

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

OECD VE TÜRKİYE'DE
YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

Türkân SÜREL

2502200976

TEZ DANIŞMANI
Doç.Dr. Osman AKGÜL

İSTANBUL – 2023

ÖZ

OECD VE TÜRKİYE'DE YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

TÜRKÂN SÜREL

Dünya nüfusu hızla yaşlanırken yaşlanmanın ekonomik boyutu ülkeleri bugünden önlemler almaya zorlamaktadır. Çünkü yaşlanma durdurulamaz bir süreçtir. Bu çalışma nüfus yaşlanması ile yaşlı istihdamı arasındaki nedensellik bağının sonuçları üzerinden yaşlanan nüfusun yaşlı istihdamını arttırdığını, istatistiki veriler ve ülke politikaları örnekleri ile ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda nüfus yaşlanması ile yaşlı istihdamı arasında güçlü ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum, günümüzde en yüksek yaşlı nüfusa sahip ülkelerde daha belirgindir. Yaşlı nüfus seviyesi diğer yaş gruplarından yüksek olan bu ülkelerin uzun zaman önce yaşlılığın sakıncalı yönlerini önlemeye yönelik tedbirler aldıkları görülmüştür. Sosyal, kültürel, hukuki, sağlık ve ekonomi başlıklarında toplanan bu tedbirlerin arasında ekonomi başlığının istihdam boyutu ile öne çıktığı kaydedilmiştir. İktisadi büyümeyi ve iktisadi büyümede istikrarı hedefleyen ülke ekonomilerinin, beşeri sermayede devamlılığın sağlanabilmesi amaçladıkları ve bu amaç doğrultusunda yaşlıların işe dönüşlerini ve işte kalmalarını destekleyecek politikaları hayat geçirdikleri anlaşılmıştır. Yaşlanan nüfusa sahip ülkelerde, nüfusun yaşlanmasının olumsuz etkilerini ve risklerini önlemeye yönelik kararlar alındığı gözlemlenmiştir. Azalan genç iş gücünün ikamesi olarak görülen yaşlı işçiler, beşeri sermayenin vazgeçilmez değeri olarak kabul edilmiştir. Söz konusu bulgular; yaşlanan nüfusun, yaşlı istihdamını artırıcı yöndeki etkilerini ispatlar niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, Yaşlı İstihdamı, İstihdam Politikaları, Yaşlı İşçiler, Türkiye.

ABSTRACT

ELDERLY EMPLOYMENT POLICIES IN OECD AND TURKEY

TURKAN SUREL

While the world population is aging rapidly, the economic dimension of aging forces countries to take precautions from today. Because aging is an unstoppable process. This study aims to demonstrate that the aging population increases the employment of the elderly through the results of the causal link between population aging and employment of the elderly, with statistical data and examples of country policies. For this purpose, content analysis method was used. As a result of the research, it was determined that there is a strong relationship between population aging and elderly employment. This situation is more evident in countries with the highest elderly populations today. It has been seen that these countries, whose elderly population level is higher than other age groups, have taken measures to prevent the objectionable aspects of old age a long time ago. It has been noted that among these measures gathered under the headings of social, cultural, legal, health and economy, the heading of economy stands out with its employment dimension. It has been understood that the economies of countries aiming at economic growth and stability in economic growth aim to ensure continuity in human capital, and in line with this purpose, they have implemented policies that will support the return of the elderly to work and their retention. It has been observed that in countries with an aging population, decisions are taken to prevent the negative effects and risks of population aging. Older workers, seen as a substitute for the declining young labor force, have been accepted as the indispensable value of human capital. The findings in question; It proves the effects of the aging population on increasing the employment of the elderly.

Keywords: Employment, Elderly Employment, Employment Policies, Older Workers, Turkey.

ÖNSÖZ

Demografik dönüşüm son yıllarda sıkça üzerinde tartışılan bir konu olarak öne çıkmaktadır. Nüfusun yaşlanması bilhassa gelişmekte olan ülkeler için soruna dönüşmüştür. Doğal bir süreç olan yaşlanmanın soruna dönüşmesi genç nüfusun azalması ile ilişkilendirilmektedir. Günümüzde bilhassa gelişmiş ülkelerde yaşlanma sorunu iş gücü piyasalarını tehdit etmektedir. Yaşlıların tekrar istihdama dönüşlerini amaçlayan yaşlı istihdam politikaları, iş gücü krizine önlem olarak nüfusu hızla yaşlanan ülkeler başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde hayata geçirilmektedir.

Yaşlı istihdam başlığının tez konusu olarak seçilmiş olması iki nedene dayanmaktadır. Bunlardan ilki; batıda yaşlı istihdamı, politika belgelerinde yerini alırken ülkemizde bu alanda eksiklik olması bu konunun çalışılması gerekliliğini ortaya koymuştur İkinci neden ise; Ülkemizde yaşlı işçilere ilişkin yapılan tez çalışmalarında yaşlı işçiler için yaş bandı 65 yaş ve altı olarak çalışılmaktadır. Hâlbuki uluslararası kuruluşlarda yaşlı denildiğinde 65 yaş ve üzeri olarak tanımlanmakta ve batıdaki yaşlı istihdam politikalarında hedef kitle 65 yaş ve üzerini de kapsamaktadır. Bu bağlamda ülkemizdeki yaşlı işçi kavramının batıdaki yaşlı işçi kavramı ile örtüşmediği anlaşılmaktadır. Bu tez çalışmasında yaşlı işçiler uluslararası kriterlere uygun olarak işlenmiş olup hedef kitle 65 yaş ve üzeri olarak incelenmiştir

Bu çalışmanın amacı; dünya nüfusu yaşlanma sürecine girerken bu sürecin demografik sonuçları ile yaşlı istihdamı arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

Bu çalışmanın önemi; yaşlılığa, yaşlanmaya, yaşlı istihdamına ve yaşlı istihdam politikalarına dair ayrıntılı bilgilere, sayısal verilere, karşılaştırmalara yer vermesi, elde edilen bulguların değerlendirilmesi açısından literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Çalışma, yaşlı istihdamına dair kapsayıcı bilgiler içermesi yönüyle bu alanda çalışmak isteyen her araştırmacıya rehber olabilecek niteliktedir.

Bu çalışmanın yöntemi; literatür taraması ve betimsel analiz yöntemlerine dayanmaktadır.

Bu tez çalışmasının kapsamı; kavramların, terimlerin ve yaşlı istihdamı ile bağlantılı konuların işlenmesini içermektedir. Ülkelerin yaşlı istihdam politikaları aktarılırken Türkiye'nin yaşlı istihdamındaki durumuda politika belgeleri ve yasal mevzuat ekseninde incelenmiştir. Türkiye ve diğer ülke karşılaştırmaları çalışma kapsamında yer almaktadır.

Tezin hazırlanmasında karşılaşılan güçlük; yerli kaynakların yeterli olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle yabancı kaynaklara geniş yer verilerek ve uluslararası otoritelerce kabul edilmiş kurumların yayınları incelenerek bu güçlük aşılmıştır.

Son olarak Türkiye'nin en iyi enstitüsü hangisidir? diye sorsalar kesinlikle “**İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**” derim. Sorunlarıma her zaman çözüm ürettiler, yazmaya devam etmem hususunda cesaretlendirdiler. Gülüyüzleri, içten nasihatleri, samimiyetleri, rehberlikleri, harika insanlar olmaları ve işlerindeki olağanüstü profesyonellikleri için başta çok değerli Enstitü Müdürümüz Sn. Prof. Dr. Yasemin Işıktaç hocam olmak üzere enstitünün saygıdeğer diğer bütün çalışanlarına en içten teşekkürlerimi arz ediyorum.

Türkân Sürel

İstanbul - 2023

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİL LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞLI - YAŞLILIK VE YAŞLI İSTİHDAMI: TANIMLAR, KAVRAMLAR, İLİŞKİLER

1.1. Yaşlılık İle İlişkili Tanımlar	3
1.1.1. Yaşlı Tanımı	3
1.1.2. Yaşlanma Tanımı.....	6
1.1.3. Yaşçılık Tanımı	8
1.1.4. Yaşlılık Tanımı	11
1.1.5. Yaşlanma Türleri	12
1.1.5.1. Kronolojik Yaşlanma.....	12
1.1.5.2. İşlevsel Yaşlanma	12
1.1.5.3. Bilişsel Yaşlanma	13
1.1.5.4. Psikolojik Yaşlanma	14
1.1.6. Yaşlılık Stereotipleri.....	14
1.1.6.1. Sağlık ve Bakım Stereotipi	15
1.1.6.2. Sosyal ve Ekonomik Stereotip.....	16
1.1.6.3. Yaşçılık Temelli İstihdam Stereotipi	18
1.1.6.4. Kültürel Stereotip.....	21
1.1.6.5. Kurumsal Stereotip	23
1.2. Yaşlılık İle İlişkili Kavramlar.....	24

1.2.1.	Yaşlı Bakımı	24
1.2.2.	Yaşlı Tıbbı	27
1.2.3.	Yaşlı Nüfus	29
1.2.4.	Yaşlı Nüfus Semiyotikleri	31
1.2.4.1.	Kaba Doğum Hızı.....	31
1.2.4.2.	Toplam Doğurganlık Hızı.....	32
1.2.4.3.	Doğuşta Beklenen Yaşam Süresi.....	32
1.2.4.4.	Kaba Ölüm Hızı.....	32
1.2.4.5.	Yaşlı Bağımlılık Oranı.....	33
1.2.4.6.	Medyan Yaş.....	33
1.2.5.	Yaşlılık Hukuku.....	33
1.2.6.	Yaşlılık Psikolojisi.....	39
1.2.7.	Yaşlılık Sosyolojisi.....	40
1.2.8.	Yaşlılıkta Sosyal Dışlanma.....	41
1.3.	Yaşlı İstihdamı ve İlişkili Kavramlar	42
1.3.1.	Yaşlı İstihdamı.....	43
1.3.2.	Yaşlı İşsizliği	45
1.3.3.	Yaşlı Yoksulluğu	48
1.3.4.	Yaşlılık ve Sürdürülebilir Kalkınma.....	49
1.3.5.	Aktif Yaşlanma.....	50
1.3.6.	Yaşlıların Çalışma Hayatına Entegrasyonu	51
1.3.7.	Köprü İstihdam	52
1.3.8.	Gümüş Ekonomi	54

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLI İSTİHDAMI

2.1.	Yaşlı İstihdamının Avantajları.....	60
2.2.	Yaşlı İstihdamının Dezavantajları	63
2.3.	Yaşlı İstihdamının Engelleri.....	65
2.3.1.	Çalışma Hayatı Dışındaki Engeller	65
2.3.1.1.	Ekonomik Engeller	65
2.3.1.2.	Toplumsal Engeller.....	66

2.3.1.3.	Sağlık Engelleri	67
2.3.1.4.	Hukuki Engeller.....	67
2.3.1.5.	Kültürel Engeller	68
2.3.1.6.	Psikolojik Engeller	69
2.3.2.	Çalışma Hayatı İçindeki Engeller.....	70
2.3.2.1.	İşveren Engeli	70
2.3.2.2.	İş Gücü Profili Engeli	70
2.3.2.3.	Çalışma Şartları Engeli.....	71
2.3.2.4.	Çalışma Süresi Engeli.....	71
2.3.2.5.	Tersine Yaş Ayrımcılığı Engeli.....	72
2.3.2.6.	İstihdam Politikaları Engeli	73
2.4.	Geçmişten Bugüne Yaşlı İstihdamı	73
2.4.1.	Batıdaki Tarihsel Gelişimi	74
2.4.2.	Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi.....	77
2.5.	Yaşlı İstihdamında Gelişmeler	88
2.5.1.	Nüfusun Yaşlanma Eğilimi.....	88
2.5.1.1.	Dünya’da Yaşlanma.....	88
2.5.1.2.	AB Ülkelerinde Yaşlı Nüfus Eğilimi.....	88
2.5.1.3.	OECD Ülkelerinde Yaşlanma.....	89
2.5.1.4.	ABD’de Yaşlanma.....	92
2.5.1.5.	Türkiye’de Yaşlanma.....	92
2.5.2.	Yaşlı Nüfusun İş Gücüne ve İstihdama Katılma Eğilimi	93
2.5.2.1.	Yaşlı Nüfusun İş Gücüne Katılma Oranı.....	93
2.5.2.2.	Yaşlı Nüfusun İstihdama Katılma Oranı	94
2.5.2.3.	Çalışan Yaşlı Nüfusun Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı.....	96
2.5.2.4.	Çalışan Yaşlı Nüfusun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	96
2.5.2.5.	Çalışan Yaşlı Nüfusun Sektörlere Göre Dağılımı	97
2.5.2.6.	Çalışan Yaşlı Nüfusun Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	97
2.5.2.7.	Yaşlı Nüfusun Kırılgan İstihdam Eğilimi.....	98
2.5.2.8.	Yaşlı Nüfusun Kayıt Dışı İstihdam Eğilimi	98
2.5.3.	Yaşlı İşsizliği ve İşsizlik Türleri.....	99
2.5.3.1.	Açık İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği	101
2.5.3.1.1.	Friksiyonel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği.....	101

2.5.3.1.2.	Yapısal İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği.....	101
2.5.3.1.3.	Konjonktürel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği.....	102
2.5.3.1.5.	Mevsimsel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği	103
2.5.3.1.6.	Teknolojik İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği	103
2.5.3.2.	Gizli İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği.....	104
2.5.3.3.	Sürekli Durgunluk ve Yaşlı İşsizliği.....	104

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OECD ÜLKELERİ ARASINDA

YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

3.1.	Yaşlı İstihdam Politikalarının Genel Sebepleri	108
3.2.	Mali Destek Politikaları.....	113
3.2.1.	İşverenlere Yönelik Destekler	114
3.2.2.	Kendi işini kurmak isteyenlere Yönelik Teşvikler	119
3.3.	İnsan Kaynakları Politikaları	120
3.3.1.	Özel Sektör Destekli Uygulamalar	121
3.3.2.	Kamu Sektörü Destekli Uygulamalar.....	122
3.4.	Eğitim Politikaları.....	125
3.4.1.	Hayat Boyu Öğrenme Uygulamaları	126
3.4.2.	Örgüt İçi Eğitim Uygulamaları	131
3.5.	İş Yeri Odaklı Politikalar.....	133
3.5.1.	Yaş Dostu İşletmeler Oluşturma.....	133
3.5.2.	Esnek Çalışma Şekilleri Oluşturma.....	137
3.6.	Sağlık Politikaları	139
3.7.	Farkındalık Politikaları	143
3.8.	Emeklilik Politikaları.....	146
3.9.	Yaş Ayrımcılığını Engelleyen Politikalar.....	154
3.10.	OECD'nin Önerdiği Stratejik Politikalar.....	159

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

4.1.	Yaşlı İstihdamı İle İlgili Uluslararası Girişimler: Planlar, Raporlar ve Projeler .	170
4.1.1.	Eylem Planları	171
4.1.1.1.	Yaşlanmaya İlişkin Viyana Uluslararası Eylem Planı-1982	171
4.1.1.2.	Yaşlanmaya İlişkin Madrid Uluslararası Eylem Planı-2002	171
4.1.1.3.	Yaşlanmaya İlişkin Madrid Uluslararası Eylem Planı-2006	171
4.1.1.4.	BM Sağlıklı Yaşlanmanın On Yılı Eylem Planı 2021-2030	172
4.1.2.	Raporlar	172
4.1.2.1.	Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi Raporu-1995.....	172
4.1.2.2.	OECD, “Daha uzun yaşa, daha uzun çalış” Raporu	172
4.1.2.3.	Lizbon Bakanlar Deklarasyonu Raporu-2017	172
4.1.2.4.	Avrupa Yaş Platformu Raporu-2016.....	173
4.1.2.5.	Avrupa Yaş platformu Raporu-2022	173
4.1.2.6.	Dünya’daki Yaşlıların Durum Raporu-2012	174
4.1.3.	Projeler.....	174
4.1.3.1.	“50+” Avrupa Projesi	174
4.1.3.2.	Kuşaklar Arası Portföy Yönetimi Projesi	174
4.1.3.3.	Eylem Çağrısı Projesi	175
4.2.	Yaşlı İstihdamı İle İlgili Ulusal Girişimler: Planlar, Raporlar ve Düzenlemeler .	175
4.2.1.	Kalkınma Planları	175
4.2.1.1.	Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	175
4.2.1.2.	İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı	176
4.2.1.3.	Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı	176
4.2.1.4.	Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı	176
4.2.1.5.	Beşinci Kalkınma Planı	177
4.2.1.6.	Altıncı Kalkınma Planı	178
4.2.1.7.	Yedinci Kalkınma Planı	178
4.2.1.8.	Sekizinci Kalkınma Planı	179
4.2.1.9.	Dokuzuncu Kalkınma Planı	180
4.2.1.10.	Onuncu Kalkınma Planı	180
4.2.1.11.	On Birinci Kalkınma Planı	181

4.2.1.12.	On İkinci Kalkınma Planı	182
4.2.2.	Eylem Planları	183
4.2.2.1.	ÜİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) Eylem Planı 2014 – 2016.....	183
4.2.2.2.	ÜİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) Eylem Planı 2017-2019.....	184
4.2.2.3.	Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı	184
4.2.2.4.	Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı 2023-2025	184
4.2.2.5.	2017-2020 Aktif Yaşlanma Strateji Belgesi ve Yaşlanma Vizyon Belgesi	185
4.2.3.	Raporlar	186
4.2.3.1.	Birinci Yaşlılık Şurası Komisyon Raporu	186
4.2.3.2.	Türkiye Ulusal Raporu 2018-2022	186
4.2.4.	Yaşlı İstihdamı İle İlişkili Düzenlemeler.....	187
4.2.4.1.	Anayasal Düzenlemeler	187
4.2.4.2.	Emeklilikle İlgili Düzenlemeler	187
4.2.4.2.1.	Süper Emeklilik Yasası.....	187
4.2.4.2.2.	Kademeli Emeklilik Yasası	188
4.2.4.2.3.	Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) Düzenlemesi.....	189
4.2.4.3.	Belirli Mesleklerde Yaşla İlgili Düzenlemeler	189
4.2.4.3.1.	Askeri Personel Hakkında Düzenleme	189
4.2.4.3.2.	Eğitim Personeli Hakkında Düzenleme.....	190
4.2.4.3.3.	Sağlık Personeli Hakkında Düzenleme	191
4.2.4.4.	Sosyal Dayanışma ve Sosyal Güvenliğe Yönelik Düzenlemeler	192
4.2.4.4.1.	“3294 sayılı” Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ..	192
4.2.4.4.2.	Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) Düzenlemesi.....	192
SONUÇ		193
ÖZ GEÇMİŞ		199
KAYNAKÇA.....		200

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: Yaşlılık Algısı	9
Tablo 1.4: 60 Yaş ve Üstü Yaş Grubunun Nüfus Tahmini	30
Tablo 1.5: Türkiye’de cinsiyete göre işsiz oranı (2011-2020)	46
Tablo 2.1: Osmanlı’da Emeklilik Düzenlemelerini İçeren Bazı Kanunlar	78
Tablo 2.2: 1935-1950 Arası Yaş Gruplarına Göre Oran Ve Sonuçlar	80
Tablo 2.3: 1935-1950 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş	80
Tablo 2.4: 1950-1960 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	81
Tablo 2.5: 1950-1960 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş	81
Tablo 2.6: 1960-1980 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	82
Tablo 2.7: 1960-1980 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş	83
Tablo 2.8: 1980-2000 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	84
Tablo 2.9: 1980-2000 Yılları Arası Yaşlı Bağımlılık Ortanca Yaş	84
Tablo 2.10: 1988-2000 Arası Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (bin)	85
Tablo 2.11: 2000-2080 Yılları Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	86
Tablo 2.12: 2000-2080 Yılları Arası Yaşlı Bağımlılık ve Ortanca Yaş	87
Tablo 2.13: OECD Ülkelerinde Demografik Oranlar /2022	89
Tablo 2.14: OECD Ülkelerinde Yaşlı Bağımlılık Oranı (%), 2020-2075	90
Tablo 2.15: Cinsiyet ve Yaşa Göre İş gücü(Bin)-2019	94
Tablo 2.16: Yıllara göre yaşlı nüfus ve yaşlı istihdam oranları (2014-2021)	95
Tablo 2.17: Türkiye’de yaş ve cinsiyete göre işsiz oranı (2011-2020)	100
Tablo 3.1: Yaş ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%)-2020	107
Tablo 3.2: Yaş ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı-ABD	108
Tablo 3.3: Yaş ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı-ABD	109
Tablo 3.4: Bazı OECD Ülkelerindeki Emeklilik Reform Başlıkları	164
Tablo 3.5: OECD ülkelerinde 55-59/60-64/65-69 yaş aras istihdam edilenlerin oranları	167

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1: Gümüş Ekonomi Nedir?	55
Şekil 3.1 Ülkelerin Öne Çıkan Yaşlı İstihdam Politikaları.....	166



KISALTMALAR LİSTESİ

AAI	Active Ageing Index
AARP	American Association of Retired Persons
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ACL	The Administration for Community Living
ADEA	Age Discrimination in Employment
AFAR	American Federation For Aging Research
APEC	Asia-pacific economic cooperation
APS	Australian Psychological Society
BM	Birleşmiş Milletler
BMMYK	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
COVID-19	Koronavirüs hastalığı 2019
CPA	Centre For Policy On Ageing
CPP	Canada Pension Plan
CSU	Charles Sturt University
DELSA	Directorate for Employment, Labour and Social Affairs
DESTATİS	Statistisches Bundesamt
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EC	European Commission
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
EFTA	The European Free Trade Association

ESCAP.....: The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific

EU.....: European Union

GAO.....: United States Government Accountability Office

GSYİH.....: Gayri Safı Yurt İçi Hasıla

HÜ.....:Hacettepe Üniversitesi

ILO.....: International Labour Organization

IPSOS.....: a multinational market research and consulting firm

İÜAUZEF.....: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi

İÜEF.....: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi

KOBİ.....: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

LTCI.....: Long-Term Care Insurance

NBER.....: Ulusal Ekonomik Araştırmalar Bürosu

NLM.....: National Library Of Medicine

NOMESCO.....: Nordic Medico-Statistical Committee

OECD.....: Organisation for Economic Co-operation and Development

OHCHR.....: Office of the High Commissioner for Human Rights

SAVI.....: Strength And Vulnerability İntegration

SGK.....: Sosyal Güvenlik Kurumu

TIOW.....: Targeted Initiative for Older Workers

TÜİK.....: Türkiye İstatistik Kurumu

UN.....: United Nations

UNCW.....: University of North Carolina Wilmington

UN-DESA.....: United Nations - Department of Economic and Social Affairs

UNDP.....: United Nations Development Programme

UNECE.....: United Nations Economic Commission for Europe

UNESCO.....: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

UNHCR.....: United Nations High Commissioner for Refugees

US.....: United States

WHO.....: World Health Organization

WRVS.....: Women's Royal Voluntary Service



GİRİŞ

Dünya’da yaşanan demografik dönüşüm, iş gücü piyasalarında işsizlik riskini gündeme getirmiştir. Bu durum yaşlanan nüfus ile yaşlı istihdamı arasındaki ilişkinin araştırılmasını önemli hale getirmiştir. Batıda yaşlı istihdamı üzerine çalışmalar son yıllarda artarken ve nüfus yaşlanmaya devam ederken bu durum yaşlı istihdam konusunu önemli hale getirmektedir.

1990’lı yıllara kadar erken emeklilik işsizliğin önlenbilmesinde en önemli araç olarak görülürken 1990’lı yıllardan sonra bu araç bir tehdite dönüşmüştür. Çünkü erken emeklilik ile emekli olan işçilerin fiziksel ve bilişsel yeterlilikleri yeniden istihdama katılmalarının önünde engel teşkil etmemektedir. Bu yüzden erken emeklilik ile istihdamdan ayrılan işçiler özellikle kayıt dışı istihdam ile istihdamın içinde yeniden yer alam çabası içine girmişlerdir. Bu durum ülkeler nezdinde maliyet unsuru olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak yaşlanan nüfus, iş gücü yaşlanması sorununu da aynı yıllarda gündeme taşımıştır. 1990’lı yılların sonu 2000’li yılların başlangıcı yaşlı istihdamının uluslararası platformlarda tartışıldığı yıllar olmuştur. Politika olarak erken emeklilikten vazgeçilmiş emeklilik yaşı yükseltilmiş, yaşlıların yeniden istihdama katılmalarını sağlamaya yönelik aktif iş gücü politikaları kabul edilmiştir.

Çalışmanın amacı; nüfus yaşlanma sürecine girerken bu sürecin yaşlı istihdamı üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Çalışma yöntemi olarak betimsel analiz kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda OECD ülkelerinde yaşlanan nüfusun tehdit olarak kabul edildiği ve buna yönelik 2000’li yıllardan bu yana yaşlı istihdam politikalarının gündeme alındığı, bu alanda politikalar geliştirildiği sonucuna ulaşılmıştır. OECD ülkelerinde yaşlı istihdam alanında hayata geçirilen politikaların incelenmesi ve bu incelemeden ulaşılan sonuçların değerlendirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır. Ülkemizde bu alandaki çalışmaların yetersiz oluşu çalışmayı önemli hale getirmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde yaşlılıkla ilişkili kavramlara, ilişkilere yer verilmiştir. Hem yerel hem de yabancı kaynaklardaki kitaplar, makaleler, raporlar, tezler, bildiriler taranmıştır. Bu sayede teorik arka plan oluşturulmuştur. Yaşlı, yaşlılık,

yaşlanam kavramları farklı perspektiflerden araştırılmıştır. Yaşlılık stereotipleri, incelenen kaynaklarda dağınık halde bulunmakta olup bu çalışmada başlıklar altında sınıflandırılarak literatüre kazandırılmıştır. Yaşlı nüfus konusu incelenirken nüfus istatistikleri; yaşlı nüfusun gelecek yüzyılda erkeklere nazaran kadınların daha fazla sayıda olacağını ispatlamaktadır. Bu durum dışıl yaşlanmanın olacağını göstermekte olup “dışıl yaşlanma” kavramı literatüre kazandırılmıştır. Yine bu bölümde yer alan yaşlı istihdamına ilişkin kavramlar yaşlı istihdam konusunun teorik arka planını oluşturması yönünden önem arz etmektedir. Yaşlı istihdamı; aktif yaşlanma, köprü istihdam, gümüş ekonomi açısından incelenmiştir. Gümüş ekonomi kavramına ilişkin kitap, makale, bildiri, uluslararası kuruluşlarca yayınlanan raporlar taranarak bu kavrama ilişkin geniş anlamda tanımlamaya gidilmiş ve literatüre kazandırılmıştır.

İkinci bölümde çalışma yaşamında yaşlı istihdamı konusu incelenmiştir. Yaşlı istihdamının avantajları, dezavantajları yine yaşlı istihdamının engelleri, yaşlı nüfusun demografik eğilimi bu bölümde incelenmiştir. Yaşlı istihdamına ilişkin engeller çalışma yaşamı içindeki ve çalışma yaşamı dışındaki engeller olarak iki kısmı sınıflandırılmıştır. Bu iki kısım kendi içerisinde alt başlıklara ayrılarak ayrıntılı incelenmiştir. Yaşlı nüfusun demografik eğilimi; istatistiki verilerden faydalanılarak Dünya, AB ülkeleri, OECD ülkeleri, ABD ve Türkiye özelinde incelenmiştir. Devamında yaşlı istihdamı ile işsizlik türlerinin ilişkisine değinilerek yaşlı işçi istihdamının hangi işsizlik türünü hangi yönde etkileyeceği incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde OECD ülkelerinde yaşlı istihdamı alanında hayata geçirilen politikalar başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Bu bölümdeki ana ve alt başlıklar orijinal sınıflandırma olup bu bağlamda literatüre kazandırılmıştır. Seçilen ülkeler nüfusu hızla yaşlanan ya da yaşlı nüfusu yüksek ülkeler olası hasebiyle önemlidir.

Çalışmanın son bölümünde yaşlı istihdamının Türkiye tarafı incelenmiştir. Öncelikle yaşlı istihdamına ilişkin uluslararası plan, proje ve raporlar ardından ulusal plan ve raporlar incelenmiştir. Türkiye’de yaşlı istihdamına yönelik politika belgeleri ve emeklilikle ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞLI - YAŞLILIK VE YAŞLI İSTİHDAMI: TANIMLAR, KAVRAMLAR, İLİŞKİLER

1.1. Yaşlılık İle İlişkili Tanımlar

Bu başlık altında; yaşlı, yaşlanma, yaşçılık, yaşlılık tanımları ve yaşlanma türleri, yaşlanma teorileri, yaşlılık stereotipleri açıklanmıştır. Yaşlı istihdamının doğru anlaşılabilmesi için öncelikle yaşlılığa ilişkin kavramların doğru açıklanması gerekmektedir.

1.1.1. Yaşlı Tanımı

Sosyal politika kapsamında yaşlı; emeklilik yaşı ile ilişkilendirilmekte olup 65 yaşı ifade etmektedir (Gökbayrak, ty;7).

2018 IPSOS verilerine göre yaşlı sürecinin 68 yaşında başladığı ileri sürülmektedir (Swift ve Steeden, 2019:5). BM ise 60 yaş ve üstü nüfusu yaşlı olarak tanımlarken, çoğu zaman 65 ve üstü nüfusu yaşlılık eşiği olarak tanımlamaktadır. Bunun nedeni, yaşlı bireylerin hastalık ve ölüm oranlarında, 65 yaş ve sonrası yaşam süreçlerinde artış yaşanmaktadır (Scherbov ve Sanderson,2019).

Günlük yaşam aktivitelerinde güçlüklerle karşılaşan, kişisel bakımlarını yerine getirmekte fiziksel engeller yaşayan bireyler yaşlı olarak tanımlanırken; (CPA,2016:1) aynı kavram, toplumların sosyal potası içinde yeni temsilleri karşılamaktadır. Bu temsiller sadece ülke düzeyinde değil, bireylerin kendilerini yaşlı olarak algılayıp/algılamamalarıyla da ilişkilendirilmektedir (Swift ve Steeden,2019:5). Örneğin: Afrika toplumlarında yaşlı bireyler, sahip oldukları kronolojik yaşa göre değil, bedenlerindeki değişime göre yaşlı olarak nitelendirilmektedir. “Beyaz saç” yaşlı bireylerin alamet-i farikası olarak kabul edilirken, yaşlı bireyler doğaüstü güçlere sahip bilgeler olarak kabul edilmiş ve onlara atfedilen bu kutsiyet “*banyan ağacı*” ile sembolleştirilmiştir. Yaşlı bir adam

her öldüğünde koca bir kütüphanenin alevler içinde yükseldiğine inanılmaktadır (Kabwasa,1982: 14-15). Yürüyen kütüphaneler olarak kabul edilen yaşlı insanlar bilgedirler ve onların ölümü bilginin, bilgeliğinin, yok olması anlamına gelmektedir.

Eski BM Genel Sekreteri Kofi Annan; ağaçların zamanla güçlendiğini, ırmakların da genişlediğini, aynı şekilde yaş alma ile de insanların tecrübe ve bilgelik kazandıklarını söyleyerek yaşlı insanların toplumların bereketli insan kaynağı sınıfını oluşturduklarını vurgulamaktadır (UN, 2002).

Ülkelerin demografik yapıları, yaşlı sayısındaki artışın hızına bağlı olarak dönüşmektedir. Dünyada yaşlı nüfus bazında en yüksek oranlara sahip altı ülke: Çin, ABD, Hindistan, Japonya, Almanya ve Rusya'dır. 2050 yılında Japonya'da her 3 yaşlıdan en az birinin 85 yaş ve üstü olacağı öngörülmektedir (Poon v.d., 2005:346).

Ailenin Değerli Üyesi Yaşlılar: Yaşlı kişilerin doğu ve batı toplumlarında karşılığı farklı anlamlara gelmektedir. Doğu toplumlarında yaşlılar ailenin en değerli üyeleri kabul edilmektedir. En yaşlı erkek, ailenin hiyerarşide en üstünde yer almaktadır. Evli erkek evlat, eşiyle ve çocuklarıyla birlikte anne ve babası ile birlikte yaşamaya devam etmektedir. Ayrılabilmesi de mümkün ise de bu durum genel olarak hoş karşılanmamaktadır. Ailenin maddi ve manevi çıkarını düşünen yaşlı üyenin söylediklerine diğer aile üyelerinin uymak zorunda olduğuna inanılmaktadır. Pederşahî olarak hitap edilen yaşlı erkeğin ölümünden sonra onun yerini yaşlı kadın almaktadır. Batılı toplumlarda ise yaşlılar bağımsız, üretken olarak kabul edilmektedir. Ailenin her üyesi çalışmaktadır. Dolayısıyla yaşlıların evli erkek ve gelinleriyle birlikte yaşayıp yaşamama kararları bir gelenekten ziyade tercih meselesi olarak kalmaktadır (Toğrol, 1993: 51-58).

Toplumun Âkil Üyesi Yaşlılar: Genel olarak toplumlarda yaşlıların hiyerarşik üstünlükleri bulunmakla birlikte, bilhassa Doğulu toplumlarda ve Asya toplumlarında yaşlılara karşı geleneksel saygı kuralları bulunmaktadır. Yaşlanmayla birlikte bireylerin toplum içindeki değer seviyeleri de yükselmektedir (Duvan ve Kantar, 2022:1626). Birikimlerinden istifade edilen yaşlılar, aynı zamanda kültürel mirası gelecek nesillere aktaran kültür aktarıcıları, her konuda yol gösteren önderler, akil insanlar kabul edilmektedir (Erzurum Valiliği, 2023). Türk toplumunda Dede

Korkut hikâyelerinde yaşlılar, bilginin sahibi ve taşıyıcısı olarak sembolleştirilmiştir. Dede korkut; oğuzların atası, ulusunun yol göstericisi, sorunların çözüm kaynağı yaşlı ozan olarak nitelendirilmiştir (Reis, 2011: 28-29). Dede korkut aynı zamanda, töreyi bilen, öğütlerine başvurulana, halkının reisi, hanların bilge danışmanı, oğuz büyüğü olarak sahiplenilmiştir (Gökyay,2023).

Siyasetin Kıdemli Üyesi Yaşlılar: Siyaset alanında yaşlılar denildiğinde geleneklere bağlı kişiler akla gelmektedir. bu konuya yönelik güncel tartışmalarda Ploutarkhos'a atıf verilmektedir. Ploutarkhos, siyasette aktif rol alan yaşlıların yalnızlıktan kurtulduklarını savunmaktadır. Kamusal alanda yaşlıların siyasetçi olarak varlıklarını devam ettirmelerini, yaşlıların kendilerine yoldaş bulma gayreti olarak açıklamaktadır. Hırsları gençlere kıyasla daha az olan yaşlıların toplum hizmet arzularının daha güçlü olduğuna inanılmaktadır (Çevik, 2023). Günümüzde siyasetin yaşlılar tarafından icrası yaşlılar yönetimi “gerontokrasi” Olarak tanımlanmaktadır. Yaşlılar yönetiminin meşruiyeti geleneğe dayandırılmaktadır. Geleneksel otoritenin merkezi figürü olan yaşlılar patrimonyalizmin aktörleri kabul edilmektedir. Patrimonyal aktörler olarak yaşlılar, gelenekleri en iyi bilen kişiler olmaları sebebiyle yönetim erkini elinde bulundurması gereken ehil sınıf, başka bir deyişle; yönetimin, yüksek muhakeme gerektiren bir iş olması nedeniyle bu işi hayat bilgisi yüksek, olgun, ağırbaşlı, sabırlı, tecrübe küpü bilge yaşlı kuşakların sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Gençlerin, hata yapmamaları için yaşlıların hayat tecrübelerinde istifade etmeleri gerektiğine inanılmaktadır. Tarihsel hafızaya bakıldığında da devlet yönetimlerinin pek çoğunda gerontokrasinin varlığına rastlanılmaktadır. Örneğin Eski Türk Hakanlıklarında ihdas edilen ihtiyar meclisleri, yaşlı bireylerin bilgeliğine danışıldığı kurumlar olarak önem arz etmektedir. Günümüzde de parlamentoda en yaşlı üyenin meclis başkanı olması, yaşlıların tecrübesine gösterilen hürmeti ispatlamaktadır (Önder, 2013: 271-279).

Dezavantajlı Grup Üyesi Yaşlılar: Yaşadığı ülkede, devketin sunmuş olduğu hizmetlerden cinsiyet, konum, yoksulluk, engellilik, etnik köken, dil, göç, yerinden edilme vb. faktörler nedeniyle diğer vatandaşların faydalandığı kadar faydalanamayan bunun sonucunda farklı zamanlarda farklı seviyelerde mağduriyetler yaşayan, avantajlı olamayan grupları ifade etmek için kullnailan dezavantajlı grup

içerisinde yaşlılar da yer almaktadır. Kavram ilk ortaya çıktığın gün de bugün de içerisinde yaşlıları barındırmaktadır (Arkan ve İrez, 2021:12-15; UNESCO, et.03.06.2023). Yaşlıların belli bir yaşa ulaştıklarında fiziksel değişiklikler yaşamaları onları daha sınırları keskin bir hayata mecbur etmektedir. Sağlıklarının bozulması, fiziksel güçlerinde gerileme yaşamaları, ihtiyaçlarını gidermede başkalarının varlığına muhtaç kalmaları, sosyal dışlanma, ayrımcılık, istismar vb. nedenler onların dezavantajlı grup içerisindeki yerlerini daha da önemli hale getirmektedir. Geleneksel aile yapısının bozulup geniş ailelerin çekirdek ailelere evrilmesi yaşlı bakımı gündeme getirmiştir. Yaşlıların insan onuruna yakışır yaşlanmaları ve yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerekli maddi ve manevi destekler içeren sosyal politikaların belirlenmesi vb. görev ve sorumluluklar devlete verilmiştir. Hükümet/ler, sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak yaşlılara yönelik her türlü bakım ve hizmet yükümlülüğüne sahip bulunmaktadır (Özdemir, 2020).

1.1.2. Yaşlanma Tanımı

Yaşlanma kelimesini köken olarak incelediğimizde yaşlı sözcüğü; bayatlamış, eskimiş değil, tazelenen, yaşlanan anlamlarını karşılamaktadır. Bu bağlamda; *yaşlılık* da tazelik, *yaşlanma* da tazelenme, yeşillenme, yenilenme anlamlarına gelmektedir (Cündioğlu, 2002). Kavramın dini literatürdeki karşılığı ise hem bir meydan okuma hem de bir fırsattır. Yaşlanmanın olumsuz etkilerine direnme, meydan okuma iken boş zamanı dini vecibeler ile değerlendirmek fırsat olmaktadır (Ahmad ve Khan, 2015:5). Yaşlanmayı tanımlamak için; belirlenmiş bir yaş sınırı yerine yaşlanmanın hayat boyu devam eden biyolojik bir süreç olduğu, bu sürece bilişsel işlevlerin değişerek eşlik ettiği kabul edilmekle birlikte (Falkenstein v.d., 2011:1) ileri yaşlı bireylerin aksine genç ve orta yaşlı bireylerin, fiziksel güçsüzlüğe, ruhsal kaygılara (ölüm korkusu, işe yaramama vb.) girdiği dönem olduğu iddia edilmektedir (Butler, 1969:243). Söz konusu biyolojik sürecin geriye dönüşü olmadığı gibi geriatrik hastalıkların ortaya çıktığı, çok sayıda yaşlı bireyin bu hastalıklarla tanıştığı dönem olarak da bilinmektedir (Cheung v.d., 2015:1). Çünkü yaşlanma sürecinden önce yaşlanmaya dair bilinen bir şey olmadığına inanılmaktadır. Bu nedenle yaşlı bireylerin, çeşitli faktörler ile mücadele etmek zorunda kaldıkları çevreleri,

biyologların üzerinde durdukları asıl unsuru oluşturmaktadır. Genetik faktörlerle mukayese edildiğinde çevresel faktörler, yaşlanma sürecinde daha büyük etkiye sahip olmaktadır. Bu bağlamda çevresel faktörlere (hava kirliliği, stres, spordan uzak yaşam şekli vb.) müdahale yaşlanma sürecine müdahale anlamına gelmektedir (Walker, e.t.04.02.2021). Yaşlanma, bulaşıcı olmayan hastalıkların ortaya çıkması anlamına da gelmektedir. Bu durumla ilişkili olarak yaşlı birey sayısındaki artış mezkûr hastalıkların sayısındaki artışla doğru orantılıdır. Öte yandan yaşlanma, demografik nüfustaki genç nüfus ile yaşlı nüfus arasındaki oranın yaşlı nüfus lehine büyümesi anlamına gelen dinamik bir süreçtir (UN-DESA,2013:1-3). Yaşlanma, ölümün sebebi olarak düşünülürken (Whitcomb, 1982:4-7) bazı araştırmacılar, yaşlanmaya dair olumlu kişisel algıların, yaşlı bireylerin ömürlerinin uzamasına katkı sağladığını ortaya koymaktadırlar (Levy v.d., 2002:261-270). Benzer şekilde yaşlanmanın kendilik stereotipi incelendiğinde; pozitif yaşlılık stereotiplerinin, yaşlanma algısını olumlu etkilediği görülmektedir (Ballesteros v.d., 2007:482-489). Öte yandan dünya nüfusunun hızla yaşlandığını düşünenlerin aksine yaşlanmanın hızlı değil yavaş bir süreç olduğu da ileri sürülmektedir. Şöyle ki; yüzyıl önce 20 yaşındaki gençler, 40 yaşına geldiklerinde hala yaşlılığa ulaşmayı beklerken, şimdiki 50 yaşını beklemektedirler (Whitcomb,1982:4-7). Yaşlanmaya farklı zaviyelerden bakan yazarlara göre yaşlanma sürecine giren bireyler, büyüyen genç olarak tanımlanmaktadır. Fiziksel güçsüzlük, kronik rahatsızlıkların başlama süreci gibi tanımlamaların aksine yaşlanma, bunlar olmadan da gerçekleşebilmektedir. Uzun ve sağlıklı ömrün formülü *iyimserlik+nezaket+ sosyal entegrasyon* olarak açıklanmaktadır. Sosyal entegrasyon sürecine dahil olmak, nezaket, empati, iyimserlik, mutlu romantik olabilmek, ruhsal sağlığınıza katkı sağlamakta, mutluluk hormonunu arttırmakta, bu da bağışıklığınızı güçlendirmektedir (Marlowe, 2020). Sosyal çevre, arkadaşlıklar, güçlü bağlar, empati, iyimserlik, yaşama dair amaçlar belirlemek, fitness salonlarına kıyasla daha fazla fayda sağlamakta, ruhsal sağlığı desteklemektedir (Zaraska, 2020:b.a.). Benzer bir zaviyeden Japonya’da uzun yaşamın sırrını araştıranlar, bunun sadece beslenme ile sağlanmadığını, “*ikigai felsefesi*” ile de ilişkili olduğunu dile getirmektedirler. Felsefenin özü, yaşamın amacına odaklanmaktadır. Bu felsefeye göre Japonya’daki uzun ömürlü insanların,

Yaşamın içinde nasıl aktif kalabilirim? sorusunun cevabını, buldukları anlaşılmaktadır (Garcia ve Miralles,2017:1-7).

1.1.3. Yaşçılık Tanımı

Batı literatüründe “*ageism*” olarak yer alan *yaşçılık* kavramı ilk defa Amerikalı gerontolog Robert Butler tarafından kullanılmış olup (Davidovic v.d., 2007:1134) çocuk, genç, yaşlı olarak kategorize edilerek, (Çayır, 2020) bu grupların –diğer yaş gruplarınca- (Butler,1969:243) yaş faktörüne bağlı, ayrımcı tutuma tabi tutulmaları anlamına gelmektedir (WHO, 2015:10).

Yaş faktörünün, muhatabımıza karşı tutum ve davranışlarımızı etkileyen en önemli faktör olduğu kabul edilmektedir. İlk esnada yaşa bağlı olarak insanların sosyal, kültürel, fiziksel yetenek ve yeterlilikleri hakkında çıkarımlarda bulunmaktadır (Cuddy ve Fiske,2004:3). Yaşçılık, toplumu oluşturan bireylerin algı, tutum ve inançlarının davranışsal dışa vurumunun somut tepkileri olarak anlaşılmaktadır (Giles,2017:2). Toplumsal sorun haline dönüşen yaşçılığın; tıpkı cinsiyetçilik, ırkçılık gibi eşitlik ilkesine aykırı bir durum olduğu ve yaş faktörüne bağlı negatif ayrımcılığın ifadesi olduğu ileri sürülmektedir. Yaşçılık, hedef kitleyi/kişileri dezavantajlı duruma düşüren, dışlanan kişi ile diğer insanlar arasında sınıfsal ayrıma sebep olan meşrulaştırıcı ideoloji ürünü olarak tanımlanmaktadır (Çayır, 07.06.2020). Yaşçılık, sadece yaş ayrımcılığı olarak değil ön yargılı inançlara dayalı kamusal politikalar ve uygulamalar olarak da ortaya çıkmaktadır (WHO,2020). Dışlanmayı en çok hisseden grubun ise yaşlı bireyler olduğu savunulmaktadır. Yapılan araştırmalar yaşçılığa dayalı ayrımcılığın giderek daha yaygın hale dönüştüğünü göstermektedir. Olumsuz yaşlı algısı, yaşlı bireylere yönelik iyi niyetli politikaların gelişimini engellediği gibi zararlı sonuçlara da sebebiyet vermektedir. Bunlardan bazılarını: yaşlı bireylere yönelik sosyal izolasyon, yaşlı bireylerde biyolojik-ruhsal gerileme ve yaşlı bireylerde ortaya çıkan duygusal tahribat oluşturmaktadır (WHO,2015:10).

Yaşa dayalı kısıtlayıcı davranışlar, yaşa dayalı kalıplaşmış ön yargılar hedef kitle üzerinde fırsatları engelleyici meşru olmayan uygulamalara dönüşmektedir. Özellikle yaşlılarla ilgili yaygın olumsuz yargıların genelleştirilebilir olması, yaşçılık ile ilgili stereotiplerin yaşlı kesime atfedilmesine sebep olmaktadır. Yaşlanmanın herkes için karşı konulamaz bir süreç olması, yaşçılık problemini bütün insanlar için ortak paydaya dönüştürmektedir (Lindqvist,2013:4). Çözülmemiş bir ön yargı olan yaşçılık (Butler,1975) için yapılmış araştırmalarda yaşçılık algısı farklı boyutlarda incelenmiştir. Yaşçılığın hem bilişsel hem de duyuşsal bileşenlerini ölçmek için kullanılan saha araştırmalarına göre Türk toplumunda gençlerin, bekârların ve üniversite tahsilini tamamlamış kişilerin yaşlı insanlara yönelik algılarının olumlu olduğu görülmüştür (Kutlu v.d.,2012:464-471).

Çocuk, hemşire ve yaşlı örneklem grubu ile gerçekleştirilen bir başka yaşçılık algısı araştırmasında (Tablo 1/1) “Yaşlılık çirkin mi?” sorusuna çocukların %59’u hayır derken, yaşlı bireylerin %67’si hayır, hemşirelerin ise %81’inin, yaşlılığın sağlıklı olmak koşuluyla itici olmadığı cevabı verdikleri görülmektedir. “Yaşlı bir adam kaç yaşında olmalıdır?” sorusuna ise çocukların 35 yaşa, hemşirelerin 50 yaşa, yaşlıların ise 45 yaşa kadar indikleri görülmektedir. Hemşirelerin, “Yaşlı bir adam kaç yaşında?” sorusuna verdikleri cevapların ortalaması 60 yaş olup, bu değerin BM’in yaşlı kişi (UNHCR, e.t.,07.02.2021:1) tanımında belirlediği yaş sınırı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1.1: Yaşlılık Algısı

Sorular	Çocuk	Hemşire	Yaşlı
Yaşlılık itici mi?	Evet:%29 Hayır: %59 İç karartıcı değil:%12	Evet: %7 Hayır : %8 Şartlı:%85 (Yani hayır, kişi sağlıklıysa)	Evet:%33 Hayır:%67
Yaşlı bir adam kaç yaşında?	35 -80 yaş arası Ortalama: 63	50-70 yaş arası Ortalama: 60	45-80 yaş arası Ortalama: 67

Kaynak: Davidovic v.d., 2007:1136.

Yaşlı Bireylere Yönelik Yaşçılığın Sebepleri;

Yaşlı bireylere yönelik ön yargıların nedenleri araştırıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır. Buna göre yaşlı bireylere yönelik yaşçılığın sebepleri şunlardır;

- 1) Yaşlı bireylerin günlük işlerini yapamadıkları bununla birlikte sürekli bakıma ihtiyaçları olduğu kaygısı ile bağımlı grup oldukları düşünülmektedir (Pramanik ve Biswal,2020: 14).
- 2) Büyükanne ve büyükbabaya bakmak genç nesil arasında yük olarak görülmektedir (a.g.e.,16).
- 3) Yaşlı nüfus dışındakiler yaşlılığın kırılganlığından korkmakta, bilhassa yaşlı bireyleri ölüme hazırlama konusunda zorluk yaşamaktadırlar (a.g.e.,197). Buna ek olarak yaşlıların topluma yük unsuru oldukları düşünülmektedir (WHO,2018).
- 4) Yaşlılığa, yaşlanma sürecine ilişkin menfi toplumsal algı, yaşlı bireyler üzerinde kendilerine yönelik ön yargılı tutumlara dönüşmektedir (Butler,1980:8).
- 5) Çalışma hayatında yaşlı bireylerin rolü göz ardı edilmekte, -fiziksel ve bilişsel gerileme, bedensel güçsüzlük- (WHO,2020) vb. algılar sebebiyle toplumsal izolasyonu seçen yaşlı bireylerin, çalışma hayatından uzaklaşmalarına sebep olmaktadır (Butler,1980:8).
- 6) Kurumsal politikalar, toplumun inanç ve tutumları ile karşılıklı ilişki içindedir; bu sebeple kurumsal politikalar iyi niyetle hazırlanmış olsalar da çoğu zaman yaşlı bireylerin sosyal statüsünü olumsuz etkilemekte, yaşlılık sorunsalını beslemektedir (a.g.e., 8).
- 7) Kentleşme, göç, ekonomik zorluklar, bireysel çıkarlar, aile içi çatışmalar, değer yozlaşması vb faktörler, geleneksel aile yapısının bozulmasına, eskiye kıyasla yaşlı bireylere duyulan saygı ve tazimin azalmasına, yaşlılar için mutsuz ve sorunlu bir hayata yol açarak birçok yaşlının bilhassa yoksul yaşlıların toplumdaki statülerinin dezavantaja dönüştürmesine sebep olmaktadır (Islam, 2020: 2-12).

- 8) Geleneksel tarım toplumundan, endüstri toplumuna geçiş, sosyal dönüşüme yol açmış ve bu dönüşümle birlikte yaşlı bireylerin toplum içindeki statülerinin zayıfladığı düşünülmektedir (Cuddy ve Fiske, 2004: 12).

1.1.4. Yaşlılık Tanımı

Yaşlılıkla ilgili tanımlamalar iki kriterden oluşmaktadır. Bunlardan ilki sürece vurgu yapmakta ve yaşanılan ömrün son basamağı olarak görülmektedir; diğeri ise yaş kriterine vurgu yapmakta kâhir ekseriyetle 60-65 yaş ve üstünü yaşlılık dönemi olarak tanımlamaktadır (Rodriguez, e.t.10.01.2021). Her coğrafyada farklı değişkenlere dayanılarak, farklı tanımlamalarla literatürde kendisine yer bulan yaşlılık olgusu evrensel fenomen olarak kabul edilmektedir. Yaşlanmanın benzer özelliklerine farklı anlamlar yüklenilmesiyle yaşlılık kavramı toplumdan topluma kültürden kültüre yeni anlamları karşılayan bir olgu haline dönüşmüştür (Achenbaum, 2005: 21). Batı toplumlarında yaşlı bireylerin sağlıklı olmadıkları, işe yaramadıkları, depresyonda oldukları, yoksul oldukları vb. ön yargılar doğu toplumlarına kıyasla daha yaygın görülmektedir (Boduroglu v.d.,2006:324-333). Bu sayılan olumsuz ön yargılar, yaşlı bireylerin kendilerini değersiz ve maddi külfeti olan varlıklar, olarak düşünmelerine sebep olmaktadır (Pramanik ve Biswal,2020:14-16). Afrika ülkelerinden olan Zaire’de yaşlılık tanımı kronolojik yaşlılığa değil, fiziksel yaşlılığa dayandırılmakta, saç beyazlaşmış insanlar yaşlı kabul edilmekte, yaşlılara “tata”(baba), “mbuta”(yaşlı), “nkuluntu”(yaşlı kafa) denilmektedir. Yaşlılığın kutsal bir süreç, yaşlıların da bilge kabul edildiği Afrika toplumunda yaşlı kişilerin önemini vurgulayan inanışlara da rastlanılmaktadır. Söz konusu inanışa göre; yaşlı insanların olmadığı bir köyün termitler tarafından yenileceği düşünülmektedir (Kabwasa, 1982: 14-15). Müslüman ülkelerden olan İran’da ise felsefi ve antropolojik bilgilere dayanılarak yaşlılık iki döneme ayrılmaktadır. *Mobrekeh* 60-75 yaş arası, *Motaekhereh* ise 75 yaş ve üstü bireylerle ilişkilendirilmektedir (Asadollahi v.d.,2018:117) Arapça hirman kökünden türeyen Arapçadan Türkçeye, Türkçeden balkan dillerine geçmiş olan, (Kubbealtı Lugatı, e.t.16.02.2021) çoğunlukla sultanın ailesinin ayrı yaşadığı sarayın veya evin korunaklı bölümü anlamında açıklanan harem (Roth, e.t.16.01.2021) İran kültüründe

hastalık ve kırılganlıkta son noktaya erişmiş yaşlı insanlar için kullanılmaktadır. İslami öğretinin tesiriyle yaşlı bireyler, hayatın sonuna geldiklerini hissetmezler ve bu sayede depresyon, kaygı bozukluğu gibi ruhsal sıkıntılardan uzak yaşadıkları düşünülmektedir (Asadollahi v.d.,2018:118). İslam inancına göre; zaman, bedeni zayıflatsa dahi bu zayıflık iman sahibi yaşlı bireylere hayatın, yaratılışın gerçek manasını göstermektedir. İslam peygamberi “Dünya bir saattir” buyurarak yaşamın sonunda ölümün olduğunun altını çizmektedir. Bu zaviyeden yaşlılık Allah’a tam teslimiyeti ortaya çıkarmaktadır. Yaşlılık sıradan bir doğa olayı olmanın çok ötesinde ilâhi düzenin işareti olarak yaşanmaktadır (Moody,1990:17).

1.1.5. Yaşlanma Türleri

Yaşlanma bir süreç olarak tanımlanırken bu süreç kendi içerisinde türlere ayrılmaktadır. Kronolojik yaşlanma, psikolojik yaşlanma, işlevsel yaşlanma, psikolojik yaşlanma yaşlanmanın türleri olarak açıklanmıştır.

1.1.5.1. Kronolojik Yaşlanma

Kronolojik yaşlanma bir yıllık zaman dilimi esas alınarak yapılan hesaplamadır (Kalkınma Bakanlığı,2018:4). Hücrelerin yaşlanması üzerinde belirli bir etkisi olmasına rağmen,(Morgunovaa v.d.,2017:58-62) zamanın geçişi ile ilişkilendirilmektedir (Hamczyk v.d.,2020:919-930). Kronolojik yaş doğumla birlikte başlar ve yıl, ay, gün baz alınarak hesaplanmaktadır. Kaç yaşındasın? sorusunun cevabı kronolojik yaşıınızı ifade etmektedir (Frothingham,2019).

1.1.5.2. İşlevsel Yaşlanma

İşlevde azalma biyolojik yaşlanma olarak nitelendirilmektedir (Hamczyk v.d., 2020: 919-930). İşlevsel yaş, biyolojik yaştır ve işlevsel açıdan yaşlanma, yaşamla aynı zamanda değil, büyüme durduğunda başlamakta iken (Asian, 1982:8-9) aynı anda zihinsel ve ruhsal yaşlanmadan farklı zaman ve hızlarda gerçekleşmektedir

(Whitcomb,1982:4-7). İşlevsel bir başka deyişle biyolojik yaşlanma, hücre ve dokularda hasar birikmesi sonucu gerçekleşmektedir. Örneğin; 28 yaşında bir genç sağlıklı besleniyorsa, spor yapmıyorsa, sigara kullanıyorsa, biyolojik yaşının 28'den daha yukarı bir yıl olacağı düşünülmektedir (Frothingham, 2019). Hücrelerde ortaya çıkan bozulmalar, biyolojik organizasyon seviyelerinin işlevinde bozulmaya yol açmaktadır (Samis,1978:7). Yaşlanma ile birlikte vertebral gövde de kısalma, intervertebral disklerde incelleme, iskelet kütle kaybı ve ayak kemerinde düzleşme ortaya çıkmaktadır (Cefalu,2011:501). Biyolojik yaşlanma, hastalığa neden olan ve bir süre sonra ölümle sonuçlanan farklı türlerde kademeli moleküler ve hücrel hasar birikimi olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu hasar birikimi yaşa paralel olarak ilerlememektedir. Örneğin 70 yaşındaki bir kişi akranlarına kıyasla fiziksel ve ruhsal olarak daha iyi durumda olabilir. Bunun farklılığın nedeni yaşlanma mekanizmalarına bağlanmaktadır. Sağlık ile ilgili değişimlere ek olarak sosyal değişimlerde önemli görülmektedir. Yaşlı bireylerin toplumsal rol ve konumları yaşa bağlı olarak değişmektedir. Bu bağlamda yaşlılar, tatmin edici yaşama bir sahip olabilmek, zayıflayan yeteneklerini telafi edebilmek için teknolojik gelişmeleri takip etmekte ve kendilerine daha anlamlı uğraşlar seçmektedirler (WHO, 2015: 25).

1.1.5.3. Bilişsel Yaşlanma

1965 yılına kadar yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar yeni bilgilerin öğrenilmesi, kısa süreli bellek üzerine yoğunlaşmış iken; 1965 sonrası yapılan araştırmalar uzun süreli bellek üzerine yapılmıştır. Uzun vadeli depolama yaşa bağlı azalırken, zekânın ve tanınmanın azalmadığı görülmektedir (Anderson ve Craik,2017:1-5). İnsanlar yaşlandıkça, bilişsel yetenekleri de azalmaktadır, bu bağlamda karmaşık bilgileri muhakeme etmekte güçlük çekmektedirler (Charles ve Hong,2016:193-213).

1.1.5.4. Psikolojik Yaşlanma

İnsanlar genç yetişkinlerken; zaman mefhumu sonsuz olarak algılanmaktadır. Potansiyel riskleri, göze alarak hedeflerinin peşine düşmektedirler. Yaşlı bireyler olduklarında ise zaman mefhumu algısı sınırlanmaktadır. Geriye kalan ömrün az olduğunu bilmek onları duygusal hedeflere yöneltmekte, onları duygusal manada iyi gelen seçimlere yönlendirmektedir (Charles ve Hong, 2016:193-213). Bir çalışmada ise insanların yaşlandıkça bilişsel ve nörolojik gerilemenin aksine duygularının değişmediği ileri sürülmüş ve bu durum pozitiflik etkisiyle açıklanmıştır. Pozitiflik etkinin yaşlı bireylerin duygusal amaçlarına ulaşabilmelerinin aracı olarak düşünülmektedir (Ngo v.d.,2016:213-235).

1.1.6. Yaşlılık Stereotipleri

İlk defa Steele ve Aranson tarafından tanımlanan, (Stroessner ve Good, e.t.19.02.2021) klişe, ön yargı olarak da karşılık bulan stereotip, belirli bir toplumsal grubun üyelerine; (OHCHR,2014) ırk, cinsiyet, kültür, din başta olmak üzere pek çok konuda hedef kitleye atfedilen genelleştirmelerdir (Khan Academy Turkce, 2015). Stereotipler, bireylerin sosyal tutum ve davranışlarına yön vermektedir (Cuddy ve Fiske,2004:4). Örneğin, ırksal ön yargılar konulu bir alan araştırmasında katılımcılar; Amerikalılar, İngilizler, Almanlarla yüksek seviyede anlaşma sağlayabildiklerini; Yahudi, Japon ve Çinlilerle düşük seviyede anlaşma sağlayabildiklerini aktarmışlardır (Katz ve Braly,1935:175-193). Yine Asyalılara yönelik ön yargı araştırmasında, Amerikalıların asya karşıtı ön yargısı ispatlanmıştır (Lin v.d., 2005:34-47). Yaşlılık stereotipi, yaşlı bireyleri belirli kalıplar içinde tanımlamak için kullanılan (Ballesteros v.d., 2007:482-489) örtük ön yargı (Beeghly, 2015:675) hatta ağır hastalık (Levy, 2017:118) olarak açıklanmaktadır.Yapılan araştırmalarda yaş stereotipinin cinsiyet stereotipinden daha fazla olduğu görülmektedir (Kite v.d., 1991:19-27). Geçmişte Afrikalı Amerikalıların, farklı dinlere mensup olanların, kadınların, ırk-cinsiyet ve inanç ayrımına uğradığı ön yargılara sonraki yıllarda yaş ön yargısı da eklenmiştir. Yaşlı insanların topluma faydalarının olmadığı ve vazgeçilebilir grup oldukları düşünülmektedir (Levy ve Banaji, 2002:49).

Yaşlılığa ilişkin araştırmalar, yaşlılığa yönelik çeşitli stereotipler olduğunu (Boduroglu v.d., 2006:324) tek bir tip yaşlı stereotipi olmadığını göstermektedir (Hummert,1990:182-193).

1.1.6.1. Sağlık ve Bakım Stereotipi

Yaşlı bireylere yönelik menfi tutum ve davranışlara, yaşlı bireyler için en hayati olan sağlık ve bakım hizmetlerinde de rastlanılmaktadır (WHO,2020). Savaş, güvenlik vb. zorlayıcı sebeplerle insanlar bulundukları yerlerden kaçmakta, bu kaçış esnasında acı veren seçimlere insanlar, mecbur bırakılmaktadır. Çoğu zaman vazgeçilip, kendi imkânları ile hayata tutunmaya çalışan yaşlı insanlar olmaktadır. Terkedilen yaşlılar, bakımlarını tek başlarına karşılamaya mecbur bırakılmaktadır (UNHCR, 2000). Sağlıkta; 65 yaş ve üstü hastalara doktorlar, genç hastalara kıyasla daha az tıbbi bilgi vermekte, onlarla daha az meşgul olmaktadır (Cuddy v.d., 2005:267-285). Birçok yaşlı Amerikalı, tıbbi durumlarda gerekli tedaviyi alamamaktadır. Her hastaya giderek daha az vakit ayırmaları için hekimlere, baskı yapılması, onları bir tercih yapmaya yöneltmekte ve vazgeçilen grup, yaşlı insanlar olmaktadır (Levy ve Banaji, 2002: 49-69). Bazı hastalıklarda yaşlı bireyler üzerinde tedavinin etkili olmadığı düşünülmektedir. Örn: depresyon tedavisinde psikoterapinin yetersiz olduğuna inanılmaktadır (Gatz ve Pearson,1988:184-188). Genel inanış ise klinik muayene, tanı ve seçilen tedavi yollarında yaşa bağlı ayrımcılığın daha net görüldüğüdür. İngiltere’de yapılmış bir araştırmada meme kanseri riski yaşlı kadınlarda genç kadınlara kıyasla daha yüksek oranda olmasına rağmen yaşlı kadınların sadece %11 mamografiye yönlendirilmektedir. Yine meme kanseri ameliyatlarında genç hastalara meme koruma prosedürü işletilirken yaşlı hastalarda mastektomiye yönelildiği görülmektedir. Ayrımcılığın sağlık hizmetlerindeki bir başka yönü iletişim kurma ve karar alma aşamalarıyla ilişkilendirilmektedir. Doktorların genç hastalara kıyasla yaşlı hastalara karşı daha az saygılı, sabırlı, ilgili oldukları, karar alma aşamasında ise yaşlı hastalara kıyasla genç hastaların tıbbi kararlara daha yüksek oranda dâhil edildikleri düşünülmektedir (Wyman v.d., 2018:195-198). Hatta reçelendirme yapılırken genç yetişkinlere uygulanan doz ayarının yaşlı yetişkinlere uygulanması

da sağlık alanında ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir (Fialová v.d., 2018:213). Klinik psikoloji alanında ise psikologların yaşı bireylere yönelik olumsuz yargılara sahip olmaları stereotip olarak açıklanmaktadır. Bu alandaki stereotiplerin ana sebebi olarak geriatrik bilgi eksikliği görölmektedir (Bodner v.d., 2018:214-244).

1.1.6.2. Sosyal ve Ekonomik Stereotip

Yaşı işçilere yönelik toplumda yaygın ön yargılar bulunmaktadır. Genel olarak yaşı işçilerin; yaşla birlikte üretkenliklerinin azaldığı, genç işçilere kıyasla performanslarının düşük olduğu, eğitilmelerinin zor olduğu düşünölmektedir.

Amerika’da 1990’lı yani erken emekliliğin trend olduğu yıllarda, yaşı işçilere yönelik ön yargılar serttir. İhtiyarlamış bir köpeğe yeni numaralar öğretilemez deyişi o yıllarda yaygın şekilde kullanılmaktadır (Rix,1990: xiii). Yaşı insanların fiziksel ve zihinsel durumları ve yaşı insanlara yönelik olumsuz toplumsal algı, sosyal risklerin kaynaklarını oluşturmaktadır (UNHCR,2018:18). Bir kısmı kendilerini parazit olarak görürken diğerk kısmı kendilerini sağlıklı, büyük deneyimlerle ve birikimlerle donanımlı olarak görmektedirler. Yaşı bireylerin ait oldukları topluma benzersiz katkıları anlaşılamamış olmasına rağmen onlar; arkeolojik kazılar, metruk binaların yeniden inşası, yolların onarımı ve daha birçok faaliyet de kendilerini topluma karşı sorumlu hissetmektedirler (Whitcomb, 1982:4-7).

Geçmişte yaşlılar toplumun koruyucuları ve vazgeçilmez arabulucuları olarak bilinirken, giderek artan bağımlılık sebebiyle milli gelire tehdit, üretim açığının ve sosyal sorunların sebebi olarak görölmektedir. Toplum yaşlılardan ziyade gençlere kucak açmakta ve yaşlıları üretken olmayan, işsiz, daha az önemli toplumsal grup olarak görmektedir (Islam,2020:2-12).

Yaş stereotiplerine yönelik yapılmış alan araştırmalarında, batı toplumları ile doğu toplumları arasında belirgin farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Batı toplumlarında olumsuz stereotipler daha yaygın iken doğu toplumlarında yaşa bağı ön yargılar daha az görölmektedir. Yaşa bağı kalıp yargılara yönelik yapılmış Çin ve Amerika karşılaştırmasında, zihinsel/fiziksel alanda yaşı bireylere yönelik ön yargı

seviyesinin, her iki toplumun genç bireylerinde hemen hemen aynı olduğu görülmüştür. Sosyal/duygusal alanda ise genç Amerikalıların, yaşlı yetişkinler hakkındaki olumsuz ön yargılarının yüksek oranda olduğu görülürken genç Çinlilerin (bunun zıttı) olumlu ön yargılara sahip oldukları sonucuna varılmıştır (Boduroglu v.d., 2006:324-333). Hummert'ın 1990 yılında genç ve yaşlı yetişkinlere yönelik yaptığı çoklu stereotip araştırmasında, yaş aralığı kriteri incelendiğinde yaşlı yetişkinlerde yaş yükseldikçe, hedef yaşa bağlı olarak olumsuz stereotiplerin yüzdesi de artmaktadır (Hummert,1990:182-193). Ayrıca genç ve yaşlı yetişkin stereotip karşılaştırmasında gençlerin olumsuz yaşlı stereotiplerine sahip oldukları görülmektedir. Yaşlı bireyler “geleneksel, tutucu, çok konuşan, katı disiplinli ve haris” olarak nitelendirilmektedir (Arkonaç,ty:1-18).

Ekonomik açıdan ise ücret miktarlarının yaşla ilişkilendirilmesi yaşlı işçilerin maliyetli olduğunu düşündürmektedir. Buradaki temel soru ise ücretlerin, işçinin üretkenliğine kıyasla yüksek olup olmadığına yöneliktir. Bu bağlamda yaş, yaşlı işçileri ücretler yönünden dezavantajlı pozisyona düşürmektedir (Mayhew ve Rijkers,2004:6).

Fenomene dönüşen nüfus yaşlanması yaşlıların aile ve toplumdaki durumlarını zora sokmakta hak ettikleri itibarı azaltmakta ve onları sosyal bir soruna dönüştürmektedir. Bangladeş'te aile içi kararlarda yaşlıların katılım düzeylerinin ölçüldüğü sosyal durum araştırmasına göre yaşlıların kararlara katılım durumları, düşük düzeydedir. Yaşlılar, aile içinde bir şey alınıp satıldığında aile fertlerinin kararlarına uymakta, tedavi alma konusunda ise çocuklarına bağımlı olarak yaşamaktadırlar. Yine aile üyelerini çalışmaya zorlamak ve ailevi sorunları çözüme kavuşturmak konularında, yaşlı bireylerin etkisine dair yaşlılar lehine tatmin edici sonuçlara ulaşılamamıştır (Islam, 2020:2-12). Hindistan'daki bir araştırmada ise genç öğrencilerin kariyer hedeflerinin olduğu, bakıma ihtiyacı olan yaşlı aile bireylerini yük olarak gördükleri, bu sebeple yaşlı bireylere olumsuz karşı tutum geliştirdikleri görülmektedir (Pramanik ve Biswal, 2020:16).

Tarım toplumundan endüstriyel topluma geçiş yaşlı bireylerin işsiz kalmasına, bilgelik rollerini kaybetmelerine, tıbbi gelişmeler insan ömrünün uzaması; yaşlı

nüfus sayısında artışa, nihayetle yaşlıların sosyal statülerini kaybetmelerine sebep olmuştur (Cuddy v.d., 2005:267-285). Yaşlı bireylere yönelik en yumuşak tutum hayranlık boyutunda değerlendirilirken; (Levy ve Banaji, 2002:49-69) en sert tutum bakıma muhtaç olan, ailesi olmayan yaşlı bireylerin baş belası olarak tanımlanması olmaktadır (Glissant,1982:24).

1.1.6.3. Yaşçılık Temelli İstihdam Stereotipi

Yaşçılık yani yaşa bağlı ayrımcılık, toplumsal kültürle bütünleşmiş, mevcut sosyal yapının bir parçası olmuştur (Levy, 2017:123). Yaşçılık, yaşlı bireylerin öz güvenlerini etkilemekte, ruhsal açıdan tüketmekte, topluma karşı yabancılaşmalarına sebep olmaktadır (Pramanik ve Biswal,2020: 14-16). Batı dünyasında yaşlılarla torunların ve çocukların geçirdiği zaman sayısı azalırken, (Whitcomb,1982:4-7) bilhassa kentsel çevrelerde yaşlı insanların emeklilik yoluyla çalışma hayatından bir anda uzaklaşmaları onların, işyerleri ve orada çalışmaya devam eden diğer çalışanlarla ilişkilerini noktalamaktadır. Emeklilik hastalığının sebep olduğu işe yaramazlık hissi, ailelerine yakın yaşama şansına sahip olamamaları, yaşlı bireylerde moral ve sağlık bozukluğuna sebep olmakta, hastalandıklarında gerekli acil müdahaleden yoksun kalmaktadırlar (Kozlov,1982:10-13) Amerika’da bugün yaşlı bireyler, bilge olarak değil güçsüz insanlar olarak görülmekte ve seçimlerde isabetli karar veremedikleri düşünülmektedir (Cuddy ve Fiske, 2004:4).

Emeklilik için 65 yaş büyümlü sayıya dönüşürken çok sayıda işsiz yaşlı Amerikalı, çalışmak istemelerine rağmen iş bulamamaktadırlar (Cuddy v.d.,2005:280). Yapılan saha çalışmaları, yaşlı bireylerin özellikle yaşlı kadın bireylerin yaşa bağlı ayrımcılık sebebiyle işe alınmadıklarını kanıtlamaktadır. Yaşlı kadınların, yaşlı erkeklere göre daha keskin yaş ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir Dahası yaş ayrımcılığında ispat bulmanın zor olması nedeniyle yaşlı bireylerin, ücret düşüklüğü sebebiyle belirli türdeki işleri kabul etmedikleri de işverenlerce ileri sürülebilmektedir. (Neumark v.d.,2017:1-4). Bununla birlikte *öğrenemiyorlar* şeklindeki olumsuz gerekçe/kanı sebebiyle yaşlı bireylerin hayat boyu öğrenme faaliyetleri sekteye uğramakta yaşlılar, eğitim alanında yaşlılık stereotipi engeline

takılmaktadırlar (Ballesteros v.d.,2007:482-489). Bir başka çalışmada ise sosyal etkileşim sürecinde klişelerin, basmakalıp ön yargıların, kendi kendini gerçekleştirdiği görülmektedir. Buna göre; olumsuz ön yargılardan kurulu algılara hedef kişide inanmaktadır. Dolayısıyla olumlu yargılardan kurulu algılar teşmil edilirse hedef kişide kendisi hakkında olumlu yargılara sahip olabilecektir (Snyder v.d.,1977:656).

Yaş ayrımcılığı yasağına rağmen istihdamda yaşa bağlı ayrımcılık sorun olarak devam etmektedir. Yasaları uygulamada yetersiz kalınması, yaşlı işçilerin yasalar tarafından korunduğunun bilinmesi, işverenle yaşanabilecek sorunlara karşı yargı yolunun masraflı ve dava kabul durumunun işçi aleyhine sonuçlanabilmesi sebepler arasında gösterilmektedir (Levy, 2017:121). Yaşlı bireylerin iş başvurularına geri dönüş oranı çok az olmakla birlikte yaşlı işçilere yönelik ön yargılar onların işe kabul edilme şanslarını da düşürmektedir. Genç işçilere kıyasla eğitilmelerinin, işe adapte edilmelerinin, zor olduğu ve iş performanslarının da yetersiz olduğu düşünülmektedir (Cuddy ve Fiske, 2004:18). Çalışmalarda elde edilen sonuçlara göre yaşlı bireylerin iş görüşmelerinde şanslarının az olması, (Ayalon ve Römer, 2018:17) yaşlı tanımlamasında kronolojik yaştan işverenlerce subjektif değerlendirilmesi (Krekula v.d., 2018:40) yaşlı bireylerin yaşlılık ön yargılarını içelleştirmeleri (Lev v.d., 2018:66-67) örgütün organizasyon yapısının yaşlı bireylerin istihdamına uygun olmaması (Naegele v.d., 2018:84-85) belirli bir yaşa gelmiş işçilerin, çalışma arzusuna bakılmaksızın emekli edilmeleri (Stypińska ve Nikander, 2018:92) kapitalizm ve teknolojik ilerlemeler sebebiyle piyasa rekabetinin genç işçilerle sağlanabileceğinin düşünülmesi (Stypińska ve Nikander,2018:97) sağlık masraflarının işvrene yüklediği maliyetin yüksek olduğu ve yaşlı işçilerin yüksek maaş talep ettikleri algısı, (Ezra v.d.,2018:140) yüksek teknojeni ve endüstri 4.0 gibi yeni beceri türleri gerektiren sistemlere geçilmesiyle yaşlı işçilerin yeniliğe direnç gösterecekleri yönünde geniş kanının olması, (Abuladze ve Perek-Białas, 2018:462) yaşlılık temelli istihdam stereotiplerinin varlığını kanıtlamaktadır.

Yaşlı bireylere, bulundukları yaş grubu sebebiyle hoşgörü, empati, saygı, diğergam vb değerlerden uzak davranılması, yaş ayrımcılığıyla ilişkilendirilmektedir. Olumsuz algılar davranışlarda şekillenmekte, soyut düşünceler somut vakalara dönüşmektedir.

Buna ek olarak yaşlı bireyleri hedef alan kurumsal norm ve uygulamalar sorunu beslemektedir (Ayalon ve Römer, 2018:2). İş gücü piyasalarında yaş ayrımcılığının sebeplerini öğrenmeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır.

İngiltere’de 1997, 1999 ve 2000 yılında yapılan araştırmalara göre işveren açısından yaş ayrımcılığının gerekçeleri (Marshall ve Taylor,2005:572-579);

1. Yaşlı çalışanları eğitmenin zor olması
2. Yaşlı çalışanların teknolojiye hızlı adapte olamamaları
3. Yaşlı çalışanların fiziksel olarak yavaş olmaları
4. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha sağlıksız olduklarının düşünülmesi
5. Yaşlı çalışanlar yerine genç çalışanlara verilecek eğitim yardımlarının maliyetinin daha düşük olacağının düşünülmesi
6. Yaş ile iş performansı arasında ters orantı olduğunun düşünülmesi
7. Yaşlı çalışanların imalat sektöründe genç çalışanlara göre daha az aktif olduklarının düşünülmesidir.

İş gücü piyasasında yaş ayrımcılığı ölçümlerinin tanımlandığı bir çalışmada, beş ölçüm saptanmıştır. Bu beş ölçüm: işe alma-elde tutma, performans, eğitim, personel arası etkileşim ve yapısal yaş ayrımcılığıdır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre en yaygın ölçüm işe alma-elde tutma ve performans olarak bulunmuştur. Bu bağlamda en yaygın karşılaşılan yaşçılık temelli istihdam stereotipleri, işe alım-elde tutma ve performans boyutunda görülmektedir (Abuladze ve Perek-Białas,2018:481).

Türkiye’de öne çıkan yaş merkezli istihdam engelleri, hukuksal düzenlemeler ile belli meslekler için düzenlenmiştir. 657 sayılı devlet memurları kanununun ek-40. maddesine göre A grubu mesleklerde *35 yaşını doldurmamış olmak* ibaresi gereğince kamuda, “**istihdamda yaşa takılanlar**” söz konusu mesleklere başvuruda bulunamamaktadırlar. Bu mesleklerden bazıları, kaymakamlık, müfettiş yardımcısı, uzman yardımcısı, kontrolörlüktür (tynet-tercihiniyap.net,e.t.24.10.2021).

Genel olarak yaşı işçilere karşı geliştirilen sosyal ve ekonomik stereotipler aşağıda özetlenmiştir (DELSA,2006:1-2);

1. Maliyet unsuru oluşturmaktadırlar: Yaşlılık aylığı, maluliyet, işsizlik yardımları vb. yardımlar yaşı işçileri emekliliğe özendirirken, artan yaşı nüfus ve artan emekli sayısına paralel olarak bu yardımların hükümetler için maliyet unsuruna dönüşeceği de düşünülmektedir.
2. İşsizlik oranlarındaki artışı beslemektedirler: Gelecek yüzyıl yaşı işçilerin zamanı olsa da günümüzde yaşı işçiler iş gücü talebindeki düşüşün nedeni olarak görülmektedir. Bu yüzden emeklilik, genç iş gücü için boşalan pozisyonlar anlamına gelmektedir.
3. Eğitilmelerinin zor olduğu düşünülmektedir: İşverenler, yeni bir şey öğrenemeyeceklerini düşünerek yaşı işçileri eğitmek istememektedirler.
4. Çalışma şartlarına uyum sağlayamayacaklarına inanılmaktadır: Örgütlerin kötü çalışma koşullarına sahip olmaları, esnek olmayan çalışma şartları yaşı işçilerin iş gücü piyasasından kaçmalarına neden olmaktadır.

1.1.6.4. Kültürel Stereotip

Yaşı bireyler, ait oldukları toplumun gayriresmi kültür aktarıcıları, dünü bugünle birleştiren canlı köprüler, barışa ve uzlaşmaya önemli katkılar sağlayabilecek akil insanlar olarak nitelendirilmektedir. Büyükanne ve büyükbabalar sadece bir ailenin, bir topluluğun, bir grubun üyesi değil aynı zamanda dini, politik, nostaljik başka grupların da içine dâhil olmuş doğal üyeler olmuşlardır. Ekonomik zayıflık, yer değiştirmeler toplum değerlerinin bozulmasına yol açmakta, bu durum yaşı insanlara duyulan itaatin, ilginin eskiye kıyasla azalmasına sebep olmaktadır (UNHCR,2000; Whitcomb,1982:4-7).

Bununla birlikte gerontokrasi kurumuna (Kozlov, 1982:10-13) bakış açısı onlara yüklenilen anlam her toplumda aynı olmamaktadır. Batılı toplum ile batılı toplum dışındakiler arasındaki etno-kültürel farklılıklar en çok değer, itibar ve saygı noktalarında görülmektedir.

Gerontologların hastalık olarak tanımladıkları yaşlılık olgusu (Asian, 1982:8-9) Afrika etno-kültüründe özel bir konuma sahip bulunmaktadır. Yaşam döngüsü içinde atalar kültüründe (Tümer, 2021) (aynı soydan gelen kişilere karşı hem yaşamlarında, kendilerine hem de onların ölümünden sonra ruhlarına duyulan aşırı tazim, taltif) etkisiyle ölmüş yaşlıların yeniden doğacağına inanılırken; yaşayanlar ile ölümler arasında bağlantı kuran kutsal varlıklar olduklarına inanılmakta emeklilik olgusuna yer verilmemektedir. Çünkü inisiyasyon sürecinin aktörleri yaşlılardır, bedenleri zayıf olsa dahi ruhları güçlüdür emekliliğe gitmezler, yeni kuşağa eski bilgileri, inançları ve geleneksel değerleri aktarmaktadırlar (Kabwasa,1982:14-15). Çin’de halen devam etmekte olan geniş aile geleneğine göre tek çatı altında üç nesil büyükanne-büyükbaba, evli büyük oğul, torun birlikte yaşamaktadırlar (Shui, 1982: 16-17). Abhazlarda da Çinliler de olduğu gibi geleneksel aile tipi korunmaktadır. Yaşlı ebeveynler ailenin evli en küçük oğlunda kalmakta ve diğer aile bireyleri ile düzenli temas kurulmaya, güçlü aile bağları korunmaya devam etmektedir (Kozlov, 1982: 10-13). Amerikalılarda yaşlılar rekabete kapalı, yetersiz statüye sahip kişiler olarak klişeleştirilmiştir. Kùltürler arasında kolektivist kùltürlerle mukayese edildiğinde ABD’deki yaşlı stereotiplerinin yüksek seviyede olması bu durumu batı sorununa dönüştürmektedir. Avrupa’da ise yaşlı bireyler ekonomik statülerine göre saygı görmekte, sonraki nesil tarafından red edilmekte, çocuklar için faydalı olamayacakları düşünülerek bakım evlerine terk edilmektedir. Batı kùltüründe yaşlı bireyler emeklilik devresine girdiklerinde sadece çalıştıkları işlerinden değil bir manada içinde yaşadıkları toplumsal sınıftan da emekli edilmektedir. Ömürlerinin geri kalan kısmını ya huzurevlerinde ya da halihâzırda yaşadıkları bölgeleri terk etmek suretiyle taşındıkları yeni bölgelerde geçirmektedirler. Genel durum, geleneksel toplumlar dışında yaşlılık stereotiplerini pan- kùltürel yapmaktadır. Geleneksel toplumlarda yaşlı bireyler aileleri ile kalmakta, bilgiyi, bilgeliği, patrik aileyi temsil etmekte, sözleri altın değerinde kabul edilmektedir (Greenberg v.d.,2004:42; Cuddy v.d., 2005:267-285; Glissant ,1982:24).

1.1.6.5. Kurumsal Stereotip

Mülteci kampları zamanla boşalmaya başladığında ilk ayrılanlar sağlıklı gençler olmaktadır. Geride kalanlar zayıf, hasta, engelli yaşlı insanlar, yaşlı yakını olan bekâr anneler olmaktadır. Mülteci kampları adeta geriatri koğuşları haline dönüşmektedir. Bu durum yaşlı insanları BMMYK'ya bağımlı hale getirmektedir (UNHCR, 2000). Gerek sivil toplum hareketlerinde gerekse dezavantajlı grupların hak mücadelesinde özne; kadınlar, Afrikalı Amerikalılar iken artık yaşlı bireylerin kendilerini savundukları örgütsel birleşmeler de bulunmaktadır (Levy ve Banaji, 2002:49-69).

BMMYK'ya göre Ortadoğu'daki savaş bölgelerinde yaşayan yaşlı kişiler evlerini terk etmek istememektedirler. Savaş sebebiyle ailelerinden ayrı ve yalnız kalan yaşlılar istismara karşı savunmasız hale düşmektedirler (UNHCR, 2000)

Öte taraftan hak savunucuları yaş temelli ayrımcılığa ilişkin hem normatif alanda hem de uygulamada boşluklar olduğunu savunmaktadırlar. Normatif boşluğa örnek 2009 yılı İnsan Hakları Konseyi Danışma Kurulu raporunda yaşçılığın, ayrımcılık sebebi olarak görülmemesi; uygulamadaki boşluğa örnek ise ulus devletlerin uluslararası bir standardı uygulayabilmek için gerekli prosedürleri oluşturmamaları söylenebilir. Yaş ayrımcılığının devam ediyor oluşu hükümet politikalarının yetersiz oluşu ile ilişkilendirilmektedir. Hükümetlerin bu konuya dair yaygın savunmaları ise hâlihazırda kendi yasalarında bu alanda düzenlemenin mevcut olduğu, yeni bir araç oluşturma'nın gerek olmadığı yönündedir (Fredvang ve Biggs,2012:8-17).

Dünya'yı saran covid-19'un olumsuz etkisi en yoğun şekilde yaşlı bireyler üzerinde hissedilmiştir. Covid'e bağlı ölüm oranları yaşlı bireylerde yüksek seviyelerde görülmekle beraber covid-19 yaşlı bireyleri farklı risklerle karşı karşıya getirmiştir. Hastalığın bakım evlerinde veya yaşlı bireylere özel sağlık hizmeti veren kurumlarda yayılması yaşlılara yönelik kötü muamele ve ihmallerin artmasına sebep olmuştur (UN,2020).

Yaşlı bireylere karşı hükümetlerin almış olduğu yasaklar onları, pandeminin baş sorumlusu gibi göstermiş, salgın döneminde 65 yaş ve üstü bireylere yönelik ayrımcılık farklı boyutlarda tezahür ederek ötekileştirmeye dönüşmüştür. Bu durum

altın çağ olarak tanımlanan yaşlılık olgusunu, bu yaş grubu dışındaki bireyler için yaşlanma korkusuna dönüştürerek toplumsal kaygıya yol açmıştır (Özhan, 2020).

Bunlara ek olarak sosyal hayattan izole edilmiş yaşlı bireylerde psikolojik sorunlar görülmektedir. Salgını önlemeyi amaçlayan kısıtlamalar kapsamında “sınırlı saat sokağa çıkılmasına müsaade edilmesi”ne yönelik akademisyen Nurhan Atasoy (87), çok uzun zamandır evde olduğunu, çalışmalarının durduğunu, temiz havaya hasret kaldığını, dostlarını özlediğini, kapanmadan ötürü sağlığına ilişkin fiziksel ve zihni yavaşlama olduğunu dile getirmiştir (İnan, e.t.24.01.2021). Yaşlı Hakları Derneği yetkilileri ise uzun süren sosyal izolasyon sebebiyle yaşlı bireylerde uyaran eksikliğine bağlı zihinsel aktivite zayıflığı ortaya çıktığını dile getirerek kural ve önlemlerin, gerçek hayata dokunmasının önemli olduğunu altını çizmektedir (İnan, e.t.25.01.2021). Bazı ülkelerde 70 yaş ve üzeri insanlara diğer yaş gruplarına kıyasla daha sert izolasyon politikaları uygulanmış, huzurevlerinde tutsak hayatı yaşatılmıştır (Keating ve Cheshire-Allen, 2021:353-358). Yaşlı bireylere yönelik “evde oturuyorlar”, “çalışmıyorlar” vb ön yargıların, kamusal tedbirleri yasağa dönüştürdüğü ve bu yasaklarında, yaşlıların bağışıklık sistemleri dâhil, sağlıklarını bozduğu düşünülmektedir (Yaşlı Hakları Derneği, 2020).

1.2.Yaşlılık İle İlişkili Kavramlar

Bu başlık altında yaşlı bakımı, yaşlı tıbbı, yaşlı nüfus, yaşlı nüfus semiyotikleri, yaşlılık hukuku, yaşlılık psikolojisi, yaşlılık sosyolojisi, yaşlılıkta sosyal dışlanma kavramları açıklanmıştır.

1.2.1. Yaşlı Bakımı

Yaşlı bakımı, uzun vadeli desteğe ihtiyacı olan yaşlı bireylere sunulan hizmetlerin tümü olarak açıklanmaktadır. Günlük yaşam aktivitelerinden, uzun vadeli destek gerektiren her türlü bakımı içermektedir (Glinskaya, et:21.03.2021). Kültürler, toplumsal bir gerçeklik olan yaşlanmaya farklı bakış açılarıyla yaklaşmaktadır.

Sanayileşmiş ülkelerdeki yaşlanma ile eskimo toplumdaki yaşlanma ya da tarım toplumundaki yaşlanma aynı olmamaktadır. Bir tarafta kaynaklara erişim, kendi kendini idame ettirebilme yetisi yüksek iken öte tarafta kaynaklara erişim zor olabilmekte, yaşlı bireyler üçüncü kişilere bağımlı hale gelebilmektedir. Bu bağlamda yaşlı bakımı da kültürel farklılıklara göre şekillenmektedir (Mirabelle, 2013:9-24). Danimarka’da vatandaş merkezli yaklaşımla yaşlı bakım hizmetleri sunulmaktadır. Devlet ve yerel yönetimler kendilerine bakamayan yaşlı bireyleri huzurevlerine yerleştirmektedir. Yaşlı bireylere ihtiyaçları doğrultusunda özel niteliğe sahip hizmetler sunulmaktadır. Günlük ev temizliğide dâhil, evde bakım gerektiren her türlü yardım ve önleyici tedbir belediyelerin ilgili birimlerince yerine getirilmektedir. Belediyelerce, düzenli takibinin yapılması gereken yaşlı bireylere hap robotu, dijital ilaç kutusu, acil çağrı cihazı gibi teknolojik destekler sağlanarak, yaşlı bakımında yenilikçi adımlar atılmaktadır (Healthcare Denmark, 2019:3-10). Yunanistan’da yaşlı bireylere yönelik bakım hizmetleri devlet, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar/kâr amacı güden özel kuruluşlar tarafından sağlanmaktadır. Yunanistan’da ikamet eden her bir yaşlı birey bakım hizmetlerinden faydalanabilmektedir (OECD, 2011:1). Avrupa’da artan yaşlı nüfus, yaşlı bakım pazarında önemli hale gelmesini sağlamıştır. Bilhassa bakım evi pazarındaki talebin yükseliş eğilimde olduğu görülmektedir. Demografik değişim ve yükselen kronolojik yaş, yaşlı bireylere yönelik yatırımları cazip hale getirmektedir. Bu alanda Almanya en güçlü pazar olarak görülürken; Fransa’da artan talep söz konusudur. Diğer bir Avrupa devleti olan İspanya’da nüfusun giderek yaşlanması ve 2050 yılında yaşlı nüfus sayısının 7 milyonun üzerine çıkacağına yönelik tahminlerin yapılması, yatırımcıları yaşlı bakım pazarına çekmektedir (Knight Frank, 2020:4). Hollanda, Kore ve Çek Cumhuriyeti’nin yaş gruplarına göre sağlık harcamaları incelendiğinde Hollanda ve Çek Cumhuriyeti’nde 60-64 yaş aralığında, Kore’de ise 70-74 yaş aralığında harcamaların zirve yaptığı görülmektedir. (OECD,2016:6) ABD’deki durum diğer ülkelerden farklı değildir. Yaşlı bireyler için yapılan sağlık harcamaları genç bireylere kıyasla daha yüksektir. ABD’de de 65 yaş ve üzerindeki nüfusun %15 inden azını oluşturmasına rağmen sağlık bakım maliyetleri %36’dan fazladır (Wyman v.d., 2018:193).

Japonya’da 2000 yılında uzun süreli bakım sigortası (Long-Term Care Insurance) LTCI ile yaşlı bakım alanında yeni bir düzenleme yapılmıştır. LTCI, sağlık sigortası+refah sisteminin aynı çatı altında birleştirmiştir. Bu sistemde birincil sigortalı olarak tanımlanan 65 ve üstü, ikincil sigortalılar olarak tanımlanan 40-64 yaş arası bireyler yer almaktadır. Bunlardan ikincil sigortalılar belli hastalıklara yönelik bakım alabilirken ikincil sigortalılar için benzer sınırlama bulunmamaktadır (ESCAP, 2015:32).

Macaristan hükümeti GSYİH’NİN %0,4’ünü yaşlı bakımı için harcamaktadır.1993 yılında düzenlenmiş olan sosyal bakım yasası ile yaşlı bireylere yönelik her türlü destek ve hizmet kanunla güvence altına alınmıştır ve temel sosyal hizmetler belediyelerce yerine getirilmektedir (Gyarmati, 2019:5). Bu hizmetler arasında yemek yardımı, Geçici Barınma¹, bakım evi desteği, ev yardımı vb. destekler bulunmaktadır. (Gyarmati, 2019:6-7);

İskandinav ülkelerinde ise refah sisteminin bir ayağını yaşlı bakımı oluşturmaktadır. (NOMESCO,2017:155). Finlandiya’da belediyelere başvuruda bulunan 75 yaş ve üstü yaşlı bireylere her türlü hizmet verilmektedir Finlandiya’ daki yaşlı bakımı da dâhil refah politikaları hükümet tarafından düzenlenmektedir. Ancak hükümetin yeni vizyonu yaşlı bakımı alanında piyasaya açılmaktır. Bu sayede, kamuya ve belediyelere aynı bakım hizmetlerinde daha az sorumluluk düşeceği düşünülmektedir (Anttonen ve Haikö, 2011:71-86).

Çin’de ise hükümet entegre tıp ve yaşlı bakım hizmetlerine dair iş modeli aramaktadır. Bu modelin içinde geriatrik hastaneler, yaşlılar için rehabilitasyon merkezleri, yaşlı bireyler için tıbbi odalar ve huzurevleri bulunmaktadır (Deloitte, 2018:12).

AB ülkelerinde yaşam süresinin artması sağlık harcamalarının da artmasına sebep olmaktadır. İnsanlar yaşlandıkça daha fazla sağlık hizmetine ihtiyaç duymaktadırlar.. Yapılan bir araştırmaya göre Batı Avrupa’da yaşayan yaşlı bireyler (Belçika, Hollanda, İspanya, Fransa); Doğu Avrupa’da yaşayan yaşlı bireylere kıyasla

¹ 2023’ten itibaren geçici bakım evlerinin statülerinin, bakım evine dönüştürülmesi kabul edilmiştir.

(Almanya, Çek Cumhuriyeti, Birleşik Krallık, Romanya) daha fazla konut ve uzman bakım desteği almaktadır (ING Economics Department ,2019:11).

Doğu ve Güneydoğu Asya ülkelerinde yaşlı bakım hizmetleri benzerlik göstermektedir. Japonya ve Güney Kore’de yaşlı bireyler ailelerini tercih ederken; Hong Kong, Tayvan’da yarı kamusal yaşlı bakım desteği sunulmaktadır. Çoğunlukla yaşlıların bakımı yabancı bakıcılar tarafından sağlanmaktadır. Hong Kong ve Tayvan’da olduğu gibi Singapur’da da yaşlı bakımı özel sektör ve yabancı bakıcılarla karşılanmaktadır (Peng, 2017). Şili’de yaşlı bireylerin bakımı genellikle aile içinde sağlanırken bu bakım göreviyle, eşlerin, kızların gelinlerin yani kadınların ilgilendikleri görülmektedir (Palacios,2018:b.a.).

Türkiye’de ise kuşaklararası dayanışma olarak tanımlanan ve kanunlarda da yer verilen (4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu, m. 364) yaşlı ebeveynler-yetişkin çocuklar-torunlar arasındaki ailevi bağlara dayalı destek, yaşlı bakımında önem arz etmektedir (Hammarström,2005: 33-51). Buna ek olarak evde bakım destekleri, huzurevleri, rehabilitasyon merkezleri, yaşlı yaşam evleri ve belediyelerle işbirlikli yürütülen yaşlı destek programları ile çok sayıda yaşlıya hizmet ulaştırılmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2020:24).

1.2.2. Yaşlı Tıbbı

Yaşlı tıbbı olarak bilinen **geriatri**; yaşlı bireylerin sağlık durumları, yaşa bağlı hastalıkların ve genel şikayet durumlarının iyileştirilmesi, toplumsal izolasyon çarkına düşmelerinin önlenmesine yönelik multifonksiyonel değerlendirmeler yapan tıbbi desteğe dayalı bilim olarak açıklanmaktadır. Gerontoloji olarak tanımlanan yaşlılık bilimi, geriatriyi de kapsamaktadır (İÜAUZEF,2021). Bu terim 1903 yılında ilk kez Harkovlu bilim adamı İlya İlyiç Meçnikov tarafından kullanılmıştır (Vikipedi,2021). Gerontolojinin babası ise dünya çapında gerontolojinin bilinmesini sağlayan ve bu alanda çalışmalarıyla tanınan Rus bilim adamı Korenchevsky kabul edilmektedir (Cowdry, 1959:1391-1392). Ancak Korenchevsky’den önce Amerikalı Ignatz Leo Nascher tarafından yaşa bağlı hastalıkların ve yaşlı tıbbının ayrı bir

uzmanlık alanı olması gerektiği savunulmuş ve geriatri tıp dalı olarak tanımlanmıştır. 1914 yılında geriatri adlı ders kitabı yayınlanmıştır. Yaşlanmayı çok boyutlu olarak inceleyen bu dala ait ilk bilimsel incelemeler 1724 yılında yayınlanmış olan Floyer's Mediana Gerocomica'da yer almaktadır. Günümüz yaşlılık hastalıkları ise Carl Canstatt'ın çalışmalarına (1839) dayanmaktadır. Geçmişte, yaşa bağlı hastalıklar, yaşlı hastaların ve engelli yaşlıların gerek evde gerekse kurumsal alanlardaki bakımları yakın zamanda ise yaşlı nüfustaki değişimler bu alana olan ilginin her zaman canlı kalmasını sağlamış/sağlamaya da devam etmektedir (Burstein,1946:185-189).

Gerontoloji yaşlanmayı/yaşlanma sürecini fizyolojik (biyolojik), psikolojik ve sosyolojik yönlerden inceleyen, sosyal etik de dâhil kamu politikaları alanlarında yaşlanma merkezli araştırma ve önerilerde bulunan multidisipliner bir alandır (Chaffey College,e.t.30.03.2021). Gerontoloji yaşlılık etrafında araştırmalar yapan dinamik bir çalışma alanıdır ve bu alan yaşlılık sürecinin kendisine münhasır karakteristik özellikleriyle kavram haline gelmiştir (Brown, 1996:6-185,395). İnsanların aynı yaşta olmaları ortak yönleri olduğu anlamına gelmemekle beraber gerontoloji, yaşlanmanın heterojen yapısını incelemektedir (Ferraro, 2013:1-10). 20.yüzyılın yeni bilim dalları arasında yerini alan gerontoloji yaşlı bireylerin ruhsal, zihinsel, biyolojik, sosyal taraflarını araştıran bilim dalıdır. Biyomedikal gerontoloji, gerontoloji ve psiko-gerontoloji olarak üçe ayrılmaktadır (Asadollahi, 2018:117). Gerontologlar; yaşlı bireylerin refahlarını arttırabilmek için ürün geliştiriciler, program hazırlayıcılar, araştırmacılar, eğitimciler hatta avukatlarla işbirliği temelli koordineli çalışırlar. Gerontolojide, yatırım planları yönünden gerontoloji uzmanlarına ihtiyaç duyulmakta hem kamuda hem özel sektörde gerontoloji mezunu ihtiyacı artmaktadır (UNCW, 2020).

Gerontoloji, yaşlılara doğru hizmetin sunulabilmesi için diğer meslek dallarına da (hemşirelik, sosyal hizmet, sosyoloji, psikoloji, psikiyatri vb) katkı sağlamaktadır. Gerontoloji, yaşlılarla temas kuracak/kurabilecek kişileri, gerekli bilgileri aktararak donanımlı hale getirmektedir (Kimmel,1990:506). Günümüzde yaşlı bakım hizmetlerini yerine getiren personal istihdamı, artan yaşlı nüfusa bağlı olarak daha fazla talep görmektedir. Bu alanda gerekli eğitimi alan bireyler, yaşlı nüfusun sadece

sağlığına yönelik hizmetleri yürüten personel olarak değil aynı zamanda yaşlı bireylerin topluma katılımlarını ve refahlarını arttırmak için çalışan liderler olarak görülmektedir (CSU, 2016).

1.2.3. Yaşlı Nüfus

Dünya üzerinde yaşayan yaşlı nüfusun %60'ı gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır ve bu ülkelerin, gelecek yıllarda bu segmentte dik bir yükseliş yaşayarak 2025 yılında %75, 2050 yılında %85 yaşlı nüfus oranına sahip olacakları öngörülmektedir. Çin, Brezilya ve Nijerya'nın 2025 yılına kadar yaşlı nüfus sayısında artış yaşayacakları düşünülürken, Japonya ve İsviçre nüfusunun %35'inin yaşlı nüfus olacağı tahmin edilmektedir. Aynı kategoride Japonya ve İsviçre'yi %34 ile İtalya , %31 ile Almanya ve Slovenya'nın izleyeceği; Rusya ve Fransa'nın da 2025 yılında yaşlı nüfus sayısında yüksek rakamlara ulaşacakları öngörülmektedir (Kalache v.d., 2005:30).

Zaman, yaşlı nüfusu besleyen bir dinamiğe dönüşmüşken, yaşlı nüfus dünyanın her bölgesinde artmaktadır. Ancak bu artış her bölgede aynı oranda olmamaktadır. Bunun iki temel sebebi bulunmaktadır. Bunlardan ilki ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile bağlantılı olarak bir tarafta az gelişmiş ülkeler bir tarafta gelişmiş ülkelerin bulunmasıdır. İkinci sebep ülkelerin doğurganlık oranları ile ilişkilidir. Doğurganlık oranlarındaki düşüş her ülkede aynı değildir. Bu sebeplerden ötürü dünyada yaşlı nüfusu artan ülkelerin yanında, genç nüfusa daha yüksek oranda sahip ülkelerde hala vardır (Brown, 1996:28; Kalınga ve Kumar,2021). Çocuk ölüm oranlarında düşüş yaşanması, Sağlık alanındaki gelişmeler ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, Yıpratıcı olmayan yeni mesleklerin ortaya çıkması diğer sebepler arasında sayılmaktadır (Luxembourg: Publications Office Of The European Union, 2019:8).

Amerika'da 65 yaş ve üstü yaşlı kabul edilirken, yaşlı nüfus kendi arasında da genç yaşlı, orta yaşlı ve yaşlı olarak sınıflandırılmaktadır. Afrika toplumlarında bireylerin doğum tarihleri kayıt altına çok defa alınamadığından/alınmadığından kronolojik

yaşlılık sınıflandırması mümkün olamamaktadır. Afrika ülkelerinde, kâhır ekseriyetle 50 yaş ve üstü yaşlı kabul edilmektedir (Mirabelle, 2013:9-24).

Güneydoğu asya ülkelerinde de yaşlı nüfus giderek artmaktadır. 2050 yılında bu ülkelerdeki toplam yaşlı kişi sayısının 168 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir (Peng, 2017). Dünyada en yüksek yaşlı nüfusa sahip ülkelerin başında gelen Japonya’da her dört kişiden en az biri 65 yaş ve üstüdür (ESCAP,2015:7). Dünya’da 2050 yılına kadar 75 yaş ve üstü nüfusun (2015-2050) iki katına yani 88 miyona çıkacağı öngörülmektedir (ING Economics Department, 2019:3-5).

İskandinav ülkeleri arasında ise İsveç’in 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus oranı yüksektir (Villavicencio, 2018:2). ABD’ye gelindiğinde ise bebek patlaması nesli şu anda 65 yaş ve üzeri kesimi temsil etmektedir. 2016 yılında 49,2 milyon olan yaşlı nüfusun 2060 yılında 98,2 milyon olması beklenmektedir (ACL, 2018).

Tablo 1.4: 60 Yaş ve Üstü Yaş Grubunun Nüfus Tahmini

	2020			2060		
Yaş Bantı	Erkek Nüfus (Milyon)	Kadın Nüfus (Milyon)	Toplam (Milyon)	Erkek Nüfus (Milyon)	Kadın Nüfus (Milyon)	Toplam (Milyon)
60-64	153.879	162.923	316.802	268.494	263.446	531.940
65-69	125.538	138.122	263.660	252.127	255.810	507.937
70-74	88.877	102.775	191.652	230.067	248.133	478.200
75-79	56.675	71.031	127.706	177.548	204.074	381.622
80-84	34.358	49.400	83.758	124.184	156.132	280.316
85-89	15.709	26.684	42.393	77.886	111.653	189.539
90-94	5.127	11.080	16.207	35.984	61.773	97.757
95-99	...	2.896	2.896	10.790	23.812	34.602
100+	...	472 bin	472 bin	2.136	6.283	8.419

Kaynak: U.S. Census Bureau,2021.

2020 yılına ait mevcut yaşlı nüfus bilgilerine göre (Tablo:1/4) erkek 60 yaş ve üstü, kadın 60 yaş ve üstüne kıyasla daha az sayıdadır. 95 yaş ve üstü erkek nüfus bilgisi bulunmamaktadır.

2060 yılına ait nüfus tahminlerine bakıldığında kadın 60 yaş ve üstü, erkek 60 yaş ve üstüne kıyasla daha yüksek sayıda görülmektedir. 95 yaş ve üstü kadın nüfus sayısı, erkek nüfus sayısının yaklaşık iki buçuk katıdır. 100 yaş ve üstü kadın nüfus sayısı, erkek nüfus sayısının üç katıdır. Geleceğe dair nüfus tahminleri ışığında “**dişil yaşlanma**” gerçekleşeceği kuvvetle muhtemel düşünülmektedir. Öngörülere göre yaşlı nüfusun gelecekte yükselecek olması önemlidir fakat bu yükselişin, kadın yaşlı nüfusun artması yönünde gerçekleşmesi “**dişil yaşlanma**” yaşanacağını güçlü ipuçlarını oluşturmaktadır.

1.2.4. Yaşlı Nüfus Semiyotikleri

Yaşlı nüfus hızla artarken yaşlı nüfusun ölçülmesinde kullanılan parametreler önem arz etmektedir. Aşağıdaki ölçümler yaşlı nüfus ölçümüyle ilişkilendirilmektedir. bu bağlamda; kaba doğum hızı, toplam doğurganlık hızı, doğuşta beklenen yaşam süresi, kaba ölüm hızı, yaşlı bağımlılık oranı, medyan yaş kavramlarına yer verilmiştir.

1.2.4.1. Kaba Doğum Hızı

Belli bir yerde bir yıllık zaman dilimindeki canlı doğum sayısının, aynı zaman diliminin yıl ortası toplam nüfusa oranının, binde olarak ifade edilmesi kaba doğum hızı olarak açıklanmaktadır (Hayran, 2016).

Kaba doğum hızı formülü (HÜ Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2008:8);

$$\frac{B}{P} \times 1000$$

B:Canlı Doğum Sayısı

P: Nüfus

1.2.4.2. Toplam Doğurganlık Hızı

Bir kadının doğurganlık dönemi olarak düşünülen 15-49 kronolojik yaş aralığındaki ortalama doğum sayısını ifade etmektedir (TÜİK, 13 Mayıs 2020).

Toplam Doğurganlık Hızı Formülü (Özgür, ty);

$$TDH = 5 \sum_{a=1}^7 Ba : Fa : 1000$$

a: beş yıllık yaş grupları

B: hesaplanan yaş grubundaki kadınların doğum sayısı

F: hesaplanan yaş grubundaki kadınların yıl ortası toplam sayısı

1.2.4.3. Doğuşta Beklenen Yaşam Süresi

Bir ülkenin bir yıl öncesi yaşa bağlı gerçekleşen ölüm hızının, sonraki yıllarda da geçerli olduğunun varsayılarak yapılan hesaplama doğuşta beklenen yaşam süresi olarak açıklanmaktadır (Hayran, 2016). Diğer bir deyişle; yeni doğanların, bilinen ölümlülük sebepleri göz önüne alınarak ortalama kaç yıl yaşayacaklarına yönelik hesaplanmış, sabit olmayan süre kabul edilmektedir (TÜİK, 17 Eylül 2020).

1.2.4.4. Kaba Ölüm Hızı

Belli bir yerde bir yıllık zaman dilimindeki ölüm sayısının, aynı zaman diliminin yıl ortası toplam nüfusa oranının, binde olarak ifade edilmesi kaba ölüm hızı olarak açıklanmaktadır (Hayran,2016).

Kaba ölüm hızı formülü (HÜ Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2008:8);

$$\frac{D}{P} \times 1000$$

D: Bir Yıllık Zaman Diliminde Gerçekleşen Ölüm Vakası Sayısı

P: Nüfus

1.2.4.5. Yaşlı Bağımlılık Oranı

Aktif nüfus içinde her yüz kişiye düşen yaşlı sayısı yaşlı bağımlılık oranı olarak formüle edilmektedir (TÜİK, 18 Mart 2020b) 65 yaş ve üstü kişileri kapsayan yaşlı nüfus ile 15-64 yaş arası çalışan nüfus arasındaki oranın ekonomik göstergesidir (OECD, 2018a:74).

Yaşlı Bağımlılık Oranı Formülü (HÜ Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2008:8) ;

$$\frac{P_{65+}}{P_{15-64}} \times 100$$

P: Nüfus

1.2.4.6. Medyan Yaş

Bir ülkeye, bir bölgeye ait olan ve her yaş grubunun yer aldığı nüfusun küçükten büyüğe doğru sıralanmasında, sıralamanın tam ortasındaki değer ortanca olarak, tam ortasındaki kişinin yaşı ise medyan yaş olarak ifade edilmektedir (Yücel,2010:86; TÜİK,4 Şubat 2021).

1.2.5. Yaşlılık Hukuku

Yaşlılık hukuku yeni bir olgu olmakla birlikte (Ayalon ve Römer,2018:299) dünya genelinde temel hak ve özgürlükler kapsamında ciddi seviyelerde dezavantajlı durumda olan yaşlı bireylere yönelik özel bir hukuk alanının tesisi zorunlu kabul edilmektedir (Fredvang ve Biggs,2012:5). Yaşlılık hukuku kapsamında sağlık ve gelire ilişkin konular yer almaktadır. Yaşlı bireyler kronik hastalıklarla uğraşmak zorundadırlar. Bu konuda hukuki yardıma ihtiyacı olan yaşlı bireyler olmaktadır.

Ayrıca yaşlı bireyler yaş ayrımcılığına bağlı çalışma hayatından uzaklaştırılmaktadır (Frolık, 1999:4).

Çalışan yaşlı bireyler için sağlıklarının eskiye kıyasla iyi olmaması/iyi olmadığının düşünülmesi emekliliğin nedeni olarak düşünülmektedir. Şimdilerde ise yaşlı bireylerin kendilerine zaman ayırmak ve boş zaman üretmek için emekli olmak istedikleri düşünülmektedir. Bunların dışında geliri düşük olan yaşlıların, geliri yüksek prestijli işlerde çalışan yaşlılara kıyasla emekli olmaya daha fazla istekli oldukları görülmektedir. Bu bağlamda emeklilik tercihi, gelir ve statü ile ilişkilendirilmektedir (Frolık,1999: 51-52). Emekliliğin bir başka nedeni olarak düşünülen yaş ayrımcılığı, yasak olmasına rağmen örtük olarak çalışma hayatında uygulanmaktadır. İşverenlerin genel tercihleri yaşlı çalışanların gönüllü olarak emekli olmalarıdır. Ancak işverenlerce, yüksek maaşlı yaşlı çalışanlar için zorunlu emeklilik yolu da düşünülmektedir (Frolık , 1999: 53).

Hukuki Alt Yapı

1967 Yaş Ayrımcılığı Yasağı: 1967 yaş ayrımcılığı yasağı çalışma hayatında; işe alım, terfi, vd istihdama dair konularda yaş temelli ayrımcılığı 40 yaş ve üzeri kişileri kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Yasaya göre istem dışı emeklilik de yasaklanmıştır. Buna izin veren uygulamalarda yasaya aykırılık teşkil etmektedir (Tichy, 1999:58-62). Yaşlılığın fiziksel ve zihinsel bir gerileme olarak tanımlanması yaşlı çalışanlar için zorunlu emeklilik seçeneğini gündeme getirmiştir. Bu durumun ekonomi politikası açısından sonuçları ise zorunlu emeklilik ve sosyal bağımlılık olmuştur. (Phillipson,2005:502-503). Çalışma hayatında hiç kimse yoktur ki hayatı boyunca bu sektörün içinde daimi kalsın. İnsanlar belli bir yaş diliminden sonra farklı gerekçelerle bu sektörden kendi rızaları ile emekli olmuşlardır. Emeklilik kavramı çok eski olmasına rağmen buna yönelik düzenlemeler 19.yüzyılda olmuştur. Bu alandaki en önemli düzenleme 1889'da Almanya'da kabul edilen yaşlılık sigortası yasasıdır. Bu yasaya göre emeklilik yaşı 71 idi. 1908'de Britanya'da ve 1927'de Kanada'da emeklilik maaşı düzenlemesi yapıldı, bu düzenlemelere göre emeklilik yaşı 70 idi. 1935 yılında ABD 'de ise gaziler ve memurların sisteme dâhil

edilmediği prim ödemeli emeklilik sistemi uygulandı (Marshall ve Taylor, 2005:572).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: 1948 kabul edilen bu beyannameye göre, insan hakları evrenseldir. Bir hakkın güçlendirilmesi diğer haklarında güçlenmesi, aynı şekilde zayıflatılması diğer haklarında zayıflayacağı anlamına gelmektedir. Bu sözleşme ile uluslararası devletlerin bireylere nasıl davranacakları hukuki güvence altına alınmıştır (Fredvang ve Biggs,2012:8). Sözleşmenin ilk maddesi, bütün insanların hr, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğduklarının altını çizmektedir. Buna göre yaşı, ırk, cinsiyet vd gerekçelerle ayrımcılık yasaklanmıştır (UN, e.t.09.05.2021: m.1).

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi: Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihinde kabul ettiği bu sözleşmenin çalışma hayatına ilişkin maddeleri yaşı bireyleri de kapsayıcı niteliktedir. Madde 6 ve 7' ye göre, herkes çalışacağı işi özgürce seçme hakkına sahiptir ve sözleşmeye taraf olan devletlerin bu hakkın sağlıklı şekilde tesisi için gerekli fırsatları sağlayacak politika ve programları oluşturmakla yükümlü oldukları ifade edilmektedir. Çalışanların kendileri ve aileleri için insana yakışır yaşam düzeyi sağlayacak ücret miktarının, eşit işe eşit ücretin, sağlıklı çalışma şartlarının, yapılan işte yükselme imkânlarının bu sözleşme gereği sağlanması, işçinin dinlenme ve tatil süresince de ücret alabilmesini sağlayacak çalışma koşullarının adil şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. (UN,e.t.10.05.2021:m. 6-7).

Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi: 16 Aralık 1966 tarihli bu sözleşmeye göre taraf devletler insanların haysiyet ve vazgeçilmez haklarını tanımak zorundadır. Bu haklar doğuştandır. Madde 1'e göre, halkların ve halkları oluşturan bireylerin kendi kaderlerini serbestçe tayin etme hakları bulunmaktadır. Bu sayede ekonomik, sosyal ve kültürel gelişimlerini aksatmadan sağlıkla şekilde sürdürebilirler (OHCHR, 2021:m1). Bu sözleşme doğrudan yaşlılara yönelik değildir fakat düzenlemenin içeriği itibariyle yaşı bireylere ait hakların da hukuki temelini teşkil etmektedir.

Engelli Kişilerin Haklarına İlişkin Sözleşme: Bu sözleşmenin maddeleri arasında yaşlı bireyler için önem arz eden düzenlemeler bulunmaktadır. Sözleşmenin üçüncü ve beşinci maddesine göre, taraf devletler ayrımcığa karşı politikalar üretmek zorundadırlar. Yasadan eşit yararlanma hakkına herkes sahiptir. Erişilebilirlik, yaşam hakkı, sivilin karşılaşılabileceği risk durumları, kanunlar önünde eşit tanınma, kişilerin özgürlüğü ve güvenliği, insanlık dışı her türlü muamele yasağı, şiddet, istismar ve bireylerin bedensel ve zihinsel bütünlüklerinin korunması başta olmak üzere engellilerin yaşam standartlarını iyileştirecek ve geliştirecek pek çok başlıkta düzenleme bu sözleşme ile sağlanmaktadır (OHCHR, 2008:1-5).

Viyana Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı (1982): Yaşlılar ve yaşlı sorunları ilk defa 1977 yılında ekonomik ve sosyal konsey tarafından spesifik konu olarak incelenmiştir. 1982 yılındaki uluslararası yaşlanma eylem planında devletlere, bu konuda daha yapıcı adımlar atmaları gerektiği hatırlatılmıştır. Bu bağlamda yaşlılık politikalarında, devletlere rehber olabilecek kararlar alınmıştır. Bugün her yıl 1 ekim de kutlanan Dünya Yaşlılar Günü de bu eylem planında kabul edilmiştir (UN,1982).

Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı (2002): Dünya’da demografik geçiş yaşlı bireylerin lehine gerçekleşmektedir. Yaşlı nüfusun yaşam standardında, sürdürülebilir iyileştirme sağlayabilmek için uluslararası yaşlanma eylem planı belli hedefler çerçevesinde açıklanmıştır. Bu eylem planına göre (UN,2002:bölüm 2);

1. Yaşlı bireylerin insan hak ve özgürlükleri eksiksiz gerçekleştirilmelidir
2. Yaşlı bireylerin yoksulluk sorununu kaldıracak adımlar atılmalıdır
3. Yaşlı bireylere gelir sağlayıcı ve yaşlıların toplumsal hayata katılımlarını sağlayacak çalışma fırsatları hazırlanmalıdır.
4. Yaşlı bireylere yaşamları boyunca bireysel gelişimlerini ve kendilerini gerçekleştirebilmelerini sağlayacak imkânlar sağlanmalıdır.
5. Yaşlı bireylere yönelik her türlü şiddetin ve ayrımcılığın kaldırılması için çalışılmalıdır
6. Nesiller arası dayanışmanın toplumsal kalkınma için önemi kabul edilmelidir
7. Yaşlı bireylere yönelik sağlık ve bakım hizmetlerinin etkili sürdürülmesi sağlanmalıdır

8. Uluslararası eylem planının uygulanabilmesi için hükümet, sivil toplum, özel sektör ve yaşlı bireyler arasında paydaş ilişki ağları kurulmalıdır
9. Yaşlanma alanında çalışmaları olan uzmanların bilgi ve tecrübelerinden faydalanılmalıdır.
10. Yaşlı bireylere yönelik politikaların hazırlanmasında yaşlı bireylerin talep ve ihtiyaçları göz önünde tutulmalıdır.

Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı (2006): Dünya nüfusu giderek yaşlanmaktadır. Bu yaşlanmanın sağladığı faydaların farkına varmak, yol açtığı zorluklara çözüm bulmak ve bu konuda toplumların gelişmesini teşvik etmek için düzenlenmiştir. O günden bu güne hükümetler yaşlılara yönelik politikalarını bu hedefler doğrultusunda hazırlamıştır. Madrid yaşlanma eylem planının amacı insanların, insan onuruna yakışır yaşlanmalarını sağlamak, gerekli politikaları belirlemek ve yaşadıkları toplum içinde aktif kalmalarını sağlamaktır. Örneğin hükümetlerin çoğu uzun vadeli kalkınma programlarında yaşlı bireyleri göz ardı edebilmektedirler. Madrid eylem planı sürecin izlenmesinde kullanılabilecek araçlara dair hükümetlere bilgiler sunmaktadır. Mezku eylem planına göre öncelikle paydaşlar belirlenmelidir, ardından ulusal politiklar gözden geçirilmeli, öncelikli eylem planları gözden geçirilmeli ve son olarak elde edilen bulgular yardımıyla gerekli politika düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir (UN,2006: 17-20).

Yaşlılar İçin BM İlkeleri (1991): BM, ulusların insan onuruna yakışır sosyal ilerlemelerini teşvik etmek amacıyla yaşlı bireylere dönük hazırlanan eylem planlarını, sadece ülkeler arasında değil bireyler arasında da yaşlı kişilerin durumlarındaki pozitif çeşitliliği izlemektedir. Dünya’da yaşlı bireylerin sayısında görülen artış sadece önlem almanın yeterli olmadığını alınan önlemlerde de revizyona gidilmesine ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda toplanan BM Genel Kurulu’nda bağımsızlık, katılım, bakım, kendini gerçekleştirme ve haysiyet olmak üzere yaşlı bireylere yönelik beş temel ilke açıklanarak kabul edilmiştir (UN,e.t.08.05.2021). 2011 yılında düzenlenen BM İkinci Dünya Yaşlanma Meclisi Raporuna göre atılan adımlar, geçmişe kıyasla yaşlı haklarına yönelik olumlu sonuçlar alındığını göstermektedir. Bununla birlikte sorunları çözmede hala yetersiz kalındığının da altı çizilmiştir. Uygulanan politika önlemleri etkili olduğu; fakat

giderek artan talepleri karşılayamadığı vurgulanmıştır. Bu durum yeni araçların devreye girmesini gerektirmiştir. Bu amaçla BM Genel Kurulu'nca 2010 yılında yaşlı bireylerin haklarını güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapacak açık uçlu yaşlanma çalışma grubu kurulmuştur. Bu yapının amacı yaşlı bireylerin haklarını savunabilmektir (Fredvang ve Biggs,2012:8-17). Türkiye'de ise onbirinci kalkınma planı hedefleri doğrultusunda yaşlılığın hukuki alt yapısının düzenlenmesi öngörülmektedir. Bu amaçla üniversiteler de açılacak programlarla yaşlılık hukuku alanında çalışmaların teşvik edilmesi planlamaktadır (Kalkınma Bakanlığı,2018:40).

Emeklilik İlişkisi

Emeklilik hayatın son dönemine ait kurumsal bir düzenlemedir. İşsizliği azaltmak için öne sürülen erken emeklilik, emekli insanların verimli olmalarını da sağlayarak, onların edebiyat, müzik, resim, ornitoloji, botanik vb alanlara vakit ayırabilmelerini de sağlamıştır (Whitcomb, 1982:4-8). Çok sayıda gelişmiş ülke WHO'nun kronolojik yaşlanma yaşını emeklilik yaşı olarak kabul etmektedir. Buna göre 65 yaş, yaşlı bireylerin emeklilik ödeneği alabilecekleri yaş olarak kabul edilmektedir (Mirabelle, 2013:11).

20.yüzyıla gelindiğinde mevzuattaki emeklilik düzenlemeleri hem iş gücünü tealafi etme yolu hem de bireylerin çalışma hayatını yaşa bağlı ve rızaya dayalı olarak terk etmelerini teşvik etme aracı olarak görülürken bu durum yaşa bağlı ayrımcılığı beslemiş yaşlıların ekonomik bağımlılıklarının artmasına sebep olmuştur. 21. Yüzyıla gelindiğinde bu duruma çözüm olarak emeklilik yaşının arttırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Böylelikle çalışma hayatında uzun süreli istihdam sağlanmıştır (Fredvang ve Biggs, 2012:6).

İşletmeler büyüdükçe işe giriş-çıkış hareketliliği işletme sahipleri için kilit öneme dönüşmektedir. İstihdam edilecek iş gücünün beceri, hız ve işe uyumu personel seçiminde öncelikle bakılan kriterleri oluşturmaktadır. Makro ve mikro düzeydeki sosyal ve ekonomik gelişmeler emekliliği yaşlı bireyler için hevesle beklenen döneme dönüştürmektedir (Hardy, 2011:213-227).

1.2.6. Yaşlılık Psikolojisi

19.yüzyılda bilimsel yöntem ve tekniklerin ilermesi ile tüm konuların araştırılabileceğı anlaşılmıştır. Yaşlılık ve yaşlanmaya dair fikirler eski çağlara dayanırken yaşlanma psikolojisi, modern ve güncel bir konu olarak kabul edilmektedir. Yaşlanmaya dair araştırmalar yapan psikologlar, yaşlı bireylerin yaşa bağı ortaya çıkan tepkilerinin özel bir başlık altında incelenmesi gerektiğini düşünmüştür. Bu bağlamda yaşlanma psikolojisi üç yaklaşımdan oluşmaktadır.

1. Birinci yaklaşım: Yaşlı insanlara ve sonraki hayatlarına odaklanmaktadır.
2. İkinci yaklaşım: Yaş psikolojisine odaklanmaktadır.
3. Üçüncü yaklaşım: Genç yetişkinlikten sonraki tutum ve davranışlara odaklanmaktadır (Birren ve Schroots, 1996:3-9).

Yaşlı bireylerin psikolojisi dış faktörlerden kolay etkilenmektedir. Yığın Paradoksu (*Euplides Paradoksu*) na göre tek bir tane ile yığın oluşmamamaktadır. Fakat hangi seviyeden sonra yığın olarak tanımlanması gerektiğı de bilinmemektedir. Göreceli olan bu yargının yaşlılıkla bağı ise insanların yaşlılığa yükledikleri anlam ile ilişkilendirilmektedir. Toplumun yaşlı tanımı yaş kriterine bağı olmakla birlikte yaşlı insanlar şu yemeğı yemezler, şu işi yapmazlar vb stereotipler yaşlı bireylerin psikolojilerini de etkilemektedir (Yaşlı Hakları Derneğı, 2019). Yaşlı bireylerin en büyük sorununun yalnızlık olduğı kabul edilirken, bu durum yaşlılıkta ortaya çıkan ruhsal rahatsızlıkların en önemli faktörü olarak görülmektedir. Temellerinin çocukluk döneminde atıldığını düşünen psikologlar göre yaşlılık psikolojisi yoktur, yaşlanma psikolojisi vardır (Üsküdar Üniversitesi, e.t.12.03.2021) ve çocukluk döneminde olduğı gibi yaşlılık döneminde de bireylerin sevgiye, seilmeye, sevdiklerine ihtiyacı bulunmaktadır. (Öz, ty:17-21). Bu bağlamda yaşlılık döneminde yalnızlık sorunu yaşayan yaşlı bireylere yapılabilecek en büyük iyiliğın onu yalnız bırakmamak olduğı düşünülmektedir (Turuncu Bir Kafa, 2013). Yaşlı bireylerin en büyük korkusunun ise ölüm olduğına inanılmaktadır. Arkadaş ve yakınlarını kaybeden yaşlı bireyler sıra bana gelecek korkusu yaşamaktadırlar. Bu korku beraberinde bencilliğide getirmektedir. Yaşlı bireylerde “hemen olsun, şimdi olsun” tekrarı şeklinde tezahür eden acelecilik çocukluğa dönüş ile determinist açıdan

bağlantılı görülmektedir (ProjeMED,2015). Öte yandan insanlar yaşlandıkça, yaşa bağlı kronik hastalıklar önemli düzeyde artmaktadır. Duygusal bozulmalar kronik hastalıkları olan yaşlı bireylerde olmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde görülmektedir. Depresyona yakalanma riski yaşlı kadınlarda %10-25 arasında iken yaşlı erkeklerde %5-12 arasında olduğu buna karşılık kronik hastalığı olan yaşlı bireylerde daha yüksek oranda olduğu görülmektedir (Morewitz ve Goldstein,2007:35-36). depresyon, anksiyete, demans, zorluk çıkaran istemsiz davranışlar (uygun olmayan sesler çıkarma, gezinme, sözlü/fiziksel saldırganlık, sık tekrarlanan sorular vb.), şizofreni, geç parafreni (Gatz v.d., 1996:371) yaşlanma sürecinde ortaya çıkan en yaygın psikolojik rahatsızlıklar (APS, 2000:19-21) olarak açıklanmaktadır.

Yaşlanmayla birlikte bireylerde zihinsel zayıflıklar ortaya çıkıyorken bilgelğinde arttığı görülmektedir. Yaşlı bireylerin öğrenen makine gibi gelişmiş beyinleri bulunmaktadır. Öğrenme süreci daha hızlı olmaktadır. Beyin, tecrübeye bağlı olarak öğrenme tekniği geliştirmektedir (Üsküdar Üniversitesi, e.t.12.03.2021).

1.2.7. Yaşlılık Sosyolojisi

Cephelus kendi döneminde yaşlı tanımını yaparken yaşlı insanları tüylü kuşlara benzetmiştir. Bu tüylü kuşlar gençliğin ve sevginin zevkini kaybetmiştir. Cephelus'unkine benzer günümüz yaşlı insan tanımının sosyoloji ile ilgisi toplumsal uyum paydasında birleşmektedir. Farklı doğum kuşakları için yaşlanma ve yaşlılık süreci yaşam seyrine bağlı yörüngeler çizmektedir (Silverstein ve Giarrusso,2011:35-49). İnsanın yaşlanması sadece biyolojik sürecin değil aynı zamanda sosyal olgularında parçasını oluşturmaktadır (Ayalon ve Römer,2018:1). Yaşlılık sosyolojisi yaşlı bireylerin yaşam seyirlerini etkileyen sosyal yapıyı/sosyal uyumu ve kurumları incelemektedir (Shanas,1971:159-176). Yaşlılık, yaşlılığın toplumsal bir sorun olarak görülmesiyle birlikte sosyal bilimlerin araştırma alanına girmiştir. Toplumsal sorun olarak görülmesinin nedeni ise Giddens'ın tanımlamasıyla yaşlı nüfus patlaması ya da betimleyici bir dille nüfusun grileşmesi (İÜAUZEF,2021), küresel yaşlanmaya yol açmış ve bu durum, 1990'lı yıllardan itibaren üzerinde odaklanılan özel bir araştırma

alanı olmuştur. Yaşlı nüfus artışıındaki sebepler (Higo ve Williamson,2011:117-129); doğurganlığın azalması, her yaş grubunda ölüm oranlarının azalması, yaşam süresindeki artış, iyileştirilmiş sağlık hizmetleri, iyileştirilmiş yaşam tarzı, sosyal güvenliğe ayrılan paydaki artış ve yaşlı bireylere yönelik sosyal refah politikaları olarak görülmektedir.

Sosyal ilişkiler yaşam boyunca bireylere duygusal, sosyal ve ekonomik destek sağlamıştır. Son yıllarda ise sosyal ilişkilerin varlığından ziyade niteliği üzerinde durulmaktadır. Buna göre sosyal bağların yapıcı etkileri ilişkinin kalitesine göre değişmektedir (Carr ve Moorman, 2011:145-160). Söz konusu sosyal bağların pozitif gelişiminde yaşlı bireylerin kendilerine yönelik algıları da önemlidir. Yaşlı bireylerin bir kısmı kendilerini lüzumsuz insanlar olarak nitelendirmektedirler. Yalnızlık çarkına düşmemek, sosyalleşmek ve sosyal hayatın içinde kalabilmek için sosyal bağlar kurmaktadır. Örneğin Arjantin’de 81 yaşında yaşlı bir kadın, 91 yaşında yaşlı bir erkekle tango kursunda tanışmış, ileri yaşlarını engel olarak görmemiş, birbirlerine son bir şans vererek hayatlarını birleştirmişlerdir. Buradaki “son bir şans” yaşamın son evresinde olmalarından kaynaklanmaktadır (İÜEF Sosyoloji Bölümü, 2018).

1.2.8. Yaşlılıkta Sosyal Dışlanma

Sosyal dışlanma (social exclusion) kavramı ilk defa 1970 yılında Fransız Rene Lenoir’in sosyal politika analizinde ortaya çıkmıştır. Kavram Fransa’da siyasi söylem olarak da kullanılmıştır. Yaşlı bireylerin sosyal kurumlarla olan bağlantısının kesilmesi, sistemik bütünleşmesinin sona ermesi ve olası risklere karşı korunamaması yaşlı nüfusun sosyal dışlanması olarak tanımlanmaktadır. Dinamik bir süreç olan sosyal dışlanmada, yaşlı bireylerin beklenmedik olaylarda topluma eşit katılımları sağlanamamaktadır. Örneğin Covid-19’un yayılmasını kontrol altında tutabilmek için yaşlı bireylerin evde kalmalarının zorunlu hale getirilmesi sosyal dışlanma olarak değerlendirilmektedir (Walsh v.d.,2021:3-25; Grigoryeva v.d.,2021:385-395). Yapılmış bir çalışmada sosyal dışlanma beş başlıkta toplanmıştır. Bunlar maddi kaynaklar, sosyal ilişkiler, yurttaşlık faaliyetleri, temel hizmetler ve

mahallelerdir (Scharf v.d., 2005:76-87). Sosyal dışlanma deneyimleri sürecinde sosyal ilişkilerden dışlanma (Van Regenmortel v.d.,2021:83-98), yalnızlık (Morgan v.d.,2021:99-118), çatışan ilişkiler, taciz, ayrımcılık (Waldegrave v.d.,2021:119-131) olarak ortaya çıkmaktadır. Maddi kaynaklı dışlanma, ekonomik dışlanmayla ilişkili olup iş gücü piyasasından dışlanma, düşük ücret, emeklilik sistemlerindeki düzenlemelere ilişkin olarak ifade edilmektedir (Ogg ve Myck, 2021:25). Yurttaşlık faaliyetlerine dayalı dışlanma; kültürel faaliyetlere (Gallistl,2021:259-274) ve gönüllülük faaliyetlerine katılım eksikliği ile vatandaşlık haklarının tam olarak kullanılamaması sonucu ortaya çıkan sivil katılımdan dışlanma (Torres,2021:239-243) olarak açıklanmaktadır. Temel hizmetlerden dışlanma; ulaşım hizmetlerinde, (Siren,2021:327-338) evde bakım hizmetlerinde yetersizlik (Széman v.d.,2021:157-168) ve mekânsal hareketlilik yeteneğinde kısıtlanma (Cholat ve Daconto,2021:141-156) sorunlarını, Mahalle kaynaklı dışlanma; yer eksenli ilişkileri, hizmetleri ve olanakları içermektedir (Scharf v.d.,2017:9). Bunlara ek olarak topluluk ve mekâna dayalı dışlanma; yaşlıların çevreleriyle olan uyumlarını tehdit edebilecek sosyal, psikolojik, bilişsel, bedensel engellerin yaşa bağlı artması ve yaşlı bireylerin dışlanma riskini arttırması ile ilişkilendirilmektedir (Tournier ve Vidovićová, 2021:185-191). Kurumsal bakım alanlarından dışlanma; görev odaklı yaklaşım çerçevesinde yaşlı bireylerin sadece temel ihtiyaçlarıyla ilgilenilmesi, onların sosyal ilişkilerinin göz ardı edilmesi şekilden ifade edilmektedir (Villar v.d.,2021:297-309). Dijital dışlanma;ise yaşlı bireylerin dijital olanaklara erişimde yaşadıkları engeller, (Leppiman v.d.,2021:409-421) bilgi ve iletişim teknolojilerine yabancılaşma (Draulans ve Lamura,2021:135-140) dijital sağlık teknolojilerinin kullanımında kısıtlılık (Poli v.d.,2021:169-181) sorunlarını içermektedir.

1.3.Yaşlı İstihdamı ve İlişkili Kavramlar

Bu başlık altında yaşlı istihdamı, yaşlı işsizliği, yaşlı yoksulluğu, yaşlılık ve sürdürülebilir kalkınma, aktif yaşlanma, yaşlıların çalışma hayatına entegrasyonu, köprü istihdamı, gümüş ekonomi kavramları açıklanmıştır.

1.3.1. Yaşlı İstihdamı

Yaşlı istihdamı denildiğinde, yaşlı çalışan kimdir? sorusu açıklanması gereken problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorunun cevabı için üç yönden yaş sorgulaması yapılmıştır (Sürel,2022:1051);

1. Uluslararası örgütlerce kabul edilen yaşlı kişi yaş şartı: Yaşlı nüfus, Dünya sağlık örgütüne göre 60 yaş ve üstü (WHO,e.t.27.03.2022), OECD'ye göre 65 yaş ve üstü, (OECD,e.t.27.03.2022) yaşlı kişi BM'ye göre 60 yaş üstü (UNHCR,ty:2) UNESCO'ya göre 65 yaş ve üstü (UNESCO,e.t.27.03.2022) olarak tanımlanmaktadır.
2. Türkiye'de kabul edilen yaşlı kişi yaş şartı: Türkiye'de TÜİK'in, yaşlı nüfusu 65 yaş ve üstü olarak kabul ettiği ve yaşlı nüfus verilerini bu yaş bantına göre paylaştığı görülmektedir (TÜİK, 18 Mart 2022a). 10.Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu raporuna göre yaşlı kişi denildiğinde 60 yaş ve üstü veya 65 yaş ve üstü olarak anlaşılmaktadır (Kalkınma Bakanlığı,2014:9). Burada kullanılan "veya" sözcüğü vatandaşların, Türkiye'deki belli hizmetlerden faydalanabilmesi yönünden önem arz etmektedir. Örneğin 10/7/1976 tarih 15642 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun'un 1. maddesine göre muhtaç durumdaki Türk vatandaşlarına aylık bağlanabilmesi için 65 yaşının doldurulmuş olması -diğer istisnalar saklı kalmak üzere- şartı aranmaktadır. Yine Huzurevleri İle Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliğine göre hizmetten yararlanabilecek yaşlı kişi için yaş şartı 60 yaş ve üstü olarak belirlenmiştir. Aynı yönetmeliğin 4.maddesinde yer alan huzurevi tanımında da burada yatılı kalan kişiler 60 yaş ve üstü olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde yaşlı kişi; Yaşlı Hizmet Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmeliğin 4.maddesine göre 60 yaş ve üstü, Darülaceze kabul şartlarında ise 60 yaşını doldurmuş olanlar (Darülaceze Başkanlığı, et:10.04.2022) olarak açıklanmaktadır.
3. ABD'nin (ADEA-Age Discrimination in Employment), istihdamda yaş ayrımcılığı yasasında kabul ettiği yaş şartı: Yasaya göre 40 yaş ve üstü çalışanlara karşı ayrımcılık yasağı bulunmaktadır. Yasayı referans verenler ise 40

yaş ve üzeri kişileri yaşlı çalışan olarak tanımlamaktadır. ABD'nin yaş ayrımcılığı yasasına bakıldığında 40 yaşın yaşlı çalışan için kullanılmadığı yalnızca yaş ayrımcılığına uğrayan çalışanlara yönelik alt sınır olarak belirlendiği görülmektedir. Nitekim yasayı eleştirenler ayrımcılık yasağının sadece 40 yaş ve üzeri için değil tüm yaş grupları için geçerli olması gerektiğini savunmaktadır (EEOC, et:10.04.2022; Roth, 2009). Buna ek olarak 1967 yılı yaş ayrımcılığı yasasından önce kabul edilmiş olan 1965 tarihli Yaşlı Amerikalılar Yasası (The Older Americans Act of 1965-OAA) ile yaşlı kişilere kapsamlı hizmetler sunulması kabul edilmiştir. Yasa hükümete destekleyici hizmetler için finansman sağlama yetkisi de vermektedir. Son düzenleme ile 2024 yılına kadar yeniden yetkilendirilmiş olan yasaya göre yaşlı kişiler 60 yaş ve üstü olarak kabul edilmektedir (U.S. Department of Health and Human Services, et:10.04.2022; Price-Carter, 2020). Bugün ABD'de işçilerin MEDİCARE'e başvuru yaşı 65'tir (Brandon,2022) ve tam emeklilik yaşı ise 1960 ve sonrasında doğanlar için 67 olarak belirlenmiştir (OECD,2019:1).

TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun da yaşlanma sürecinin içine girdiği görülmektedir. 2017-2019 döneminde doğumda beklenen yaşam süresi 78,6'yıldır (TÜİK, 17 Eylül 2020a). 2021 yılı için 65 ve üstü nüfus 8 milyon 245 bin 124'e ulaşmıştır. Bu sayının %64,7'sini yani yarısından fazlasını ise 65-74 yaş aralığının oluşturduğu açıklanmıştır. Yine 2021 yılı için 65 yaş ve üstü iş gücüne katılma oranı %10'dur. Bu oran 2016 yılında %11,8'dir (TÜİK, 18 Mart 2022a). Dahası çalışma çağındaki nüfusun (15-64) oranı 2020 yılı için toplam nüfusun; Dünya'da %65,2'sini, AB' de 64,2'sini, OECD'de %64,8'ini oluşturmaktadır (OECD, et.06.05.2022). Dünyadaki iş gücü medyan yaşına bakıldığında ise 2019 yılı için ortalama 39, Avrupa'da 43, ABD'de de 39 olduğu görülmektedir. 1990'lı yıllarda bu değer Dünya'da ortalama 34, Avrupa'da 37, ABD'de 34'tür (ILO, et.06.05.2022). Bu veri bize iş gücünde kalma yaşının yükseldiğini göstermektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında 10.Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu raporundaki yaşlı kişi tanımında saptanmış olan yaş kriterinin, yaşlı çalışan için de kullanılabileceği görülmektedir. Bu yönden *yaşlı çalışanların* “60+” veya “65+” yaş grubunda yer alan işçiler olduğu anlaşılmaktadır.

Yaşlı istihdamı ele alınırken gerektirdiği gibi uygulanamaması noktasında bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların başında yaşlı işsizliği gelmektedir.

1.3.2. Yaşlı İşsizliği

Sanayileşme, ekonomik olarak ülkelere lokomotif etkisi yapmış olsa da istihdam özelinde yaşlı işçi-genç işçi ayrımına sebep olmuş, üretimin aksamadan devamı için işverenlerin yaşlı işçileri gözden çıkarmasına neden olmuştur. Bir tarafta erken emeklilik gibi yaşlı işçiyi çalışma hayatından uzaklaştıran düzenlemeler, işverenler tarafından desteklenirken diğer tarafta yaşlanmanın artarak devam etmesiyle yaşlılık, toplumsal soruna dönüşmüş; işverenlerin bireysel çıkarları, kamu yararına aykırılık teşkil etmiştir (Brown, 1996:207-220). Covid-19 hâlihazırda dezavantajlı durumda olan yaşlı bireylerin çalışma hayatındaki durumlarını daha da kırılgan hale getirmiştir (Ogg ve Myck,2021:25-28). Avrupa’da 2018 yılında 50 ve 64 yaş arası 71.338 kişi iş bulamamıştır. Demografik dönüşüm tahminlerine göre gelecek yüzyılın, “50+ yaş grubunun yükseliş çağı” olacağı ve bu dönüşümün çalışma hayatına yansımalarının, istihdam edilenler/çalışanlar profilinde görüleceği düşünülmektedir. (Murdock v.d.,2021:47) Öte yandan emeklilik sistemleri, istihdama katılamayan veya ücretli işi olmayan yaşlı bireylerin yaşam seyirlerinin devamı için ekonomik önlemdir. Emekli maaşı, bireylerin yaşlılık dönemlerindeki gelir güvencesi iken emekli maaşının yokluğu ya da satın alma gücüne endeksli olmayan düşük emekli maaşları, yaşlı bireylerin yoksullukla karşılaşmalarına, devamında sosyal dışlanmaya maruz kalmalarına sebep olmaktadır (Ogg,2021:373-384).

Bu konuda yapılmış saha çalışmalarının sonucu, yaşlı işçilerin genç işçilere kıyasla yeniden iş bulmalarının zor olduğunu ispatlamaktadır. (Charni,2022:943; Chan ve Stevens,2001:484). Rekabetçi iş gücü piyasasında iş gücü arzının fazlalığı işvereni, fiziksel becerisi yüksek olan adaylara yönlendirmektedir (Mortensen,1970:847).

Türkiye’de 2000 yılı sonrası yaşlı işsizlerin iş gücü piyasalarındaki durumları incelendiğinde ise 2011-2020 arası döneme ait veriler tablo 1.6’da gösterildiği gibidir.

Tablo 1.5: Türkiye’de cinsiyete göre işsiz oranı (2011-2020)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş gücü (%)										
Erkek										
55-64	48.4	49.1	48.2	49.3	50.3	53	54.8	55.8	53.9	50
65 ve üstü	20.9	20.2	20.5	19.3	19.9	19.9	20.6	20.9	20.1	16.8
15-64	76.4	75.8	76.3	76.6	77	77.6	78.2	78.6	78.2	74.6
Kadın										
55-64	18.2	18.3	18.8	17.9	18.3	18.6	19.3	20.3	19.6	17.3
65 ve üstü	6.5	6.4	6.1	5.4	5.8	5.5	5.6	5.8	5.6	4.6
15-64	31.5	32.3	33.7	33.6	35	36.2	37.6	38.3	38.7	35
Tamamı										
55-64	33	33.4	33.2	33.4	34.2	35.6	36.8	37.8	36.6	33.5
65 ve üstü	12.8	12.4	12.4	11.4	11.9	11.8	12.2	12.5	12	10
15-64	53.8	54	55	55.1	56.1	57	58	58.5	58.5	54.9
İşsiz %										
Erkek										
55-64	6.1	5.6	6.3	7.4	7.9	7.3	7.7	8.1	9.5	8.4
65 ve üstü	1.7	1.5	1.5	2.4	3.1	3.2	2.6	3.3	3.5	3.2
15-64	9.4	8.7	8.9	9.2	9.4	9.8	9.6	9.7	12.7	12.6
Kadın										
55-64	1.7	1.8	2.7	2.2	3.4	2.9	3.1	3.3	4.2	3.8
65 ve üstü	0	0	0	1.1	0.5	0.5	0.9	1.3	1.7	0.6
15-64	11.6	11	12.2	12.1	12.9	14	14.4	14.2	16.8	15.1
Tamamı										
55-64	4.9	4.5	5.3	6	6.7	6.2	6.5	6.8	8.1	7.2
65 ve üstü	1.2	1.1	1	2	2.4	2.5	2.2	2.7	3.1	2.5
15-64	10	9.4	9.9	10.1	10.5	11.1	11.2	11.2	14	13.4

Kaynak: OECD, 2021:150

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi 65 yaş ve üstü iş gücü oranı 2011-2020 yılları arasında düşüş göstermektedir. Ayrıca 65 yaş ve üstü iş gücü oranının en yüksek düşüşü pandemi yılında yaşadığı görülmektedir.

Covid-19 ile birlikte pandeminin yayılmasını engelleyen politik tedbirler ekonomik faaliyetlerin değişmesine sebep oldu. Değişen ekonomik faaliyetler sonrasında elde edilen veriler işsizlik oranlarının önemli ölçüde yükseldiğini göstermektedir. Salgın hastalıklarda dâhil afetlerin, ekonomik buhranların sebep olduğu krizler bilhassa dezavantajlı grupların işsizlik riski ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Covid-19 pandemisi sürecinde işsizliğin nedenlerinin araştırıldığı bir çalışmada işsizlik sorununun yaş, cinsiyet, medeni durum, hane gelir düzeyi, eğitim seviyesi ve

meslek gibi demografik faktörlerle ilişkili olduğu görülmektedir (Kuroishi v.d., 2022:5-6).

İşsizliğin ekonomik, sosyal ve politik etkileri bulunmaktadır. Ekonomik etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada işsizliğin tüketici güven endeksi ile ilişkisi olduğunu kanıtlamaktadır. İşsizlik oranları tüketici ve yatırımcı kararlarına yön vermektedir. Dolayısıyla güveni arttıracak politikalar işsizliğin azaltılmasında uygulamaya konulacak politikalar için referans olabilir (Caleiro, 2016:1).

İşsizliğin politik etkilerinin araştırıldığı çalışmaya göre ise yaşam beklentisinin artması ve doğurganlık oranlarının azalması emekli kesimi önemli seçmen kitlesine dönüştürmektedir. Nitekim seçime katılma oranları göz önüne alındığında genç seçmenlere göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum partiler için önemli bir koza dönülmektedir. Emekli maaşları enflasyona göre endekslenmediğinde emekli kesimin satın alma gücü olumsuz etkilenmektedir. Buna ek olarak yaşanan bir nüfus, yaşanan seçmen ve yüksek işsizlik seçim maliyetlerinin de artmasına neden olmaktadır. Bu durum enflasyon ve işsizliği önlemeyi vadeden partiler için önemli bir avantaja dönüşebilmektedir (Caleiro, 2016:97-100,110-111). Bunlara ek olarak OECD'nin *The Better Life Index* araştırmasına referans veren çalışmaya göre işsizlik ile yaşam doyumu arasında ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç işsizliğin sosyal etkilerinin de olduğunu göstermektedir. İşsizliğin yaşam doyumu üzerinde olumsuz etkisi varken istihdamın olumlu etkisi bulunmaktadır (Caleiro, 2016:130-134). TÜİK'in 2021 yılına ait yaşam Memnuniyeti Araştırmasına göre Türkiye'de en mutlu sınıfın 65 yaş ve üzeri yaş grubu olduğu açıklanmaktadır. Aynı çalışmada sağlık faktörü, mutluluğun kaynağı olarak paylaşılmaktadır. Sağlık faktörünü sırasıyla sevgi, başarı, para ve iş takip etmektedir. bu bağlamda Türkiye'deki bireyler açısından da iş ile yaşam doyumu arasında ilişki olduğu ispatlanmaktadır (TÜİK, 17 Şubat 2022).

Yaşlı işsizliğine çözüm bulunamaması başka sorunları beraberinde getirmektedir. Yaşlı istihdamının sağlanamaması yaşlı işsizliğine, yaşlı işsizliği ise yaşlı yoksulluğuna neden olmaktadır.

1.3.3. Yaşlı Yoksulluğu

Yasalarda ve uygulamalardaki mevcut boşluklar yaşlıların çeşitli zorluklar yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Fredvang ve Biggs,2012:18). Yaşlılık döneminde yeterli gelire sahip olmayan yaşlı bireyler için yoksulluk, politika yapıcılar ve hükümetler için çözülmesi gerekli sorunlar arasında yer almaktadır. Çalışma hayatında yaşlı bireylerin maruz kaldığı düşük ücretler, yaşa bağlı nedenlerle istihdam edilmemeleri ekonomik dışlanmaya sebep olmaktadır. Bu bağlamda ekonomik dışlanma bir neden iken yoksulluk sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu yoksulluğun yaşlı bireylerde görülmesinin nedenleri (Ogg ve Myck,2021:25-28); yaşlı bireylerin çalışma hayatından iradi/gayri iradi uzak kalmaları, yaşlı bireylerin özel hayatlarında beklenmedik durumlarla karşılaşmaları (boşanma veya ölüm sonucu dul kalma, hastalık), yaşlı bakım ve hizmet finansmanının bireylere kayması olarak açıklanmaktadır.

Ekonomik dışlanmanın bir faktörü olarak yaşlı bireylerin maddi yoksunluk sebeplerinin araştırıldığı bir çalışmada; maddi yoksunluğun baş aktörleri yetersiz seviyede eğitime sahip olmak, yalnız olmak, sağlık sorunları olmak ve bulunduğu ülkede göçmen olmak olarak gösterilmiş; cinsiyet, yaş, yaşanılan bölge diğer aktörler olarak sıralanmıştır (Sumil-Laanemaa v.d.,2021:31-44). Bir başka çalışmada maddi açıdan zorluk çeken yaşlı bireylerin durumu, yalnızlıkla ilişkilendirilmiştir. Buna göre bir partnere sahip olmak yalnızlığa karşı insani engeldir. Partnerini kaybeden bireyler yalnızlık girdabına iradi/gayri iradi çekilmektedir. Bu bağlamda maddi sorunlar, yalnız olmayan yaşlı bireylere kıyasla yalnız yaşlı bireylerde daha yüksek görülmektedir. Öte yandan yoksul yaşlılar çekici olmayan, partnerine verecek bir şeyi olmayan sınıf olarak görülmekte ve bu durum onların yalnızlığını kolaylaştırmaktadır (Myck v.d.,2021:311-326).

Kuşkusuz yaşlı yoksulluğu ile mücadele sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi noktasında önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda yaşlı yoksulluğu ciddi krizlere yol açmadan doğru zamanda gerekli tedbirleri almak önem arz etmektedir.

1.3.4. Yaşlılık ve Sürdürülebilir Kalkınma

Yaşlı sınıf, güçsüz kişiler olarak kabul edilmektedir (Kalinga ve Kumar, e.t.27.02.2021). İşsizlik gelir kaybına gelir kaybı ise emeklilik maaşları üzerinde baskıya sebep olmaktadır. Yaşlı bireylerin iş bulmada zorluk yaşamaları, gençlere kıyasla kısa vadede iş bulamamaları, kayıpları telafi etmekte zorluk yaşamalarına sebep olmaktadır. Bu bağlamda ekonomik sonuçları potansiyel olarak daha riskli, yıkıcı ve ciddi olabilmektedir (Murdock v.d.,2021:47-58). BM sürdürülebilir 2015 yılı kalkınma gündeminde, ileri yaşlı bireyleri de kapsayacak ekonomik, sosyal ve çevresel kalkınma odaklı taahhütler kabul edilmiştir. Bu taahhütler kimseyi geride bırakma ilkesi ekseninde yaşlı bireylerin tanınmasını, haklarının geliştirilmesini ve ulusal kalkınma politikalarına dâhil edilmesini içermektedir (Conboy,2021:359-372). AB'nin işleyişine ilişkin anlaşmanın 151. maddesine göre sürdürülebilir kalkınma için istihdam teşvik edilmeli, çalışma koşulları iyileştirilmeli, çalışanlara eşit muamelede bulunulmalı ve dışlanma ile mücadele edilmelidir. Yine 2017 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nda iş gücü piyasasına erişimde eşit fırsatlar, adil çalışma koşulları, sosyal koruma ve kapsayıcılık başlıkları kapsamında 20 ilke kabul edilerek sosyal adaletin ve sürdürülebilir kalkınmanın korunması amaçlanmıştır (Kucharczyk,2021:421-431). AB ve EFTA ülkelerinin katılımı ile 2012 yılında düzenlenen Avrupa Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Dayanışma Yılı aktif yaşlanmayı teşvik eden girişimlerin artmasını sağlarken ülkeleri, yaşlı bireylerin toplumsal uyumlarının sağlanmasına ve refahlarının mirasa dönüştürülmesine katkıda bulunmaya çağırmıştır.(Tymowski, 2015:27). Uluslararası Aktif Yaşlanma Konseyi-ICAA'ya göre aktif yaşlanmanın dokuz ilkesi bulunmaktadır. Her yaştan insanın toplumsal yaşama aktif katılımını hedefleyen bu ilkeler sırasıyla: popülasyonlar, algılar, insanlar, potansiyel, ürünler, promosyonlar, mekânlar, politikalar ve programlardır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda bu dokuz ilke; kurum politikaları, kuruluş işleyişleri için yol gösterici kabul edilmektedir (Milner,2013:42-47). Türkiye'de ise Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programına bağlı olarak üç başlık etrafında politikalar üretilmektedir. Bu başlıklar “yaşlılar ve kalkınma”, “yaşlılıkta sağlık ve refahın sağlanması” ve “yaşlılıkta destekleyici ortamların sağlanmasıdır. Programın amacı, yaşlı bireylerin

çalışma hayatıda dâhil olmak üzere sosyal hayata aktif katılımlarını; yeteneklerine, imkânlarına ve taleplerine göre optimize edebilmektir. Türkiye'nin onbirinci kalkınma planının uzun vadeli hedefleri arasında aktif yaşlanma başlığı ilk sırada bulunurken bu başlık altında yaşlı bireylerin çalışma yaşamına aktif katılımları öncelikli amaç olarak yer almaktadır. Plana göre aktif yaşlanma odaklı politikalar, ülkenin sürdürülebilir kalkınmaya yönelik hedeflerini müspet yönde desteklemektedir (Kalkınma Bakanlığı,2018:29-33).

Kuşkusuz aktif yaşlanma, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına önemli katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda sürdürülenilir kalkınmada aktif yaşlanma, manivela etkisine sahiptir.

1.3.5. Aktif Yaşlanma

Aktif yaşlanma; Dünya Sağlık Örgütü'ne göre bireylerin yaşlanma deneyimi süreci boyunca fiziksel ve zihinsel sağlıklarını, güvenlik ihtilaçlarını, toplumsal katılım ve potansiyellerini iyileştirerek en uygun seviyeye ulaştırma sürecidir (WHO,2002). Nüfusun yaşlanması demografik değişime yol açmakla kalmayıp sağlık, emeklilik ve bakım hizmetleri alanlarında maliyetlerin artmasına sebep olmaktadır. Avrupa'da aktif yaşlanmayla amaçlanan, yaşlı bireylerin kendi ihtiyaçlarını, kendileri tarafından karşılanabilmesini azami seviyede sağlayabilmektir (Lüksemburg Avrupa Birliği Yayın Ofisi,2019:9). Aktif yaşlanma, yaşlı bireylerin topluma katkıda bulunmalarıyla ilişkilendirilmekte böylece ailelerine, yakınlarına, içinde yaşadıkları topluma, faydalı oldukları düşünülmektedir. Yaşlı bireylerin hayat kalitelerini yükseltebilmek amacıyla sağlık başta olmak üzere her alanda fırsat ve imkânlar işlevsel hale getirilmektedir (Tournier ve Vidovićová,2021:185-191). Avrupa 2020 stratejisinin de bir parçası olan aktif yaşlanmanın amaçları arasında yaşlı işçilerin iş gücü piyasasına katılımlarının sağlanması bulunmaktadır (Stypińska ve Nikander,2018:104). Aktif yaşlanmada dördüncü yaşın antitezi olarak yaşlı bireylere, üçüncü yaş zaviyesinden bakılmaktadır. Bu bağlamda yaşlı bireyler, verimli ve etkin şekilde toplumsal hayata katılım göstermektedir (Ayalon ve Tesch-Römer,2018:109). Azalan doğum oranları, bebek kuşağının yaşlanması, yaşam beklentisi oranlarının artması, yaşlanan nüfus

realitesi, yaşı iş gücünün aktif yaşlanma bağlamında düzenlenmesini gerektirmiştir. İstihdamda aktif yaşlanma; çalışma sektöründe adil muamelenin, sosyal refahın, iş güvenliğinin optimize olduğu dönemdir. Yaşlı işçiler, emekliliğin getirdiği sosyal kaygılardan kurtularak üretken bireyler olmanın mutluluğunu yaşarlar. Öte yandan yaşlı işçilerin, olumlu olaylara odaklanarak gençlere kıyasla daha yüksek oranda işe bağlılık ve iş tatmini gösterdiği; daha vicdanlı, istikrarlı ve işbirlikçi olma eğilimi sergiledikleri görülmektedir. Dolayısıyla yaşa bağlı kazanımlar, yaşa bağlı olumsuz yönleri telafi edebilmektedir (Zacher v.d.,2018:37-45).

Aktif yaşlanmanın istihdam boyutu iş gücü piyasaları ile ilişkilendirilmektedir. Yaşlı istihdamının, sağlanabilmesi noktasında yaşlıların çalışma hayatına entegre olabilmelerini kolaylaştıracak uygulamalar önemli görülmektedir.

1.3.6. Yaşlıların Çalışma Hayatına Entegrasyonu

Çiçero “*Yaşlılıkta*” adlı eserinde büyük işlerin hız ya da çeviklikle değil muhakeme ve karar verme yeteneği ile gerçekleştiğini bunun da yaşlılık sürecinde arttığını söylemektedir (Cicero ,2019). Bebek patlaması kuşağının emekliliği, nüfusun hızla yaşlanması, yaşlı bireylerin refah devletleri üzerindeki finansal yükünün artması, işçi profili yanılıgısına düşülmesi, sistemin sorgulanmasına sebep olmuştur (Naegle v.d.,2018:73). Bunlara ek olarak Avrupa’da, 1970 ve 1980’li yıllarda yaşlı bireyleri çalışma hayatından çekmek ve genç işsizlere istihdam sağlayabilmek için emeklilik, araç olarak kullanılmıştır. Buna ek olarak yaşlı bireyleri çalışma hayatından uzak tutacak açık politikalarda uygulanmaktaydı. Son yıllarda kademeli olarak bu uygulamalar kaldırılmaktadır. Bu gelişmenin işçi, işveren ve devlet açısından olumlu sonuçları bulunmaktadır. *İşçi açısından* yaşlı bireyler, çalışma hayatında kalmayı seçmektedirler. Örneğin Fransa’da kuşak sözleşmesi ile yaşlı işçilerin çalışma süreleri azaltılmak suretiyle istihdamda devamlılıkları sağlanmaktadır. Bu devamlılık *işveren açısından* olumlu karşılanmaktadır. Çünkü ekonomideki olası kriz dönemlerinde yaşlı işçilerin genç işçilere kıyasla daha dirençli, istikrarlı oldukları görülmektedir. *Devlet açısından* refah devletleri üzerindeki yaşlılık yükünü hafifletmesi sebebiyle, yaşlı bireylerin çalışma hayatına entergrasyonu önem arz

etmektedir (Eichhorst v.d.,2014:2-23). ILO'nun yatığı araştırmalara göre yaşlı işçilerin iş gücündeki payı yüksek oranlardadır. Emeklilik yaşının yükseltilmesi ve genel temâyülünde bu yönde olması, oranların yüksek olmasında etkilidir. Buna ilave olarak aktif yaşlanma kapsamında atılan pozitif adımlar, yaşlı işçilerin istihdama katılımlarını sağlamak ve elde tutabilmek için teşvik edici politikaların uygulanması, hukuksal boyutta yaş ayrımcılığını engelleyen yasaların cayııcılığı, yaşlı işçilerin çalışma hayatına girişlerini ve devamlılıklarını kolaylaştırmıştır. (Harasty ve Ostermeier,2020:8-9) Örgütlerin yeni yaklaşımlar benimseyerek yaş çeşitliliğine dayalı personel istihdam etmeleri farklı yaşlardaki işçilerin karşılıklı temas kurmasını sağlamakta böylece yaşlı işçilerin örgüte ve işe bağlılıklarını, iş tatminlerini, çalışma hayatına entegre olmalarını sağlamaktadır (Naegele v.d.,2018:84-85). Yaşlı iş gücünün istihdama kazandırılmasında insan kaynakları yönetimi; iş analizinden performans değerlendirmesine, personel seçiminden ücret yönetimine kadar yeniden tasarlanmaktadır (Zacher v.d.,2018:37-45). İşverenlerce; kayıtlı-kayıt dışı işlerde, aile işlerinde, gönüllü faaliyetlerde üretken ve aktif olan yaşlı bireylerin, çalışma hayatına katılma talepleri ve istihdama yeniden kazandırılmaları desteklenmektedir (WHO,2002).

Öte yandan yaşlıların çalışma hayatına entegrasyonun sağlanabilmesi noktasında köprü istihdam fırsatları da önemli görölmektedir

1.3.7. Köprü İstihdam

Teknoloji, küreselleşme, dijitalleşme çalışma hayatını, iş gücü piyasalarını, çalışanları bilhassa yaşlı çalışanların istihdamını etkilemektedir. Yaşlanan nüfus yaşlı iş gücü sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Yaşlanma sürecinde iş yeteneği, çalışma arzusu istihdam ve sosyal politika konularının odak noktasını oluşturmaktadır. Bugün yaşlı çalışanların istihdamda kalabilmelerinde iş yeri refahının iyileştirilmesi, iş yeteneği yönetimi, üçüncü yaş ve çalışma hayatı gibi konuların önemi tartışılmaktadır (Ilmarinen, 2019:1).

Geleceğin mesleklerinin bilgi odaklı olması tecrübe ve bilgi sahibi yaşlı işçilerin varlığını işletmeler için kritik noktaya taşımaktadır (Feinsod ve Davenport,2006:14-23). Arka planda ise “pygmalion etkisi” ile yöneticinin çalışanına güvenmesi çalışanın performansını olumlu yönde etkilemektedir (Karakovski v.d.,2012:579-599). Bu nedenle yaşlı işlerin çalışma hayatındaki varlıkları işverenin elde tutma politikaları ile ilişkilendirilmektedir. Yaşlı işçileri elde tutmak için işe dayalı eğitimin, esnek iş yeri uygulamalarının (çalışma saatleri, evden/uzaktan çalışma, izin seçenekleri, molalar) iş sağlığı ve güvenliği ile iş yeri kaynaklı spor faaliyetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir (Osborne ve Newman,2012:2-3).

Yapılan araştırmalara göre yaşlı çalışanları istihdam etmenin (Marshall ve Taylor,2005:572-579);yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha temkinli olmaları, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha güvenilir olduklarının düşünülmesi, yaşlı çalışanların deneyim sahibi olmaları, yaşlı çalışanların yaptıkları işte istikrarlı olmaları gibi avantajları bulunmaktadır.

Buna ek olarak çok sayıda insan 65 yaş sonrası çalışmayı istemektedir (Age-Friendly Calgary,2015:25). Köprü istihdam; emekliliğe geçtikten sonra (Hébert ve Luong,2008:5) iş gücünden tamamen çekilenlerin, aynı meslekte ya da farklı bir meslek dalında tam zamanlı, yarı zamanlı, geçici olarak istihdama yeniden katılmaları olarak tanımlanmaktadır (Alpass, 2016).

Köprü istihdam; yaşlı bireylerin yaşam kalitelerini sürdürmelerine, yaşamdan tatmin olmalarına ve öz güven kazanmalarına köprü olan fırsat penceresidir Köprü istihdama katılımın yaşlı işçiler için ekonomik olmayan sebepleri de bulunmaktadır. Çalışma hayatına belli bir süre tekrar dâhil olan yaşlı işçiler, zamanlarını verimli kullanır, keyif alacakları meşgale kazanır ve güncel gelişmeler hakkında bilgi sahibi olurlar (Dingemans ve Henkens,2014:575-591; Kim ve Feldman,2000:1195).

Köprü istihdamının ekonomik boyutu ise gümüş ekonomidir. Ekonomiye katkı sağlayan, harcama gücüne sahip yaşlılar, gümüş ekonominin müşterilerini oluşturmaktadır.

1.3.8. Gümüş Ekonomi

Gümüş ekonomi; demografik dönüşümle birlikte güçlü tüketici sınıf olan yaşlı bireylerin merkezde olduğu ve onların ihtiyaçlarına göre belirlenen üretim alanlarının, beklentilerine göre belirlenen ürün ve hizmet standartlarının, hayatlarını konforlu seviyeye ulaştıracak girişimlere göre belirlenen yeni yatırım alanlarının çerçevesini oluşturduğu (ABD ve Çin'den sonra) üçüncü büyük ekonomi olarak tanımlanmaktadır. Yaşlı bireyler için yaş sınırı BM'ye göre 60 yaş ve üstü, DSÖ'ye göre 65 yaş ve üstü olarak tanımlanmasının aksine gümüş ekonomide yaşlı sınıfın yaş sınırı Avrupa Birliği Komisyonu tarafından 50 yaş ve üzeri olarak belirlenmiş, bu sayede tüketici profilinin sınırları genişletilmiştir (EC,2021; Gasiorowski-Denis,2017; Drăguşin v.d.,2019:25-30).

Amerikan Emekli Kişiler Derneği'nce uzun ömür ekonomisi, aynı alandaki diğer çalışmalarda gümüş pazar olarak da tanımlanan gümüş ekonomi, başta teknoloji-inovasyon olmak üzere sağlık, eğitim, kültür, turizm, medya, ulaşım, spor, giyim, moda, sigorta, finans, kamu hizmetleri, gıda, otel, mobilya, iletişim, gayrimenkul, inşaat, kurye, vs. sektörleri de içermektedir (Klímczuk,2016:8; Vermeulen ve Verstraeten,2018: 11-13; EC,2018:5). AB'de 2060 yılına kadar her üç kişiden birinin 65 yaş ve üstü olacağı tahmin edilirken yaşlı insanlar, ekonomik fırsat olarak nitelendirilmektedir. Büyük bir pazara dönüşmekte olan gümüş ekonominin 2025 yılında Avrupa'da 5,7 trilyon € üzerinde büyüklüğe ulaşacağı öngörülmektedir (EC,2019:2-4).

12. Yaşlı bireylerin özel ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik ürün ve hizmet çeşitliliğinin fazla olması
13. Yaşlı bireylere yönelik yatırım ve hizmetlerin pazar kârının yüksek olması.

Bugün Belçika, Fransa, Hollanda ve Birleşik Krallık'ta gümüş ekonomi başlıklı stratejiler tartışılırken (EU, Aralık 2018); farklı sektörlerin önde gelen firmalarınca yaşlı bireylere yönelik ürün ve hizmetler üretilmektedir. Örneğin: İsviçreli Nestle grubu hazır kahve ürünlerini büyük yaş grupları için yeniden tasarlamıştır. Toyota firması yaşlı bireylerin yaşamlarını kolaylaştırmak için temizlik yapan robotlar üretmektedir (Therlin,2019:2).

Demografik dönüşümün yaşlılığa evrilmesi aktif yaşlanma kavramını ortaya çıkarırken, bu yaklaşımın ekonomik getirileri gümüş ekonominin doğmasına zemin hazırlamıştır. Ömür süresinin uzaması, beraberinde kaliteli yaşamı destekleyen yaklaşımlar, yaşlı bireylerin daha uzun süre çalışma hayatında kalmalarını güdülemektedir. Yaşlıların gerek esnek çalışma saatlerinin olanaklarından istifade ederek gerekse tam zamanlı olarak istihdama katıldıkları görülmektedir (Drăguşin v.d.,2019:25-30). İstihdama katılımın sebebi büyük oranda maddi olsa da çalışma hayatına tekrar dâhil olmak ya da devam etmek suretiyle iş tatmini yaşamak, verimli olabilmek gibi manevi sebepleri de bulunmaktadır. Bugün AB ülkelerinde emeklilik sistemleri revize edilmektedir. Örneğin İskandinav ülkelerinde (Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç, İzlanda) emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmektedir/yükseltilmesi planlanmaktadır. Bu sayede yaşlı bireylerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmaları amaçlanmaktadır (Stjernberg v.d.,2021:19-25). Bunlara ek olarak gümüş ekonomide istihdamın artması için öncelikle standardizasyon belirlenmelidir. Standardizasyon sorunların çözümü için önem taşımaktadır. Bu minvalde; eğitim hizmetlerinin geliştirilmesi, iş yeri fiziki şartlarının yaşlı dostu ve hijyen koşullarına uygun olarak dizayn edilmesi, yaşlı işçilerin işe ve iş yerine adaptasyonunu kolaylaştıracaktır. Esnek iş modelleriyle yaşlı işçilerin işe bağlılığı desteklenecek ve sürdürülebilir istihdama katkı sağlayacaktır (Cao ve Hou,2020:21).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLI İSTİHDAMI

Yaş, işe dönüşlerde önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Özellikle tam zamanlı işlerde yaşlı iş gücünün işe dönüş ihtimali azalmaktadır. Yaşlı istihdamını arttırmak için yaşlı iş gücünün hali hazırda olduğundan daha fazla iş imkânlarına sahip olmasının önemine işaret edilmektedir. İlave olarak yaşlı iş gücünün istihdam edilebilirliklerinin sağlanmasında, yeni beceriler edinmelerini destekleyecek eğitim fırsatlarının yaratılması gerektiği vurgulanmaktadır (Charni, 2022:954-955). Deeg ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ise bireysel özelliklerin istihdamın artışında önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Norveç ve Hollanda'nın mukayese edildiği ilgili araştırmada bireysel özellikler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, sağlık durumu, işlevsel imkânlar, tecrübe, eşin çalışıyor olması/olmaması belirlenmiştir. Kuşkusuz iş gücüne katılımda bireysel özellikler tek başına belirleyici olmayıp bu konuda ülkelerin istihdam politikalarının niteliği daha fazla etkili olduğu görülmektedir (Deeg, 2021:1-2).

Japonya'da yaşlı istihdamı üzerine yapılmış araştırmalara göre yaşlı iş gücünün çalışma hayatında devamlılığının sağlanabilmesi için;

1. Çalışma ortamları yaşlı dostu olmalı, yaşlıların teknik bilgi ve becerilerine uygun iş modelleri oluşturulmalıdır (Hoshi v.d., 2017:8).
2. Kamu emeklilik maaşları, yaşlı iş gücünü istihdamda kalmaya teşvik edecek şekilde düzenlenmelidir (Seike,2003:4).
3. Esnek çalışma desteklenmeli kıdem yerine beceriye dayalı ücretlendirme politikası teşvik edilmelidir (OECD, Nisan 2018:19).

ABD'de yaşlı bireylerin gelir kaynaklarını emekli maaşları, emeklilik tasarrufları, tam ve yarı zamanlı işlerden kazandıkları gelirlerden oluşmaktadır (Mather v.d.,2015:8-9). ABD'de yaşlı işçilerin çalışma hayatına döndürülebilmesi ve bunun sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için belli başlıklar altında düzenlemeler

bulunmaktadır. Amerikan iş gücünün yaşlanmasına ilişkin hazırlanan rapora göre bu düzenlemeler şöyle sıralanmaktadır (Görev Gücünün Amerikan İşgücünün Yaşlanmasına İlişkin Raporu, 2008: 23-37);

1. Yasal mevzuatın yaşlı istihdamına ilişkin engel ve sorunları iyileştirebilecek yönde düzenlenmesi
2. Yaşlı işçileri konu alan araştırmaların desteklenerek bu alanda daha fazla bilgi sahibi olunması
3. İşverenlere yönelik yaşlı istihdamının fırsatlarını açıklayıcı ve teşvik edici farkındalık çalışmalarının yapılması
4. Çalışma hayatında girişimci olmak isteyen yaşlı işçilerin desteklenmesi
5. Yaşlı işçilerin çalışma hayatında tutabilmek/tutunabilmelerini kolaylaştırmak için konaklama imkânlarının sağlanması
6. Amerikan ekonomisinin ihtiyaç duyduğu veya büyüme hedefleri doğrultusunda ortaya çıkan yeni sektörlerin iş gücü taleplerine, yaşlı işçilerin hazırlanması.
7. Emeklilik konusunda yaşlı işçilerin bilgilendirilmesi, bu amaçla gerekli eğitim uygulamalarının düzenlenmesi.

Blau ve Shvydko'da 45-69 yaş arasındaki yaşlı işçilerle, genç kadınların işlerini muhafaza etme eğilimlerini incelemiş ve yaşlı işçilerin işlerini muhafaza etme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı araştırmada işyerindeki katı yönetim anlayışının işlerini muhafaza etme eğilimini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Blau ve Shvydko, 2011:464). Her dört yaşlıdan birinin ailesinin ekonomik sorumluluğunu üstlendiği İtalya'da yaşlı yetişkinler, ailelerine bakabilmek için istihdamda kalmayı seçmektedirler. (Leombruni ve Villosio,2005: 16-17). Polonya'nın da dâhil olduğu dört orta Avrupa Ülkesinde 60-64 ve 55-59 yaş arası işçilerim işte kalma olasılıklarının araştırıldığı bir çalışmada tarım ve sanayi sektörlerinde düşük pozisyonlu işlerde çalışanların ve partnerlerinin iş gücünde olmadığı yaşlı iş gücünün işte kalma olasılıklarının düşük olduğu buna karşılık sağlık ve eğitim sektörlerinde yüksek pozisyonlu işlerde çalışan ve partnerlerinin de iş gücünde olduğu 60 yaş ve üstü yaşlı iş gücünün işte kalma olasılıklarının yüksek

olduğu kanıtlanmıştır. Mezkûr çalışmada Polonya ve Çekya’ daki yaşlı iş gücü istihdamındaki artışın nedenleri arasında yükseltelen emeklilik yaşı/erken emeklilik hakkındaki kısıtlayıcı düzenlemeler de sayılmaktadır (Hardy v.d., 2018:89). Başka bir çalışmada da eğitim, sağlık ve emeklilik yaş düzenlemelerinin çalışanların işe devam ve emeklilik kararlarını etkilediği kanıtlanmıştır (Ruzik-Sierdzińska, 2018: 55).

Yükselişe rağmen Avusturya’da yaşlı işçilerin istihdamı bugün seviyede bulunmamaktadır. Bunun için şu öneriler sunulmaktadır (Republik Österreich, 2013:11-12);

1. Yaşlı işçileri iş gücüne entegre edecek uygulamalar desteklenmelidir
2. İkinci iş gücü piyasasını canlandıracak değişiklikler yapılmalıdır
3. Toplumu, yaşlı iş gücünden haberdar edecek ve yaşlı işçilerin çalışma hayatındaki istihdamlarını teşvik edecek bilgilendirme çalışmaları hayata geçirilmelidir

Fransa’da yaşlanma politikalarında yaşlı nüfusun ihtiyaçlarını etkin şekilde giderebilmek öncelikli amaç olarak belirlenmiştir. Bu minvalde arz-talep uyumu sadece ulusal değil uluslararası işbirlikleriyle de ilişkilendirilmektedir. Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planında yer verilmiş yaş önerilerinden faydalanılmaktadır. Bu planda yer alan yaş önerileri arasında şunlar yer almaktadır: - yaşlı onuru korunmalıdır, -yaş ayrımcılığı ile mücadele edilmelidir, -yaşlı yetişkinlerin topluma sosyal katılımı sağlanmalıdır,-yaşlı yetişkinlerin ihtiyaçları olan sağlık–bakım hizmetlerine ulaşimleri kolaylaştırılmalıdır (Capitaine ve Caudron, 2017:17-18). Bu alanda çalışmalar yapmış olan araştırmacılar tarafından yaşlı iş gücü istihdamını arttıracak, teşvik edecek ve işçilerin çalışma hayatında uzun süreler kalmalarını sağlayacak yönelik şu önerilerde bulunmaktadır (Barabasch ve Dehmel, 2012:246-247).

1. İş gücü piyasalarında yaşlanma, kariyer geçiş süreci olarak yeniden tanımlanmalıdır.

2. Yaşlı iş gücünün olumlu yönlerinin öne çıkarıldığı algı faaliyetleri yapılmalıdır. Bu sayede yaşlı iş gücüne yönelik olumsuz önyargılar değiştirilerek onlara daha fazla iş fırsatı sağlanacaktır.
3. Girişimcilik desteklenerek yaşlı iş gücünün kendi işlerini kurmaları teşvik edilmelidir.
4. Yaşlı iş gücünün üretkenliklerini arttıracak ve istihdamda daha uzun süre kalmasını eğitim fırsatlarına erişim kolay hale getirilmelidir.

Yapılmış bir araştırmaya göre yaşlı işçilerin istihdamda devamlılık ya da istihdamdan çekilme kararlarını (emekli olmalarını) etkileyen faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler (Takala v.d., 2015:16-17).

1. İş gücü piyasası: serbest meslek erbabı daha geç emekliye ayrılmaktadır
2. Mevzuat: Yeni emeklilik reformu, vb
3. Finans: gelir seviyesi emeklilik kararını etkilemektedir
4. Eğitim: eğitim seviyesi çalışma yeteneğini etkilemektedir
5. Özel hayat: evli ya da bekâr olmak emeklilik kararını etkilemektedir. Bekârlar, daha geç emekliye ayrılmaktadır.
6. Örgütsel şartlar: örgütsel adalet, işveren desteği, çalışma saatleri, izinler vb emeklilik kararını etkilemektedir.
7. Yapılan iş: iş- yaşam ilişkisi emeklilik kararını etkilemektedir.
8. Sağlık- Çalışabilirlik: sağlıklı hasta olmak ya da çalışmaya engel durumların varlığı emeklilik kararını etkilemektedir.
9. Güdüleme: Çalışanı işte kalmaya teşvik edecek ödül, olumlu tutum ve davranış, vb. faktörler emeklilik kararını etkilemektedir

2.1. Yaşlı İstihdamının Avantajları

Nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak yaşlı işçilerin, çalışma hayatına dönüşleri gelecekte öngörülen iş gücü arz eksikliğine riskine çözüm olarak bugünden tartışılmaktadır. Yaşlı işçilerin iş gücü piyasasında istihdam edilmelerinin avantajlarının yanı sıra dezavantajları da bulunmaktadır. Stratejik Düşünme, sorun

çözme, bağlantı kurma, rehber olma yeteneğine sahip olmaları, marka yüzü olarak kabul edilmeleri, sadık ve disiplinli olmaları yaşlı istihdamının avantajları olarak tespit edilmiştir.

Stratejik Düşünme Yeteneği: Finlandiya İş sağlığı Enstitüsüne göre yaşlı işçilerin sahip olduğu güçlü yönler bulunmaktadır. Yaşlı işçiler keskin gözlü, bütünsel algı yeteneğine sahip kişiler olarak kabul edilmektedir (Tikkanen vd., 2016: 1-6). İş gücü planlamasında şirketler yaşlı çalışanları daha üst düzey pozisyonlara taşıma eğiliminde bulunmaktadırlar. Akıllı insanları gemide tut prensibi yaşlı çalışanların tecrübe ve deneyimlerine dayandırılmaktadır. Bununla birlikte her çalışanın sağlayabileceği katkı yaşa ve tecrübelerine göre değişebilmektedir. Nüfus yaşlanırken firmalar, istihdamda yaş yerine istihdam edilen/edilecek kişilerin sunabilecekleri katkıya odaklanmaktadır (Charman, 2015). *Sorun Çözme Yeteneği:* Yaşlı işçilerin argütasyon, yansıtma ve başa çıkma becerisine ve dili etkin kullanma yeteneğine sahip oldukları kabul edilmektedir (Tikkanen vd., 2016:1-6). Ayrıca eleştirel düşünme yetenekleri, sorunlara doğru açılarla yaklaşmalarını sağlamaktadır (Finkelstein vd., ty:1). İşyerindeki zorlukların üstesinden gelmek için yaşlı çalışanların güçlü yönlerinden faydalanılmaktadır. Tecrübeleri, olgunlukları, sakinleştirici telkinleri olan yaşlı çalışanlar, işyerinde ortaya çıkabilecek sorunların çözümünde, yardımcı olabildiklerine inanılmaktadır (nibusinessinfo.co.uk, e.t. 16.04.2023). *Bağlantı Kurma Yeteneği:* Yaşlı işçiler, gerek kurum içinde gerekse kurum dışında bağlantıları güçlü, sosyal sermayeleri geniş çalışanlar olarak kabul edilmektedirler. Bilhassa müşteri portföyü geniş olan yaşlı çalışanlar sadık müşteri avantajından faydalanarak çalıştıkları firmaya katkı sağlamaktadırlar. Yaşlı çalışanların, yıllar içinde kurdukları bağlantıları ve ilişkileri sürdürme yetenekleri bulunmaktadır. Müşteriler açısından da uzun süreli çalışanlarla karşılaşmak firmaya ya da markaya güveni beslemektedir. Kendilerini tanıyan çalışanlarla karşılamak müşterilerin kendilerini iyi hissetmelerine, yabancılık çekmemelerine, uzun süreler taleplerini ya da kendilerini tanıtmalarına gerek kalmamasını sağlamaktadır (Finkelstein vd., ty:6). Yapılmış bir çalışmaya göre yaşlı işçiler, otomasyonun tamamlayıcı parçası olarak görülmektedir. Bu bağlamda verimliliği düşüren bir sermaye olarak değil donanımlı olmaları nedeniyle firmalarca katma değer olarak

değerlendirilmektedir. Mezkûr çalışmada yaşlı iş gücü payındaki artışın genç ve orta yaşlı iş gücü payındaki artışla doğru orantılı olduğu, genç ve orta yaşlı işçilerin, yaşlı işçileri tamamladıkları düşünülmektedir (Carta v.d., 2021:4,25-26). *Rehber Olma Yeteneği*: Yaşlı işçiler deneyimli çalışanlar olarak nitelendirilmektedirler. Deneyimli olmak nasıl doğru yapılır? sorusunun cevabını net şekilde bilmek olarak tanımlanmaktadır. Deneyimli yaşlı çalışanlar, genç çalışanların hatalarını düzelterek, doğru kararlar almalarına katkı sağlayarak onlara en iyi şekilde rehberlik edebilme yeteneğine sahip bulunmaktadırlar. Öte yandan genç çalışanlar yaşlı çalışanları bir baba olarak görmekte ve işi doğru öğrenebilmek için onların izinden gitmektedirler. Bu bağlamda yaşlı çalışanlar genç nesil çalışanların eğitiminde önemli rol oynamaktadırlar (Finkelstein vd., ty:5). Bunlara ek olarak yaşlı işçilerin istihdamı, nesiller arası dayanışma ruhunun canlı kalmasını sağlamaktadır. Yaşlı insanların bilge ve güvenilir olduklarına inanılmaktadır. Yaşlı çalışanlara duyulan güvenin ise deneyimin olumlu bir getirisi olarak düşünülmektedir (Vantage Aging, 2022). *Sadık ve Disiplinli Olma Yeteneği*: Çalışma hayatında, yaşlı çalışanların yaptıkları işi ciddiye aldıkları, disiplinli oldukları, erken gelip geç çıktıkları, iş yerinde daha uzun süre kaldıkları ve az izin kullandıklarını görülmektedir. Yaşlı çalışanlarda sadakat duygusunun gelişmiş olması, yaşlı işçilerin ağırlıklı olduğu işletmelerde, iş gücü devir hızının düşük olmasını sağlamakta ve işverenleri yaşlı işçi istihdamına yönlendirmektedir. Bilhassa işçi sirkülasyonu yüksek olan işletmelerde işverenler genç işçiler yerine yaşlı işçileri tercih etmektedir (Finkelstein vd., ty:1-3). *Marka Yüzü Olma Yeteneği*: Yıllarını tek bir kurumda geçiren yaşlı çalışanlar ait oldukları firmanın, işletmenin bir diğer deyişle toplumda tanınan adıyla markanın parçasını oluştururlar. Marka yüzü yaşlı çalışanlar müşterilerin güvenini kazanmış değerli elemanlar olarak kabul edilmektedir. Örneğin bir tiyatro grubunda uzun yıllardır çalışan yaşlı çalışan ya da hediyelik ürünlerin satıldığı bir dükkânda yıllardır çalışan yaşlı işçi/çalışan, tiyatro grubunun ya da hediyelik eşya satan markanın parçasını oluşturmaktadırlar. Öte yandan yaşlı çalışanlar genç müşterilerin anılarında da yer almaktadır. Çocukluktan yetişkinlik dönemine kadar aynı kasap dükkânından ve aynı kasapçıdan alışveriş yapan bir müşteri için kasap dükkânı ve kasapçının yeri kutsal kabul edilmektedir. Marka yüzü olma becerisi, satıcı – müşteri ilişkisinin uzun

yıllara yayılmasını sağlarken, müşterilerde aidiyet duygusunu geliştirmektedir (Finkelstein vd., ty:8).

2.2. Yaşlı İstihdamının Dezavantajları

Nüfus yaşlanırken yaşlı işçilerin istihdamına ilişkin kaygılar da gün yüzüne çıkmakta olup bu kaygılar yaşlı istihdamının dezavantajları olarak başlıklandırılmıştır. Bu dezavantajlar arasında teknik, ekonomik, becerilerde azalış, organizasyonel ve eğitim verimliliğinde azalış, performans-ücret dengesinde bozulma yer almaktadır.

Teknik Becerilerde Azalma: Yaşlı işçilere yönelik ön yargıların yaşa bağlı değil, genel olarak yaşlı işçilerin beceri eksikliğinden kaynaklandığını gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Teknik becerilerde azalma yaşlılık, hastalık, yaralanma vb. nedenlere bağlı olabilmektedir. Fiziksel gücün, dayanıklılığın azalması olarak kabul edilmektedir. Beceri eskimesinin ayrıca, yetersiz kullanıma bağlı olduğu da düşünölmektedir. bu bağlamda emeklilik hayatı, beceri kaybı dönemi olarak ortaya çıkmaktadır. Teknik becerilerde azalma insan sermayesinin stoğunu etkilemektedir (Mayhew and Rijkers, 2004:7). Teknolojik ilerlemeler, robot teknoloji, otomasyon iş gücü talebini etkilemektedir. Bu etkinin kalıcı olup olmayacağı geşeceğin işsiz gelecek olup olmayacağı konusu tartışmalıdır. Gelecekte ortaya çıkabilecek iş gücü ihtiyacı sorunu teknolojik gelişmelerle aşılabileceği varsayılmaktadır. Rutin, orta beceri gerektiren işler teknolojik ürün ve hizmetlerle ikame edilmektedir (Brunetti ve Ferri, 2020:8-13). *Ekonomik Becerilerde Azalma:* Yaşlı işçilerin diğer yaş gruplarına göre daha az eğitimli oldukları düşünölmektedir. Bu durum onların çalışma hayatında elverişsiz konumda olmalarının nedeni olarak görölebilmektedir. Bilgi güncellenmedikçe eski bilgiler modası geçmiş, miadı dolmuş, tedavölden kalkmış bilgiler olmaktadır. Teknolojik gelişmeler organizasyonların yenilenmesini zorunlu kılarken yaşlı işçilerin de kendilerini değişen şartlara göre yenilemeleri kaçınılmaz olmaktadır. Aksi halde işin gerektirdiği bilgilerden yoksun olan yaşlı işçiler gözden çıkarılabilmektedir (Mayhew ve Rijkers, 2004:7). *Organizasyonel Azalma:* Organizasyonel azalma beşeri sermayenin değerini etkilemektedir. İşletmeler için insan sermayesi, o işletmenin varlığının devamı için vazgeçilmez

öneme sahip kabul edilmektedir. Dolayısıyla işten ayrılan her bir işçi, beşeri sermayenin değerinde azalmaya yol açarken aynı zamanda organizasyonda da azalmaya neden olmaktadır. bir süre sonra organizasyonda işi yapacak ya da işi sonraki nesle öğretecek yetkin, deneyimli, usta eleman sıkıntısı yaşanabilmektedir. Bu sorun organizasyonların varlığını riske sokarken organizasyonların kapanlarına da sebep olabilmektedir (Mayhew ve Rijkers, 2004:7). *Eğitim Verimliliğinde Azalma*: Yaşlı işçiler, genç işçilere nazaran daha az eğitim almaktadırlar. Bu durumun nedenleri olarak; (Mayhew ve Rijkers, 2004:8-9).

- 1) Yaşlı işçiler, daha düşük eğitim seviyesi ile kendilerini işi yapamaya yeterli hale geldiklerini düşünmeseler dahi idare edecek seviyeye geldiklerini düşünmektedirler
- 2) Yaşlı işçiler için uygun eğitim fırsatlarının az olduğu düşünülmektedir
- 3) Yaşlı işçilerin eğitilmelerinin kolay olmadığına inanılmaktadır.

İş polarizasyonu ile yüksek nitelikli ve düşük nitelikli pozisyonlara iş gücü talebi artmaktadır. Yaşlı nüfus oranında artış yaşanmasına rağmen işverenlerin yaşlılara olan önyargıları devam etmektedir. İşverenlerce genç işçilerin değişen koşullara kolay adapte olabildikleri, inisiyatif alabildikleri, yeniden eğitilebilir oldukları, yaşlı işçilerin ise yaşa bağlı bilişsel yeteneklerinde azalma olduğu bu azalmanın motivasyonlarını düşürdüğü, dikkatlerinin azaldığı, kayıplardan kaçmaya çalıştıkları vb. önyargılar düşünülmektedir (Brunetti ve Ferri, 2020:8-13). *Performans – Ücret Dengesinde Bozulma*: Ücretlerin performanstan hızlı yükselmesi yaşlı işçilerin maliyetli oldukları kanısını güçlendirmektedir. Yaşlı işçilerin yaşa bağlı üretkenlikleri düşerken kıdeme bağlı ücretlerinin artması yaşlı işçileri, pahalı ve riskli hale getirmektedir. Öte yandan yaşlı işçilerin diğer yaş gruplarına kıyasla daha az üretken olduklarına ispatlayan çalışma bulunmamaktadır (Mayhew and Rijkers, 2004:6). Hollanda’da 1990’lı yıllardan bu yana istihdamda yaşlı iş gücü oranı artmaktadır. Bu artışta sosyal güvenlik ve emeklilik sisteminde yapılan reformların, eğitim seviyesindeki yükselişin ve sağlıktaki gelişimin etkisi olduğu düşünülmektedir (Kalwij v.d.,2018:1). Nüfusun yaşlanması yaşlı iş gücüne olan talebi arttırmaktadır. Genel kanı yaşlı işçilerin işlerini kaybetme tehlikesi yaşamadıkları fakat emeklilikten sonra tekrar işe yerleşme sürelerinin uzun olduğu

yönündedir. Bu konuda yapılmış bir araştırmaya göre yaş ve üretkenlik, yaş ile iş gücü maliyetleri arasında kambur ilişki bulunmaktadır. Yaş kriteri üretkenlik ve iş gücü maliyetlerini etkilemektedir. En yüksek üretkenlik 30-45 yaş arası işçilerde iken en düşük üretkenliğin 25 yaş altı ve yaşlı iş gücünde olduğu, genç işçilerin üretkenliği iş gücü maliyetlerinin üzerinde iken yaşlı işçiler için iş gücü maliyetlerinin altında kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeplerle işverenlerin yaşlı iş gücü istihdamından kaçındığı düşünülmektedir (Van Ours ve Stoeldraijer, 2011:114,132-133).

2.3. Yaşlı İstihdamının Engelleri

Yaşlı istihdamının engelleri konusu açıklanırken doğru anlaşılabilmesi için ayrıntıya gidilerek çalışma hayatı dışındaki engeller ve çalışma hayatı içindeki engeller olarak ikiye ayrılmıştır.

2.3.1. Çalışma Hayatı Dışındaki Engeller

Yaşlı istihdamının karşılaştığı engeller arasında yer alan ekonomik, toplumsal, sağlık, hukuki, kültürel, psikolojik engeller çalışma hayatı dışındaki engeller olarak açıklanmıştır.

2.3.1.1.Ekonomik Engeller

Gelişmekte olan ülkelerde ise kaynaklar gençlerin ihtiyaçlarına ayrılmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde ise yaşlı bireylerin bakımı akrabalara bırakılmaktadır. Bugün ise yaşlı bakım maliyetlerinin bir alt yapı sorunu olduğu tartışılmaktadır (Samorodov, 1999:4-5)

Genç işçiler işten ayrıldıktan sonra yeni bir iş bulmaları için geçen süre yaşlı işçilere kıyasla daha kısa olduğu ispatlanmıştır. Yaşlı işçilerin iş bulmada zorluk yaşamları yaş faktörüne bağlanmaktadır (Axelrad vd., 2018:1).

Hükümetler yaşlı işçiler için iş gücü talebini arttırmayı planladıkları politikalar, hem halk hem de diğer muhalifler tarafından tepkiyle karşılaşmaktadır. Yaşlı istihdamına karşı direnişin nedeni olarak ekonomide sabit sayıda iş olması ve yaşlı işçilerin genç

işçilerin istihdam olanaklarını sınırladığı kabul edilmektedir. Genç işsizliğin çözümü olarak yaşlı işçilerin emekli edilmeleri gerektiği savunulmaktadır. Öte yandan erken emeklilik politikalarından beklenen sonucun alınamaması, yaşlı işçilerin emekliye ayrılmalarının gençlerin istihdamı üzerinde olumlu bir etkisinin olmadığını ispatlamıştır (Jasmin ve Rahman, 2021:1).

Ekonomik açıdan bir başka konu ise yaşlı işçilerin yüksek ücretlere çalıştığına ilişkindir. Ücret miktarlarının yaşla ilişkilendirilmesi yaşlı işçilerin maliyetli olduğunu düşündürmektedir. Buradaki temel soru ise ücretlerin, işçinin üretkenliğine kıyasla yüksek olup olmadığına yöneliktir. Bu bağlamda yaş, yaşlı işçileri ücretler yönünden dezavantajlı pozisyona düşürmektedir (Mayhew ve Rijkers, 2004:6).

2.3.1.2.Toplumsal Engeller

Yaşlı işçilere yönelik toplumda yaygın ön yargılar bulunmaktadır. Bilhassa ABD’de 1990’lı yani erken emekliliğin trend olduğu yıllarda, yaşlı işçilere yönelik ön yargıların sert olduğu görülmektedir. İhtiyarlamış bir köpeğe yeni numaralar öğretilemez deyişi o yıllarda yaygın şekilde kullanılmaktadır (Rix ,1990;xiii).

Günümüzde yaşlı erkek işçilerin işe dönme nedeninin iş için mi zevk için mi sorusunun cevabı belirsizliğini korumaya devam etmektedir. Yaşlı kadın işçiler için durum daha giriftir. Kadınların demografik dönüşüm ne olursa olsun, ailede içindeki rolleri devam etmektedir (Munnell and Sass, 2008: 61). Kadınların çocuk bakma sorumluluğu ve ilerleyen yaşlarda yaşlı ebeveynlere bakma yükümlülükleri sürmektedir. Evli kadınlar arasında kadınların işte kalma ve işe devam kararları üzerinde eşlerinin de etkisi bulunmaktadır. Kadın işçiler bazen ev işleri, çocuk bakımı gibi işlerle ilgilenmek için bazen hasta eşine daha iyi bakabilmek için bazen ailesine boş vakit ayırabilmek için iş yaşamından çekilmektedir (Munnell ve Sass, 2008: 76-77).

2.3.1.3.Sağlık Engelleri

Yaşlı işçilerin işe devam kararları üzerinde önemli bir faktör olan sağlık, işe devam eden yaşlı işçilerin de işi sürdürme kararları üzerinde etkili olmaktadır. Hasta yaşlı işçinin hastalık durumunu işverenine açıklaması ise stres ve endişeye neden olmaktadır. İşverenlerin hasta yaşlı işçilere empati ile yaklaşmaları süreci kolaylaştırmakta iken aksi durumda zorlaştırmaktadır (Centre for Ageing Better, 2018:4).

Sağlığın bozulması işçileri, işverenler için daha az çekici hale getirmektedir. İşçiler içinse yapılan işi ve çalışma ortamı hasta işçiler için zor ve dayanılmaz hale de dönüşebilmektedir (Munnell ve Sass, 2008:35;49).

Şüphesiz işletmelerde işin icrası sırasında yaşanabilecek kazalar, bütün çalışanların başına gelebileceği gibi yaşlı çalışanlar için daha fazla risk oluşturmaktadır. Yaşanabilecek kazalar yaşlı işçilerin sağlığını kalıcı yönde etkileyebileceği gibi mevcut rahatsızlıklarının tetiklenmesi de neden olabilmektedir (Government of Western Australia Department of Commerce, 2016:2). Öte yandan Sağlığın kötü olması/kötüleşmesi yaşlı işçi işsizliğinin en önemli nedeni olarak kabul edilmektedir (Centre for Ageing Better, 2018:8). İşverenin işletmede gerçekleştireceği risk değerlendirme çalışmaları başta yaşlı işçiler olmak üzere bütün çalışanlar için elzem görülmektedir.

2.3.1.4.Hukuki Engeller

İstihdamda yaş ayrımcılığı yasağı yaş ayrımcılığı denildiğinde akla ilk gelen yasal uygulama olarak bilinmektedir. Söz konusu yasa her ne kadar 40 yaş ve üzeri kişilere yaş ayrımcılığını yasaklıyor olsa da işverenin nesnel gerekçelendirmesi bu yasağı delmesine yol açmaktadır. Yasadaki boşluklar istihdamda yaş ayrımcılığı uygulamalarını engellenebilmesini önleyememiştir. İşveren tarafından, yaş dışında makul faktörlerin varlığı ispatlandığı takdirde 40 yaş üstü kişilerin işe alınması hukuka uygun hale gelebilmektedir (Office of the Federal Register, 2012).

Türkiye’de ilana konulan iş ilanlarında ise yaş şartının olması yaşlı kişilerin işe girişlerinin önünde önemli bir engel olarak durmaya devam etmektedir. Örneğin kaymakamlık alım sınavlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinde belirtilen genel şartlara ek olarak özel şartlar kısmında yaş şartı da düzenlenmiştir (T.C. İçişleri Bakanlığı, et.17.04.2023). Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak idari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik’in 6. Maddesi gereği iş gücü ihtiyacı durumunda istihdam edilecek personelin otuz altı yaşından gün almamış olması kabul edilmiştir. Yönetmeliklerle güvence altına alınan yaş sınırlaması uygulamasının toplu taşıma hizmetlerin de de düzenlenmiştir. 4925 Sayılı Karayolları Taşıma Kanununa göre çıkarılmış olan Karayolları Taşıma Yönetmeliğinin şoförlerde aranacak nitelik ve şartları belirleyen 34. Maddesinin (c) bendi “...şoförlerin 66 yaşından gün almamış olmaları” hükmü uyarınca 66 yaş ve üzerindeki SRC Türü Mesleki Yeterlilik Belgesi verilmemektedir (İBB, et.17.04.2023).

2.3.1.5.Kültürel Engeller

Batıda toplumsal yapının içinde yaşlı insanların, hem fiziksel hem de zihinsel olarak yavaş olduklarına, bu yüzden eğitilmelerinin zor olduğuna ilişkin söylemler yer almaktadır (Crook ve Heinsteins, 1980:1-143). Batılı toplumlarda yaşlılar ölümü simgelemektedir. Bu nedenle sadece toplumdan değil çalışma hayatından da tecrit edilmişlerdir. Yaşlılar, ekonomiye katkısı olmayan lüzumsuz ve artık ölmesi gerekli canlılar olarak görülmektedir. Yaşlıların sürekli tüketen, üretmeyen, üretemeyen, maliyet unsuru varlıklar olarak düşünölmeleri onları yalnızlığa itmektir. Batılı devletlerin kültürel kodlarında kutsal olanın gençler olduğuna inanılmaktadır (İlbey, 2021). Türk kültüründe ise yaşlılara saygı, hürmet ve onlara sahip çıkmak kutsal bir görev olarak kabul edilmektedir. Evladın görevi anne ve babaya yardımcı olmak, gerektiğinde bakımlarını üstlenmek ve en iyi şekilde onların ihtiyaçlarıyla ilgilenmektir. “Tay yetişirse at dinlenir, oğul yetişirse baba dinlenir” sözü Türk kültürünün kodlarına yerleşmiş bulunan büyüklere hürmet ve saygıyı vurgulamaktadır. Eski Türk törelerinden bugünlere kadar gelmiş olan geleneklere

göre küçük erkek evlat evlendiğinde anne ve babası ile kalmakta ve onların bakımı ile ilgilenmektedir. Yine İslam dinine göre de yaşlılara hürmet etmek dini bir vecibe olarak kabul edilmektedir (Sarıkavak, 2017: 281-287). Dolayısıyla batı kültüründe ölümü hatırlattıkları ve işe yaramaz görüldükleri için çalışma hayatından dışlanan yaşlıların, Türk – İslam kültüründe saygı ve hürmet gereği çalışma hayatının içinde olmaları desteklenmemektedir. Belli bir yaşa ulaşmış anne ve babanın bakım, giyim, barınma vb. her türlü ihtiyacını karşılamak evlatların yerine getirmekle mükellef oldukları yükümlülük şeklinde kabul görmektedir. Anne ve babaya hürmetin kutsal bir görev olduğuna inanılmaktadır.

2.3.1.6.Psikolojik Engeller

Yaşlı işçilerin, çalışma hayatına ilişkin beklentilerinin mevcut şartlarla çelişmesi yaşlıların iş arama cesaretlerini olumsuz etkilemektedir (Rix, 1990:26). Yapılan bir araştırmaya göre işçiler, çalıştıkları örgüte sağladıkları faydayı kronolojik yaşlarıyla ilişkilendirmekte daha genç olmaları halinde örgüte daha fazla fayda sağlayabileceklerine inanmaktadırlar. Psikolojik olarak yaşlı işçiler yaşlarıyla ters orantılı olarak yeteneklerinin azaldığını düşünmektedirler (Crook ve Heinsteins, 1980:24-27). İş gücü piyasasında kendilerinden daha genç işçilere kıyasla dezavantajlı durumda olan yaşlı işçiler için ayrımcı tutumlar bulunmaktadır. Bu durum yaşlı işçilerin kendilerini, toplumdan dışlandıklarını düşünmelerine neden olmaktadır (Samorodov, 1999:14).

Yaşlanma beraberinde bedensel ve ruhsal değişiklikler getirmektedir. Boy/vücut değişikliği, kas gücü azalması, iyileşme sürecinde yavaşlama, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları, denge-duruş bozuklukları, duyu organlarına ilişkin bozulmalar, kronik hastalıklar bedensel değişimleri oluştururken algılama, hafıza, süreçlerine ilişkin bilişsel değişimler, olaylara verilen tepkilerin şiddetinde azalma psikolojik ve zihinsel değişimleri oluşturmaktadır (IOSH, 2003:3).

2.3.2. Çalışma Hayatı İçindeki Engeller

Yaşlı istihdamının karşılaştığı engeller arasında işveren, iş gücü profili, çalışma şartları, çalışma süresi, tersine yaş ayrımcılığı ve istihdam politikaları çalışma hayatı içindeki engeller olarak açıklanmıştır.

2.3.2.1.İşveren Engeli

Toplumda yaşlı işçilere karşı geliştirilmiş olan ön yargıların bir benzeri, işveren tutumunda da görülmektedir. Genel olarak yaşlı insanların; fiziksel ve zihinsel olarak yavaş oldukları, eğitilmelerinin zor olduğu, değişime kapalı oldukları, kaza geçirme ihtimallerinin yüksek olduğu, asabi oldukları düşünülmektedir (Crook ve Heinsteins,1980:2).

İşverenler, yeni bir şey öğrenemeyeceklerini düşünerek yaşlı işçileri eğitmek istememektedirler. Kronolojik yaşa bağlı olarak yaşlı işçilerin değişime uyum sağlayamayacakları, yeteneklerinin azaldığına inanılmaktadır. Kimi işverenler yaşlı işçileri yaşlı işçileri üretken olmayan, eğitilemeyen pasif personeller olarak görmeye devam etmektedir (DELSA, 2006:1-2).

2.3.2.2.İş Gücü Profili Engeli

Teknolojik gelişmelerle birlikte yaşlı çalışanların yeniliklere daha az adapte olabildikleri düşünülmektedir. Çok sayıda ülkede yaşlı çalışanların bilgisayar kullanmada zorlandıkları iddia edilmektedir (Friedberg, 1999: 32). İş gereksinimleri her zaman aynı olmamakla birlikte değişen koşullar, yeni iş profillerini ve bu profillere uygun çalışanları gerektirmektedir (Walwei ve Deller, 2021:342).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşlı işçiler üretkenlikleri sınırlı ve masraflı işçiler olarak sınıflandırılmaktadır. İşten çıkarmalar bu yaş grubunda yoğunlaşmaktadır. Bu sonucun iki önemli nedeni bulunmaktadır. İlki kamu sektöründeki özelleştirmelerdir: rekabetçi çalışma hayatı 50 yaş ve üstü işçileri maliyet tehdidi olarak kabul etmektedir. İkincisi ise özel sektördeki küreselleşme yarışıdır: Firmalar arasındaki

yüksek rekabet yaşı işçiler aleyhine uygulamaların ve işten çıkarmaların artışına neden olmaktadır (Harper, 2009:ba).

Dördüncü sanayi devrimiyle birlikte siber sistemler, bulut bilişim, robot teknoloji, nesnelerin interneti, büyük veri, arttırılmış gerçeklik, 3D baskı teknolojisi, yapay zekâ teknolojisi konuşulmaktadır (Asghar vd. 2020:4-9).

Yukarıdakilere ek olarak mesleki statü de yaşı iş gücünün istihdam edilebilirliğini etkilemektedir. Buna göre düşük mesleki statü, yeni beceriler edinebilmenin önünde engel olarak görülmektedir. Yüksek mesleki statüde bulunan işçilere kıyasla düşük mesleki statüde bulunanlar daha az istihdam edilebilmektedir. (Hennekam,2015:932-941).

2.3.2.3.Çalışma Şartları Engeli

İşyerinde, yaşı işçilerin sağlığında ani bozulmalara yol açan faktörlerde bulunmaktadır. Ses, aydınlatma, kullanılan araçlar yaşı çalışanların sağlığında anlık etkilere ve rahatsızlıklara neden olabilmektedir. Çalışma ortamlarını yaşı işçiler için daha çekici hale getirebilmek için bu faktörlerin ortamdan uzaklaştırılması gerekmektedir. Yaşlanan nüfusun bir sonucu olarak gelecek yüzyılda iş gücü piyasalarının yaşı işçilerden oluşacaktır. Bu bağlamda bugünden, iş sağlığı ve güvenliğine dair konular ve bu yöndeki bütün uygulamalar daha önemli hale gelmektedir (Reischl, 2007:128).

Örgütlerin kötü çalışma koşullarına sahip olmaları, esnek olmayan çalışma şartları yaşı işçilerin iş gücü piyasasından kaçmalarına neden olmaktadır (DELSA, 2006:1-2).

2.3.2.4.Çalışma Süresi Engeli

Uzun çalışma sürelerinin çok sayıda olumsuz sonuca yol açtığı tespit edilmiştir. Çalışma süreleri bilhassa sağlık ile ilişkilendirilmektedir. Bu konuda yapılmış araştırma sonuçlarına göre kısa süreli çalışan işçilerin uzun süreli çalışan işçilere

kıyasla emekliliği daha az düşündüklerini ispatlamıştır (Bell ve Rutherford, 2013: 28).

Dünya sağlık Örgütü'ne göre ise en az 55 saat çalışma süresi nedeniyle 2016 yılında 398 bin kişinin felç, 347 bin işçinin kalp rahatsızlığı nedeniyle hayatını kaybettiği tahmin edilmektedir. Bilhassa orta yaşlı ve daha yaşlı erkek işçilerde ölümlerin daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Uzun çalışma süreleri meslek hastalıklarının en önemli faktörü olarak kabul edilmektedir (WHO, 17.05.2021).

2.3.2.5.Tersine Yaş Ayrımcılığı Engeli

Yaşlı çalışanlar, genç çalışanlar hakkında olumsuz görüşlere sahip olduklarına inanılmaktadır. Yaş ve deneyimsizlik vb. nedenlerle yaşlı çalışanların genç çalışanları acemi olarak tanımladıkları, aynı nedenle yaşlı çalışanların genç çalışanların fikirlerini ciddiye almadıkları bu nedenle genç çalışanların yaşlı çalışanların yanında kendilerini huzursuz hissettikleri savunulmaktadır. Bu durum üniversiteden yeni mezun genç işçilerin çalışma heveslerini de olumsuz etkilemektedir. Geleneksel iş hiyerarşisinde yaşlı çalışan en üstte genç çalışan en alt pozisyonda bulunmaktadır. Yaşlı çalışanların, genç çalışanlar hakkında ön yargılı olmaları nesiller döngüsü olarak nitelendirilmektedir. Nesiller döngüsü anlayışına göre genç çalışanların yaşlı çalışanlar karşısında daha mütevazı olması beklenmektedir. Günümüzde Z kuşağı ile bu döngü daha şiddetli bir hale dönüşmüştür. Yaşlı çalışanlar Z kuşağının; saygısız, tembel, radikal, şımarık, sadakatsiz, olduklarını iddia ederken genç çalışanların iş-yaşam dengesi konusunda bencil olduklarını düşünmektedirler. Genç çalışanların aile yemeğine katılma, aile ile daha fazla vakit geçirme veya spor yapmak için işten erken çıkmaları yaşlı çalışanların öfkelenmektedir. Aynı şekilde genç çalışanların da çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına ve kariyerlerini bitirme pahasına sinirlenmelerine neden olabilmektedir. Yaşlı çalışanların, genç işçileri işten ve iş yerinden soğutan davranışlar sergilemeleri yaşlı çalışanlara karşı sevgisizlik dâhil olumsuz yargılar gelişmesine ve yaşlı çalışanların uyumsuz olduklarının düşünülmesine yol açmaktadır (Morgan, 2021).

2.3.2.6.İstihdam Politikaları Engeli

Yaşlı işçiler maliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. Yaşlılık aylığı, maluliyet, işsizlik yardımları vb. yardımlar yaşlı işçileri emekliliğe özendirirken, artan yaşlı nüfus ve artan emekli sayısına paralel olarak bu yardımların hükümetler için maliyet unsuruna dönüşeceği de düşünülmektedir. Buna ek olarak yaşlı istihdamının işsizlik oranlarını artmasına neden olacağına inanılmaktadır. Gelecek yüzyıl yaşlı işçilerin zamanı olsa da günümüzde yaşlı işçiler iş gücü talebindeki düşüşün nedeni olarak görülmektedir. Bu yüzden emeklilik, genç iş gücü için boşalan pozisyonlar anlamına gelmektedir. Geçmişte erken emeklilik hakkının kabul edilmesindeki amaç genç işsizliği önlemektir (DELSA, 2006: 1-2).

2.4. Geçmişten Bugüne Yaşlı İstihdamı

Artan mali ihtiyaçlar insanları iş gücü piyasasında daha uzun süre kalmaya zorlamaktadır. Günümüzde uzun dönemde sosyal güvenlik sistemlerinin gelir gider dengesini bozduğundan erken emeklilik imkânları bir avantaj değil dezavantaj olarak görülürken; ücretlendirmede de ücret artışının sağlayacağı tanımlanmış faydadan verimliliğin ortaya çıkardığı tanımlanmış katkıya geçiş ile ilgili önemli bir davranış değişikliği göze çarpmaktadır. Yaşlı insanları, çalışma hayatına dâhil ederken onların fiziksel koşullarına uygun işlerin sağlanması önem arz etmektedir. Aksi durumda ağır fiziksel güç gerektiren işler yaşlı işçilerin zorlanmasına, işi yürütememesine ve nihayet işi bırakmasına sebep olacaktır (Berde ve Tőkés,2021:80-83,94-95).

Serbest piyasada emek potansiyeli farklılığına rağmen yaşlı işçiler istihdamına uygun önerilen sektörler bulunmaktadır. Emlak, otel- konaklama,sağlık, sosyal hizmetler yaşlı işçilerin istihdamına uygun sektörler arasında yer almaktadır (Kalabina v.d.,2021:842-854).

Bundan yaklaşık 40 yıl önce de yaşlı işçiler değerli kaynaklar olarak tanımlanmaktadır (Lynch, 1984:447). İş gücü planlamasında şirketler yaşlı çalışanları daha üst düzey pozisyonlara taşıma eğiliminde bulunmaktadırlar. *Akıllı insanları gemide tut* prensibi yaşlı çalışanların tecrübe ve deneyimlerine dayandırılmaktadır. Bununla birlikte her çalışanın sağlayabileceği katkı yaşa ve

tecrübelerine göre değişebilmektedir. Nüfus yaşlanırken firmalar, istihdamda yaş yerine istihdam edilen/edilecek kişilerin sunabilecekleri katkıya odaklanmaktadır (Charman, 2015). Grileşen iş gücünde kadınların yeniden istihdama katılımı da ayrıca desteklenmektedir (Myers ve Douglas, 2017: 21).

Günümüzün yaşlı kadın çalışan örnekleri bireyin her yaşta verimli olabileceğini kanıtlamaktadır. AB'nin Türkiye'nin öncü kadınlar çalışmasında listeye eklediği kadın filozof İoanna Kuçuradi (d. 1936) ileri yaşına rağmen aktif olarak çalışma hayatında yer almaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, e.t.14.07.2022).

2.4.1. Batıdaki Tarihsel Gelişimi

Genel itibarıyla sanayi devrimi endüstride milat olarak görülmekte ekonominin ve refahın bundan sonra iyileştiği düşünülmektedir (Clark, ty:1-3). Nüfusun hızla artması, köyden kente işçi göçü ve kente yığılan işsizler ordusu, hammadde fazlalığı, burjuvazi sınıfının ortaya çıkması ve buna bağlı olarak kapitalizmin doğmasını sağlayan kapital birikimde hızlı artışın yaşanması, yeni düşünce sistemlerinin ortaya çıkması (protestan çalışma ahlakı, aydınlanma düşüncesi) ve geniş halk kitlelerince desteklenmesi sanayi devriminin ortaya çıkmasında manivela etkisi yapmıştır (Wikipedia). Sanayi devrimi ve ardılı olan sanayileşme hareketi, köyden kente göçe, kent hayatında gettolaşmaya, gecekondu kültürünün doğmasına neden olmuştur. Nitekim geçim şartlarının zorlaşması ailedeki her bireyin çalışma hayatına katılmasına neden olmuş ve aile kurumunun temelini bozmaya başlamıştır. İş gücündeki arz-talep dengesi talep kesimi aleyhine bozulmuş ücretler geçimlik düzeylerde kalmıştır. Batı literatüründe bu zaman dilimi proto-sanayileşme olarak adlandırılmaktadır (Yavuz, ty:1-2).

İkinci sanayi devrimiyle birlikte üretim faaliyetlerinin artışına bağlı olarak iş gücüne duyulan ihtiyacında arttığı görülmektedir. Kadınlar, erkekler, çocuklar fabrikalara, madenlere işçi statüsü ile girmişlerdir. Göçmenlerin ABD'ye akın etmesine neden olmuştur. Fırsat aramak için 1860-1890 yılları arasında yaklaşık 14 milyon göçmenin ABD'ye geldikleri tahmin edilmektedir. Öte yandan düşük ücret, kötü çalışma şartları, uzun çalışma saatleri, hastalıklar işçilerin işte kalma sürelerinin kısa

olmasına neden olmuştur. Bu bağlamda emeğin sömürülmesi ikinci sanayi devriminin karanlık yüzü olarak nitelendirilmiştir (Mohajan, 2020:5-21).

1980’li yıllar fosil yakıtların yükselme devri olarak kabul edilirken, fosil yakıtlara olan bağımlılığın endüstrinin geleceğini tehlikeye sokacağı düşünülmektedir. Tartışmalar devam ederken üçüncü sanayi devrinin ayak sesleri duyulmaktadır. 1990’lı yılların ortalarında internet ve yenilenebilir enerjinin gelişmesi üçüncü sanayi devriminin başlangıç zamanı kabul edilmektedir. Farklı görüşlere göre ise 1950’li yıllar üçüncü sanayi devriminin başlangıcı 1990’lı yıllar ise üçüncü sanayi döneminin zirveye ulaştığı “dijital devrim” olarak kabul edilmektedir (Mohajan, 2021:3). Üçüncü sanayi devriminde iş gücünün yerini alan makimeler daha az iş gücü maliyeti, yüksek üretkenlik sağlamaktadır. İşçilerin yerini alan makineler başta işsizlik sorununun sorumlusu olarak düşünülmektedir (Rifkin,2011:273-274). Üçüncü sanayi devrimi farklı yazarlarca sentetik yaşamın başlangıcı (Peters ve Venkatesan,2010:148), biyosermayenin (biocapital) doğumu (Rose, 2007:252-260), ve küresel bir meydan okuma olarak nitelendirilmektedir. Teknolojideki ilerleme (mikroçipler, fiber optikler, BİT, lazer teknoloji, biyogenetik, robotik, vb.) endüstriyel güçler arasındaki rekabetin artmasını sağlamaktadır (Finkelstein ve Newman, 1984: 53). Bu durum nitelikli iş gücünün (analitik beceriye sahip, eleştirel düşünebilen, yaratıcı vb.) arandığı bir devir olarak şekillenmektedir (Liu ve Grusky, 2013:1330). 1990’lı yıllarda Amerikalı erkek ve kadınlar için en uygun emeklilik yaşı 62 görülmesine rağmen bu yaş grubunda bulunanların pek çoğunun sağlıklı ve güçlü oldukları kabul edilmektedir. Bu yıllarda bir politika olarak savunulan erken emeklilik uygulamasından vazgeçilerek ileri yaşlarda çalışmayı teşvik eden politikaların teşvik edildiği görülmektedir (NLM, 1996). On dokuzuncu yüzyılın sonlarında yaşlı işçi tanımının emeklilik kavramı ile ortaya çıktığı görülmektedir. O yıllarda 60 ve 70’lerinde olan erkeklerin üretken oldukları düşünülürken emeklilik olgusu ile birlikte bu yaş grubunun “yaşlı işçi” olarak nitelendirildiği görülmektedir. Yaşlı işçi kavramı ve ilgili yaş grubundaki kişilerin kendilerini yaşlı işçi olarak tanımlamalarındaki esas neden sistemin ürettiği algı ile ilişkilendirilmektedir. On altıncı yüzyılda İngiltere’de, yaşlıların sadece %2’sinin çalışamaz olduğu yaşlı erkeklerin çok fazla çaba ve zaman gerektirmeyen işlerle uğraştıkları görülmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yaşlı işçiler üretkenlikleri sınırlı ve masraflı işçiler olarak sınıflandırılmaktadır. İşten çıkarmalar bu yaş grubunda yoğunlaşmaktadır. Bu sonucun iki önemli nedeni bulunmaktadır. İlkinin kamu sektöründeki özelleştirmeler oluşturmaktadır: Rekabetçi çalışma hayatı 50 yaş ve üstü işçileri maliyet tehdidi olarak kabul etmektedir. İkincisini ise özel sektördeki küreselleşme yarışı oluşturmaktadır: Firmalar arasındaki yüksek rekabet yaşlı işçiler aleyhine uygulamaların ve işten çıkarmaların artışına neden olmaktadır. Bunun istisnası ise İsveç'te gerçekleşmektedir. İsveç çalışma hayatında etkin olan *son giren ilk çıkar* geleneği yaşlı işçilerin korunmasını sağlamıştır (Harper,2009:8-11). 1980 ve 1990'lı yıllarda trend olan erken emeklilik miadını çoktan doldurmuşken işverenler için yaşlı istihdam olanakları bazı yazarlarca altın çağ olarak nitelendirilmektedir (Taylor, 2009:49-51).

2011 yılına gelindiğinde ise Almanya Hannover Fuarı'nda üretilen bir terim olan endüstri 4.0 dördüncü sanayi devrimi olarak anılmaktadır. Mikro boyutta akıllı fabrikaları makro boyutta ise geniş tabanlı inovasyonu ve teknolojinin fiziksel, dijital ve biyolojik alanlarla etkileşimini temsil eden M-form (çok bölümlü form) endüstrine geçiş anlamına gelmektedir (Schwab,2016: 11-15; Abe 2009: 61). Yapay zeka, dördüncü sanayi devriminin elektrik enerjisi olarak kullanılırken (PwC, 2018:4), robotik teknoloji ve yapay zeka birbirini tamamlamaktadır İnsan emeğinin robotlarla ikamesi, kaybolan meslekler işsizlik kaygısını beslemektedir (Schwab,2016:37-38). Yaşadığımız yüzyılda yaşlanma bir sorun olarak varlığını korurken dördüncü sanayi devrimi ile beraber fenomene dönüşen dijital endüstrinin en fazla yaşlı işçileri olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Hâlihazırda yaşlı işçilere yönelik önyargıların nedenleri arasında teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamaları/sağlayamayacakları gelmektedir. Fakat bu sorunun yaş ile ilgili olmayıp, eğitim-öğretim sorunu olduğunu savunanlarda bulunmaktadır. Çünkü teknolojideki gelişmeler daha az kas gücü daha fazla beyin gücünü gerektirmiştir. Gelecekte iş gücüne talep eğitilmiş kesime yönelik olacaktır. Bu bağlamda düşük vasıflı yaşlı işçilerin işsiz kalma riski devam etmektedir. Yüksek eğitilmiş yaşlı işçilerinse istihdamdaki devamlılıklarının daha yüksek olacağına inanılmaktadır. Öte yandan yaşlı işçilerin iş gücü piyasasından dışlanmaları, dışlanan bu deneyimli iş

gücünün kimlerle ikame edileceği sorusu, bu konuda varılan sonuçları paradoksa dönüştürmektedir. Yaşlanma hızla devam ederken yaşlı işçilerin becerilerini arttıracak eğitimler, yaşam boyu öğrenme programları yaşlı işçileri dördüncü sanayi devriminin ihtiyaç duyduğu iş gücüne dönüştürmek için düşünülen en uygun araçları oluşturmaktadır (Yang, 2019:3-5; Koller, 2021:15-17,33-37;Hirschi.2018:3; Mayhew ve Rijkers,2004:3-6).

2.4.2. Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi

Batıda birinci sanayi devrimi yaşanırken Osmanlı’da gerileme dönemi yaşanmaktadır. Bu dönemde yaşanan savaşlar imparatorluğunu siyasi açıdan yıpratırken, şartları ağır anlaşmalar ve toprak kayıpları ekonomiye zarar vermiştir. Osmanlı siyasi arenadaki konumunu korumak için denge politikası yürütmüştür. (Adıgüzel, 2015:125-130). O dönem kabul edilen Baltalimanı antlaşmasıyla yerli tüccarların yabancı tüccarlar karşısında direnci zayıflamış ve bu durum yerli tüccarların kepenk indirmesine, kendi namına çalışan yaşlıların ekonomik hayattaki yerlerini kaybetmelerine ve işsizliğin artmasına neden olmuştur (Milliyet,2020). Osmanlı’da 1909 yılındaki düzenlemeyle (askeri sınıf hariç) zorunlu emeklilik yaşı 65 olarak kabul edilmiştir (Kala, 2018:92). İşçilerin emeklilik haklarına ilişkin şartlar ise 8 Nisan 1875 tarihli Tersane-i Amire’de Müstahdem Amele-i Daimenin Mütekaidini ile bunların Eytam Ve Eramiline Tahsis Olunacak Maaşat Hakkında Nizamname’nin hükümlerine göre yapılmaktadır. Buna göre işçilerin emekliliğe hak kazanabilmeleri için 30 yıl çalışmaları ve maaşlarından her ay %2 kesinti yapılması gerekmektedir. Emekli maaş tutarı ise ödenen aylığın üçte biri olarak hesaplanmaktadır. Genel olarak Osmanlı’da emekliliğe ilişkin kayıtlarda, ücret-maaş-zam-dul ve yetim aylıkları konularına ilişkin uygulamaların ihtiyaca ve şartlara binaen düzenlendiği görülmektedir. En önemlisi çalışma hakkı anlayışının tesis edilmiş olduğu anlaşılmaktadır (Martal,1999:1691-1698).

Tablo 2.1: Osmanlı’da Emeklilik Düzenlemelerini İçeren Bazı Kanunlar

Kanun	Prim Ödeme	Hizmet Süresi
1906-Umum Askeri Mütেকaidin Ve Eytam ve Eramili Kanunname-i Hümayununa	Yüzde Beş	Otuz Sene (Barış Zamanında)
1909 Tarihli Askeri Tekaüt ve İstifa Kanunu	Yüzde On	En Az Yirmi Sene
1873 Tarihli Umur-u Hidemat-ı Rusumiyede Daimi Olmak üzere Müstahdem Bulunanlara İlişkin Nizamname	Yüzde İki	Otuz Sene
1884 Tarihli Memurin-i Mülkiye Terakki Ve Tekaüt Kararnamesi	Yüzde Beş	Otuz Sene
1883 Tarihli İdare-İ Sıhhiye’nin Tekaüt Nizamnamesi	Yüzde Beş	Altmış Yaş ve Otuz Sene
1887 Tarihli Devair-i Askeriyede Müstahdem Memurin Ve Ketebe-i Mülkiye Tekaüt Nizamnamesi	Yüzde Beş	Otuz Sene
Rüsumat Kantarcıları İle Muhafaza Kayıkçılarının tekaütlerine Dair Talimat-ı Hususiye	Yüzde Beş	Otuz Sene
1909 Tarihli Memurin-i Mülkiye’nin Tekaüdüne Dair Kanun	Yüzde Beş	Otuz Sene
1894 Tarihli Tarik-i İlmiye Tekaüt Nizamnamesi	Yüzde Beş	Otuz Sene
1881 Tarihli Kara Kuvvetleri Askeri Tekaüt Sandığı Nizamnamesi (Özger , 2011:212)	Yüzde Beş	Otuz Sene

Kaynak: Kala, 2018: 95-122; Özger, 2011:212.

Tablo 2.1’e göre Osmanlı Devleti’nde genel olarak çalışanların prim ödeme oranı yüzde beş, hizmet süresi ise otuz sene olarak kabul edilmiştir.

Memur statüsünde mesleğe giriş için asgari yaş şartının 20 olduğu (Kulaksız, 1999:39) düşünüldüğünde çalışanlar, en erken 40 en geç 50 yaşında emekli olabilmektedirler. Her ne kadar emeklilik düzenlemelerinde hizmet sürelerine ilişkin şartlar bulunsa da özel olarak çıkarılan kanunlarla yaş haddinin belirlendiği de görülmektedir. Örneğin sadece kara kuvvetleri için oluşturulan Asâkir-i Berriye Tekâüd Kanunnâmesin’de en yüksek yaş haddinin müşirler için 70 olduğu ve en düşük yaş haddinin de mülazımlar için 52 olduğu anlaşılmaktadır (Özger,2011:217). Osmanlı’da kamu kurumlarının dışına çıkıldığında ise esnaf birliklerinin çalışma

hayatında geniş yere sahip oldukları görülmektedir. Esnaf birliklerini ise bir araya getiren lonca teşkilatları bulunmaktadır. Lonca teşkilatının yönetim yapısında kethüda, lonca ustası, yiğitbaşı, işçi başına ek olarak ihtiyar ustalar yer almaktadır. İhtiyar ustalar çırak, kalfa ve ustaların eğitim işlerinden sorumludur. Ticaretteki gedik usulü gereği ustadan sonra mesleği oğlu icra edebileceği (Yıldırım,2015:217-227) gibi ustalık hakkı murisler tarafından satışa da çıkarılabilmektedir (Akbaş,2018:195). Osmanlı'da yaşlı istihdama yönelik istihdam politikası kamuda askeri sınıf haricinde bulunmazken toplusal hayattta yaşlı çalışanların en yaygın ve en yoğun şekilde lonca teşkilatında ve esnaf birliklerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Ülkenin, 1920'li yıllarda Kurtuluş Savaşı'ndan sonra insan sermayesine ihtiyacı bulunmaktadır. (Akyıldız ve Eroğlu,2004:44). 1923-38 yılları arası dönemin politika mimarı Mustafa Kemal Atatürk'tür (Aksoy,2009:17-19) ve Atatürk'ün devletçilik ilkesi; fertlerin teşebbüsünü destekleyen, fertlerin yetersiz kaldığı alanlarda ise devletin ekonomiye yapıcı müdahalesi olarak ifade edilmektedir (Oransay,1972:556). İsmet İnönü dönemine gelindiğinde, İnönü her ne kadar İkinci Dünya Savaşı'ndan uzak durma siyaseti izlenmişse de savaşın en kötü senaryolarına tedbir olarak 1 milyon asker hazırlanmış ve bekletilmiştir. Bu durum iş gücünün zayıflamasına neden olmuştur. Arka arkaya sıkı önlemler içeren yasal düzenlemeler kabul edilmiştir. Bunların arasında toprak ağalarının sert muhalefetine neden olan, özünde daha adil bir toprak dağılımını amaçlayan 1945 tarihli 4753 sayılı Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu bulunmaktadır (49W, 2022; Uluatam, e.t.05.01.2023). Toprak reformu ile toprak ağalarının tekelinde olan geniş araziler çiftçiye dağıtılmıştır. Bu sayede çiftçi kendi toprağını ekip biçme, kendi ürününü yetiştirme, kendi namına çalışmka suretiyle istihdam sağlama olanağına sahip olmuştur. Köylü, bağımlı çaşan iken girişimci olmuştur. Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu tarım sektöründe aile işletmelerinin temelini hazırlamıştır. Ailenin en yaşlı üyesinin / üyelerinin de tarım sektöründe istihdama katkı sağlaması cihetinden aile işletmeleri yaşlı istihdamı açısından önemli kabul edilmektedir.

Tablo 2.2: 1935-1950 Arası Yaş Gruplarına Göre Oran Ve Sonuçlar

Yıl	Toplam nüfus	0-14		15-64		65 +	
		Oran	Bin	Oran	Bin	Oran	Bin
1935	16,158,385	41,4	6,689,571	54,7	8,838,636	3,9	630,177
1940	17,820,950	42,1	7,502,619	54,3	9,676,775	3,5	623,733
1945	18,790,174	39,5	7,422,118	57,1	10,729,189	3,3	620,075
1950	20,947,188	38,3	8,022,773	58,4	12,233,157	3,3	691,257

Kaynak: DPT, 2007:6

Yukarıdaki tabloya göre 1935-1950 yılları arası 65+ nüfus oranında, 1940-1950 arası ise 0-14 yaş grubu oranında azalma görülmektedir.

Tablo 2.3: 1935-1950 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş

Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı /65+ (%)	Ortanca yaş (yıl)
1935	7,14	21,21
1940	6,51	19,58
1945	5,85	19,95
1950	5,66	20,14

Kaynak: TÜİK, Aralık 2012:14-15

Tablo 2.3'te görülebileceği gibi 65+ yaşlı bağımlılık oranı 1935 yılında %7,14 iken, 1950 yılına gelindiğinde %5,66'dır. 1935 yılında ortanca yaş 21 yıl iken 1950 yılında bu değer 20 yıla düşmektedir.

Bu dönem çıkarılan kanunlar incelendiğinde, bağımsız çalışanların sosyal sigorta haklarına yönelik mevzuat bulunmadığı, bağımlı çalışanların ise tamamını kapsayan sosyal sigorta düzenlemesinin olmadığı kanaati hâsıl olmaktadır. (4772 sayılı 1945 tarihli İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu; 4792 sayılı 1945 tarihli İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu; 1949 tarih 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı

Kanunu). Ayrıca temel politika belgelerinde yaşlı istihdamına ilişkin düzenlemelere rastlanılmamıştır. Bu durum yaşlı istihdamının bir problem olarak görülmediğini göstermektedir.

Yeni bir seçim sistemi ile (Benhur,2007: 62) 14 Mayıs 1950’de Demokrat Parti’nin seçimleri kazandığı iktidarın el değiştirdiği 1950 sonrası Demokrat Parti döneminde ekonomide önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir (Kanca,2012:48-49). İktisadi kalkınmanın özel sektörle gerçekleştirebileceği söylemini savunan parti, devletin ekonomiye müdahalesini desteklememektedir (Şahin, 2009:103).

Tablo 2.4: 1950-1960 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl	Toplam nüfus	0-14		15-64		65 +	
		Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon
1950	20,947,188	38,3	8,022,773	58,4	12,233,157	3,3	691,257
1955	24,064,763	39,3	9,457,451	57,3	13,789,109	3,4	818,201
1960	27,754,820	41,2	11,434,985	55,2	15,320,660	3,5	971,418

Kaynak: DPT, 2007:6

Demografik yönden 1950-1960 tarihleri arası nüfus artmaktadır. Tablo 2.4’e göre 1950 yılında yaklaşık 21 milyon olan toplam nüfus 1960 yılında 28 milyona ulaşmaktadır. Yine 1950 yılında yaklaşık 700 bin olan 65 yaş ve üzeri nüfusun 1960 yılında 1 milyona yaklaştığı görülmektedir.

Tablo 2.5: 1950-1960 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş

Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı/65+ (%)	Ortanca yaş (yıl)
1950	5,66	20,14
1955	5,99	20,44
1960	6,40	20,26

Kaynak: TÜİK, Aralık 2012: 14-15

Yine tablo 2.5'te görülebileceği gibi 65+ yaşlı bağımlılık oranı 1950 yılında %5,66 iken 1960 yılında %6,40'tır. 1950 yılında ortalama yaş 20,14 yıl iken 1960 yılında da 20,26 yıl olarak görülmektedir. Bu değerler, Türkiye'nin genç nüfus oranının yüksek olduğunu göstermektedir.

1960 yılına gelindiğinde ise değişen siyasi yapıyla birlikte çok sayıda düzenlemenin hayata geçirildiği görülmektedir. (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013:1313). Tarımda makineleşme artarken bunun yan etkisi olarak köyden kente göç de yaşanmaktadır. Tarımdaki iş gücü şehirlerdeki iş gücüne katılmakla kalmamış imzalanan anlaşmalar gereği Fransa ve Almanya'ya da işçi gönderilmiştir. Yurt dışına işçi gönderilmesindeki esas amaç ülkeye döviz girmesini sağlamaktır. Ülke ekonomisi, 1977 yılına kadar her yıl büyürken bu yıldan sonra Demirel'in tabiriyle 70 sente muhtaç hale gelmiştir. Bunun nedeni ise siyasi istikrarsızlık olarak aktarılmaktadır (49W, 2022).

Tablo 2.6: 1960-1980 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl	Toplam nüfus	0-14		15-64		65 +	
		Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon
1960	27,754,820	41,2	11,434,985	55,2	15,320,660	3,5	971,418
1965	31,391,421	41,9	13,153,005	54,1	16,982,758	4,0	1,255,656
1970	35,605,176	41,8	14,882,963	53,8	19,155,584	4,4	1,556,627
1975	40,347,719	40,6	16,381,173	54,8	22,110,550	4,6	1,855,995
1980	44,736,957	39,1	17,492,150	56,1	25,097,432	4,7	2,102,636

Kaynak: DPT, 2007:6

Demografik yönden 1960-1980 tarihleri arası nüfus artmaktadır. Tablo 2.6'ya göre 1960 yılında yaklaşık 28 milyon olan toplam nüfus 1980 yılında 45 milyona ulaşmaktadır. Yine 1960 yılında yaklaşık 1 milyon olan 65 yaş ve üzeri nüfusun 1980 yılında 2 katına yükseldiği görülmektedir.

Tablo 2.7: 1960-1980 Arası Yaşlı Bağımlılık Oranı ve Ortanca Yaş

Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı/65+ (%)	Ortanca yaş (yıl)
1960	6,40	20,26
1965	7,33	19,34
1970	8,17	18,95
1975	8,39	19,46
1980	8,45	19,88

Kaynak: TÜİK, Aralık 2012: 14-15

Yine tablo 2.7’de görülebileceği gibi 65+ yaşlı bağımlılık oranı 1960 yılında %6,40 iken 1980 yılında %8,45’tir. 1960 yılında ortanca yaş 20,26 yıl iken 1980 yılında da 19,88 yıl olarak görülmektedir. Tabloya göre Türkiye’nin, 1960 yılına kıyasla 1980 yılında daha genç/genç nüfusa sahip bir ülke olduğu anlaşılmaktadır.

1983 sonrası Özal döneminde ise devletin iktisat politikası sosyal adaletçi, serbest piyasa ekonomisini dayandırılmıştır. Ortadirek olarak tanımlanan işçilere, esnaflara, çiftçilere, memurlara ve emeklilere münhasır tedbirler kabul edilmiştir. İlk defa emeklilerin bir diğer deyişle bu kategorideki yaşlıların ekonomik sorunları masaya yatırılmış ve emekli yoksulluğu resmi olarak kabul edilmiştir. Sosyal adalet ilkesi gereği durumlarının düzeltilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013:5978-5979). Dahası çalışmak isteyen herkesin önündeki engellerin kaldırılacağı dile getirilmiş, “herkes” ifadesi ile yaşlıların da dâhil edildiği istihdam politikasının desteklendiği duyurulmuştur. (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013: 5979-5981, 5987-5997). Bu bağlamda ilk defa yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliği temel politika belgelerinde yer almıştır.

1980-2000 yılları arasını demografik yönden incelendiğinde nüfusun giderek arttığı, en yüksek artışın 15-64 yaş arasında olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 2.8’e göre 1980 yılında 2 milyon 102 bin 636 kişi olan 65 ve üstü yaşlı nüfus oranının 2000 yılına gelindiğinde 3 milyon 864 bin 823 kişiye yükseldiği görülmektedir.

Tablo 2.8: 1980-2000 Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl	Toplam nüfus	0-14		15-64		65 +	
		Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon
1980	44.736.957	39,1	17.492.150	56,1	25.097.432	4,7	2.102.636
1985	50.664.458	37,6	19.049.836	58,2	29.486.714	4,2	2.127.907
1990	56.473.035	35,0	19.765.562	60,7	34.279.132	4,3	2.428.340
2000	67.803.927	29,8	20.205.570	64,5	43.733.532	5,7	3.864.823

Kaynak: DPT, 2007: 6.

Tablo 2.9: 1980-2000 Yılları Arası Yaşlı Bağımlılık Ortanca Yaş

Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı/65+ (%)	Ortanca yaş (yıl)
1980	8,45	19,88
1985	7,22	20,91
1990	7,06	22,21
2000	8,83	24,83

Kaynak: TÜİK, Aralık 2012: 14-15.

Tablo 2.9'a göre 1980-2000 yılları arası yaşlı bağımlılık oranlarına bakıldığında ise 1980 yılında 8,45 olan yaşlı bağımlılık oranının 1985 ve 1990 yıllarında gerilediği 2000 yılına gelindiğinde ise tekrar yükselerek 8,83 olduğu görülmektedir. Aynı tabloda ortanca yaş verilerine bakıldığında 1980-2000 arası dönemde her yıl arttığı görülmektedir.

Tablo 2.10: 1988-2000 Arası Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranları (bin)

Yıl	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	2545	2.121	2.527	2.302	2.135	1.591	1.341	1.150	997	557	490
1989	2536	2.079	2.519	2.400	2.243	1.692	1.334	1.147	1.059	683	531
1990	2503	2.143	2.572	2.394	2.307	1.784	1.400	1.227	1.014	689	509
1991	2725	2.570	2.776	2.659	2.312	1.761	1.397	1.164	916	531	478
1992	2540	2.627	2.835	2.680	2.393	1.858	1.402	1.152	895	562	519
1993	2264	2.430	2.767	2.615	2.362	1.874	1.368	1.044	804	529	444
1994	2490	2.715	2.939	2.771	2.489	2.008	1.454	1.113	918	566	547
1995	2368	2.697	3.075	2.860	2.589	2.164	1.503	1.149	918	631	633
1996	2439	2.815	3.188	2.907	2.661	2.257	1.530	1.147	921	655	677
1997	2323	2.764	3.288	2.925	2.663	2.271	1.625	1.124	909	649	664
1998	2261	2.750	3.468	2.989	2.741	2.343	1.711	1.155	914	688	758
1999	2277	2.761	3.453	3.086	2.776	2.404	1.739	1.175	869	690	819
2000	2061	2.635	3.539	3.078	2.737	2.386	1.782	1.160	852	606	745

Kaynak: TÜİK, Aralık 2012:155

Yukarıdaki tabloda 1999 ve 2000 yılı istihdam edilenlerin oranından fark görülmektedir. 1999 yılından 2000 yılına gelindiğinde 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfusun istihdamdaki sayısının azalmasında iki önemli neden üzerinde durulmaktadır. Bunlardan ilki Rusya'daki krizin ticaret ortağı olan Türkiye ekonomisini sarsması ve buna bağlı enflasyondaki yükselme, diğeri ise o dönem yaşanan Marmara Depremi'nin çalışma hayatını olumsuz etkilemesi olarak düşünülmektedir (BBC News Türkçe, 2018).

2000'li yıllardan bu yana geçen zaman, 20(+) yıl Ak Parti Hükümeti'nin iktidarda olduğu dönem olarak bilinmektedir. 2002 seçimlerinde iktidara gelen ve tek partili hükümet kuran Ak Parti (58. Hükümet), ilk hükümet programında ihracata dayalı stratejik planlama ekonomisini iktisadi ve mali politika olarak belirlediğini kamuoyuyla paylaşmıştır. Aynı programda doğrudan istihdama yönelik düzenlemelere rastlanılmazken dolaylı olarak istihdam ilişkin sonuçlara

ulaşılmaktadır. Programda tarım ve hayvancılık alanında üreticilerin destekleneceği kabul edilmektedir. Bu bağlamda tarım ve hayvancılık sektöründeki ferdi girişimler ve bu girişimler sonucu ihtiyaç duyulacak iş gücü ihtiyacının ekonomik hayat yansımaları (Neziroğlu ve Yılmaz, 2013:8000-8012) kendi namına çalışanlar ve işçiler olarak görüleceği bu cihetle istihdama katkı sağlanacağı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de 2000 yılı ve sonrası demografik yönden incelendiğinde 2000 yılında yüzde 5,7 olan 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus oranının 2021 yılında yüzde 9,7 olduğu görülmektedir. bu yaş grubunun 2040 yüzde 16,3’e 2080 yılında ise yüzde 25,6’ya yükseleceği tahmin edilmektedir. 2060 yılına gelindiğinde ise 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfusun, 0-14 yaş grubunu aşacağı öngörülmektedir (bkz. Tablo 2.11).

Tablo 2.11: 2000-2080 Yılları Arası Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl	Toplam nüfus	0-14		15-64		65 +	
	Milyon	Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon	Oran (%)	Milyon
2000	67.803.927	29,8	20.220.095	64,5	43.701.502	5,7	3.858.949
2005	70.460.823	28,8	20.268.647	65,3	46.044.068	5,9	4.148.108
2010	73.722.988	25,6	18.878.582	67,2	49.516.670	7,2	5.327.736
2015	78.741.053	24,0	18.886.220	67,8	53.359.594	8,2	6.495.239
2020	83.614.362	22,8	19.068.237	67,7	56.592.570	9,5	7.953.555
2021	84.680.273	22,4	18.975.963	67,9	57.459.186	9,7	8.245.124
2025	88.844.934	22,2	19.757.309	66,8	59.592.570	11,0	9.731.422
2030	93.328.574	21,3	19.844.213	65,8	61.418.270	12,9	12.066.092
2040	100.331.233	19,3	19.333.893	64,4	64.623.369	16,3	16.373.971
2060	107.095.998	16,9	18.126.086	60,4	64.727.126	22,6	24.242.787
2080	107.100.904	15,7	16.813.783	58,7	62.873.761	25,6	27.413.359

Kaynak: TÜİK, 18 Mart 2022b; 2005 için U.S. Census Bureau, e.t.30.01.2023; TÜİK, 14 Şubat 2013

Türkiye’de 2000 yılı ve sonrası yaşlı bağımlılık ve ortanca yaş durumu incelendiğinde 2000 yılında yüzde 10,5 olan yaşlı bağımlılık oranının 2021 yılında yüzde 14,3’e yükselmektedir. Yaşlı bağımlılık oranının 2040 yılında yüzde 25,3’e

2080 yılında ise yüzde 43,6'ya yükseleceği tahmin edilmektedir. 2000 ve sonrası ortanca yaş değerlerine bakıldığında ise 2000 yılında 25,8 yıl olan ortanca yaşın, 2021 yılında 33,1 yıla yükseldiği görülmektedir. Tahminlere göre ortanca yaşın 2040 yılında 38,5 yıl, 2080 yılında 45 yıl olacağı öngörülmektedir (bkz. Tablo 2.12).

Tablo 2.12: 2000-2080 Yılları Arası Yaşlı Bağımlılık ve Ortanca Yaş

Yıllar	Yaşlı bağımlılık oranı/65+ (%)	Ortanca yaş (yıl)
2000	10,5	25,8
2007	10,7	28,3
2010	10,8	29,2
2015	12,2	31
2020	14,1	32,7
2021	14,3	33,1
2025	16,4	34,1
2030	19,6	35,6
2040	25,3	38,5
2060	37,5	42,3
2080	43,6	45

Kaynak: TÜİK, 18 Mart 2022; TÜİK, 18 Mart 2021

Bu dönem çıkarılan kalkınma planlarında ise **İlk defa** onbirinci kalkınma planı ile yaşlı istihdamı / yaşlı işçiler konusu temel politika belgelerinde yer almıştır. 2019 yılından itibaren “yaşlı bireyler-çalışma hayatı” konusunun daha fazla konuşulduğu görülmektedir. 11. Kalkınma planının ardından düzenlenmiş olan yaşlılık Şurası, Türkiye ulusal raporu ve vizyon belgelerinde yaşlı istihdamı müstakil başlık olarak işlenmiş ve yaşlı istihdamına yönelik uygulanacak politikalar kamuoyuyla paylaşılmıştır.

2.5. Yaşlı İstihdamında Gelişmeler

Yaşlı nüfusun mevcut durumunun ve gelecekteki yaşlı nüfus tahminlerinin bilinmesi yaşlı istihdamının daha iyi anlaşılabilmesinde önem arz etmektedir. Bu bağlamda yaşlı nüfus eğilimi başlığında yaşlı nüfusun oransal durumuna mercek tutulmuştur.

Genelden özele gidilerek yaşlı nüfusun Dünya’da, AB ülkelerinde, OECD ülkelerinde ve ABD’deki sayısal durumu incelenmiştir. Ülke olarak ABD seçilmesinin nedeni güçlü ekonomiye sahip olmasına rağmen nüfusu hızla yaşlanan ülkeler arasında sayılmaktadır. Buna ek olarak güçlü siyasi rolü ekonomideki lokomotif etkisi ile günümüz Dünya politikasına yön vermeye devam etmektedir.

2.5.1. Nüfusun Yaşlanma Eğilimi

2.5.1.1.Dünya’da Yaşlanma

Nüfus verilerine göre 2022 yılı için Dünya nüfusu yaklaşık 8 milyar kişi olarak, yaşlı nüfus ise yaklaşık 800 milyon olarak tahmin edilmiştir. Buna göre Dünya nüfusunun yüzde 9,8’ini yaşlı nüfus oluşturmaktadır (TÜİK, 17.03.2023c). 2030 yılında her 6 kişiden birinin yaşlı kişi, 2050 yılına kadar ise Dünya’da yaşlı nüfus oranının 2,1 milyar olacağı varsayılmaktadır. Günümüzde yüksek gelirli ülkelerde nüfusun yaşlanmaya başladığı görülmektedir. Orta ve düşük gelirli ülkelerde ise 2050 yılına kadar yaşlı nüfusun üçte ikisinin görüleceği tahmin edilmektedir (WHO, 01.01.2022). Doğumda beklenen yaşam süresi Dünya ortalaması 2020 yılı için 72,6 yıl olarak hesaplanmıştır. 2020 yılı için Dünya’nın medyan yaşı 32 iken yaşlı bağımlılık oranı yüzde 14,8 olarak hesaplanmıştır. Nüfus projeksiyonlarına göre bu oran giderek artacağı öngörülmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı EYHGM, 2020:6-10).

2.5.1.2.AB Ülkelerinde Yaşlı Nüfus Eğilimi

Nüfus verilerine göre AB üyesi ülkelerin yaşlı nüfus oranı artmaktadır. AB ortalaması 2021 yılı için %21 olarak görülmektedir. Yaşlı nüfus oranı en yüksek

Avrupa ülkeleri İtalya (%23,7), Finlandiya (%22,9) ve Portekiz (%22,6) 'dır. Yunanistan, Almanya ve Fransa'daki yaşlı nüfus oranındaki artış ise dikkat çekmektedir. Yaşlı nüfus oranı en düşük Avrupa ülkeleri ise Lüksemburg (% 14,7), İrlanda (%14,8) ve Güney Kıbrıs (%16,5)'tır (OECD, et.01.05.2023). AB ülkelerinin yaşlı bağımlılık ortalaması 2022 yılı için %34'tür. Bu oranın önümüzdeki otuz yıl içinde %50'nin üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir (OECD, et.04.05.2023).

2.5.1.3.OECD Ülkelerinde Yaşlanma

Nüfus verilerine göre OECD ülkeleri arasında gelir seviyesi yüksek ülkelerde yaşlı nüfus oranının yüksek olduğu görülmektedir. 2021 yılı için yaşlı nüfus OECD ortalaması %17,6 olarak hesaplanmıştır. Bu ortalamanın üzerinde kalan OECD ülkeleri Avusturalya, Avusturya, Belçika, Kanada, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Japonya, Litvanya, Letonya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Birleşik Krallık 'tır. Bu ülkeler arasında Japonya %28,9 oranı ile Dünya'da en yüksek yaşlı nüfus oranına sahip ülke olarak öne çıkmaktadır (OECD, et.01.05.2023). OECD ülkelerinin yaşlı bağımlılık ortalaması 2022 yılı için %32,4'tür. Bu oranın önümüzdeki otuz yıl içinde %50'nin üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir (OECD, et. 04.05.2023).

Tablo 2.13:OECD Ülkelerinde Demografik Oranlar /2022

Ülke Adı	Nüfus (milyon)	Toplam Doğurganlık Oranı (%)	Kaba Doğum Oranı(%)	Doğumda Beklenen Yaşam Süresi (yıl)	Kaba Ölüm Oranı(%)
Avusturalya	26.141.369	1,7339	12,3	83,09	6,77
Avusturya	8.913.088	1,5067	9,45	82,27	9,85
Belçika	11.847.338	1,7685	10,95	81,86	9,64
Kanada	38.232.593	1,5699	10,17	83,8	8,12
Şili	18.430.408	1,758	12,75	79,79	6,52
Kolombiya	49.059.221	1,9466	15,21	74,89	7,73
Kosta Rika	5.204.411	1,8623	14,28	79,64	4,91
Çekya	10.705.384	1,4919	8,59	79,73	10,74
Portekiz	10.242.081	1,43	8,0	81,5	10,9

Danimarka	5.920.767	1,7719	11,22	81,66	9,52
Estonya	1.211.524	1,6141	8,75	77,88	13,1
Finlandiya	5.601.547	1,7398	10,42	81,76	10,35
Fransa	68.305.148	2,0341	11,66	82,59	9,54
Almanya	84.316.622	1,5744	9,08	81,51	11,98
Yunanistan	10.533.871	1,3951	7,61	81,49	12,04
Macaristan	9.699.577	1,4828	8,65	77,2	12,88
İzlanda	357.603	1,954	12,96	83,64	6,56
İrlanda	5.275.004	1,9185	12,32	81,66	6,73
İsrail	8.914.885	2,558	17,41	83,35	5,05
İtalya	61.095.551	1,2217	6,95	82,59	11,31
Japonya	124.214.766	1,3832	6,95	84,83	11,59
Güney Kore	51.844.834	1,1013	6,92	82,97	7,12
Letonya	1.842.226	1,5423	8,73	75,91	14,65
Litvanya	2.683.546	1,6093	9,26	75,78	15,12
Lüksemburg	650.364	1,6291	11,61	82,98	7,21
Meksika	129.150.971	1,6753	13,55	72,32	7,71
Hollanda	17.400.824	1,7757	10,99	82,16	9,24
Yeni Zelanda	5.053.004	1,8618	12,78	82,54	6,89
Norveç	5.553.840	1,8312	12	82,55	7,96
Polonya	38.093.101	1,4015	8,5	78,76	10,71
Slovakya	5.431.252	1,4552	8,94	78,31	10,13
Slovenya	2.101.208	1,5952	8,3	81,82	10,4
İspanya	47.163.418	1,2711	7,13	82,55	10,22
İsveç	10.483.647	1,6666	10,83	82,7	9,46
İsviçre	8.508.698	1,5802	10,36	83,23	8,4
Türkiye	83.047.706	1,928	14,28	76,21	6,05
Birleşik Krallık	67.791.400	1,6282	10,79	81,94	9,07
ABD	337.341.954	1,84317	12,2773	80,59	8,3818

Kaynak: U.S. Census Bureau, e.t.14.05.2022

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi OECD ülkeleri arasında kaba doğum oranı yüksek ülkeler %17 İsrail, % 15 Kolombiya, %14 Kosta Rika, %14 Türkiye, % 13 Meksika'dır. Bu ülkelerin doğumda beklenen yaşam süreleri ise (İsrail 83 yıl, Kosta Rika 79 yıl, Türkiye 76 yıl, Kolombiya 74 yıl, Meksika 72 yıl) kaba doğum oranları ile doğru orantılı değildir. Fakat İsrail'in doğumda beklenen yaşam süresi kaba doğum oranı düşük olan İtalya ile aynı olup 83 yıldır. İtalya ise Japonya'dan sonra doğumda beklenen yaşam süresi en yüksek olan ikinci ülkedir.

Tablo 2.14:OECD Ülkelerinde Yaşlı Bağımlılık Oranı (%), 2020-2075

Ülke	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2050	2075
Avusturalya	27.7	28.8	29.5	30.2	30.8	31.2	32.2	32.8	41.6	48.4
Avusturya	31.3	33.0	33.7	34.5	35.5	37.1	37.7	39.0	56.0	63.1
Belçika	33.1	35.4	36.2	37.1	38.1	37.1	39.9	40.9	51.3	54.0

Kanada	29.8	31.2	32.3	33.4	34.6	36.2	36.9	38.1	44.9	54.5
Şili	19.7	20.9	21.7	22.7	23.6	23.6	25.7	26.9	44.6	61.2
Kolombiya	15.0								36.0	
Kosta Rika	16.6								41.6	
Çek Cumhuriyeti	33.8	33.3	33.9	34.4	34.8	37.1	35.5	35.8	55.9	55.6
Danimarka	34.9	35.1	35.6	36.1	36.6	37.7	37.7	38.3	44.6	53.4
Estonya	34.9	33.6	34.2	34.8	35.3	39.2	36.2	36.6	54.9	59.0
Finlandiya	40.1	41.4	42.2	43.1	43.8	44.0	45.3	46.0	51.4	54.7
Fransa	37.3	37.1	37.8	38.4	39.0	40.9	40.4	41.2	54.5	55.8
Almanya	36.5	39.7	40.5	41.4	42.4	41.4	45.1	46.7	58.1	63.1
Yunanistan	37.8	37.1	37.9	38.7	39.4	39.2	40.9	41.5	75.0	75.2
Macaristan	33.4	32.9	33.6	34.1	34.5	36.6	34.8	34.7	52.6	57.6
İzlanda	26.6	26.6	27.5	28.4	29.3	31.5	31.0	31.9	46.2	58.4
İrlanda	25.0	24.8	25.4	26.0	26.7	29.0	28.0	28.6	50.6	50.9
İsrail	23.9	23.8	24.3	24.7	25.1	25.2	25.7	26.0	31.3	39.4
İtalya	39.5	39.6	40.2	40.9	41.7	45.6	43.6	44.7	74.4	67.0
Japonya	52.0	53.4	54.0	54.5	54.9	54.4	55.8	56.4	80.7	75.3
Güney Kore	23.6	24.8	26.2	27.8	29.4	31.7	32.8	34.6	78.8	78.8
Letonya	35.5	3.1	3.0	3.0	2.9	39.0	2.9	2.8	53.0	52.0
Litvanya	34.7	3.8	3.7	3.6	3.5	36.7	3.3	3.2	55.7	50.7
Lüksemburg	22.3	25.2	25.7	26.2	26.8	26.4	28.1	28.9	43.8	47.1
Meksika	13.2	14.5	14.9	15.3	15.7	14.8	16.7	17.2	28.9	53.7
Hollanda	34.3	35.6	36.5	37.4	38.4	39.0	40.6	41.7	53.3	59.7
Yeni Zelanda	28.3	28.9	29.7	30.5	31.3	32.5	33.1	34.0	43.8	54.5
Norveç	29.6	30.7	31.3	31.9	32.5	32.5	33.7	34.3	43.4	51.2
Polonya	30.5	30.8	32.2	33.5	34.7	36.4	36.6	37.3	60.3	73.3
Portekiz	38.6	35.5	36.2	36.9	37.7	42.4	39.4	40.4	71.4	77.6
Slovakya	26.5	26.5	27.4	28.4	29.2	31.4	30.9	31.6	54.6	58.0
Slovenya	34.7	35.1	36.2	37.3	38.3	41.1	40.3	41.2	65.0	60.2
İspanya	32.8	33.0	33.7	34.5	35.4	38.6	37.3	38.3	78.4	70.4
İsveç	35.9	37.5	37.9	38.2	38.6	38.2	39.3	39.7	45.5	51.6
İsviçre	31.3	31.7	32.2	32.7	33.3	35.4	34.7	35.5	54.4	58.1
Türkiye	15.2	15.5	16.0	16.5	17.1	17.3	18.2	18.7	37,0	54.8
Birleşik Krallık	32.0	33.1	33.6	34.2	34.8	35.9	36.2	36.9	47.1	53.0
ABD	28.4	29,5	30.4	31.3	32.2	32.9	33.9	34.7	40.4	49.3

Kaynak : OECD, e.t.15.05.2022

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi OECD ülkelerinde 2075 yılına gelinceye kadar yaşlı bağımlılık oranlarının artması beklenmektedir. OECD ülkelerinin çoğunda yaşlı bağımlılık oranı artma eğilimi göstermektedir. 2075 yılında yaşlı bağımlılık oranı en yüksek gerçekleşmesi muhtemel ülkeler şunlardır: %78,8 Güney Kore, %7,6 Portekiz, %75,3 Japonya, %75,2 Yunanistan'dır. Buna ek olarak 2050 yılına kadar yaşlı bağımlılık oranı yükselişte olan bazı ülkelerin 2075 yılına gelindiğinde yaşlı bağımlılık oranlarında düşüş beklenmektedir. Buna göre; Çekya: 55. 9' dan 55. 6'ya,İtalya:74. 4' dan 67. 0'a,Japonya; 80. 7' dan 75. 3'e,Letonya: 53.

0'dan 52. 0'a,Litvanya: 55. 7'den 50. 7'ye,Slovenya: 65. 0'dan 60. 2'ye İspanya: 78. 4'den 70. 4'e düşmektedir.

Birleşmiş Milletler 2015 Dünya Nüfusunun Yaşlanması Raporu'nda 60 yaş ve üstü yaşı olarak adlandırırken 80 yaş ve üstü çok yaşı yaşlılar olarak tanımlanmaktadır (UN,2015:9).

2.5.1.4.ABD'de Yaşlanma

Nüfus verilerine göre 2021 yılı için ABD'nin toplam nüfusu 331 milyon 449 bin kişi'dir. Bunun 52 milyon 888 binini yani %16'8 ini yaşı nüfus oluşturmaktadır. Bu değer OECD ortalamasının altındadır. Yaşı nüfusun 23 milyon 762 bini yaşı erkek, 29 milyon 126 bini yaşı kadındır. ABD'nin 2021 yılı medyan yaşı ise 38,8'dir.1946-1964 arası doğan ve baby boomer olarak adlandırılan kuşaktan 1946 doğumlu kişiler bugün 77 yaşına, 1964 doğumlu olanlar ise 59 yaşına ulaşmışlardır. ABD'de 75-84 arası yaşı nüfus oranı %10,2'dir (U.S. Census Bureau et.01.05.2023). ABD nüfus bürosunun verilerine göre 2022 yılı 58-76 yaş grubu arası bebek patlaması kuşağının nüfusu yaklaşık 70 milyon kişi olarak hesaplanmıştır. Yani toplam nüfusun %21'ini baby boomers kuşağı oluşturmaktadır (Yuen, 2021). Bugün ABD senatosunu %66'sını meclisin ise %45'ini bu kuşaktan seçilmiş kişiler temsil etmektedir (Mulroy, 2023). ABD'nin yaşı bağımlılık oranı 2022 yılı için %30,4'tür. Bu oranın önümüzdeki otuz yıl içinde %40'nin üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir (OECD, et.04.05.2023).

2.5.1.5.Türkiye'de Yaşlanma

2022 yılı verilerine göre Türkiye'nin nüfusu 84 milyon 680 bin 273 kişiden oluşmaktadır. Yaşı nüfusun toplam nüfus içindeki payı ise %9,9 yani 8 milyon 451 bin 669 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu değer ile Türkiye'nin yaşı nüfus oranı % 9.8 olan Dünya ortalamasının da üzerindedir. Yaşı nüfusun %44,4'ünü erkek nüfus, %55,6'sını kadın nüfus oluşturmaktadır. Yaşı nüfusun 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı varsayılmaktadır.

Yaşlı nüfusun yarsından fazlası %64,5'ini 65-74 arası yaş grubunda yer almaktadır. Türkiye'ni yaşlı bağımlılık oranı %14,5 iken medyan yaşı 33,5'tir. Bir ülkede yaşlı nüfusun %10 seviyesinin üzerine çıkması demografik dönüşüm olarak nitelendirilmektedir. 2022 yılı yaşlı nüfus oranı %9,9 olan Türkiye'nin de artık demografik dönüşüm sürecine girdiği görülmektedir. Sağlıktaki gelişmeler, doğumda beklenen yaşam süresindeki artış, ölüm ve doğurganlık oranlarında azalış Türkiye'nin yaş yapısını değiştirmiştir (TÜİK, 17.03.2023).

Her ülkenin sadece bir kez denk geldiği, çalışma çağındaki nüfusun bağımlı nüfusu geçtiği/ fazla olduğu ve dönem olarak ifade edilen demografik fırsat penceresi Türkiye için 2010 yılında açılmıştır ve 2040 yılında da kapanacağı varsayılmaktadır (Binatlı, 2014). OECD ortalamasının üzerinde çalışma çağı oranına ve genç nüfus oranına sahip olan Türkiye, sayısal olarak yaşlı nüfusu artan bir ülke olması nedeniyle demografik fırsat penceresinin artık kapanmaya başladığı görülmektedir.

2.5.2. Yaşlı Nüfusun İş Gücüne ve İstihdama Katılma Eğilimi

Yaşlı nüfusun iş gücü oranı ve çalışma hayatındaki oranları ilgili alt başlıklar çerçevesinde açıklanmıştır.

2.5.2.1. Yaşlı Nüfusun İş Gücüne Katılma Oranı

2000 yılından sonra OECD ülkelerinde yaşlı iş gücü ortalamasının yükseldiği görülmektedir. 2000 yılında %43,9 olan oran 2018 yılında %61,5'e yükselmiştir. Bilhassa Avrupa ülkelerinde yaşlı iş gücünde artış yaşanmıştır (OECD, 2019: 23-25). Türkiye'de ise yaşlı nüfusun iş gücüne katılma oranı 2021 yılı için %11,3'tür (TÜİK, 17.03.2023).

Nüfusun yaşlanma sürecinde olması geleceğin iş gücü profilinin, yaşlı iş gücü istihdamına evrileceği anlamına gelmektedir. BM ve Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlemiş olduğu yaş kriterinin aksine çalışma hayatında yaygın olarak 55 yaş ve üstü yaşlı kabul edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde de gelişmiş ülkelerde de

yaşlı işçilerin iş gücündeki payı yüksek oranlardadır (Harasty ve Ostermeier, 2020: 8-9). Aşağıdaki tabloda ülkelerin 2019 yılı “50-54”, “55-59”, “60-64”, “65+” yaş gruplarına ait istihdam verileri yer almaktadır.

Tablo 2.15: Cinsiyet ve Yaşa Göre İş gücü(Bin)-2019

	ERKEK				KADIN			
Ülkeler	50-54	55-59	60-64	65+	50-54	55-59	60-64	65+
POLONYA	916.5	870.8	676.9	235.9	881.1	794.8	294.6	141.9
AVUSTURYA	326.9	280.4	121.1	48.8	308.3	240.2	56.8	30.4
KANADA	1115.5	1119.6	793	587.3	1023.4	985.5	631.8	391.5
ALMANYA	3184.3	2946.8	1914.5	847	2899.2	2678.7	1695.1	557.3
FİNLANDİYA	159.3	152.9	101.2	50.2	160.2	159.5	107.3	30.5
FRANSA	1980.7	1711	710.2	266.5	1883.4	1663.8	727.6	192.3
İNGİLTERE	2053.4	1798.1	1180.3	812.8	1941.3	1658.6	1008.8	576.9
İTALYA	2167	1826.6	977.1	480.5	1628.4	1335.9	706.7	224.7
HOLLANDA	586.7	543.3	407.8	213	511.4	441.6	293.8	100.6
İSVEÇ	322.2	278.3	215	89.9	300.7	261.8	196.3	49.2
ABD	9004.2	8486.7	6314.5	5903.4	7709.4	7336.2	5455.3	4844.8
ÇİN	54867.4	38578.4	22707.4	21324.9	39410.6	25212.8	15811.2	13459.4
GÜNEY KORE	1971	1808	1340.6	1492.2	1509.8	1334.2	959.5	1224.7
JAPONYA	4043.2	3648.8	3202.7	5387.2	3349.8	2890.6	2295.6	3607.8
TÜRKİYE	1755.7	1175	682.2	619	752.4	483.1	284.3	235.3

Kaynak: ilostat.ilo.org ,et.18.12.2021

2.5.2.2. Yaşlı Nüfusun İstihdama Katılma Oranı

Avrupa’da 65-69 yaş, 70-74 yaş ve 75 yaş ve üstü istihdam oranlarının arttığı gözlenirken son 20 yıldır özellikle 65-69 yaş grubu için artmaktadır. 2021’de çalışan nüfusun yüzde 9’undan fazlası 60 yaş ve üzerindeyken, bu rakamın 20 yıl önce sadece yüzde 4,5 olduğu açıklanmıştır (Jamet ve El-Atillah, 2023). Çalışma şekli olarak ise geçici sözleşmelerin oranında artış görülmektedir. 2000-2017 yılları arasındaki veriler incelendiğinde geçici istihdam oranında Hollanda, Slovakya,

İtalya, Polonya, Slovenya da yükseliş görülürken Türkiye, İspanya, Güney Kore, Japonya ve Litvanya da azalış görülmektedir. Kendi namına çalışan istihdamında ise azalma görülmektedir. Bu duruma gerekçe olarak tarım sektörüne olan ilginin azalması düşünülmektedir. Örneğin kendi namına çalışanların oranı Çekya, Estonya, Slovakya, Hollanda gibi ülkelerde artarken Türkiye, Macaristan, Güney Kore, Polonya, Portekiz gibi ülkelerde azalmaktadır. Standart dışı çalışmada ise 65 yaş ve üstü işçiler arasında giderek talep görmektedir. 2018 yılı verilerine göre standart dışı çalışma oranı 65-74 yaş aralığında %15'dir. Buna göre 65-74 yaş aralığında çalışanların üçte biri yarı zamanlı, %14'ü geçici sözleşmeli, %40'a yakını ise kendi namına çalışmaktadır (OECD, 2019: 67-70). Türkiye'de ise yaşlı nüfusun istihdama katılma oranı 2021 yılı için %10,9'dur (TÜİK, 17.03.2023).

Türkiye'de 2000 yılı sonrası yaşlı işçilerin iş gücü piyasalarındaki durumları incelendiğinde 2014-2021 arası döneme ait veriler tablo 2. 15'te gösterildiği gibidir.

Tablo 2.16: Yıllara göre yaşlı nüfus ve yaşlı istihdam oranları (2014-2021)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yaşlı Nüfus (Milyon)	6.192.962	6.495.239	6.651.503	6.895.385	7.186.204	7.550.727	7.953.555	8.245.124
Yaşlı Nüfus Oranı %	8	8,2	8,3	8,5	8,8	9,1	9,5	9,7
Erkek %	43,6	43,8	43,9	44	44,1	44,2	44,2	44,3
Kadın %	56,4	56,2	56,1	56	55,9	55,8	55,8	55,7
İşgücüne Katılım Oranı %	11,5	11,9	11,8	12,2	12,5	12	10	11,3
Erkek%	19,3	19,9	19,9	20,6	20,9	20,1	16,8	18,6
Kadın%	5,4	5,8	5,5	5,6	5,9	5,6	4,6	5,4
Sektör (İstihdam)								
Tarım%	74,1	72,8	70,2	68,7	65,5	64,7	64,2	64,3
Hizmet%	18,9	20,4	22,8	24,2	27,3	28,1	27,7	27,3
Sanayi%	-	-	-	-	4,7	5,3	6,1	6,3
İnşaat%	-	-	-	-	2,5	1,9	2,0	2,1
İşsizlik Oranı%	2,1	2,4	2,6	2,2	2,7	3,1	2,7	3

Kaynak: TÜİK, *İstatistiklerle yaşlılar*, 2014;2015;2016;2017;2018;2019;2020;2021;2022 haber bültenleri referans alınarak yazar tarafından derlenmiştir.

Tabloya göre 2014-2021 yılları arası yaşlı nüfusta sürekli bir artış görülmektedir. Verilere göre kadın yaşlı nüfus oranı erkek yaşlı nüfus oranından fazladır. Buna ek olarak 2018 yılına kadar artış gösteren iş gücüne katılım oranının 2019 yılı ve sonrasında düşüşe geçtiği görülmektedir. Yaşlı erkek iş gücüne katılım oranı kadın iş gücüne katılım oranından fazladır. Ve her ikisinde de dalgalanma söz konusudur. Düzenli yükseliş ya da düzenli azalış bulunmamaktadır. İş gücüne katılımın en yüksek olduğu sektör ise %64,2 ile tarım sektörüdür. En düşük olduğu sektör ise %2 ile inşaat sektörüdür. Aynı tabloya göre işsizlik oranı %2,7'dir. Bir önceki yıl ise bu oran %3,1'dir.

2.5.2.3.Çalışan Yaşlı Nüfusun Eğitim Seviyesine Göre Dağılımı

AB ülkeleri ve ABD'de 65 yaş ve üzeri yaşlı çalışanların çok büyük çoğunluğu lise mezunudur ve bu seviyeyi orta öğretim mezunları takip etmektedir. 2021 yılında AB'de istihdam edilen 65-74 yaş arası yaşlı çalışanların %32,2'si lise mezunu, %16,8'i ortaokul ve dengi okul mezunu, %11,8'i ise ilkokul mezunudur (Jamet ve El-Atillah, 2023). Türkiye'de ise 65 yaş üstü yaşlı çalışanların %64'ü ilkokul mezunu iken %19'unun okuma-yazması bulunmamaktadır. % 7' si lise mezunu, %7'si ortaokul mezunu, %3'ü ise lisans ve dengi okul mezunudur (ilostat, et.05.05.2023). Ayrıca ilkokul mezunu yaşlı nüfus arasında erkeklerin oranı kadınlardan fazladır (TÜİK, 17.03.2023).

2.5.2.4.Çalışan Yaşlı Nüfusun Cinsiyete Göre Dağılımı

Genel olarak Avrupa ülkeleri ve Amerika'da yaşlı nüfus arasında sayısal olarak kadın yaşlı iş gücünün erkek yaşlı iş gücünden daha fazla olduğu görülmektedir (ilostat, et. 05.05.2023). Günümüzde çok sayıda ülkede tam zamanlıdan yarı zamanlı çalışmaya geçişin bir trend haline dönüşmesi daha fazla kadının çalışma hayatına dâhil olmasını sağlamıştır (OECD, 2019: 67-70). 2019 yılında AB'de 65 yaş ve üstü erkeklerin %48'i kadınların ise %60'ı yarı zamanlı işlerde istihdama katılmıştır (Eurostat,2023). Buna ek olarak kadınların gelirlerinin erkeklerden düşük olması

onları çalışma hayatında daha uzun süre kalmaya itmektedir. 2021 yılı için AB yaşlı kadın çalışanların istihdam ortalaması 65-69 yaş arası yaşlı kadınlar için %10,2; 70-74 yaş arası yaşlı kadınlar için %3,1; 75 ve üzeri yaşlı kadınlar için %0,7'dir (Jamet ve El-Atillah, 2023). Türkiye'de ise 2021 yılı için istihdam oranı yaşlı erkeklerin %17,9; yaşlı kadınların %5,4 iken iş gücüne katılma oranı yaşlı erkeklerin %18,6 yaşlı kadınların ise %5,4 olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 17.03.2023).

2.5.2.5.Çalışan Yaşlı Nüfusun Sektörlere Göre Dağılımı

Uzun yıllar boyunca AB genelinde çalışan yaşlılar çoğunlukla çiftçiler, ormancılar veya balıkçılardan oluşmuştur. Günümüzde ise 65 yaş üstünün iş tercihleri değişmiştir (Jamet ve El-Atillah, 2023). ILO'nun 2021 yılı verilerine göre AB ülkelerinde yaşlı çalışanların yoğunlaştıkları sektörün hizmetler olduğu görülmektedir. Bu sektörü tarım ve sanayi takip etmektedir. İş kolu olarak yaşlı çalışanların çok büyük kısmı ticaret, ulaşım, barınma, yiyecek ile iş ve idari hizmetlere yönelmişlerdir. ABD de, AB ülkelerine benzer durum bulunmaktadır. Yaşlı çalışanlar AB'deki yaşlıları gibi hizmetler sektöründe yoğunlaşmıştır. Yaşlı çalışanların iş kolu olarak ticaret, ulaşım, barınma, yiyecek, iş ve idari hizmetleri tercih ettikleri görülmektedir (ilostat, et.06.05.2023). Türkiye'de ise yaşlı işçilerin %64,3'ü tarım, %27,3'ü hizmetler, %6,3'ü sanayi sektöründe yer almaktadır (TÜİK, 17.03.2023). 2011-2021 yılları arası, yaşlı çalışan sayısında; ticaret, ulaşım, barınma, yiyecek, iş ve idari hizmetler kolunda 2 kat, imalat iş kolunda 2,7 kat artış olduğu görülmektedir.

2.5.2.6.Çalışan Yaşlı Nüfusun Medeni Duruma Göre Dağılımı

AB ülkelerinde yaşlı çalışanların medeni durum sıralamasında en yüksek orana sahip grup evlilerdir. Evli yaşlı çalışanlardan sonra ise boşanmış yaşlılar gelmektedir. Örneğin Fransa'da 2021 yılı için yaşlı çalışanların %62'si evli, %18'i boşanmış, %12'si bekâr, %0,8'si eşi ölmüş. ABD'de 2021 yılı için yaşlı çalışanların %65'i evli, %17'si boşanmış, %10'u eşi ölmüş, %0,8'i bekârdır. Türkiye'de 2021 yılı için yaşlı

Çalışanların %85' evli, %12'sinin eşı ölmüş, %2,2'si boşanmış, %0,8'si ise bekârdır. Türkiye'de evli yaşlı çalışanların %76'sı erkek %24'ü kadın, eşı ölmüş yaşlı çalışanların %49'u erkek %51'i kadın, boşanmış yaşlı çalışanların %75'i erkek %25'i kadın, bekâr yaşlı çalışanların %80'i erkek %20'si kadındır (ilostat, et.06.05.2023).

2.5.2.7.Yaşlı Nüfusun Kırılğan İstihdam Eğilimi

Kırılğan olarak nitelendirilen grup iş gücü piyasası aktörlerinin insana yakışır iş fırsatları sağlayamaması sonucunda yeterli gelir imkânından yoksun olmayı, işsiz olmaya tercih eden ve acil işe ihtiyacı olan işsizlerden oluşmaktadır. Kırılğan istihdamda işçiler işsizlik korkusu ile düşük gelirli işler arasında gidip gelmektedir. Bu yönüyle kırılğan istihdam yaşlı nüfusun gizli işsizliğine benzemektedir (Jütersonke ve Kobayashi, 2012: 13-18). Çünkü tarımda makineleşmenin yoğun olduğu bölgelerden kente göç eden yaşlı işçiler, kentlerde üretken olmayan prodüktivitesi ve geliri düşük marjinal işler vasıtasıyla gizli işsizliğe yol açmıştır (Ayrıl, 2017; DPT,1989).). Kırılğan istihdamdaki kişilerin %11'i yaşlı ev hanımlarından, %9'u emeklilerden ve %7'si yaşlı serbest meslek sahiplerinden oluşmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018). Bu bağlamda kırılğan istihdamı bir boyutunun yaşlıları da ilgilendirdiği açıkça görölmektedir. Dolayısıyla kırılğan istihdam riskine karşı oluşturulacak politika belgelerinde yaşlılara yönelik önerilere de yer verilmesi gerekmektedir.

2.5.2.8.Yaşlı Nüfusun Kayıt Dışı İstihdam Eğilimi

Küresel ölçekte iş gücünün %60'ının kayıt dışı istihdamda olduğu tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan ölkeler için oran %10 ila %80 arasında düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdam bir diğere deyişle korunmasız çalışma; yasal çerçevesi bulunmayan bu nedenle hukuki hak ve güvencelerden yoksun olan tüm ücretli işleri ve ayrıca gelir sağlayan bir işletmede kabul edilen tüm ücretsiz işleri kapsamaktadır. Sosyal güvenliği olmayan kendi namına iş görenlerde kayıt dışı

istihdam olarak kabul edilmektedir. Korunmasız işlerde yaşlılar daha fazla yer almaktadır (Nigten ve Van de Vijzel, 2014). Uzun vadeli iş aramaları, iş bulamamaları onları daha önce kazandıklarından daha az ücret karşılığı geçici, yarı zamanlı işlere mecbur bırakırken çok sayıda yaşlı işçi cesareti kırılmış işçiler olarak güvenceli iş aramaktan vazgeçmiştir. İş gücü piyasasına yeniden entegre olamayan, fakat hayatta kalmak için herhangi bir işi yapmaya mecbur olan yaşlı işçiler, kayıt dışı istihdama yönelmişlerdir. Korunmasız çalışmayı işsizlikten çıkış yolu olarak kabul etmişlerdir. Kayıt dışı istihdamla mücadele için politika belgelerinde yaşlıların istihdamına yönelik yeni bir söyleme ihtiyaç bulunmaktadır (D'Amours, 2009:218-223; Van Horn ve Heidkamp,2019:21).

2.5.3. Yaşlı İşsizliği ve İşsizlik Türleri

Yaşlı işçilerin maruz kaldığı yaş ayrımcılığı onları hem nitelikli işlerden mahrum etmekte hem de yaşlı işçileri en uzun süre iş arayan işsiz grubu olarak ortaya çıkarmaktadır. En trajik olanı yaşlı işçiler, modası geçmiş işçiler olarak algılanmaktadır. Uzun süreli işsizlik ekonomik sıkıntı yaşayan yaşlıların yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmalarına sebebiyet vermektedir. Diğer önemli sonuç yaşlı işçiler cesareti kırılmış işçiler olarak aktif iş aramayı terk etmektedirler. Bu bağlamda yaşlı işçilerin iş arama kararlarından vazgeçiren cesaretlerini kıran durumu tersine çevirecek makroekonomik politikaların uygulamaya konulması önem arz etmektedir (Nivorozhkin ve Nivorozhkin, 2021:748-749).

AB ülkelerinde 65 yaş ve üstü işsizlik oranı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. 2021 yılı verilerine göre en yüksek yaşlı işsizlik oranına sahip Avrupa ülkesi %23,3'lük oran ile Fransa'dır. Fransa'yı %18,5 ile İtalya ve %16,3 ile İspanya takip etmektedir. ABD'de 2019 yılına kadar düşen yaşlı işsizlik oranının 2019 yılından sonra yükseldiği göze çarpmaktadır (ilostat, et.06.05.2023). Pandeminin ortaya çıkması bu yükselişin nedeni olarak düşünülmektedir.

Türkiye'de ise 2021 yılı için yaşlı nüfusun işsizlik oranı %3'tür. Bu oranın %3,9'u erkek, % 0,8'i kadın yaşlılardır.

Türkiye’de 2000 yılı sonrası yaşlı işsizlerin iş gücü piyasalarındaki durumları incelendiğinde ise 2011-2020 arası döneme ait veriler tablo 1.6’da gösterildiği gibidir.

Tablo 2.17: Türkiye’de yaş ve cinsiyete göre işsiz oranı (2011-2020)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İş gücü (%)										
Erkek										
55-64	48.4	49.1	48.2	49.3	50.3	53	54.8	55.8	53.9	50
65 ve üstü	20.9	20.2	20.5	19.3	19.9	19.9	20.6	20.9	20.1	16.8
15-64	76.4	75.8	76.3	76.6	77	77.6	78.2	78.6	78.2	74.6
Kadın										
55-64	18.2	18.3	18.8	17.9	18.3	18.6	19.3	20.3	19.6	17.3
65 ve üstü	6.5	6.4	6.1	5.4	5.8	5.5	5.6	5.8	5.6	4.6
15-64	31.5	32.3	33.7	33.6	35	36.2	37.6	38.3	38.7	35
Tamamı										
55-64	33	33.4	33.2	33.4	34.2	35.6	36.8	37.8	36.6	33.5
65 ve üstü	12.8	12.4	12.4	11.4	11.9	11.8	12.2	12.5	12	10
15-64	53.8	54	55	55.1	56.1	57	58	58.5	58.5	54.9
İşsiz %										
Erkek										
55-64	6.1	5.6	6.3	7.4	7.9	7.3	7.7	8.1	9.5	8.4
65 ve üstü	1.7	1.5	1.5	2.4	3.1	3.2	2.6	3.3	3.5	3.2
15-64	9.4	8.7	8.9	9.2	9.4	9.8	9.6	9.7	12.7	12.6
Kadın										
55-64	1.7	1.8	2.7	2.2	3.4	2.9	3.1	3.3	4.2	3.8
65 ve üstü	0	0	0	1.1	0.5	0.5	0.9	1.3	1.7	0.6
15-64	11.6	11	12.2	12.1	12.9	14	14.4	14.2	16.8	15.1
Tamamı										
55-64	4.9	4.5	5.3	6	6.7	6.2	6.5	6.8	8.1	7.2
65 ve üstü	1.2	1.1	1	2	2.4	2.5	2.2	2.7	3.1	2.5
15-64	10	9.4	9.9	10.1	10.5	11.1	11.2	11.2	14	13.4

Kaynak: OECD, 2021:150

Yukarıdaki tablodan da görülebileceği gibi 65 yaş ve üstü iş gücü oranı 2011-2020 yılları arasında düşüş göstermektedir. Ayrıca 65 yaş ve üstü iş gücü oranının en yüksek düşüşü pandemi yılında yaşadığı görülmektedir.

Uzun vadeli işsizliğin en önemli sebebinin yaş faktörü olduğu düşünülmektedir. Yaş, yeniden istihdama katılmanın önünde engel olarak görülmektedir (Murdock v.d.,2021:47-58). Nüfusun yaşlanma sürecinde olması geleceğin iş gücü profilinin,

yaşlı iş gücü istihdamına evrileceği anlamına gelmektedir. BM ve Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlemiş olduğu yaş kriterinin aksine çalışma hayatında yaygın olarak 55 yaş ve üstü yaşlı kabul edilmektedir. (Harasty ve Ostermeier, 2020:8-9). Yaşlı istihdamında yaşlı işsizliğine de değinilmesi gerektiği düşünülerek yaşlı işsizliği işsizlik türlerine göre açıklanmıştır.

2.5.3.1. Açık İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

2.5.3.1.1. Friksiyonel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

İşçilerin yeni bir iş ararken ya da bir işten diğer bir işe geçtikleri esnada maruz kaldıkları işsizlik süresini ifade etmektedir. Bilhassa iş piyasasına yeniden girenleri etkilemektedir. Uygun olmayan çalışma koşulları veya işe dair beklentiler işçilerin sürekli yeni bir iş arayışına itmektir (CFI Team, 2022).

Yaşlı işçiler çalışma hayatına dönmeye karar verdiklerinde piyasada çalışma koşulları kendilerine uygun olan işlere yönelmektedirler. Esnek çalışma saatleri, kariyer geliştirebilme, şirket kültürü, yan ödemeler, şirketin sağladığı avantajlar vb. faktörler yaşlı işçilerin iş seçmesini etkilemektedir. yaşlı işçilerin kariyer değiştirmeye karar vermeleri ya da daha iyi koşullara sahip işler aramaya başlamaları onları friksiyonel işsizlik dönemine sokmaktadır. Yaşlı işçilerin üst düzey pozisyonlarda değerlendirilmeleri, mentorluk vb. iş teklifleri ile birlikte yaşlı işçiler için uygun çalışma şartlarının ve çalışma şeklinin sağlanması friksiyonel işsizliğin yaşlı işçiler lehine azalmasına neden olacaktır. Ayrıca yaşlı istihdam verimliliğine katkı sağlayacaktır (Entrepreneur Staff, 2023).

2.5.3.1.2. Yapısal İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

Bir ülke ekonomisinde sermayenin sabit ya da yetersiz olmasına karşılık emek faktörünün artması, bir başka deyişle üretim faktörleri dengesinin emek faktörü aleyhine bozulmasını ifade etmektedir. Yapısal işsizliğin temel de iki önemli nedeni bulunmaktadır. Birincisi yeni iş pozisyonları şirketleri yeni eleman arayışına

yönlendirirken mevcut elemanların işten ayrılmalarına neden olmaktadır. İkinci önemli neden teknolojinin kol gücünün yerini alması olarak görülmektedir. Her ikisi de görünür de genç işsizliğinin nedeni olarak düşünülmektedir. Esasında yaşlı işsizliğinin en önemli nedeninin yapısal işsizlik olduğu anlaşılmaktadır. çünkü gençler gerek okula dönerek gerekse eğitimler ile kısa sürede yeni işlere yerleşmektedir. Fakat yaşlı işçiler kısa sürede eğilemediklerinden, teknolojik gelişmelere ayak uyduramadıklarından ve işverenin işe alımlarda ilk tercih ettikleri yaş grubu olmadıklarından iş bulabilmeleri zorlaşmaktadır. Kol gücünün yerini robotların alması fabrikadaki mavi yakalı işçinin, tarımda makineleşme çiftçinin, seri üretim ise terzi, kunduracı gibi esnafların işlerini kaybetmeleri neden olmuştur (MasterClass, 2023).

Yapısal işsizliğin en fazla etkilediği yaş grubu olan yaşlı işçiler uzun süre iş aradıktan sonra erken emekliliği seçmektedirler. Nüfus projeksiyonlarına göre çalışma çağındaki nüfusun azalacağı öngörülmektedir. Gelecekte yapısal işsizlikle mücadele edebilmek için yaşlı işçilerin eğitilmeleri ve bugünden geleceğe dönük iş gücü politikalarının hazırlanması gerekmektedir (Amadeo, 2022).

2.5.3.1.3. Konjonktürel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

Mal ve hizmetlere talebin düştüğü dönemlerde işletmelerin maliyetleri düşürmek amacıyla emek faktöründe azalmaya gitmeleri konjonktürel işsizlik olarak ifade edilmektedir (Amadeo, 2021).

Durgunluk dönemlerinde çoğunlukla yaşlı işçilerin işten çıkarıldığına şahit olunmaktadır. Pandemi döneminin vurduğu iş gücü grubu yaşlı işçilerden oluşmaktadır. Yaş ayrımcılığı ve diğer nedenler yaşlı işçilerin çalışma hayatı dışına itilmesine neden olmaktadır. halbuki önümüzdeki on yıl içinde çalışma hayatında 55 yaş ve üzeri çalışanların sayısal olarak aratacağı öngörülmektedir. Bu bağlamda yaşlı işçileri iş hayatının dışına itmek yerine bu önemli ve gözden kaçan yaş grubunu elde tutacak her an çalışma hayatına girmeye hazır çalışanlar hakine dönüştürecek etkili iktisadi ve mali politikalara ihtiyaç bulunmaktadır (Ghilarducci,2021).

2.5.3.1.5. Mevsimsel İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

Mevsimlik işlerde çalışanların yılın belli bir dönemi işsiz kalmaları anlamına gelen bir başka deyişle sezonluk işsizliği ifade etmek için kullanılan mevsimlik işsizlik; turizm, tarım, inşaat sektörlerinde yoğun olarak yaşanmaktadır. Mevsimsel işsizliğin en önemli nedeni hava koşulları olarak açıklanmaktadır (Fischer, 2022).

Turizm sektöründe çalışan genç işçiler sezon kapandıktan sonra farklı alanlarda iş bulabilirken tarım sektöründe çalışan yaşlı işçiler iş bulma sorunu yaşamaktadırlar. Öte yandan ABD’de tarım sektöründe kiralık iş gücünün giderek yaşlandığı tespit edilmiştir. Bu durum kaygıları da beraberinde getirmektedir. Çünkü yaşlı bedenlerin ağır fiziksel güç gerektiren işleri yapamayacakları düşünülmektedir. Çözüm olarak mekanik yardımcılar ya da göçmenler düşünülmektedir (Hertz,2019).

2.5.3.1.6. Teknolojik İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

Teknolojideki gelişmelerin iş gücü piyasasında insan gücünün yerine ikame edilmesi teknolojik işsizlik olarak ifade edilmektedir. Tarımda makineleşmeden, otomasyona yapay zeka kullanımından robot teknolojisine kadar her türlü teknolojik gelişme teknolojik işsizliğin nedeni olarak sayılmaktadır. Bir iş yerinde teknoloji yoğun üretim en çok yaşlı işçileri etkilemektedir. Teknolojik gelişmeler BT alanında genç işçilerin gerisinde kalan yaşlı işçileri etkilemekte ve yaşlı istihdam kaybına yol açmaktadır. Mevcut iş gücünün elde tutulabilmesi ve gelecekte yaşlı iş gücünün iş gücü piyasalarına katılımının sağlanabilmesi için bugünden yeterli ve gerekli eğitim desteklerinin sağlanması gerekmektedir (Sundstrup vd., 2022:7168).

Teknolojideki gelişmeler üretim sürecini hızlandırırken kol gücünün önemini azaltmaktadır. Firmalar, daha ucuza ürün imal etmek için iş gücü maliyetlerini azaltma yoluna gitmektedirler. *Daha az işçi, daha çok ürün* anlayışı yaygınlaşmaktadır. İstihdamsız büyüme bilhassa 2000’li yıllarda elde edilen verimlilik artışı ile ispatlanmıştır. Bu bağlamda işsizliğin teknolojik türünde soru işareti bulunmaktadır. Maliyetleri düşürme, üretim kapasitesini arttırma, ucuza ürün

imal etmek için kullanılan teknolojik ürün ve teçhizatlar, kuşkusuz verimliliği artırmıştır (DPT, 2007a).

Makinaların yapamayacağı görevlerde ise işinde uzmanlaşmış yaşlı işçilerin değerlendirilmesi onlara yeni iş fırsatları sağlamaktadır.

2.5.3.2. Gizli İşsizlik ve Yaşlı İşsizliği

Gizli işsizlik; Görünürde çalışmasına ve bir işi olmasına rağmen üretime katkısı olmayan ve bu yönüyle marjinal faydaları sıfır olan hâlihazırda işsiz olmayan istihdam fazlası kişileri karşılamak için kullanılmaktadır. Başka bir iste çalışmak isteyip de iş bulabileceği konusunda endişeleri olan bu nedenle iş değiştirme girişimi bulunmayan çalışanlarda bu gruba dâhil edilmektedir. Kamu sektöründe nepotizm nedeniyle yüksek olan gizli işsizlik tarım sektöründe de yaygın görülmektedir. Batıda savaş sonrası tam istihdamın yerini, işsizliğe bırakması; petrol krizinden sonra gelişen teknolojiyle birlikte yaşlı işçilerin bu alanda ustalaşamayacaklarının düşünülmesi, erken emekliliği yöneticiler için can simidine çevirmiştir. Sendikalar tarafından erken emeklilik yaşının düşürülmesi zafer olarak kutlanmıştır. Netice itibariyle genç bir işçiden daha fazla verimliliğe sahip 55 yaş ve üstü yaşlı işçiler çalışma hayatından uzaklaştırılmıştır. Erken emeklilik gizli işsizliğe yol açmıştır. Sanayiden uzaklaştırılan yaşlı işçiler, tarım sektöründe yoğunlaşmıştır (Samorodov, 1999: 8-20).

2.5.3.3. Sürekli Durgunluk ve Yaşlı İşsizliği

Maliyetleri düşürmek amacıyla işverenlerin işçi çıkardıkları sürekli durgunluk döneminde işsiz işçiler daha az harcama yapacaklarından işten çıkarmalar, uzun süreli işsizlik sorununa yol açmaktadır. Durgunluk döneminde yaşlı çalışanlar savunmasız kalmaktadır. Bilhassa teknoloji şirketlerinin, toplu işten çıkarmaları eski iş gücünü tasfiye etmek maksadıyla kullandığı düşünülmektedir. Teknoloji

firmalarınca “dinobabies”, “modası geçmiş anaç iş gücü” olarak damgalanan yaşlı işçilerin maliyetli ve performanslarının düşük olduğu düşünülmektedir. İşini kaybeden yaşlı işçiler, yaş ayrımcılığı nedeni ile yeni bir iş bulmaları zor olmaktadır (Nguyen, 2023).

Bugünün yedek iş gücünü oluşturan geleceğin ise asil iş gücünü oluşturacak olan yaşlı işçilerin işte tutunmalarını sağlayacak politika tedbirlerinin bugünden alınması gerekmektedir. Söz konusu tedbirler gelecekte yaşanabilecek ekonomik durgunluklar ve durgunluk dönemi sonrası iş gücü ihtiyacının karşılanabilmesi için önem arz etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OECD ÜLKELERİ ARASINDA

YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

Dünya nüfusu yaşlanmaktadır. Ömür sermayesi bireyler için akıp giderken bu döngünün yaşlılık durağı Dünya nüfusu için ortak paydaya dönüşmektedir. Bu geri döndürülemez durum ülkeleri yeni düzenlemelere, etkili politikalara mecbur bırakmaktadır. OECD yaptığı çalışmalarda etkili uygulamaların incelenmesini stratejik öneri olarak paylaşmaktadır. Bu bağlamda örnek politikalarla öne çıkan OECD ülkelerine çalışmada yer verilmiştir. Dahası sahip oldukları nitelikler, gelişmişlik düzeyleri, gelişmekte olan ülkelere takip edilmeleri bu ülkelerin seçilmesinde önemli olmuştur. İcra ettikleri program ve uygulamaların zaviyesinden bakıldığında ülkemiz ile karşılaştırma yapma olanağı da bulunmaktadır.

ABD’de bir dönem avantaj nüfus olarak kabul edilen babyboomers kuşağının artık yaşlanıyor olması, Almanya’nın hızla yaşlanan nüfusunun yaşlı iş gücü sorununa dönüşmeye başlaması, Avusturya’nın stratejik coğrafi konumuna rağmen halihazırda az olan demografik nüfusunun, yaklaşık %20’sinin 65 yaş ve üstü olması, bir İskandinav ülkesi olan Finlandiya’nın yaşamış olduğu ekonomik krizin yaş sorunu ile birleşmesi, Fransa’nın en önemli Avrupa ülkelerinden biri olmasına karşılık AB ülkeleri arasında en düşük yaşlı istihdamına sahip olması, Güney Kore’nin OECD ülkeleri arasında en düşük doğurganlık oranına sahip ülke olması ve yakın zamanda süper yaşlı toplum kategorisine dâhil olacağının iddia edilmesi, Hollanda’nın yaşlı istihdam oranı ile AB ortalamasının üzerinde olması, İngiltere’de genç işsizliği önlemenin, yaşlı istihdamını azaltmaktan geçtiğine inanılan yanlış ve yaygın bir kanının devam etmesi, bir diğer İskandinav ülkesi olan İsveç’in en maliyetli ve en sağlam emeklilik sistemine sahip olmasına ek olarak nüfusun yaşlanması ve kamu maliyetlerinin artması, yine İtalya’nın da süper yaşlı toplum olarak tanımlanan listeye yakın zamanda gireceğine kesin gözüyle bakılması, Dünya ekonomisinde üst sıralarda yer alan ve bir ada ülkesi olan Japonya’nın OECD ülkeleri arasında yaşlı nüfusu ve yaşlı iş gücü oranı en yüksek ülke olarak tanımlanması, coğrafi yüzölçümü ile Dünya’nın en büyük ikinci ülkesi olan Kanada’nın 0-19 yaş grubunun 2056

yılında %20'nin altına düşeceğinin öngörülmesi, yakın zamanda AB ülkesi olan Polonya'nın bir taraftan eski sistem kaynaklı kaygılara diğer taraftan güçlü yaş ayrımcılığı tartışmalarına sahip olması, mezkûr ülkelerdeki yaşlı istihdamına yönelik politika ve uygulamaları önemli ve örnek hale getirmektedir. Bu ülkelere ek olarak OECD ülkesi olmamasına rağmen 1,4 milyarlık nüfusu, tek çocuk politikası, yükselen ekonomisi, yaşlanan nüfusu ve OECD ile temasta olan bir ülke olmasıyla Çin'de çalışmada yer almaktadır.

Tablo 3.1: Yaş ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (%) -2020

ÜLKELER	ERKEK			KADIN		
	55-59	60-64	65+	55-59	60-64	65+
ABD	73,3	59	22,3	61,8	47,9	14,5
ALMANYA	85	64,5	10	77,3	56,7	5,2
AVUSTURYA	78,7	43	6,5	70,9	18,7	2,9
FİNLANDİYA	78,1	54,3	9,3	79,5	57,4	3,8
FRANSA	78,1	38,4	4,7	71,9	36,8	2,8
GÜNEY KORE	84,2	72,5	44,8	62,4	51,8	28,3
HIRVATİSTAN	68,5	39,3	4,8	53,4	23,8	2
HOLLANDA	84,9	73,2	13	71,6	52,6	5,6
İSVEÇ	86	72,9	23,1	84,3	65,5	14
İSVİÇRE	86,9	69,6	15,3	78,4	54,9	7,5
İTALYA	77,4	49,2	7,6	54,1	33,5	2,9
JAPONYA	91,3	82,5	34,2	73,1	59,6	18
KANADA	74,1	57,3	17,4	65,6	44	9,1
MACARİSTAN	80,5	63,3	6,3	70,4	31	3,3
MALTA	84,9	49,5	9,1	52,6	23,6	3,3
POLONYA	74,3	54,3	8,8	64,3	21,8	3,6
SLOVENYA	74,6	33,2	4,4	72,4	21,5	2,2
TÜRKİYE	51,6	38,6	16,2	19,5	13,3	4,6

Kaynak: ilostat.ilo.org, et.01.09.2021

Tablo 3.1'den de görülebileceği gibi 2020 yılında OECD ülkeleri arasında yaşlı istihdam oranı en yüksek 55-59 yaş grubu arasında görülmektedir. Genel olarak erkeklere kıyasla kadın yaşlı istihdam oranı düşüktür.

Çalışmalara göre yaşlı iş gücünün işe devam kararlarında sağlık, eğitim, işin niteliği gibi faktörler belirleyicidir (Kim, 2016: 20). Çok sayıda yaşlı işçi, kurumsal şirketlerden emekli olduktan sonra restoran, perakende satış mağazası, vb işletmelerde ya da kendi namlarına istihdamda kalmaya devam etmişlerdir (Mukoyama, 2015: 14).

1.1.Yaşlı İstihdam Politikalarının Genel Sebepleri

Genç nüfusun azalması ve iş gücü arz sorunu tehlikesi ülkeleri bugünden tedbirler almaya mecbur bırakmaktadır. Bilhassa nüfusu hızla yaşlanan ülkeler, risk altında bulunmaktadır. Yaşlı nüfusun giderek artacağına dair öngörüler, artan yaşam beklentisi, ekonomik nedenler, doğum oranlarında azalma, emeklilerin devlet bütçesinde sağlık harcamaları başta olmak üzere sebep oldukları maliyetler, yaşlı bireylere yönelik sosyal baskılar, yaşlı bireylerin yaşadıkları psikolojik sorunlar vs. yaşlı istihdam politikalarının genel sebepleri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda ABD, Almanya, Çin, Finlandiya, İngiltere, Güney Kore, Japonya ve Kanada gibi nüfusu hızla yaşlanan ülkeler örnek olarak seçilmiş ve kendilerine münhasır yaşlı istihdam politikalarını gerekli kılan sebepler açıklanmıştır.

ABD: Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 334.998.398'dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 80,4 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (57.842.422) %17,3'tür. (U.S.Census Bureau, e.t.10.12.2021). ABD'de babyboomers kuşağı olarak tanımlanan 46-64 yılları arasında doğanlar bugün yaşlılık sürecine girmektedir. Öte yandan 1960 yılından bu yana ABD'de yaşlı nüfus artmaktadır. Bu artışa bağlı olarak 2060 yılına kadar 65 ve üstü yaşlı nüfusun 98 milyona ulaşacağı öngörülmektedir (Mather v.d.,2015:2-3). 2030 yılında ise bütün bebek patlaması kuşağının, 65 yaşını geçecek olması ABD için demografik dönüşüm olarak görülmektedir (Vespa vd.,2020:1).

Tablo 3.2: Yaş ve Cinsiyete Göre İş Gücüne Katılım Oranı-ABD

Yaş Bantı	Nüfus Erkek (Milyon)		Nüfus Kadın (Milyon)		Erkek (%)		Kadın (%)	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
55-59	9,587,000	10,598,811	10,206,660	11,172,941	78,5	78,1	68,4	66,6
60-64	8,157,926	10,091,925	8,831,132	10,918,867	60	63,2	50,7	51,5
65+	17,471,361	25,014,147	23,068,630	31,037,419	22,1	23,9	13,8	15,8

Kaynak: ilostat, e.t.15.08.2021; U.S. Census Bureau, e.t.15.08.2021.

ABD’de 2010 yılında 46-64 yaş aralığında olan bebek patlaması kuşağındakiler, 2020 yılında 56-74 yaş aralığında bulunuyorlar. Tabloya göre 2010 yılından 2020 yılına gelindiğinde 65 yaş ve üstü nüfusun arttığı görülmektedir. Buna ek olarak nüfus ile iş gücüne katılım oranı arasında doğru orantı bulunmaktadır. 65 yaş ve üstü hem kadın hem erkek yaşlı işçiler için 2020 yılındaki iş gücüne katılım oranlarının, 2010 yılına kıyasla artmış olduğu gözükmemektedir.

Tablo 3.3: Yaş ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı-ABD

Yaş Bantı	Nüfus Erkek (Milyon)		Nüfus Kadın (Milyon)		Erkek (%)		Kadın (%)	
	2010	2020	2010	2020	2010	2020	2010	2020
55-59	9,587,000	10,598,811	10,206,660	11,172,941	72,3	73,3	64,2	61,8
60-64	8,157,926	10,091,925	8,831,132	10,918,867	55,1	56	47,5	47,9
65+	17,471,361	25,014,147	23,068,630	31,037,419	20,5	22,3	12,9	14,5

Kaynak: ilostat, e.t.15.08.2021; U.S. Census Bureau, e.t.15.08.2021

Tablo 3.2’ye göre; 2010 yılından, 2020 yılına gelindiğinde 65 yaş ve üstü nüfusun arttığı görülmektedir. Buna ek olarak nüfus ile istihdam oranı arasında doğru orantı bulunmaktadır. 65 yaş ve üstü hem kadın hem erkek yaşlı işçiler için 2020 yılındaki istihdam oranlarının, 2010 yılına kıyasla artmış olduğu gözükmemektedir.

Günümüzde ABD iş gücü piyasasında nitelik eleman eksikliği güncel bir soruna dönüşmektedir. Zira nitelikli ve ehliyet sahibi nesil emekli olurken, yerleri alabilecek yetişmiş ve yeterli sayıda eleman bulmakta güçlük yaşanmaktadır (Coulombe ve Gil, 2016:9). Yakın zamana kadar ABD nüfus bakımından diğer gelişmiş ülkeler arasında avantaja sahipken şimdilerde söz konusu avantaj değişmektedir. Doğurganlık oranları 2007 yılında %2,12 iken 2018 yılında %1,73’e gerilemiştir. 2019 yılında bu oran %1,71’ olarak hesaplanmıştır (Jackson,2021:1). Her beş Amerikalıdan birinin 2030 yılına kadar 65 yaş ve üzeri yaş bandına dâhil olacak olması “grilenen millet” sorununa sebep olacaktır (Vespa vd.,2020:2-10).

Bu durum yaşlı iş gücüne dönüşe zemin hazırlamaktadır. 2020 yılında %20 olduğu tahmin edilen 55 yaş ve üzeri yaş grubunun, 2050 yılına kadar iş gücündeki payının %19' a ulaşması beklenmektedir (Tooss, 2002: 15). Yaşlanan nüfus beraberinde ekonomik maliyetlere ve zorluklara yol açmaktadır. Sağlıktaki gelişmeler yaşam beklentisini yükseltmiştir. Bu durum emeklilik yaşını tartışmalı hale getirmekle beraber istihdama geri dönüşleri de sağlamaktadır (Mather vd., 2015:15-16). Emekliliğe bakış açısındaki değişiklikler, esnek işyeri uygulamaları, nüfusun yaşlanması, kıdemli işçilerin yeteneklerinden daha uzun süre faydalanmak isteyen işverenler, personel profilini yeniden düşünmeye sevk etmektedir (U.S. Department Of Labor, e.t.19.08.2021).

Almanya; 2021 sayımlarına göre ülkenin nüfusu 83.121.363'tür. Bunun 41.011.828'ini erkek nüfus, 42.109.535'ini kadın nüfus oluşturmaktadır (Destatis, e.t.23.08.2021). 2018 yılı verilerine göre ortalama yaşam beklentisi erkeklerde 78,64 kadınlarda 83,4 olmuştur (Destatis, 23.08.2021). Yaşlı nüfus giderek artarken, genç nüfus azalmaktadır. 2014 yılında nüfusun %27'sini oluşturan 60 yaş ve üstündekilerin, 2050 yılında nüfusun yaklaşık %38'ini oluşturacağı tahmin edilmektedir (Federal Statistical Office, 2016: 12-14).

Çin; Güncel verilere göre Çin'in nüfusu 1,4 milyardır. Doğumda beklenen yaşam süresi 76,3 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (178 milyon 630 bin) %12,8'dir (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021).

Çin' de imkânlardan yoksun yaşlı bireyler yoksulluk içerisinde bulunmaktadırlar (OECD, 2019a:186). Yaşlanan toplumlara da sağlık, barınma, emekli maaşı başlıklarında maliyetler artmaktadır (Singh, 2018:243).

Finlandiya; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 5.587.442'dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 81,5 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (1 milyon 263 bin 970) %22,6'dir. (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021).

Nüfusun yaşlanması maliyetlerin artması anlamına gelmektedir. Emeklilik ödemeleri, sağlık ve bakım ihtiyaçlarının artması ekonomik büyümenin devamlılığını zorunlu kılmaktadır (Werder ve Thum, 2013:6-8). 2025 yılına kadar genç iş gücü

sayısının azalacağı düşünülmektedir. Çözüm olarak yaşlanan nüfusun istihdama yeniden kazandırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Ilmarinen, 2001:623-625). Finlandiya’da hükümet, 2004 yılında yaşlanma karşı tedbirler içeren, *Her Şey İçin İyi Bir Toplum* başlıklı rapor yayınlamıştır. Raporda uzun vadeli yaşlılık politikalarına yer verilmiştir (UNECE, e.t.20.09.2021).

Güney Kore; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 51.715.162’dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 82,8 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (8.654.937) %16,7’dir (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021). Doğumda beklenen yaşam beklentisi süresinin yükselmesinin en önemli nedeni halk sağlığına yönelik önlemlerdir (Stephen, 2012:3). Bu minvalde Dünya’da en hızlı yaşlanan ülke Güney Kore’dir. OECD ülkeleri arasında en düşük doğurganlık oranına sahip olan ülkenin 2026 yılında süper yaşlı toplum olacağı düşünülmektedir (Kore Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı, 2008: 61). Güney Kore, iş gücünün yaşlanması, sorunuyla karşı karşıya bulunmaktadır (Lee, 2017:1).

İngiltere; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 66.052.076’tür. Doğumda beklenen yaşam süresi 81,3 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (12.265.714) %18,6’dır (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021). Nüfus yaşlandıkça daha büyük bir gruba yönetmenin zorlukları da artmaktadır. Bu konuda yapılmış bir araştırma zorlukları üç başlıkta toplamıştır. Emekli maaşı kaynaklı maliyetler, desteğe ihtiyaç duyan yaşlıların bakımı, sağlık harcamlarındaki artış. Bu harcamaların 2010 yılı maliyeti yaklaşık 136 milyar £ ve 2030 yılına kadar her yıl yaklaşık 216 milyar sterline çıkacağı varsayılmaktadır (WRVS, 2011:9-16).

Yaşlı istihdamı yaşlıların sağlığı için de önemlidir. Allen ve Daly’nin aktardığına göre; bu konuda yapılmış araştırmalar, uzun süreli işsizliğin psiko-sosyal sorunlara yol açtığını yaşlı işçilerin fiziksel ve zihinsel işleyişi üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğunu göstermektedir (Allen ve Daly,2016:2). İşe ait özelliklerin, demografik, sosyal ve ekonomik faktörlerin, Yaşlı işçilerin emeklilik kararını etkilemektedir (Age UK, 2018: 36). Ayrıca yaşlı işçilerin, iş gücü piyasasına girişlerinde genç işçileri uzun vadeli engellendiğine dair kanıtta bulunamamıştır (Banks vd., 2008:24).

Japonya; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 124.687.293'tür. Doğumda beklenen yaşam süresi 84,7 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (35.931.048) %28,8'dir (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021). Dünyanın en büyük üçüncü ekonomisine sahip olan Japonya (U.S. Department of State, 2014:2), OECD ülkeleri arasında yaşlı nüfusu ve yaşlı iş gücü oranı en yüksek olan ülkedir (OECD,2019j:1). Japonya nüfusunun beşte biri 65 yaş ve üzeri olan süper yaşlı bir toplum olarak anılmaktadır. Nüfus yaşlanması ve azalması güçlü ekonomik kalkınma hedefinin karşısında tehdit olarak görülmektedir (D'Ambrogio, 2020:2-5). Demografik dönüşümün ülkede ekonomik durgunluğa yol açtığı kanıtlanmıştır (Horlacher ve MacKellar, 2003:120).

Yaşlı iş gücünü istihdamda daha uzun süre tutabilmek için 2001 yılı emeklilik sistemi reformu ve 2006 yılındaki yaşlı iş gücü istihdam yasası ile zorunlu emeklilik yaşı yükseltilmiş (Kondo, 2016:1-4) ve yaşlı iş gücünün istihdamı zorunlu hale getirilmiştir (Jaussaud vd., 2017:31). Düzenleme beraberinde tartışmalara da neden olmuştur. Tartışılan konular arasında yaşlı iş gücü varlığının genç iş gücüne engel olduğu iddiası da yer almaktadır. Araştırmalara göre yaşlı istihdamı gençlerin önünde istihdam engeline neden olmamaktadır (Kondo, 2016:5-8; Genda,2003:131-132). Geleneksel politikalarla yaşlı iş gücü istihdamı sağlanamayacağından geleceğe dönük yeni politikaların kabulü kaçınılmaz görülmektedir. (Debroux, 2016: 82).

Japonlar neden uzun süreler istihdamda kalıyorlar? Sorusunun araştırıldığı bir çalışmada beş maddeden oluşan şu cevaplara ulaşılmıştır (Williamson ve Higo, 2007:1-9);

1. Yaşlı iş gücünün ekonomik açıdan yaşam kalitesinin devamlılığını sağlamak istemesi
2. Yaşlı iş gücü arasında kendi namına çalışmak isteyenlerin yüksek oranda olması
3. Japon yaşlı iş gücü için toplumda, aktif ve üretken bireyler olarak kalmanın kültürel değer kabul edilmesi
4. Gelişmiş emeklilik sistemine sahip olunması, emeklilik sonrası alternatif istihdam olanaklarının mevcut olması,

5. Sağlıklı yaşlı iş gücü olarak yüksek yaşam beklentisine sahip olmaları/
işçilere sağlanan destek

Kanada; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 37.943.231 dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 83,6 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (7.387.514) % 19,5'tir. (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021). Yaşlı nüfus artarken genç ve çocukların oranı azalmaktadır (Government of Canada, 2002:5). Kanada, bebek patlaması kuşağının artık yaşlanıyor olması, doğurganlık oranlarındaki gerilemeler, yaşam beklentisindeki artış nedeniyle yaşlanmaktadır. (Statistics Canada, 2017:1-2).

Polonya: Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 38.185.913 tür. Doğumda beklenen yaşam süresi 78,5 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (7.384.884) % 19,3'tir (U.S. Census Bureau, et.10.12.2021). Ülkede, yaşlanan toplum sorunları 1990'lı yılların ikinci yarısında tartışılmaya başlanmıştır. Çalışma hayatında merkezi kontrolden serbest piyasa ekonomisine geçilirken ileri yaşta emekliliğin; finansal istikrarı beslediği ve yaşlı iş gücü için yeterli emeklilik geliri sağladığı anlaşılmıştır (Styczynska, 2014:9-12). Nüfusun yaşlanması beraberinde riskler de getirmektedir. Bu risk sadece iş gücünün yaşlanması ya da iş gücü arzında yaşanabilecek sorunlar değildir. Sosyal güvenlik sistemlerinin de istikrarı riske girmektedir. Yaşlı istihdamı ise bu risklere karşılık önerilen çözüm yoludur (Kondo ve Shigeoka, 2017:1033). İstihdamın yaşlıların yaşam kalitesini arttırdığına dair çalışmalar mevcuttur (Min ve Cho,2018:2)

3.2. Mali Destek Politikaları

Yaşlı istihdam politikalarının başarılı olabilmesinde işverenler aktör olarak önemli bir yere sahip bulunmaktadır. İşverenler yaşlı işçi istihdamına yaş kaynaklı sorunlar nedeniyle mesafeli yaklaşmaktadırlar. Bu bağlamda işverenlerin yaşlı istihdamında teşvik edilmeleri, işverenlere maddi destekler sağlanması yaşlı işçilerin çalışma hayatına geri dönmelerinde ve sürdürülebilir yaşlı istihdamının sağlanabilmesinde önem arz etmektedir.

3.2.1. İşverenlere Yönelik Destekler

İşverenlere yönelik uygulanan maddi destekler sübvansiyon desteği olarak bilinmektedir. Ödenen sübvansiyonların genel amacı istihdam sağlamak olduğu kadar belli sektörlerin kalkınmasını sağlamak şeklinde de olabilmektedir. Sübvansiyonlar ya doğrudan ödemedir ya da vergi ve sosyal güvenlik primlerinde indirimler şeklinde uygulanmaktadır (EC, 2019: 45).

Almanya: 50+ yaş ve üstü işçilere yönelik işverenlere ücret sübvansiyonları sağlanmaktadır. Alman ücret sübvansiyonu, ücretlerin en fazla %50'sine kadar olan miktarı 36 ay sübvansiyon edebilmektedir. Süre dolduktan sonra da işçi istihdamlarının; sübvansiyonun süresi veya en fazla 12 ay süreyle devam ettirilmesi yükümlülüğü bulunmaktadır (EC, 2019: 45).

Almanya'da 2000'li yıllardan itibaren aktif politikalar yürürlüğe konulmuştur. Bu politikaların amacı hem çalışma hayatını cazip hale getirebilmek hem de işsiz kalanların iş arama süreçlerine destek sağlamaktır. Bunlar *işsizlik ödeneği 1* ve *işsizlik ödeneği 2* olarak tanımlanmaktadır. Önceki çalışmalara ve ödenen kazançlara dayalı olan işsizlik ödeneği 1'e hak kazanamayanlar işsizlik ödeneği 2'den faydalanmaktadır. İşsizlik ödeneği 2, refah ödeneği olarak da bilinmektedir. İş arayan işsizlere temel gelir desteği olarak ödenmektedir (Nivorozhkin ve Nivorozhkin, 2021:749). İş kaybı yaşlı bireylerin sağlıklarını da olumsuz etkilemektedir. İş kaybından sonra yaşlı ölüm oranlarında artış yaşandığına dair araştırmalar bulunmaktadır (Sullivan ve Von Wachter, 2011: 1302). Yeni Zelanda'da bir kısım işverenler yaşlı işçileri insan kaynağı olarak görmezden gelirken, diğer kısmı onların tecrübe ve rehberliklerinden istifade etmeyi kendileri açısından daha faydalı görmektedir. Grileşen iş gücünün gerektiği gibi değerlendirilememesi, (Charman,2015) iş gücü piyasasındaki gelişmeleri takipten yoksun bir İK yönetimi organizasyon için ihtiyaç duyulan iş gücü profilinin tanımlanmasını güçleştirecektir (Muiswinkel, 2013: 11).

Avusturya; 2019 yılı verilerine göre Avusturya'nın nüfusu 8 milyon 86 bin'dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 81.79 yıldır. Toplam nüfusun %19,08'i 65 yaş ve üstü nüfustur (Statista, e.t.02.09.2021). Demografik değişimin sonuçları bazı korkuları da beraberinde getirmektedir. Emekli sayısındaki yükselişin ve sağlık masraflarındaki artışın, kamu maliyesi üzerinde ciddi baskı oluşturacağı düşünülmektedir (OECD, 2019: 12). Yaşlı işçilerin çalışma hayatında daha uzun süre yer almalarını sağlamak hükümetin öncelikli politikaları arasındadır. Avusturya'da federal hükümeti 2014 yılından itibaren, 50 yaş ve üzeri yaşlı işçilerin istihdamı için işverenlere yönelik sübvansiyonlar sağlamaktadır (Fuchs vd., 2018: 11).

Avrupa istihdam fonu AB üyesi ülkelere dezavantajlı grupların istihdamlarının sağlanabilmesinde belirli bir süre için sübvansiyon desteği sağlamıştır. Fon, yaşlı çalışanların istihdamda devamlılıklarının sağlanabilmesini amaçlamaktadır. Bu destekten faydalanan ülkelerden biri olan Avusturya işverenlere işe giriş sübvansiyonu sağlamaktadır. *İşveren Açısından*; İş gücü maliyetleri işverenleri yaşlı işçi istihdamından uzaklaştırmaktadır. Yaşlı çalışanlara yeniden istihdam olanağı sağlanması eğitim politikalarından önce gelmektedir. Çünkü yaşlı çalışanlar hâlihazırda işi bilen deneyimli çalışanlar olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle eğitime değil işe ihtiyaçları bulunmaktadır. İşe giriş sübvansiyonları ile işverenlere sosyal güvenlik prim desteği olarak uygulanmaktadır. Bu destek yelpazesinin ise genişletilmesi düşünülmektedir. İşe giriş sübvansiyonlarıyla; iş gücü maliyetlerinde belirgin bir azalma sağlanmıştır. İşsizliğin azalmasına katkı sağlamıştır. Dezavantajlı grupların istihdamı desteklenmiştir. *İşçiler Yönünden*; ise düşük ücretli işler yaşlı işçilerin talep etmedikleri işler arasında bulunmaktadır. Avusturya'daki sübvansiyonlarda bilhassa düşük ücrete sahip sektörlerde yaşlı işçi ve uzun süreli işsizlerin istihdamına odaklanılmıştır. İstihdam sübvansiyonlarıyla; düşük ücretli sektörlerde ücret yükseltme politikası uygulanmıştır. Böylece yaşlı işçilerin yüksek ücretlerle işe girişleri sağlanmıştır. Avusturya'da 1998 yılından bu yana yaşlı işçiler için "geri dön" sübvansiyonu uygulanmaktadır (EC, 2014: 22-23).

1996-2009 yılları arasında ise "bonus-malus" sistemi uygulanmıştır. Bu sisteme göre 50+ yaş grubunu istihdam işverenlere yönelik bonus- ikramiye adı altında mali avantajlar sağlanırken uzun süreli çalışma geçmişine sahip yaşlı işçiler işten çıkarak

işverenler için malus-ceza adı altında mali masraflar yükletilmiştir. 2014 yılında “bonus-malus revize edilerek yeniden gündeme getirilmiştir. 25 ve üzeri işçi çalıştıran iş yerlerinde belirlenmiş yaşlı işçi kotasını sağlayan işverenlere işe alım ikramiyesi sağlanırken, bu kotanın altında kalan işverenler mali dezavantajlarla karşı karşıya kalmıştır. 30 Haziran 2017 yulına kadar kullanılan sistemle yaş diotu iş yerlerinin teşvik edilmesi amaçlanmıştır (OECD, 2018m: 6).

“Beschäftigungsinitiative 50+”- istihdam girişimi 50+, programı 2014 yılında başlatılmış olup program yaşlı işçilerin istihdamını hedeflemektedir. Yaşlı işçilerin için belli oranlarda ücret sübvansiyonu ve çalışma içi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Çalışma içi yardımlar (Kombilohn) yaşlı işsizleri işe teşvik etmek amacıyla 50+ yaş grubu işçilere yönelik ilave yardımları kapsamaktadır. Bu yardımdan faydalanabilmek için işe yerleştirme engellerinin varlığı, en az 193 gün işsiz kalınması ve sosyal güvenliği olan bir işe girilmesi gerekmektedir. 2009 yılında ilk defa hayata geçirildiğinde 50+ yaş grubunu kapsayan plan, 2014 yılındaki değişiklikle 45+ yaş grubuna düşürülmüştür. Sağlık ve mesleki rehabilitasyon nedeniyle istihdama girişleri zor olan işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir (OECD, 2018m:10).

Fransa: Fransa’da işverenlere yönelik profesyonelleştirme sözleşmesi ismiyle işe alım sübvansiyonu uygulanmaktadır. Bu sübvansiyona göre 45 yaş üstü çalışanların istihdamında sosyal güvenlik primleri 2000 € kadar sübvansie edilmektedir (European Commission, 2014: 15).

İsviçre: “Zwischen-verdienst”, Orta Ücret Desteği uygulaması ile 50+ yaş grubu işçilerin istihdama katılımları ve devamlılıkları desteklenmektedir. 50+ yaş grubu işçilerin ücret farkları %80’e kadar en fazla 12 ay boyunca hükümet tarafından karşılanmaktadır (Konle-Seidl, 2017: 19).

Örneğin yeni işe giren bir işçinin kazancı işsizlik ödeneğinden daha düşük ise aradaki farka ya doğrudan ya da tazminat olarak hak kazanılmaktadır. Bu sayede iş gücü piyasasında yaşlı işçilerin devamlılığı sağlanmaktadır. Bu süre boyunca işçiler kalıcı iş aramaya devam edebilmektedirler. İş aramaya devam edilebilmesi, çalışma hayatına ara verilmemesinin sağlanması, deneyimlerin artması, yeni referenslar

kazanılması, iş ağı kurulması, gelirin artması sistemin avantajları arasında sayılmaktadır (Luzzı ve Sonnet, 2004: 54-58).

İsveç: 61 yaşında hem çalışma hem de emekli maaşı alınabilmektedir. İş gücünü teşvik amacıyla 65 yaş ve üstü işçilere gelir vergisi indirimi uygulanmaktadır. Uygulanan bu vergi indirimi 2007 yılından itibaren kademeli olarak arttırılmıştır (Larsen ve Pedersen, 2017: 20-21).

Macaristan: İş koruma yasası sübvansiyonu ile 55+ yaş işçilerin istihdamları kolaylaştırılmıştır. Sübvansiyon sosyal güvenlik primlerinde %14-%28,5 bir indirim sağlamaktadır (European Commission, 2019: 46).

Slovenya: “zaposli.me” programı ile 50+ yaş işçilerin istihdam edilmesi halinde işveren istihdam başı 5000 € kadar (1 yıllık ve tam zamanlı çalıştırılan işçiler) sübvansiyon edilmektedir (EC, 2014: 24).

Güney Kore; Zorunlu emeklilik yaşının yükseltilmesi, yaşlı istihdamının sübvansiyon edilmesi, Güney Kore çalışma hayatında üzerinde konuşulan konular arasında yer almaktadır (Choi, ty: 12-14). Ayrıca Güney Kore’de yaşlı nüfusun erken emekliliği onları düzenli olmayan iş döngüsüne sokarken yoksulluğa da düşürmektedir (Schauer, 2018: 17). Bu sebeple yaşlı işçiler için bir işin en önemli yönü istihdam istikrarı olarak görülmektedir (Jung ve Lee, 2009: 12-14).

Hükümet yaşlı iş gücünü istihdama kazandırabilmek için 2005 yılında beş yıllık bir plan hazırlamıştır. Planda yaş ayrımcılığı engelleme, emeklilik yaşını yükseltme gibi başlıklara yer verilmiştir. Buna ek olarak 300’den fazla işçi çalıştıran işyerlerine belli oranda yaşlı iş gücü çalıştırması, yaşlı istihdamı teşvik yasası kapsamında işverenin zorunlu emeklilik yaşını 60 yaşın üzerinde kabul etmesi, yaşlı işçilere yönelik meslekler geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, yaşlı iş gücü istihdam eden işverenlere sübvansiyon sağlanması, yaşlı istihdamını teşvik edecek kredi desteği verilmesi, yaşlı yetenek bankaları aracılığıyla yaşlı işçilerin kendilerine uygun işlere yerleştirilmesi vb. yaşlı istihdamını destekleyen politikalar 2008 yılında Kore Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı tarafından açıklanan raporla kamuoyuyla paylaşılmıştır (Kore Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı, 2008: 61-64).

Kore Cumhuriyeti; genç, engelli çalışan veya 60 yaşın üzerindeki çalışan da dâhil olmak üzere işverenlere vergi teşviki sağlamaktadır. Örneğin tam zamanlı çalışan büyük şirketler için ise 4 milyon KRW, orta ölçekli şirketler için 8 milyon KRW'ye kadar vergi kredisi kullandırılmaktadır. Kullanılmayan vergi kredisi gelecek yıla devredilebilmektedir (PwC, 2023).

İtalya; Bir akdeniz ülkesi olarak İtalya, cömert emeklilik yardımlarını yaşlı iş gücünün korunmasına yönelik aktif iş gücü piyasa önlemleriyle birleştirmiş olmasıyla refah devleti olarak sınıflandırılmaktadır (Conen v.d., 2013:25).

İtalya'da işverene sağlanan destek sosyal güvenlik primleri ile ilişkilendirilmektedir. Sosyal güvenlik primlerindeki kesintilerin aşamalı olarak kaldırılması yaşlı çalışan istihdamına olumlu katkı sağlamıştır (European Commission, 2014: 52).

Japonya; Ömür boyu istihdam kurumu Japonya iş gücü piyasını şekillendirmiştir. Eğitimlerini tamamlayan işçiler emekli olana kadar yanlarında çalışacakları işverenlerce işe alınmaktadır. Kıdeme dayalı düzenli ücret artışı, uzun vadeli güvenli istihdam sağlanmaktadır. Buna ek olarak işverenlere hükümet tarafından, mali destek ve yardımlar sunulmaktadır. Buradaki odak noktası işverenlerin çalışanlarını en az 65 yaşına kadar istihdamda tutmalarını sağlamaktır. Bu amaçla Japon hükümetince iki tür imkan sunulmaktadır. Bunlardan ilki işverene verilmiş takdir yetkisidir. Buna göre zorunlu emeklilik yaşına (~60 yaş) ulaşmış yaşlı çalışanların ücret, pozisyon, istihdam türleri, işyerleri hakkında işveren değişikliğe gidebilmektedir. İşverenlerin emeklilik yaşı sonrası yaşlı iş gücünün maaşları konusunda (genç çalışanlara kıyasla daha düşük) yeni ücret belirleme yetkileri bulunmaktadır. Örneğin 60 yaşına ulaşmış yaşlı çalışanı işten çıkartarak azaltılmış ücret, iş yükü ve haklarla kendi iş yerinde veya iş ağlarında tekrar istihdama dâhil edebilmektedir. İşverenler, 60 yaş ve üstü çalışanlarını düzenli olmayan çalışan statüsünde istihdamda tutmakla yükümlüdürler. Yasal güvence altına alınmış olan bu yükümlülükle çalışanların, 65 yaşına kadar istihdamda devamlılıkları amaçlanmaktadır. 2006 yılı ve sonrasında sağlanan hibe desteği ve ödül sistemiyle yaş şartının 70'e çıkarılması amaçlanmaktadır. Yaşlıların İstihdamının İstikrarlaştırılmasına İlişkin Kanun gereğince 65 Yaş Üstü Yaşlıların İstihdamını Artırmaya Yönelik Hibeler bulunmaktadır. Bunlar 3 programdan

oluşmakta olup bu programlar 65 Yaş Üstü Yaşlıların Sürekli İstihdamını Teşvik Hibesi, Yaşlılar için Değerlendirme Sistemi Dâhil İstihdam Yönetimini İyileştirme Hibesi, Yaşlı İşçi İstihdamının Belirsiz Süreye Aktarılması Hibelerinden oluşmaktadır. İkinci destek ise işverenlere sağlanan sübvansiyonlardır. Buna göre 60-64 yaş arası işçilerin aynı işveren veya iş ağında (zorunlu emeklilik yaşına ulaşmadan önce çalıştığı işte almış olduğu ücretten) %25 den fazla ücret düşüklüğü ile yeniden işe alımları durumunda hükümet tarafında tazminat ödenmektedir. Bu sayede işverenler yüksek ücretlerin neden olacağı mali yükten korunmaktadır. Ayrıca 1986'daki istihdam politikası kapsamında resmi statüye kavuşan gümüş insan gücü merkezi yaşlı istihdamına yönelik çalışmalar ülkede devam ettirmektedir (Higo, 2013:312-316; Yamada, 2010: 32; JEED, et.14.10.2023).

3.2.2. Kendi işini kurmak isteyenlere Yönelik Teşvikler

Kendi namına çalışmanın neden olduğu en önemli sorun, sosyal güvenlik katkı paylarının düşük olmasına ilişkindir. Toplam katkı paylarının içinde Serbest meslek sahiplerinin ödediği katkı paylarının oranı düşüktür. Türkiye, Macaristan, İrlanda, Letonya, Portekiz, Slovakya gibi ülkelerde serbest meslek sahiplerinin ödemiş olduğu katkı payı oranı azdır. Bu durum bilhassa serbest meslek sahiplerinin toplam istihdamın dörtte birini oluşturduğu (Türkiye, İtalya gibi) ülkeler için riske dönüşmektedir. Bu istihdam grubunun gelecekte düşük ücretlerle emekli olmaları muhtemel görülmektedir (OECD, 2019a:76).

Kendi işini kurmak isteyen girişimcilere ve serbest meslek sahibi kimselere sağlanan sübvansiyonları kapsamaktadır. Bu tür sübvansiyonlarda sadece mali destek değil rehberlik desteği de önem arz etmektedir.

Hırvatistan: “Sizin girişiminiz” ve “iş yeriniz” adıyla iki farklı girişimcilik sübvansyon hizmetini hayata geçirmiş olan Hırvatistan'da serbest meslek sahibine yıllık maliyetinin yarısına kadar mali destek sağlanmaktadır. Bu yolla girişimcilik teşvik edilmektedir (European Commission, 2014: 17).

Malta: “MicroInvest” planı ile serbest meslek sahiplerine, 30 veya daha az kişi çalıştıranlara ve işini yenilemek isteyenlere %40 oranında vergi desteği sağlanmaktadır. Planın amacı küçük yatırımcıları desteklemek ve piyasadaki varlıklarını korumaktır (European Commission, 2014: 17-18).

3.3. İnsan Kaynakları Politikaları

Demografik değişimler nedeniyle firmalar, yaşı işçileri daha uzun süre iş gücünde tutacak politikalara yöneleceklerdir (Marshall ve Marshall, 2003:638). İstihdamdaki iş gücü arzındaki azalma ekonomik büyümeye engel olacaktır. Geleceğe yönelik kaygılar bu konuda acil önlem politikalarını gerekli kılmaktadır (Kielczewska ve Lewandowski, 2017: 11-14). Nüfusun yaşılanıyor olması yaşlıların nüfusun büyük bölümünü oluşturacağı ve yaşı bireylerin iş gücünde daha fazla yer alacağı anlamına gelmektedir (Munnell ve Sass,2008:17).

Başarılı iş gücü planlaması firmalara hem bugün hem de gelecekte fayda sağlayacaktır. Bugünün ve geleceğin olası problemlerine doğru çözümler üretebilmek önemlidir. Demografik değişiklikler, firmaları stratejik insan kaynakları planlamasına mecbur bırakmaktadır. Buna ilave olarak iş gücü planlamaları İK analitiği ile birlikte işlemektedir (Van Vulpen, e.t.14.07.2022). Bazı yazarlara göre; İK analitiği insan analitiğine benzemektedir. Bunun aksini de iddia etmek mümkündür (Van Vulpen, e.t.14.07.2022).

Kuçuradi’ye göre; “İnsanın robotlaştırıldığı, robotların insanlaştırıldığı günümüz dünyasında insan kaynağı doğal bir kaynaktır” (DW Türkçe, 2020). İsveç’te yapılmış bir araştırma 50 yaş ve üzeri yaşı işçilerin iş bulma ve istihdama katılımlarında sahip oldukları sosyal ağların önemine dikkat çekmektedir. Sosyal sermayenin yüksekliği yaşı işçilerin iş bulma oranları ile doğru orantılıdır. Güçlü bağlar, istihdama yeniden katılan yaşı işçiler için sosyal sermayenin aktif hale dönüştürölmesi anlamına gelmektedir (Gayen v.d., 2019:21-22).

3.3.1. Özel Sektör Destekli Uygulamalar

ABD; Yaşlı işçilerin iş aramalarına ve istihdam imkânlarıyla karşılaşabilmelerine yardımcı olacak araçlar (meslek ve kariyer merkezleri, çevrimiçi iş siteleri, meslek fuarları vb.) desteklenmektedir (Eyster v.d., 2008:20-23).

Almanya: INGA hizmeti ile danışmanlar kendilerine başvuran ya da yönlendirilen yaşlı işçilere tavsiye ve işe yerleştirme hizmeti sağlamaktadır. Bu hizmete başvuranların %45'i yani yaklaşık yarısı 50+ yaş grubunda bulunmaktadır (European Commission, 2019: 58).

Hollanda: Yetenek 55+ ismiyle kurulan iş kulübü yaşlı iş arayanlara iş arama planı, danışmanlık desteği vermektedir. Sosyal medya, online toplantı, özgeçmiş hazırlama, başvuru mektubu hazırlama konularında yaşlılara yardımcı olunmaktadır (European Commission, 2019: 49). OECD araştırmasına göre, hükümet ileri yaşta iş gücü istihdamını arttırmak için önemli adımlar atmış engellilik yardımlarının kötüye kullanımına yönelik önlemler alınmıştır. (OECD, Temmuz 2018: 45).

Polonya: “Nesiller arası dayanışma” programı ile 45+ yaş işçilere yönelik çok sayıda istihdam danışmanı yaşlı işsizlere hizmet vermek için eğitilmiştir (EC, 2019: 49).

İngiltere : “50+” hizmeti ile işsiz yaşlı işçilere bire bir yüz yüze danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. Hizmet kapsamında iş arayan yaşlı işçilere eğitim desteği de verilmektedir. Ayrıca işe yerleşen yaşlı işçilerin 1 yıl süreyle ücretleri vergiden muaf tutulmaktadır (EC, 2019: 50).

Japonya: Japonya’da 65 yaş ve üstü yaşlı nüfus çalışma hayatında aktif olarak kalmak istiyor. 1975 yılında Tokyo’da kurulan gümüş insan kaynakları merkezi bu konuda yaşlılara destek olmaktadır (Hoshi v.d., 2017:5). İş fırsatlarının ulaşılabilir olması ülkede yaşlı iş gücüne uygun istihdam olanaklarının varlığını göstermektedir (Meyer-Ohle, 2008:947).

Japon piyasalarında işçiler, bir ilk başladıkları firmada işverenlerine emeklilik dönemine kadar bağlı kalmaktadır. İşveren, işçiye işle ilgili bilmesi gereken her şeyi

öğretmektedir. Bu istihdam usulü japon iş gücü piyasasının karakterini yansıtmaktadır (Clark,1991: 12).

Japon işçi sendikalarınca da aynı karakter benimsenmekte ve üyelerinin uzun süreli istihdamı desteklenmektedir. İşten ayrılmalara, hem sendika hem de firma için maliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple işçilerin, işten çıkarılmaları sendikalarca kabul edilmemektedir (Inoue, 1999: 16). Kötü niyetli işten çıkarmalara karşı iflas gerekçesi dışında işverenlerin işçiyi işten çıkarması yasaklanmıştır (Matanle ve Matsui, 2012: 40). Nitekim kariyer mesleklerden emekliye ayrılanlar köprü istihdama yönelmektedir (Clark vd., 2014:11).

3.3.2. Kamu Sektörü Destekli Uygulamalar

Yaşlı iş gücü istihdamı, yaşlanan bir toplum için gözden çıkarılamayacak insan sermayesidir. Yaşlı istihdamı, azalan iş gücü sorununa karşı çıkış yolu olmasına ek olarak yaşlı yetişkinlerin statülerinin de değişmesini sağlamaktadır. Bakıma muhtaç olmayan nüfusun, kamu maliyesine olumlu katkı sağlayacağı kuvvetle muhtemeldir (Kodama,2015:4). Kamunun, yaşlı işçi istihdamını kolaylaştırmayı amaçladığı insan kaynakları politikaları çoğunlukla uzmanlaşmış iş bulma – işe yerleştirme hizmeti olarak kabul edilmektedir.

Almanya: “Perspektif 50 artı” programı ile uzun süreli iş arayan yaşlı işsizlere istihdam olanağı sağlanmaktadır. Bu programda bölgesel istihdam anlaşmaları bulunmaktadır. Program dâhilinde işe yerleşen işçilerin en fazla 36 ay boyunca ücretlerinin %50’sine kadarı sübvansiyon edilmektedir (Konle-Seidl, 2017: 20).

“Perspective 50 +” uygulaması uzun süre iş arayan yaşlı işçilerin istihdama yeniden dâhil edilmesine yönelik bir eğitim uygulamasıdır. Eğitim içeriği, iş bulma eğitimi, mesleki eğitim ve dil eğitimini kapsamaktadır. Buna ek olarak iş arama danışmanlığı, istihdam danışmanlığı ve eğitim danışmanlığı olmak üzere 3 hedeften oluşmaktadır. İstihdama katılan yaşlı işçiler 36 aya kadar ücret sübvansiyonundan ücretin %50’sine kadar faydalanabilmektedir. Dolayısıyla Perspective 50+; eğitim+danışmanlık

hizmetlerinin bir araya getirildiği entegre bir eğitim uygulamasıdır (European Commission, 2019:51).

Avusturya: “2015+ nesiller” projesi ile yaşlı işçilere mentorluk yoluyla danışmanlık desteği ve uygun pozisyonlara yerleştirilmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır (Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection, 2021: 20).

“Arbeitsplatzcoaching 50+” – 50 Artı İş Koçluğu adıyla, Vorarlberg eyaleti ile kamu istihdam kurumu iş birliğine dayalı 50 yaş üstü işçilere istihdam koçluğu sağlayan istikrarlı istihdam ilişkisi amaçlayan danışmanlık girişimi hayata geçirilmiştir. Katılımcılara 12 ay süreyle rehberlik desteği sağlanmakta ve kendi becerilerine uygun işlere yönlendirilmektedir. İş koçluğu, katılımcılara istihdam koçluğu olarak hizmet vermekte olup mevcut iş ilişkilerinde de danışmanlık sağlamaktadır. İstihdamdan kaynaklı sorunlarda sistemin ortaklarıyla arabuluculuk çalışmaları yapılmakta ve sorunlara çözüm üretilmektedir. Avusturya’da Burgenland ve Tyrol eyaletleri tarafından desteklenen “GemNova Aktion 20.000”, ve “Chance 50 plus” vb. projelerle de yaşlı işçilerin istihdama geri dönmeleri teşvik edilmektedir (Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection, 2021: 20).

Fransa: Fransa’da yaşlı istihdamı AB ülkelerine kıyasla düşük orandadır. 55 yaş ve üstü yaşlı işçiler iş bulmakta zorluk yaşamaktadır. Bu zorluk, ilgili yaş grubunda işsizliğin artmasına neden olmaktadır. İş gücü piyasasında yaşlı işçi oranlarının düşük olması; erken emeklilik hakkı, işsizlik ödeneği, yüksek rezervasyon ücreti ve yaş ayrımcılığı gibi nedenlere bağlanmaktadır. Sağlıklı yaşlı bir işçi, iş gücünde çalışmak yerine tercihini, emeklilikten yana kullanabilmektedir Yaşlı iş gücünü çalışma hayatında tutmak sosyal sistemin finansmanında önem arz etmektedir. 2006-2010 dönemini kapsayan ulusal eylem planı ile 2010 yılında 55-69 yaş arası yaşlı işçilerin istihdamdaki oranlarının artırılması planlanmaktadır. Bu plan çerçevesinde; emeklilik yaşının yükseltilmesi, iş gücünde uzun süre kalınmasını sağlayacak teşvikler, çalışma hayatında yaşlı iş gücü devamlılığı amaçlayan öneriler arasındadır (Blanchet v.d., 2016:31;Charni, 2016:4).

Fransa’da bazı kamu kurumları, çalışanlarını elinde tutmak için şirketlerdeki yaşlı işçiler başlıklı bir eylem planı gerçekleştirmiştir. Bu eylem planına göre iki çözüm önerisi getirilmiştir. İlki kariyer ortası toplantılar düzenlemektir. Buna göre şirkette 40-45 yaş arası çalışanlar için yeni roller üstlenebilecekleri araçlar sağlanmıştır. Bu araçların geliştirilmesi için grup toplantılarının kullanılması kabul edilmiştir. İkincisi ise 50 yaş ve üzerindeki çalışanları hedefleyen uygulamaları içermektedir. Buna göre bu yaş grubundaki çalışanların da 40-45 yaş arasındakiler gibi yeni roller oluşturmalarına yönelik fırsatlar sağlanmıştır. Burada esas olan nokta yaşlı çalışanların sahip oldukları deneyim ve birikimlerinden faydalanabilmektir. Bu eylem planı ile şirket yaşlı çalışanları için insan kaynakları yatırımı gerçekleştirmiştir (Gendron, 2011:1226-1227).

İsviçre: “focus50plus” İsviçre İşverenler Birliği’nin himayesinde işverenler için “işe uygun eleman” bulan insan kaynakları programıdır. Yaşlı işçilerin iş gücü piyasasındaki potansiyellerini başarılı şekilde sürdürebilmeleri amaçlanmaktadır. Programda nesiller arası işbirliği teşvik edilerek yaşlı çalışanların istihdam edilebilirlikleri desteklenmektedir. Bebek patlması kuşağının çalışma hayatında ayrılmış olmaları ve bunun sonucunda ortaya çıkan tecrübesizlik, deneyim noksanlığı, iş gücü piyasasında zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. Focus50 plus yaşlı işçilere yönelik olumsuz algıları; onların güçlü yönlerini öne çıkararak zayıf yönlerine yönelik de önlemler sunarak çürütmekte ve yaşlı işçileri tekrar cazip hale getirmektedir (Confederation of Swiss Employers, ty:5-6; Swissmem, et. 21.10.2023).

Kanada; Kanada’da yaşlı iş gücünün önündeki en önemli engeller mesafeye bağlı coğrafya ve yaş ayrımcılığıdır. Buna karşın deneyimli olmaları onları iş gücü piyasasında önemli yapmaktadır. Yoğun görüldüğü sektörler imalat ve ormancılıktır.2006 yılında düzenlenen yaşlı işçilerin yeniden istihdamını amaçlayan TIOW (Targeted Initiative for Older Workers) projesi ile kriz kaynaklı istihdam kayıpları engellenmeye çalışılmıştır (ILO, 2011:1). Program, iş araştırması, öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri vb konularda eğitim desteğini sağlamasının yanında cesareti kırılmış yaşlı işsizleri bir araya getirerek deneyimlerini anlatma fırsatı da sunmuştur. Katılımcıların TIOW hakkında geri bildirimleri olumlu

olmasına rağmen 2017 yılında mevcut hükümet, sonlandırılan finansman gerekçesiyle programı bitirmiştir. Devamında TIOW, Kanada iş fonu ve engelli kişiler için iş gücü piyasası anlaşmasının birleştiren yeni bir iş gücü geliştirme programı kabul etmiştir (AARP, 2019: 17-18). Her bir il ve bölge düzeyinde oluşturulan programla işlem maliyetleri düşürülmüştür. Bu programla her bir il ve bölgedeki kamu istihdam hizmetlerinin tek resmi organla yönetilmesi amaçlanmıştır. Bu sayede diğer sosyal yardım programlarının yanında (sağlık, eğitim ve sosyal hizmetler gibi) konsolide kamu istihdam hizmetleri de birim olarak tanımlanabilecektir (Wood, 2016:10-11).

İş piyasası transfer anlaşmaları (LMTAs) ile yaşlı iş gücünün de dâhil olduğu işsizler, engelliler ve düşük vasıflı işçiler için eğitim ve istihdam fırsatları için fon sağlamaktadır. Hükümet kendi işini kurmak isteyenler, sahip olduğu becerileri arttırmak isteyenler, çalışanlarını eğitmek isteyen işverenler için sadece bölgesel değil tüm Kanada vatandaşlarının faydalanabileceği modelle LMTAs'nin kapsamını genişletmiştir (Government of Canada, 2017: 23).

Polonya; 2004 yılında AB üyesi olan Polonya, yaşlı yetişkinlerin çalışma hayatında etkin hale gelebilmeleri için yaşlı iş gücü istihdamını artırımaya yönelik politikaları hayata geçirmiştir. Bu amaçla 2004 yılında 50+ programı, devamında 2008 yılında nesiller arası dayanışma programı uygulanmıştır (Conen, 2013: 25).

3.4. Eğitim Politikaları

Çalışanlar emeklilik yaşına yaklaştıklarında eğitim konusunda isteksiz davranabilmektedirler. Motivasyonlarının düşük olması zor eğitilebilir yaş grubu olduklarını düşündürmektedir. Uygulamada yaşlı işçilerin işin gerektirdiği becerileri iş başında öğrenme yoluyla öğrenmeyi tercih ettikleri uzun süreli eğitimler için istekli olmadıkları anlaşılmaktadır (EC, 2019: 51).

Emeklilik reformlarına ek olarak; istihdam fırsatları sağlamak, yaşlı dostu iş yeri şartları oluşturmak ve yaşlı işçilerin eğitilmesini sağlayacak programlar hazırlamak, yaşlı işçilerin değerini vurgulayan ve onlar hakkında olumlu imaj sağlayacak

kampanyalar yapmak, yaşı işçilerin öğrenme faaliyetlerini desteklemeleri yönünde işverenleri teşvik etmek, ortam destekli yaşam vb.projeler ile yaşı yetişkinlerin dijital okur-yazarlıklarını geliştirmek hatta akranlarının bu alanda eğitilmelerinde, eğitilen yaşı yetişkinlerin desteğine başvurmak, uygulanan politikalar arasında yer almaktadır (AARP, e.t.25.08.2021).

Bebek patlaması kuşağındaki yaşlanma, emeklilik, nitelikli iş gücündeki azalma İKY'lerin stratejilerini de değiştirmektedir (Hipp ve Verworn, 2011:295). Alman iş gücü piyasası azalan ve yaşlanan nüfus sebebiyle geleceğin iş gücü piyasasında yapısal değişiklikler beklenmektedir. Öncelikle iş gücünün yaş yapısında dönüşüm yaşanacağı, farklı tüketim, yatırım taleplerinin ortaya çıkacağı, yaşı müşterilere uygun yeni hizmetlerin yeni gelir kaynaklarının ortaya çıkacağı düşünülmektedir. 2030 yılında iş gücüne katılımda 60-64 yaş Aralığının %70'e, 65-69 yaş Aralığının %29'a, yükseleceği tahmin edilmektedir (Ludwig ve Düll, 2013: 39-41,97-98,101-102). Buna ek olarak yaşı işçiler; yeni bilgiler edinebilecekleri, diğer çalışanlara rehber olabilecekleri ve kariyerlerine katkı sağlayabilecekleri işlere temayül etmektedirler (Marvell ve Cox, 2017:5).

3.4.1. Hayat Boyu Öğrenme Uygulamaları

Teknolojideki gelişmeler, yeni iş profillerini ortaya çıkarmaktadır. Kol gücünün yerini beyin gücü almaktadır. BT teknolojisi, otomasyon, nesnelerin interneti, vb. gelişmeler eğitim politikalarını zorunlu hale getirmiştir. Geleceğin iş gücü piyasasında yer almak isteyen işçilerin kendilerini eğitmeleri ve yeni iş profillerine hazır hale getirmeleri gerekmektedir. Öte yandan yapılan araştırmalar eğitim seviyesi yüksek işçilerin eğitim seviyesi düşük işçilere kıyasla daha kolay iş bulabildiklerini göstermektedir. Aktif yaşlanma felsefesi beraberinde hayat boyu öğrenmeyi de getirmektedir.

Yaşlıların toplusal hayatın içinde sosyalleşmelerinde hayat boyu öğrenme araçlarının kullanılmasi önerilmektedir. Çalışma hayatında ise hayat boyu öğrenme çağın gereklerini yakalamak, iş hayatına geri dönüş ve iş hayatında devamlılığın

sağlanabilmesi için zorunlu kabul edilmektedir. Hayat boyu öğrenme araçları yaşlı istihdamında verimliliğin sağlanmasında önem yere sahip bulunmaktadır. BT teknolojilerinin öğrenilmesine yönelik eğitimler, endüstri 4.0 ile ilişkilendirilen gelişmelere adapte olabilmeyi kolaylaştıran eğitimler, yeni becerilerin kazanılmasını amaçlayan eğitimler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu konuda önerilen politikalar aşağıda paylaşılmıştır.

ABD: Ülkede 1960 yılından bu yana yaşlı bireylerin eğitim seviyeleri yükselmektedir. 1965 yılında 65 yaş ve üstü en az lisans mezunu oranı %5 iken; 2014 yılında bu oran %25'e yükselmiştir (Mather v.d., 2015:6). 2017 yılına gelindiğinde yaşlı bireylerin %30'a yakını lisans ve üstü dereceye sahip bulunmaktadır (ACL, 2018: 11).

ABD'de bir tarafta iş gücü yaşılanırken öte taraftan teknoloji ağırlıklı işler de artmaktadır. Bilgisayar destekli sistemlere ve bu alandaki gelişmelere daha az aşina olmaları sebebiyle yaşlı çalışanların ve yaşlı iş arayanların işgücü piyasasındaki durumlarının gelecekte daha da zorlaşacağı düşünülmektedir (Tams,2022:1). Yeni teknolojilere yönelik yaşlı işçilere verilen eğitim onların işlerini muhafaza etmelerine imkan sağlamaktadır (Sundstrup vd., 2022:1). Günümüzde kol gücünün yerini beyin gücünün alması iş gücü profiline değişmesine neden olmuştur. (Barth ve McNaught, 1991: 34).

Almanya; Almanya'da alan çalışmalarından elde edilen sonuçlara göre işçilerin yeteneklerini geliştirmelerini sağlayan eğitim faaliyetleri (Bruscha ve Büsch, 2013:977) yaşılanan toplumlarda demografik süreç yönetiminin stratejik adımı olarak kabul edilmektedir (Berg vd., 2015:1). Teknolojideki gelişmeler yaşlı istihdamına engel değildir. Hayat boyu öğrenme araçlarının aktif kullanımı yaşlı iş gücünün çalışma hayatındaki geleceği için önemli görülmektedir (Bertschek ve Meyer,2009:337).

Avusturya: “: Implacement 45+”; uygulaması firmaların ihtiyaç duyduğu alanlarda yaşlı işçilerin uygun eğitimi almalarını amaçlanmaktadır. Firmalar, eğitim programına finansal destek sağlamaktadır (European Commission, 2019: 51).

“Demografieberatung”- Demografi Danışmanlığı projesi ile ülke çapında şirketlere İK yönetimi desteği sağlanmaktadır. Proje Avrupa sosyal fonu tarafından desteklenmekte olup 2017 yılında başlatılmıştır. Proje kapsamında yaşa uygun iş yeri dizaynı, İK yönetimi, sağlık, liderlik, bilgi ve becerileri geliştirme, işçileri elde tutma, farklı nesillerin yeteneklerinden faydalanma alanlarında ücretsiz danışmanlık desteği verilmektedir (European Commission, 18.10.2020).

“Arbeitsstiftung – AST”- Çalışma Vakıfları daha geniş işçi alımlarının gerektirdiği ya da geniş ölçüde işten çıkarmaların olduğu durumlarda katılımcı işçilere bütünsel danışmanlık ve beceri geliştirme eğitimi sağlamaktadır. Sürece iş gücü piyasası aktörleri de dâhil edilmiştir. Kamu + özel sektör sahiplerinin iş birliğine dayalı olan çalışma vakıfları, genellikle sosyal planın parçası olarak kurulmaktadır. Kamu istihdam servisi, eyalet hükümeti ve şirketler finansman kaynağını oluşturmaktadır. Katılımcılara uzun süreli beceri geliştirme eğitimi verilmektedir. Çalışma vakıflarının kendi içerisinde farklı türleri de bulunmaktadır. En önemlileri işe yerleştirme ve yer değiştirme vakıfları olarak kabul edilmektedir. Yer değiştirme vakıflarında işten çıkarılan işçilerin yeni işlere yerleştirilmesi, yerleştirme vakıflarında ise iş gücü açığı bulunan firmalara gereksinim duyulan pozisyonlarda nitelikli personelin istihdamı amaçlanmaktadır (Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy, 2023: 78-79).

“Du Kannst Was”-Yeteneklisin projesi, düşük nitelikli kişilerin eğitilmesi hedeflenmektedir. Katılımcıları çıraklık sınavına hazırlayan rehberlik ve danışmanlık hizmeti olarak faaliyet göstermektedir. Program 50+ yaş grubuna da eğitim imkânı sağlamaktadır (OECD, 2018m: 9).

“LLL-Strategy 2022” projesi ile yetişkinlerin hayat boyu öğrenme faaliyetlerinden faydalanmaları amaçlanmaktadır. Avusturya’daki eyaletler hayat boyu öğrenme faaliyetlerine bütçe ayırmakta ve yaşlı işçilerin istihdama geri dönüşleri için gerekli beceri ve yeterliliklere sahip olmalarını desteklemektedir (Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection, 2021: 20).

Hollanda; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 17.337.403’tür. Doğumda beklenen yaşam süresi 82 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (3.487.284) %20,1’dir (U.S. Census

Bureau, e.t.10.12.2021). ÷lkede, işverenlere sübvansiyonlar sağlanarak yaşlı iş gücünü istihdam etmeleri desteklenmiştir (Labaye vd., 2012:27). Diğer ÷lkelerden farklı olarak Hollanda’da işte kazanılan becerilerin karşılığı olarak deneyim sertifikası hazırlanmaktadır. Belli sektörlerde sertifika, toplu iş sözleşmelerinde de yer almaktadır ve kampanyalarla kullanımı yaygınlaşmaktadır (Sonnet vd., 2014: 335-337).

İngiltere; Hükümet, (the Business in the Community-BITC) toplulukta iş, işte yaş liderlik ekibi ile yaşlı iş gücünü istihdam eden ve eğiten işverenleri stratejik olarak desteklemiştir. Ekip, hükümet politikalarına öncülük etmenin yanı sıra ÷lkedeki işverenlere yaşlı iş gücünün yararlarını anlatmak ve tavsiyelerde bulunmakla görevlendirilmiştir (OECD, 2018h:7). Nüfusun yaşlanması, yaşlılar için önemli fırsatlarda getirmektedir. Sürdürülebilir kalkınma için fırsatların doğru kullanılması elzemdir. Yaşlı iş gücü sadece insan sermayesi değil aynı zamanda deneyim, birikim demektir (UNDP, 2017: 11). Bu yüzden işverenlerin gelecek vizyonu yaşlı işçileri elde tutabilmek üzerine kurulu olacaktır. Bilhassa eski personelin işe devam etmesini sağlamak yeni işçiye kıyasla daha önemli hale gelecektir. Teknoloji, küreselleşme, otomasyon, büyük veri, dijitalleşme, nesnelerin interneti vb. gelişmeler geleceğin iş dünyasının şekillenmesini sağlayacaktır. Bu minvalde yaşlı işçilerin, iş gücünde daha uzun süre kalabilmeleri mevcut yeteneklerine ek olarak talep gören yeni beceriler kazanmalarına bağlı olacak yaşam boyu öğrenme iş gücü piyasaları için başat güce dönüşecektir (Government Office for Science, 2016: 28-39).

İsveç; Yapılan bir çalışmada 55-64 yaş arası yüksek eğitim düzeyine sahip yönetici ve profesyonel yaşlı iş gücünün emeklilik ile düşük eğitim seviyesine sahip profesyonel yaşlı iş gücünün işsizlik, hastalık, maluliyet aylığı sebebiyle çalışma hayatından çekildiği, eğitim düzeyi düşük meslek ve kadınlarda yaşlı iş gücü katılımının yüksek olduğu gör÷lm÷ştür (Nilsson v.d., 2016: 514-515).

İsveç, Almanya, İngiltere gibi ÷lkelerde yaygın uygulama mentorluk ve küratörlük pozisyonları aracılığıyla yaşlı iş gücünü istihdam etmektir. Bu sayede yaşlı iş gücünün hem ekonomik hayata katılımları hem de bilgi ve deneyimlerinin paylaşma fırsatı sağlanmaktadır (Zavyalova v.d., 2020:696).

İtalya; Yaşlanan iş gücü piyasalarını doğru yönetebilmek için iki başlık önerilmektedir. İlki yaş yönetimi ile ilişkilendirilmektedir. Firmaların aktif yaşlanmayı sağlayabilmeleri ancak yaş yönetimi ile mümkün görülebilmektedir. Diğeri ise eğitim ile ilişkilendirilmektedir. Yaşlı işçilerin verimli olabilmeleri için hem meslek içi eğitimler hem de hayat boyu öğrenme uygulamaları önemli hale gelmektedir (Cardone,2019:4-8). Diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak İtalya’da istihdam edilebilir olmak için eğitilmiş olmak aranan niteliklerin başında gelmektedir (Leombruni ve Villosio,2005: 16-17).

Çalışmalar eğitimin, çalışanların geç emeklilik kararını ve arzu edilen iş gücü arzı etkilediğini doğrulamaktadır (Focarelli ve Zanghieri,2005:715; Trucchi v.d., 2018:15). Eğitim, doğru yaş yönetiminin de anahtarıdır. Bu açıdan baktığımızda kıdemli çalışanların eğitilmesi firmaya ekonomik getiriler sağlayabilir. Yaşlı çalışanları geliştirmeye ve yönetmeye odaklı politikalarla; emeklilikten sonra oluşacak bilgi boşlukları doldurulabilmektedir (Emerald Group, 2012: 23).

Kanada; Yaşlı iş gücüne yönelik eğitim faaliyetleri genel olarak iş başında eğitim olarak gerçekleşmektedir. IZA’nın yaptığı araştırmada yaşlı işçiler eğitilebilir mi sorusuna bulunan cevap evet olmuştur. Buna göre yaşlı iş gücünün ihtiyaç ve kapasitelerine uygun şekilde tasarlanmış eğitim programları ile yaşlı iş gücü eğitilebilir (Fang v.d., 2021:18-19).

Polonya; Yaşlı iş gücünün çalışma hayatında devam edip etmeme kararları üzerinde emeklilik düzenlemelerinin öncelikli etkisinin yanı sıra eğitim, yaşam boyu öğrenme talebi, çalışma koşulları ve sağlık faktörlerinin de etkileri bulunmaktadır. Nesiller arası dayanışmaya ek olarak yaşlı işçilere, dijital konularda verilecek eğitim desteğinin iş gücü piyasalarına girişlerini kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Ruzik-Sierdzinska, 2021: 11-12).

Yaşlı işçilerin yeniden istihdamına odaklanan eğitim uygulamalarına ek olarak yaşlı işçilerin sahip oldukları birikim ve tecrübeyi sertifikalarla belgeleyen sağlayan ülke politikaları da bulunmaktadır. Hollanda’da “Certification of acquired skills”, Almanya’da “My Skills”, İsveç’te “Experience Certificate” adıyla yaşlı işçilerin

becerilerini belgelendiren ve bu belgelerle işe girişlerini kolaylaştırmayı amaçlayan sertifikalandırma uygulamaları halen devam etmektedir (EC, 2019: 51).

3.4.2. Örgüt İçi Eğitim Uygulamaları

Genç işçiler arasındaki işsizlik sorunu yaşlı işçiler içinde söz konusudur (Bogdan v.d., 2015:77). Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte yeni iş türleri ortaya çıkmaktadır. Yaşlı işçilerin bu işlere entegre edilebilmesi için eğitim faaliyetlerinin bilhassa yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesi gerekmektedir. Destekleyici uygulamalar, çalışma hayatında yaşlı işçilerin genç işçilerle rekabet edebilmesinde önem arz etmektedir (Hardy vd.,2016:47).

Yaşlı iş gücünü elde tutma formülünde eğitimin önemli bir yere sahip olduğu kabul edilmektedir (Armstrong-Stassen ve Templar,2005: 57). Etkin yetenek yönetimi ile çalışanların performansları doğru kullanılabilir ve bu ilave eğitimlerle iyileştirebilir (Van Vulpen, e.t.14.07.2022).

Etkili insan kaynakları planlamasında atılması gerekli adımlar “firmaya yeni bir işçi alınmalı mı?” yoksa “mevcut personelin yetenekleri değerlendirilmeli mi?” noktasında işverene izleyebileceği bir yol haritası çizebilmelidir. Geleneksel olarak Japonya’da “ömür boyu istihdam sistemi” bulunmaktadır. Yeni personel yerine mevcut personel ile devamlılık kararı yaşlı işçi istihdam oranlarının yüksek olmasında önemli role sahiptir. Mevcut sistem, kültüre ve sanayileşmedeki gecikmeye dayandırılmaktadır. Japonya’da sanayileşme için gerekli iş gücü kırsal kesimden sağlanmıştır. Kapalı bir toplum olmanın sonucu olarak her birey içinde bulunduğu topluma bağımlı hale gelmiştir. Karşılıklı olan bu bağımlılığın örgüt ve işletmeler nezdinde ömür boyu sürecek sadakat ilişkisine dönüştüğü görülmektedir. Sistemin sonucu olan iş gücü profili ülke ekonomisi için faydaya dönüştürülmüştür. Japonya yüksek yaşlı istihdam oranı ile dikkat çekmektedir. 2000 yılında 55-59 yaş arası erkeklerin %95’i, 60-64 yaş arası erkeklerin %75’i, 65 yaş ve üstü erkeklerin %33’ü aktif çalışandır (Casey, 2005:160-161).

Yaşlı işçilerin firma içinde düzenlenen eğitim aktivitelerine katılımlarının düşük olduğu saptanmıştır. Yaşlı işçileri motive edebilmek için eğitim programları kariyer planları ile ilişkilendirilmektedir (EC, 2019: 57). Meslek içi eğitim programları kamu tarafından da sübvansiyonla edilebilmektedir. İşverenlere sağlanan eğitim sübvansiyonları, iş başında eğitim, stajyer eğitimi ve rotasyon eğitimleri kapsamaktadır (EC, 2014: 27).

Genel olarak iş gücü piyasasında işverenler mevcut çalışanlarıyla devam etme istek ve arzusu taşımaktadırlar. Yeni bir eleman istihdam edildiğinde ondan alınacak verimle hâlihazırda yıllarca firmada çalışmış işçiden, çalışandan alınacak verim aynı olmamaktadır. Kıdemli çalışanlar işverenlerin birincil tercihi olmakla birlikte bu çalışanları elde tutabilmek bazı politikalar gerektirmektedir.

Almanya: “WeGebAU” adlı şirketlerde çalışan düşük vasıflı yaşlı işçileri için ileri eğitim programı ile 45+ yaş işçilerin istihdamda daha uzun süre tutunabilmeleri amaçlanmaktadır. Programın içeriği yaşlı işçilerin sahip olduğu becerileri geliştirmek için tasarlanmıştır (EC, 2019: 57).

Avusturya: “Qualifizierung für Beschäftigte” adlı çalışanlar için yeterlilik eğitim programı ile 45+ yaş işçilerin yaşlarına uygun işleri öğrenmeleri sağlanmaktadır. Ayrıca kariyer hedeflerine sahip olmaları teşvik edilmektedir. Eğitim programının içeriği hem mesleki eğitimi hem de dil eğitimini kapsamaktadır. Masrafların %50’si kamu tarafından karşılanmaktadır (EC, 2019: 57).

Hollanda: Nüfusun yaşlanması örgütsel bağlılığı önemli hale getirmektedir. Hollanda’da orta ölçekli metal sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede yapılan araştırmaya göre örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar emekliye ayrılmaya daha az eğilim göstermektedir. Dahası, gençlere kıyasla kendilerine uygun öğrenme stilini tercih ederek uyarlanmış öğrenme ve gelişim uygulamalarını benimsediklerinde, işten ayrılmayı daha az tercih etmektedirler (Wognum ve Horstink, 2010:288-290).

Yaşlı iş gücünün istihdamda kalma kararını etkileyen faktörler arasında örgütün sosyal iklimi de yer almaktadır. Amirinden ya da çalışma arkadaşlarından aldıkları olumlu sosyal dönütler yaşlı işçilerin emeklilik kararları etkilemektedir. Sosyal

iklime ek olarak işin niteliği de yani (bilişsel kapasitesi ağır olan /düşük olan işler) yaşlı iş gücünün emeklilik kararını etkilemektedir (Van Solinge ve Henkens,2013:1569-1570). Düşük performans sergileyen işçiler için eğitim gerekli görülmemektedir ve bu durum yaşlı işçilerin işe devam kararlarını etkilemektedir (Karpinskaa ve Henkens,2015:109).

Polonya: nesiller arası dayanışma programı ile 45+ yaş işçilerin becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Kamu tarafından işverenlerin eğitim programları sübvansede edilmektedir. Yine kamu tarafından işçilere de eğitim programı kapsamında (sınav masrafı, sertifika masrafı vb.) maddi destek sağlanmaktadır (EC, 2019: 57).

3.5. İş Yeri Odaklı Politikalar

İş yeri odaklı politikalar yaş yönetimi ekseninde şekillenmektedir. Yaş yönetimiyle; demografik değişime uygun personel planlaması, kariyer planlaması, istihdam planlaması yapmak, çalışanlara becerilerine göre şirket içi transfer olanakları sağlamak, çalışma sürelerini yaşlı çalışanlara uyarlamak amaçlanmaktadır. Yaş yönetiminin odak noktasını yaşlı işçilere uygun iş pozisyonları ve bu işlere uygun yaşlı iş gücü profili oluşturmaktadır (EC, 2019: 54).

3.5.1. Yaş Dostu İşletmeler Oluşturma

Genç işçilerle mukayese edildiğinde yaşlı işçilerin işletmedeki değişimlere uyum sağlamaları daha az esnek ve uyum maliyetlerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. (Beach, 2008:211). Bir araştırmaya göre iş gücü profilleri arasında en güçlü ve işten en son çıkartılacak grup yaşlı işçilerdir. Deneyimli olmaları, kalıcı sözleşmeler için gerekli zamana sahip olmaları konumlarını sağlam hale getirmektedir (Gajewski,2015: 15).

İşle ilgili bilgi ve deneyimlerin genç nesillere aktarılmasında yaşlı iş gücü kaynaktır. Dahası kaynak olarak algılanmak yaşlı iş gücü için motivasyon faktörüdür ve

duygusal mesleki bağılıklarını geliştirmektedir. Mobbing vb olumsuz işyeri çalışma şartları ise yaşlı iş gücünün örgüte aidiyet ve bağılılık duygusunu baltalamaktadır. Bu durumda olan yaşlı iş gücü için emeklilik, kurtuluş yolu olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla iş tatmini yaşlı iş gücünün istihdamda kalma kararını etkilemektedir (Mansour ve Tremblay,2019: 143-144).

Yaşlı istihdamında yaş yönetimi denildiğinde akla “yaş yönetimi nedir?” sorusu gelmektedir. Yaş yönetimi; firmaların insan kaynakları, personel yönetimi birimlerinin ve işverenlerin firmanın, işletmenin ya da iş yerinin çalışma ortamına ilişkin yapılacak düzenlemelerde yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştıran/ kolaylaştıracak yaş dostu çevresel değişiklikler ve yaşa uygun iş modelleri anlamında kullanılmaktadır. Örneğin basamak sayısının azaltılıp asansör ya da yatay zeminlerin kullanılması, büyük puntolu yazıların olduğu panoların kullanılması, çalışma saatlerinin azaltılması, yaşlı işçilerin yeteneklerine uygun iş modellerinin oluşturulması yaş yönetimi politikaları kapsamında değerlendirilmektedir. Yaş yönetim politikalarına ilişkin örnek ülke uygulamaları şu şekildedir:

Almanya; Almanya’da yaşlı çalışanlar için özel önlem SMOE (specific measures for older employees) niteliğinde uygulamalarda bulunmaktadır. SMOE uygulamaları yoluyla firmalar yaşlı dostu iş yerlerine dönüştürülmekte onların ihtiyaçlarına uygun şekilde fiziki şartlar ve çalışma şekilleri revize edilmektedir. Yaşa özel ekipmanların bulundurulması (görme sıkıntısı yaşayan yaşlı çalışanlar için ekranlarda yazıların büyük puntolu olması gibi.), azaltılmış çalışma süreleri, azaltılmış iş yükü, sağlık tedbirleri, eğitim desteği, karma yaş çalışma grupları SMOE faaliyetlerine örnek olarak verilmektedir (Boockmann vd., 2018:1).

Finlandiya; Firmalar arası rekabet üretken olmayı mecbur hale getirmektedir. Yaşlı nüfus ve dahi yaşlı iş gücü kaçınılmazdır. Bu zorunlu durum yaşlı iş gücü ile firmaları uyumlu çalışmaya ve işverenleri, yaşlı dostu işyeri ortamları oluşturmaya zorlamaktadır. Finlandiya’daki yaş yönetimi politikaları başarılıdır. Bu başarı Finlandiya’nın farkındalık artırma kampanyalarına bağlanmaktadır. (Zupančič,2016: 39).

İtalya; İtalya’da firmaların yaşlı iş gücü piyasasına yönelik izledikleri yaş yönetimi politikaları şu şekilde özetlenebilir (De Rose vd., 2019:65-66).

1. Nesiller arası dayanışmadan faydalanabilmek için mentorluk, koçluk, vb. uygulamalar
2. Sağlığın korunmasına yönelik bilgilendirme, sağlığı güçlendirecek aktiviteler, işyerinde sağlık personeli bulundurulması
3. Esnek çalışma şekillerinin verimli kullanılması
4. Emekliliğe geçişlerde kademeli ayrılmaların teşvik edilmesi

Kanada; Kanada Aileler, Çocuklar Ve Sosyal Gelişim Bakanı Jean-Yves Duclos, yaşlanan nüfusun ekonomiye katkı sağlaması için yaş dostu işletmelerin desteklenmesi ve teşvik edilmesinin önemli olduğunu bu amaçla kanada hükümetinin paydaşlarla, araştırmacılarla ve özel sektörle birlikte çalıştığını açıklamıştır (CISION Canada, 2016). Yaşlı işçilerin önündeki engellerin kaldırılmasını için aşağıdaki adımlar önerilmektedir (Vodopivec vd., 2019:275-287);

1. Eğitim: Firmaların yaşlı iş gücü eğitiminlerini teşvik etmeleri sağlanmalıdır. Sübvansiyonlar, vergi teşvikleri, hibeler, fonlar, kuponlar, emeklilik yaşının yükseltilmesi.
2. Yaşlı iş gücü istihdam hizmetlerinin uzmanlaşması: Aktif iş gücü piyasası programları (ALMPs: Active Labour Market Programs) etkili kullanılmalıdır.
3. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi: Çalışanların refahının arttırılması sağlanmalıdır. Esnek çalışma şekilleri, sosyal etkileşim, kişisel gelişim olanakları
4. İşveren merkezli sorunlar: Yaşlı iş gücünün işe alınması ve işte devamlılığının önündeki işveren merkezli sorunlar çözümlidir. (örn. Fransa 1987 yılında 50 yaş ve üzeri personelini işten çıkaran işverenin işsizlik sigortasına vergi ödemesini kararlaştırdı). İşverene sağlanacak ücret sübvansiyonları ile yaşlı iş gücünün istihdamı teşvik edilmelidir.
5. Yaş ayrımcılığını engellemek: yaşlı işçilere dönük olumsuz algıları değiştirmek için biçimlendirme kampanyaları yaygınlaştırılmalıdır. Örn: İngiltere yaş pozitif kampanyası.

6. Uzun çalışma haftası her iş sektörü için aynı algıya neden olmamaktadır. Kaliteli işlere sahip yaşlı işçiler için (örn: yöneticiler) iş tatmini yüksek seviyededir. Dolayısıyla yaşlı iş gücü için çalışma sürelerinin kısaltılması belli işler dışında önerilebilir (Cooke ve Cooper, 2013: 43-44).

Polonya; Polonya’da kariyer yönetimi, eğitim, rotasyon vb uygulamalar sadece yaşlı dostu firmalar sağlamakla kalmamakta aynı zamanda yaşlı çalışanların performanslarını da olumlu etkilemektedir (Turek ve Bialas, 2013:657-659).

Yaş yönetimi Polonyalı işverenler için yeni bir olgu olmakla birlikte Bialas ve Turek’in çalışmasında yaşlı iş gücü istihdamına yönelik üç politika önerisinde bulunmaktadır. İlki verimliliği arttırmaktır. Yani yaşlı işçilerin becerilerinin ve kariyerlerinin eğitim programlarıyla desteklenmesi ve geliştirilmesinin sağlanmasıdır. İkincisi verimliliği düşük yaşlı işçiler için emeklilik fırsatları sağlanmasıdır. Ödenen ücretlere kıyasla yeterli düzeyde verimlilik alınamayan yaşlı işçilerin maliyet unsuruna dönüşmelerinin önlenmesidir. Üçüncüsü işçi maliyetlerinin düşürmektir. Çalışma sürelerinin ve iş yükünün azaltılması, izin ve esnek çalışma şekillerinin düzenlenmesidir (Bialas ve Turek, 2012:111-113).

Polonya’da faaliyet gösteren firmalar arasında yaş yönetimine örnek gösterilen Dalkia şirketi 56 yaş üstü çalışanları için eğitim kursları düzenlemektedir. Bu sayede yaşlı iş gücü hem yeni alanlarda uzmanlaşmakta hem de yeni personele rehberlik desteği verebilmektedir. Buna ek olarak emekli personelin yarı zamanlı veya mevsimsel çalışması teşvik edilerek genç çalışanlara bilgilerini aktarmaları sağlanmaktadır. Bir diğer örnek gösterilen gösterilen firma Volkswagen’de ise 50 yaş üstü yaşlı iş gücünün sağlıklarını korumaya dönük tedbirler alınmaktadır. Buna göre yaşlı işçilere check-up fırsatları, yılda bir kez sağlık muayenesi, yaşa bağlı hasatalıklara özel ayakta tedavi desteği, grup egzersizleri, erken teşhis olanakları (örn: mamogramlar) ve iş yeri rotasyonları bulunmaktadır (OECD, 2015: 108).

3.5.2. Esnek Çalışma Şekilleri Oluşturma

İş gücü piyasasında çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi denildiğinde akla ilk gelen esnek çalışma şekilleri olmaktadır. OECD ülkelerinin neredeyse tamamına yakınında çalışma şekillerine yönelik düzenlemelere yaşlı istidamının arttırılması için başvurulmaktadır. Çalışma şartları ilişkili politikalar; çalışma günlerinde azalamaya gidilmesi, esnek zamanlı çalışmalar, iş paylaşımı, dönemlik çalışmalar, kendi işini kurmak isteyen yaşlıların desteklenmesi ve bütününde yaşlı bireylerin faydasını amaçlayan bütün yatırımları kapsamaktadır.

Günümüzde çok sayıda ülkede yarı zamanlı çalışma bir trend haline dönüşmektedir. Bu durum daha fazla kadının çalışma hayatına dâhil olmasını sağlamıştır. Buna ek olarak geçici sözleşmelerin oranında da artış görülmektedir. 2000-2017 yılları arasındaki veriler incelendiğinde geçici istihdam oranında Hollanda, Slovakya, İtalya, Polonya, Slovenya da yükseliş görülürken Türkiye, İspanya, Güney Kore, Japonya ve Litvanya da azalış görülmektedir. Kendi namına çalışan istihdamında ise azalma görülmektedir. Bu duruma gerekçe olarak tarım sektörüne olan ilginin azalması düşünülmektedir. Öte yandan bu başlıkta OECD ülkelerindeki farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin kendi namına çalışanların oranı Çekya, Estonya, Slovakya, Hollanda gibi ülkelerde artarken Türkiye, Macaristan, Güney Kore, Polonya, Portekiz gibi ülkelerde azalmaktadır. Standart dışı çalışmada ise 65 yaş ve üstü işçiler arasında giderek talep görmektedir. 2018 yılı verilerine göre standart çalışma oranı 65-74 yaş Aralığında %15'dir. Buna göre 65-74 yaş aralığında çalışanların üçte biri yarı zamanlı, %14'ü geçici sözleşmeli, çalışmaktadır. %40'a yakını ise kendi namına çalışmaktadır (OECD, 2019a:67-70).

ABD: 50 yaş ve üzeri yaşlı işçiler için aşamalı emeklilik programı önerilirken bu programı destekleyecek ve yüksek düzeyde verim alınabilecek alternatif çalışma stratejileri (çalışma günlerinde azalmaya gidilmesi, esnek zamanlı çalışma şekilleri, dönemlik çalışma, hedef işin paylaşılması, ücretli izinler, vb.) üzerinde konuşulmaktadır (AARP, 2006:8).

Avusturya: Yarı zamanlı çalışma modeli yoğun olarak kullanılmaktadır. Yarı zamanlı çalışma, yaşlı işçilerin işe bağlılıklarının artmasına katkı sağlamakla birlikte

emekliliği işçi dostu aşamalı çıkışa kavuşturmuştur (Graf v.d.,2009:10). Avusturya’da uzun süren hastalık dönemlerinden sonra işe-iş yerine entegrasyonu sağlayabilmek amacıyla işçilere yarı zamanlı çalışma fırsatı sunulmaktadır. İşçilerin 6 haftalık hastalık izninden sonra işe başlamaları halinde altı ay süreyle %20-%50 oranında azaltılmış çalışma süresi ile çalışma hakları bulunmaktadır. Avusturya’da esnek çalışma şekillerine iş-yaşam dengesi oluşturabilmek için de başvurulmaktadır. 2014 yılında başlayan uygulama ile bakıma muhtaç yakını olan işçiler için iki seçenek bulunmaktadır. Birinci seçenek yarı zamanlı çalışma ile çalışma süreleri azaltılabilmektedir. İkinci seçenek, 1-3 ay süre ile ücretsiz izin hakkı getirilmektedir. Bakım süresi boyunca işçi bakım izni yardımı talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu süre boyunca işçinin sağlık ve sigorta primleri ödenmeye devam etmektedir (OECD, 2018m: 12-13).

Çin: 2020 yılı itibariyle son 30 yılda Çin ekonomik bir dönüşüm yaşarken demografik dönüşümde gerçekleşmektedir. 2018 yılında 60 yaş ve üzeri nüfusun, toplam nüfusa oranı %18 iken bu oranın 2050 yılında %34’e yükseleceği tahmin edilmektedir (Yang ve Hanewald, 2020:2). Emeklilik yaşının yükseltilmesi, esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi, yaşam boyu öğrenme imkânlarının geliştirilmesi ve kariyer ortası eğitimlerin uygulanması önerilmektedir (WB, 2013: 16-33).

Finlandiya: 1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik kriz, yaş sorunu ile birleşince Finlandiya hükümeti çözüm olarak insana yatırım yapan politikalara odaklanmıştır. FINPAW (Finnish National Programme on Ageing Workers) projesi ile her yaş grubu için hayat boyu öğrenme araçları aktif hale getirilmiştir (Zupančič, 2016:35-37).

1998’de başlatılan beş yıllık program 2002 yılına kadar sürmüştür. Emeklilik yaşının arttırılması, yaşlı istihdam oranlarının arttırılması, yarı zamanlı emeklilik oranlarının arttırılması, esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması, yaş ayrımcılığının engellenmesi projenin hedefleri arasında yer almıştır. Bu proje ile yaşlı istihdamında ve yarı zamanlı emekli maaşı alanların sayısında hedeflenen düzeye ulaşılmıştır (Centre For Public Impact, e.t.04.12.2021).

İsveç: 1991-1993 krizinden sonra istihdamda yaşlı iş gücü oranı düşmüştür. Doksanların ikinci yarısında sonra da bu oran istenilen seviyelere ulaşmamıştır. Bu gerileme maliyet sorunu olarak değerlendirilmektedir. Hükümet yaşlı iş gücü piyasasını teşvik etmek için emeklilik, işsizlik sigortası, çalışma şekilleri vb başlıklarda değişikliklere gitmiştir. Esnek çalışma uygulamaları, emeklilik yaşı artırımını akla ilk gelen çözümleri oluşturmaktadır (Olofsson, 2002:8-11).

Kanada: Kanada’da yaşlanan nüfusun beraberinde getirdiği sorunları aşmak için çalışma ömrünü uzatmak çözüm yollarından biri olarak düşünülmektedir (Chen, 2019:205). Sağlıkta gelişmeler, artan uzun ömür, emeklilik tasarrufları, zorunlu tutulan emeklilik politikalarındaki değişiklikler, yaşlı iş gücünü destekleyen kamu politikaları, ertelenmiş emeklilik kararları yaşlı iş gücünün istihdamda daha uzun süre kalmasını sağlamaktadır (Burleton v.d., 2013:13).

Kanada’da nüfusun yaşlanması iş gücü arzının büyümesini engellemekte ekonomik büyümenin sürdürülebilmesini tehdit etmektedir. Bu bağlamda hükümetin ve firmaların yaşlı işçiler için de onların uzun süre istihdamda kalmalarını sağlayacak esnek politikalar hazırlamaları gerekmektedir (Cross, 2021: 11-12). Buna göre çalışma saatleri, işe devam kararını etkilemektedir. (Fonseca v.d., 2020:2-4).

Yaşlı işçilere yönelik önyargılar yaşlı işçilerin işe alınmasını zorlaştırmıştır. Yaşlı işçiler için önyargıların aşılmasına çözüm olarak bazı ülkelerde deneme süreleri oluşturulması kabul edilmiştir. Hollanda’da 55+ yaş işçiler için 6 aya kadar deneme süreleri uygulanmaktadır. Bu süre boyunca işçilere maaş ödenmemektedir. Fakat işçiler sosyal yardımlardan faydanmaktadır (European Commission, 2019: 52).

3.6. Sağlık Politikaları

Kore’de yapılan çalışmada istihdam türünün yaşlı işçilerin sağlıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Buna göre istihdam ve sağlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta, ücretli çalışan yaşlı işçilerin genel sağlıklarının, serbest meslek icra eden yaşlı işçilerden daha iyi düzeyde olduğu serbest meslek icra eden yaşlı işçilerin

ise bilişsel işleyişlerinin, ücretli çalışan yaşlı bireylere göre daha iyi durumda olduğu görülmektedir (Ahn,2020:1579).

Buna ek olarak eski alan araştırmalarında da istihdamın yaşlı bireylere sağladığı sosyal ve duygusal katkıların, ekonomik katkılardan daha yüksek olduğu aktarılmaktadır (Segel-Karpas ,2015:387-390). Bu yönüyle yaşlı istihdamı kilit role sahip bulunmaktadır. Yaşlı bireylerin ekonomik, fiziksel, psikolojik ve sosyal refahları ile işgücü katılımları ilişkilendirilmektedir (Prattley,2016). Araştırmalar istihdamın yaşlı bireylerin sosyal refahına ve psikolojilerine anlamlı katkılar sağladığını kanıtlamaktadır (Chia ve Hartanto, 2021:2).

İş arama isteğine sahip olmak tek başına istihdama katılmayı sağlayan faktör olarak tanımlanmamaktadır. Yaşlı işçilerin çalışma hayatı geri dönebilmelerinin ya da işte devamlılıklarının/tutulmalarının en önemli kriterini sağlık durumları oluşturmaktadır. Öte yandan yaş nedeniyle yaşlı işçilerin sık hastalanacakları kuvvetle muhtemeldir. Böyle bir durumda yaşlı işçilerin sık izin almaları kaçınılmaz hale dönüşmektedir. Yaşlı işçilerin sağlık risklerini en aza indirebilmek için belli ülkelerde önleyici tedbirlere gidilmektedir. Bu sayede hem yaşlı işçilerin işte devamlılıkları sağlanmakta hem de işveren maliyetleri telafi edilmektedir.

Avusturya: “Emeklilik öncesi rehabilitasyon” hizmeti olarak yaşlı işçiler için mesleki rehabilitasyon ve tıbbi destek sağlanmaktadır. sağlık sorunları olan yaşlı işçiler için öncelikle tıbbi rehabilitasyon sonrasında mesleki yeterlilik hizmeti sunulmaktadır. bu şekilde yaşlı işçilerin yetenekleri ve psikolojik durumları tespit edilmeye çalışılmaktadır. bu konuda 2011 yılında kurulmuş olan “sağlık yolu” birimi görevlendirilmiştir. Çalışma hayatında kaldığı sürece ilgili birim tarafından yaşlı işçilerin sağlık durumları izelenmektedir. Bu hizmet ile Emeklilik öncesi önleme ve rehabilitasyon ilkesinin bir gereği olarak sağlık sorunu fark edildiği anda yaşlı işçilere tıbbi müdahalede bulunulması amaçlanmaktadır (OECD, 2018m: 5).

Avusturya Ulusal fonunun finanse ettiği iş yeri sağlığını geliştirme ağı projesi ile firmaların, sağlıklı iş yeri modeli geliştirmeleri teşvik edilmiştir. 2008-2012 yılları arasında Avusturya Mesleki riskler sosyal sigortası ve emeklilik sigortası kurumu tarafından “Geleceğe Hazır” projesi hazırlanmıştır. Projeye göre her şirkete

ergonomi ve teknik konularda destek alabilecekleri danışman tahsis edilmiştir. Proje fit2work programının fikri zeminini oluşturmaktadır. Sonraki yıllarda hayata geçirilen fit2work programı ile sağlık sorunu yaşayan işsizlere, çalışanlara ve sağlık konusunda bilgi almak isteyen işverenlere danışmalık desteği sağlanmaktadır. Bu danışmanlık destek hizmeti ücretsiz ve gizli yapılmaktadır. fit2work programı, Avusturya Federal çalışma, sosyal işler ve tüketicinin korunması bakanlığı tarafından yürütülmekte olup, Avusturya sosyal sigorta kurumları tarafında finanse edilmektedir. fit2work programı, sağlık sorunları yaşamalarına rağmen bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri nedeniyle çalışma hayatında zorluk yaşayan yaşlı işçiler için çözümler de sunmaktadır (OECD, 2018m: 12-13).

Avusturya Federal Hükümeti yaşlı işçilerin çalışma hayatındaki durumlarını iyileştirebilmek için 2010 yılından bu yana “fit2work” programını desteklemektedir. Programın amaçları; işçilerin çalışma hayatından erken ayrılmalarını önlemek, yaşlı işçilerin becerilerinin sürdürülebilir seviyeye ulaştırmak, devamsızlık, vb. faktörleri en aza indirgeyerek işyerinde verimliliği arttırmak ve olası hastalıkların önlenmesine yönelik gerekli tedbirlerin, farkındalık çalışmalarının yapılmasını sağlamaktır (Winkler ve Spreitzer, ty:3).

Hollanda: “Risksizlik politikası” ile 55+ yaş bandındaki yaşlı işçilerin istihdamlarının ilk beş yılında hastalanmaları halinde sağlık harcamaları kamu tarafından karşılanmaktadır. Bu sayede işveren ek maliyetten kurtulmaktadır. Yine Hollanda’da engellilik sigortası reformu ile 50+ yaş istihdam eden işverenlerin ödemiş oldukları katkı payının ölçülmesinde yaşa dayalı risk profili kaldırılmıştır. Böylece yaşlı işçilere ödenen katkı payı miktarı ile genç işçilere ödenen katkı payı miktarı arasındaki fark ortadan kaldırılmış olup yaşlı işçilerin istihdam maliyetleri, genç işçilerin istihdam maliyetlerine yaklaştırılmıştır (European Commission, 2019: 52).

Yeni yayınlanmış bir çalışmaya göre insanların yaşam beklentisi yükseliyor olsa da yaşlı işçiler farklı nedenlerle örneğin sağlık sorunları gerekçesiyle çalışma hayatından ayrılabilirler. Bu bağlamda bireylerin nihai çalışma hayatından ayrılma yaşları, sağlık durumlarına da bağlı olacaktır. Öte yandan şu zamana kadar yasal

emeklilik yaşındaki artışların, sürdürülebilir kamu maliyesi bakımından yararlı olduğu görülmektedir. İstihdam oranları üzerinde de uzun vadede yukarı yönlü katkı sağlayacağı ve gelecek bütçesi üzerinde pozitif etkileri olacağı düşünülmektedir (Atav vd., 2021:29). Yüksek istihdam seviyeleri, devlet finansman istikrarının korumakta ve hane gelirine katkı sağlamaktadır (CBS,2018: 117).

Norveç: “IW agreement-More Inclusive Working Life” adıyla kapsayıcı çalışma sözleşmesi 2018 yılında hayata geçirilmiştir. Sözleşmenin tarafı olan hükümet, bu sözleşme ile işçilerin hastalık sebebiyle işten ayrılmalarını önlemeyi amaçlamaktadır. İşçilerin hastalık izinleri belli durumlarda uzayabilmektedir. Uzayan süreler işçilerin örgütle bağını zayıflatmakta ve zayıf bağ çoğu zaman işten ayrılma ile sonuçlanmaktadır. Sözleşmeye göre yöneticiler, iş yeri temsilcileri ve bu konuda görevlendirilen diğer yetkililer hasatlık iznine çıkan çalışanın durumunu izlemekte ve bu sayede işçinin iş yeri ile olan bağının korunmasını sağlamaktadır. Bu sayede istihdamda devamlılık sağlanmaktadır. Norveç çalışma hayatı son reformlarla yeniden şekillenmekte kendine özgü model anlayışına gitmektedir. Bu modelin amacı sağlık nedeniyle iş kayıplarını azaltmaktır. Modelin üç önemli sac ayağı bulunmaktadır. Bunlar öğrenen organizasyonları korumak, üretkenlik ve güvenli çalışma hayatı oluşturmaktır. Sözleşme ile hükümet, hem işverenlere hem de iş yeri temsilcilerine sosyal sorumluluk yüklemektedir. Noveç’in insan sermayesini en önemli kaynak olarak tanımlamaktadır. Sürdürülebilir bir kalkınma için bu kaynağın elde tutulabilmesi öncelikli amaç olarak belirlenmiştir. Yaşlanma, iş yapısındaki değişiklikler, teknolojik gelişmelere firmaların iş gücü ihtiyaçlarını etkileyecektir. Hükümet, işveren ve işçilerin oluşturduğu üçlü iş birliği bütünsel bir çabayı gerektirmektedir. Hükümet kapsayıcı çalışma sözleşmesinde aktif rol alarak izindeki işçilere hastalık maaşı ödemektedir. Sözleşmenin işçiler için amacı hastalık nedeniyle işten ayrılmalarını engellemektir. Sözleşmenin iş yeri için amacı belli sektörlerde yeri hemen doldulamayan deneyimli, kıdemli çalışanları elde tutmaktır. Sözleşmenin hükümet için amacı sürdürülebilir kalkınma için gerekli önlemleri hayata geçirmektir. Norveç Çalışma ve sosyal işler bakanı liderliğindeki Çalışma Hayatı ve Emeklilik Politikası Kurulu, uygulamanın denetim ve takibinden sorumlu birim olarak görevlendirilmiştir. Hastalık nedeniyle işten ayrılmaları önleyebilmek

için daha iyi ve daha güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması teşvik edilmektedir (OECD, 2005: 3-16; STAMI, 2023).

Polonya: AB üyeliğinden sonra iş gücü piyasasına yönelik önlemler arttırılmıştır (Trappmann, 2011:6). BM Sağlıklı Yaşlanma On Yılı Eylem Planı; *yaşlı dostu çevreler, yaş ayrımcılığının engellenmesi, yaşlı bireyler için (ICOPE- Integrated care for older people) entegre bakım merkezlerinin oluşturulması, uzun vadeli entegre bakımda devamlılığın sağlanması* olmak üzere dört başlığı kapsamaktadır (WHO, e.t.27.03.2022). Eylem planının sağlıklı yaşlanma ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri arasında yaşlı istihdam önerileri de yer almaktadır (WHO, e.t.27.03.2022).

3.7. Farkındalık Politikaları

Yaşlı işçilerin istihdamında emeklilik politikaları, işverenlere sağlanan mali teşvikler, esnek çalışma şekilleri önemli olduğu kadar toplumda farkındalık oluşturmaya yönelik reklamlar, ödüller, kamu spotları ve her türlü olumlu algı sağlayacak kampanyalarda önemli kabul edilmektedir. Yaşlı istihdam politikalarında başarı göstergesi yaşlı istihdam sayısı ile değil yaşlı işçilerin istihdamda kalma süreleri ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda farkındalık politikalarının, yaşlı işçilerin işte tutulma sürelerine olumlu katkı sağladığına inanılmaktadır (European Commission, 2019: 54). Sağlıktan sonra yaşlı işçi istihdam kararını etkileyen ikinci faktörün ücretler olduğu tespit edilmiştir (Flores ve Kalwij, 2019:142).

Öte yandan bir kısım araştırmacının 55 yaş ve üstünü, yaşlı işçi örneklemini olarak kabul etmesinin (Chia ve Hartanto,2021; Sabatier ve Legendre, 2017) aksine yaşlı kategorisindeki yaş tanımlamasının keyfi olduğu da düşünülmektedir (Tomlinson ve Colgan, 2014:1673). İşverenlerin yaşlı çalışanları işte muhafaza etmelerinin üç önemli nedeni bulunmaktadır (den Boer vd., 2021:2);

1. Yaşlı çalışanların yerini alabilecek yetenekli işçilerin eksikliği
2. Yaşlı çalışanların organizasyonun ilişki ağı ve iş bilgisine sahip olmaları
3. Yaşlı çalışanların genç çalışanlara kıyasla daha güçlü iş ahlakına sahip olmaları

Yaşlı istihdamına arttırmaya yönelik uygulanan politikalar Vodopivec ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmada derlenmiştir. İlgili çalışma en iyi uygulama örneklerini incelenmektedir. Buna göre yaşlı istihdamının arttırmasında eğitimin desteklenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, esnek çalışma şekillerinin uygulanması, yaşlı işçiler hakkındaki olumsuz algıyı değiştirecek kampanyalar düzenlemek gibi faaliyetler, başarılı uygulamalar olarak tespit edilmiştir (Vodopivec vd., 2019:273). Günümüzde yaşlı insanların onurlu yaşlanması ve ekonomik hayatta aktif çalışan olabilmeleri Avrupalı devletlerin tartıştıkları konular arasında yer almaktadır. (Kudins, 2020:201).

Avusturya: “Impulsberatung für Betriebe”, şirketler için elzem tavsiyeler adlı kampanya programı ile 50 yaş üstü başarılı çalışanların referansları ön plana çıkarılmaktadır. Bu kampanya ile amaçlanan yaşlı işçilere yönelik ön yargıların azaltılmasını sağlamaktır (European Commission, 2019: 54).

“NESTOR GOLD” programı ile de Avusturya yaş dostu iş yeri dizaynı alanında başarılı bulunan, diğer firmalara örnek teşkil edebilecek niteliklere sahip olan iş yerleri ödüllendirilmektedir. Avusturya Federel Çalışma, Sosyal İşler Ve Tüketicinin Korunması Bakanlığı programın yürütücüsü olarak yaş yönetimi konusunda uzman isinlerle birlikte firmaları değerlendirmektedir. Avusturya hükümetinin yeni istihdam politikası herkes için çalışılabilir iş yeri atmosferi sağlamaktır. Yaşlı işçilerin özel değerlerine, hassasiyetlerine saygı gösteren, nesilleri destekleyen, kariyer kapılarını açık tutan, yaşa uygun iş tasarlayan, yaşam oryantasyonu başarıyla kurgulayabilen firmalar desteklenmektedir. Kalitenin mührü olarak kabul edilen NESTOR GOLD ödülleri ile yaş dostu iş yerleri prestijli konuma yükseltilmektedir (UNECE, 2012; Koellendorfer vd.,2021: 12).

Avusturya sağlıklı iş yerlerini teşvik etmek amacıyla kampanyalar hazırlanmaktadır. 2014-2015 yılları arasında sağlıklı “iş yeri sağlığı-stresi iyi yönetin” başlıklı bir kampanya başlatılmıştır. Yine 2016-2017 yıllarında “Her yaş için sağlıklı iş yeri” kampanyası düzenlenmiştir (OECD, 2018m: 12).

Hollanda: “Open for 50-plus” 50+ yaşa açık kampanyası ile küçük ve orta ölçekli firma sahipleri yaşlı işçileri radyo programları, online reklamlar aracılığıyla ihtiyaç duyulan pozisyonlarda görüşmeye davet etmektedirler (EC, 2019: 54).

İtalya: Pandemi dönemi yaşlı işçilerin hala iş görebildiğinin en kesin delili olmuştur. Bilhassa ağılık sektöründe meslekten emekli olarak ayrılmış bireylere ihtiyaç duyulmuştur. İtalya’da emekli doktorlar pandemi sürecinde mesleğe geri çağrılarak hastalıkla mücadelede destek olmaları istenmiştir. Emekli bir doktor olan geri çağrılma anını şu şekilde aktarmaktadır: “*İtalya kırsalındaki evimde bahçe işleriyle uğraşıyordum. Telefonum çaldı. Arayan eski patronumdu. İşe geri çağırılmışım.*” İtalya’daki artan vakalar, personel yetersizliği, emekli doktor ve hemşirelerin işe geri çağırılmasına neden olmuştur. Mesleğe geri dönen sağlıkçıların yaş Aralığı 60-70 yaş arasındaydı. Bu geri dönüş hem kutsaldı hem de bulundukları yaş grubu itibariyle emekli sağlıkçılar içinde riskliydi. İtalya’da covid nedeni hayatını kaybeden doktorların yarısının yaşlı olduğu kamuoyuyla paylaşılmıştır (Harlan ve Pitrelli, 2020). Pandemi dönemi -bilhassa sağlık sektöründe- emekli sağlıkçıların istihdama geri dönüşlerinin -elzem- olduğunun ispatlanması noktasında kamuoyunda, sıradışı farkındalık oluşturmuştur.

Japonya: Japonya’da Yaşlıların, Engellilerin ve İş Arayanların İstihdam Kurumu tarafından yaşlılara yönelik farkındalık sağlayacak uygulamalar hayata geçirilmiştir. Yaşlı istihdamını teşvik eden el kitapları, video sunumlar, dergiler, sempozyumlar vb. araçlar ile yaşlılara yönelik olumlu imaj sağlanmaya çalışılmaktadır (JEED, et. 14.10.2023).

Letonya: Konferans, seminer, bölgesel toplantılar, iş gücü piyasası aktörleri ile sağlanan istişareler ile yaşlı işçiler hakkında bilinçlendirme kampanyaları sağlanmaktadır (EC, 2019: 54).

3.8. Emeklilik Politikaları

İkinci Dünya Savaşı'nda 1990 yıllara kadar emeklilik yaşları düşmüştür. Öyle ki erken emeklilik bir norm haline dönüşmüştür. Yaş ayrımcılığı, emeklilik politikaları, sosyal güvenlik düzenlemeleri gibi kurumsal engellerle de erken emeklilik zorunlu hale getirilmiştir (Herz ve Rones, 1989: 14). Geçmişte genç işsizliğe çözüm erken emeklilik olduğu iddia edilirken bugün bu çözüm yolu geçersizdir. Sabit emek yığını tezinin “Ekonomide sınırlı sayıda iş bulunduğu ve artan işçi sayısının iş bulmayı etkilediğini savunan varsayımdır”, (Kagan,2020) çürüdüğüne inanılmaktadır. Bunun yerine genç işçiler ile yaşlı işçilerin bir elmanın iki yarısı gibi birbirini tamamladıkları düşünülmektedir (Ji, 2017:440).).

Yaşlı iş gücünün çalışma hayatına tekrar döndürülmesinde ve yaşlı iş gücünden uzun süre faydalanabilmesinde en çok üzerinde durulan, çok sayıda ülkede uygulanan başat politika emeklilik politikalarıdır. Bu sebeple emeklilik yaşının yükseltilmesi bütün ülkelerin ortak yaşlı istihdam politikası haline dönüşmektedir. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde aktif/ pasif dengesinin gözetilebilmesinde, emekliler için ödenen maliyetlerin ve işsizliğin azaltılabilmesinde emeklilik politikaları önemli yer tutmaktadır. Erken emeklilik sistemi ile henüz 40'lı yaşlarında emekli olan kişilerin tekrar çalışma hayatında aktif olarak yer almaları iş bulma sorununa neden olmuş ve genç işsizliği beslemiştir. Diğer bir deyişle genç işsizliği sorununa çözüm olarak kabul edilen erkek emeklilik bu sorunun en önemli sebebi haline gelmiştir. Günümüzde ise ortalama yaşam beklentisinin yükselmesiyle birlikte erken emeklilik söylemi yerini uzun süreli istihdama bırakmıştır.

Emeklilik her çalışana kuşkusuz gelir güvencesi sağlamaktadır. Aynı zamanda emekli maaşı yaşlı işçileri emekliliğe teşvik etmektedir. Bu yönüyle emeklilik yaşlı istihdamının sağlanmasında olumsuz etkiye sahiptir (Oshio, 2019: 25). Çalışma hayatında yaşlı işçilerin istihdam oranları emeklilik reformlarının çıktısı olarak artmaktadır (Duell ve Vetter, 2020: 35).

Kamu maliyesinin sürdürülebilirliği noktasında iş gücü oranı önem arz etmektedir. bu bağlamda yaşlanan bir nüfus bu konudaki haklı endişeleri de beraberinde getirmektedir. Yaşlı çalışanların işsiz kalmaları durumunda yeniden iş bulma süreleri

uzun olmaktadır. Buna ek olarak yaş ayrımcılığı yaşlı işçilerin işe kabul edilmelerini, terfilerini, eğitimlerini olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuz havaya rağmen yaşlı işçilerin çalışma hayatında kalmaları ve istihdam edilmeleri teşvik edilmektedir (Charni, 2022:937-941).

Almanya; Çalışma hayatından erken çıkılması emeklilik finansman maliyetlerini ve iş gücü arz eksikliği sorununu beslemektedir. Bu görüşe katılmayanlar emeklilik yaşının yükseltilmesine karşı çıkmışlardır. Karşı çıkanlara göre; emeklilik yaşının yükselmesi ile zaten yüksek olan işsizlik oranlarının daha da yükseleceği ileri sürülmektedir (Schmähl, 1992: 83-86). 2012 yılının ilk ayında yürürlüğe giren kamu emeklilik reformuna göre 1964 ve sonrasında doğan çalışanlar için 65 olan emeklilik yaşı kademeli artışla 67 olarak kabul edilmiştir (EU, Nisan 2012: 10).

Buna ek olarak 2029 yılına kadar 67 olması hedeflenen emeklilik yaşının yeterli olmadığı, yaşlı işçileri iş gücünde daha uzun süre tutabilmek için yaş sınırının yükseltilmesi gerektiği de tartışılmaktadır (AARP, e.t.25.08.2021). Alman Ekonomi Konseyi'ne göre emeklilik yaşındaki kademeli artış yaşam beklentisine endeksli olmalıdır. Bu bağlamda konsey emeklilik yaşını; 2060 yılına kadar 69, 2080 yılına kadar 71 olarak açıklamıştır. Benzer zaviyeden Köln Ekonomik Araştırmalar Enstitüsü de demografik şartlar sebebiyle emeklilik yaşının 2035 yılında 71, 2041 yılında 73 olması gerektiğini ileri sürmektedir (The Local de, 2016).

Gelinen noktada gerçekleştirilen reformlar ile erken emekliliği cazip hale getiren teşvikler azaltılmıştır (Larsen ve Pedersen, 2017: 20). Almanya'da nüfus yaşlanırken, yaşlı nüfusun eğitim seviyelerine bakıldığında 55-64 yaş arası yükseköğrenim görenlerin oranı 2010 yılında 25,35 iken 2019 yılında artarak 26,92'ye ulaşmıştır (OECD, e.t.24.08.2021). Yaşlı nüfus yükselişinin en önemli iki sebebi düşük doğum oranları ile yüksek ölüm oranları olarak kabul edilmektedir. (Buck v.d., 2002:15). Söz konusu demografik faktörler, iş gücü piyasalarında politika değişikliğine sebep olmaktadır. Hükümet, ulusal reform programında, yaşlı işçilerin istihdamdaki payının arttırılmasını kabul etmiştir. (Federal Statistical Office, 2016: 22-26).

Süper yaşlı olarak tanımlanan beş ülkeden biri olan Almanya'da yaşlı işçileri çalışma hayatına geri döndürmek ve devamlılıklarını sağlayabilmek için politikalar

üretilmektedir. Bu politikalar arasında ilk sırayı emeklilik reformları almaktadır (AARP, e.t.25.08.2021).

Avusturya; Avusturya’da yaşlı işçilerin çalışma hayatında daha uzun süre yer almaları amacıyla yasal emeklilik yaşının yükseltilmesi düşünülmektedir. Hâlihazırda erkekler için 65, kadınlar için 60 olan yasal emeklilik yaşının 2024 yılından itibaren arttırılarak 2033 yılında 65’e yükselmesi amaçlanmaktadır. (OECD,2018d:1-2).

Bunun yanı sıra 2016 yılında Avusturya’da “kısmi emeklilik” imkânı bulunmaktadır. Kısmi emeklilik ile çalışma saat leri %60 oranında azalmaktadır. Buna karşılık ücretlerde %80 düşmektedir (Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection, et.21.10.2023). Örneğin “Normal haftalık çalışma saati 40 saat ise haftada en az 16 en fazla 24 saat kısmi emeklilik mümkündür. Toplu sözleşme gereği haftalık normal çalışma saati 38,5 saat ise, haftada en az 15,4 en fazla 23,1 saat” kısmi emeklilik imkânı bulunmaktadır. Kısmi emekliliğe yasal emeklilik yaşından 5 yıl önce başvurulmaktadır. Azalan ücretin caydırıcı yönünü engellemek için kısmi ücret tazminatı düzenlenmiştir. Eski ücret ile yeni ücret arasındaki farkın %50’si oranında kısmi ücret tazminatı ödenmektedir (VKO,2022).

2004 yılında düzenlenmiş olan “koridor emeklilik” ile de çalışanlara yasal emeklilik yaşından önce emekli olabilme imkânı getirilmiştir. Koridor emeklilikle emeklilik sistemine giriş esnekleştirilmektedir. 62-68 yaş bandı emeklilikte alacağınız aylığın belirlenmesini sağlamaktadır. Standart emeklilik yaşı olan 65 yaşından önce 62 yaşında emekliye ayrılanların maaşlarında her yıl %5,1 kesinti yapılmaktadır. 65 yaşından sonra 68 yaşında emekliye ayrılanların maaşlarına ise her yıl %4,2 ek ücret ödenmektedir (Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection, 2021: 18; OECD, 2021: 3; OECD, 2018m: 2).

Çin; Emekliliğin çalışmayı durdurmak anlamına geldiği Çin’de, Çinliler ortalama 55 yaşında emekli olmayı planlamaktadır 2015 AEGON Emekliliğe Hazırlık Anketi ne göre Çinlilerin %89’u 65 yaşından önce emekli olmayı hayal etmektedir. Tek çocuk politikası nüfusun hızlı yaşlanmasının önünü açmışken çalışma çağındaki yaş

kesiminin de küçülmesine sebep olmaktadır. Bu yüzden Çin, emeklilik yaşını kademeli olarak arttıracaklarını açıklamıştır (AEGON, 2015:1).

Çin Başbakanının yaptığı duyuruya göre 2021-2025 yılları arasında emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmesi planlanmaktadır. Hâlihazırda kadınlarda 55, erkeklerde 60 olan emeklilik yaşının 2045 yılına kadar hem kadın hem de erkekler için 65 olacağı reform planı üzerinde çalışılmaktadır (Sputnik Türkiye, 2021). Emeklilik yaşındaki kademeli artışla, kısmen yaşlanma sorununa çözüm bulunmuştur ve bu reform, Çin'in demografisiyle örtüşmektedir (Yusha, 2021). Buna ek olarak giderek yükselen bir ekonomiye ve kalabalık bir nüfusa sahip olan Çin için yaşlanma zorluk ve risk anlamına gelmektedir (Queissera vd., 2016: 345-367).

Üretken yaşlanmanın gerçekleşebilmesi için istihdama katılım gerekmektedir (Tang vd., 2018:1-2). Bilhassa kırsalda, yaşlı işçiler yüksek orandadır ve kendi mülklerinde çalışmaktadırlar. Bu çalışma şekli, yaşlı işçiler için yaşam tarzına dönüşmüştür. (Zaidi vd., 2019:29-30).

Finlandiya; Yasal emeklilik sisteminde sık sık değişikliklerin yapıldığı ülkede en kapsamlı reform 2005 yılına aittir. 2005 yılındaki emeklilik sisteminde yaşam beklentisi süresi ve iş gücü arzının gelecekteki durumu dikkate alınarak çok sayıda değişiklik yapılmıştır (Finnish centre for pensions, e.t.20.09.2021). Bunlardan bazıları şunlardır: Emeklilik yaşı 65 yaş ve 1950 ve sonrasında doğanlar için işsizlik maaşı kaldırılmıştır yerine işsizlik ödeneği getirilmiştir. İşsizlik ödeneği 65 yaşa kadar uzatılabilmektedir. Yeni emeklilik reformu ile 63-68 yaş arası yaşlı işçilere esnek emeklilik fırsatı getirilmiştir. Esnek emeklilik yaşı değişikliğiyle birlikte 63 ve 64 yaşında işe başlama oranları artmıştır. Uzun süre istihdamda kalınması amacıyla esnek emeklilik fırsatı teşviklerle desteklenmiş, emeklilik tahakkuk oranları yaşa bağlı olarak değiştirilmiştir. 18-53 yaş arası %1,5, 53-62 yaş arası %1,9, 63-68 yaş arası %4,5 olmuştur. Bu düzenlemeyle ilişkili olarak 1 ağustos 2015 tarihinde yürürlüğe giren yasaya göre de 58 yaşını doldurmuş iş arayan, daha önce aldığı ücretten daha düşük ücrete iş bulur, işe başlar ve devamında işten ayrılırsa; işsiz kalması halinde işsizlik ödeneği önceki işi üzerinden hesaplanacaktır. Yine iş arayan yaşlı iş gücünün, işsiz kalması halinde düşük işsizlik ödeneği alacağı endişesi

giderilmektedir. Düzenleme ile amaçlanan yaşlı iş gücünün, önceki kazandığından daha düşük ücretle istihdama katılmasıdır (OECD,2018e: 5; Räisänen ve Hori, 2008: 22, Takala vd., 2015:1).

Fransa; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 68.084.217'dir. Doğumda beklenen yaşam süresi 82,4 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (14.157.901) %20,8'dir (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021).

Yaşlı istihdamını arttırmak için Fransa yeni emeklilik reformunu uygulamaya koymuştur. 2010 emeklilik reformu ile: (Charni, 2020:2036-2037).

1. Emeklilik yaşında kademeli artış kabul edilmiştir.
2. 55 yaş ve üstü işsiz işçi çalıştıran işverenlere mali teşvik verilmiştir (Sonraki yıl 45 yaş ve üstü işsiz işçi istihdam eden firmaların da mali teşvikten yararlanmaları sağlanmıştır).
3. Erken emeklilik için sert koşullar getirilmiştir.

2010 yılında kabul edilen emeklilik reformu ile emeklilik yaşı kademeli olarak arttırılmıştır. (Özel sektör çalışanları ve kamu çalışanları için) Asgari yasal uygunluk yaşı 62, tam emeklilik yaşı 67 olmuştur (OECD, 2018f:1).

Güney Kore; 2011 yılı ulusal emeklilik yasası uyarınca normal emeklilik yaşının, 2013 yılından 2033 yılına kadar kademeli olarak yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda her beş yıl için 1 bir yıl arttırılarak 2013-2017 yılları arasında 61, 2018-2022 yılları arasında 62, 2023-2027 yılları arasında 63, 2028-2032 yılları arasında 64, 2032-2033 yılları arasında 65 yaş olarak hesaplanmıştır. (Jung, 2019:4-5). Buna ek olarak serbest meslek sahibi yaşlılar, ücretli ve maaşlı çalışanlara kıyasla daha uzun süre istihdamda kalmaktadır (Lee ve Lee, 2011: 13).

Güney Kore, 2016 yılından itibaren 300 veya daha fazla çalışan olan, 2017 yılı itibariyle 300'den az çalışanı olan işletmelerde işverenlerin, emeklilik yaşını 60 yaş veya daha büyük olarak kabul etmeleri zorunlu hale getirilmiştir. Ancak kabul edilen bu zorunluluk genç işsizliğine yol açma riski taşımaktaydı. Çok sayıda şirket tepe

ücret sistemini (belli yaşa ulaştıktan sonra ücretlerin düşürülmesi) uygulanarak bu riskin önüne geçmeye çalışmıştır (Mukoyama, 2015: 10-11).

Hollanda; 2012 yılında hükümetin uygulamaya koyduğu istikrar programı ile emeklilik yaşının 2013 yılı/65'ten, 2024 yılı/67 yaşa kademeli yükseltilmesi ve devamında yaşam beklentisi ile ilişkilendirilmesi hedeflenmektedir (Conen, 2013: 23). 2021 yılı emeklilik yaşı 66 yaş 4 aydır (Lockton Global Compliance, 2021). Hollanda'da sendikalar ve işverenler arasında 2019 yılında yapılan anlaşmaya göre taraflar emeklilik yaşındaki artışın geçici olarak durdurulmasını kararlaştırdılar. 2024 yılında 67 olacak olan emeklilik yaşının daha sonraki yıllarda tedrici olarak artırılması kararlaştırılmıştır (OECD, 2019a: 26-37).

İngiltere; Birleşik Krallık'ta emeklilik yaşı kavramıyla devlet emekli maaşına başvurabileceğiniz yaş kastedilebilmektedir. Devlet emekli maaşı hem kadın hem erkekler için 66 yaştır. Bunun artarak 2028'de 67'ye yükseltilmesi planlanmaktadır (Bromley, 2021). Devamında kademeli artışla 2046 yılında 68 yaşa çıkarılması hedeflenmektedir (Conen, 2013: 22). Buradan hareketle Fransa gibi Birleşik Krallık'ta emeklilik politikalarını değiştirerek emeklilik yaşını arttırdığı anlaşılmaktadır (Britton ve French, 2019:241).

İsveç; Doğumda beklenen yaşam süresi 82,6 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (2.120.243) %20,7'dir (U.S. Census Bureau, e.t.10.12.2021). Gelişmiş ülkelerin pek çoğunda nüfus yaşlanmakta, çalışma çağındakilerin oranı azalmaktadır (Lindquist ve Wadensjö, 2009:578). İsveç 1970 yılında kısmi emeklilik programı ile yaşlı işçilerin yarı zamanlı olarak çalışma hayatında kalmaları sağlanmıştır (Andersen ve Sonnberger,1991: 235). İsveç'te normal bir emeklilik yaşı olmamasına karşın asgari emeklilik yaşı 61 olarak belirlenmiştir./61 yaşında hem çalışma hem de emekli maaşı alınabilmektedir. (Larsen ve Pedersen, 2017: 20-21).

İsveç emeklilik reformuna göre 61 yaşından itibaren tam veya kısmi emekliliğe esnek erişim fırsatı bulunmaktadır. Genel emekli maaşı almak için öngörülen 61 yaşın kademeli olarak 64 yaşa yükseltilmesi hedeflenmektedir. Yaşlı çalışanlar, ne kadar geç emekliliğe ayrılırsa emeklilik maaşı o kadar yüksek olmaktadır. Düşük gelire sahip veya hiç geliri olmayanlar için genel emeklilik planında 65 yaşında

garantili asgari emeklilik maaş hakkı bulunmaktadır. 65 yaşın kademeli olarak 66 yaşa ve devamında hedef yaşa yükseltilmesi planlanmaktadır. Hedef yaş, yaşam beklentisi ile ilişkilendirilen gelecekteki gelişimlere bağlı olan emeklilik yaş sınırıdır. 2018 yılında hükümet kıdemli işçi delegasyonunu oluşturmuştur. Delegasyonun amacı; yaşlı işçilerin kıdemlerinden en iyi şekilde faydalanabilmek, yaşa bağlı ayrımcılığa engel olmak, yaşlı işçileri istihdamda kalmaya teşvik edecek motivasyon araçlarının kullanılmasını sağlamaktır. Delegasyon etkin, kalıcı politikalar üretmek için araştırmalar ve yayınlar yapmaktadır (Halvorsen, 2021:130-141).

Ulusal emeklilikteki esneklik, iş gücü geliri ile emeklilik gelirini birleştirmektedir. Bu bağlamda emeklilik geliri temel güvenceye dönüşmektedir. 2020 yılı itibariyle esnek emeklilik için yaş bandı 62-68 olarak düzenlenmiştir. Çalışan ne zaman emekli olacağına kendisi karar verebilmektedir. Bu sayede emeklilikte sabit yaştan vazgeçilmektedir. Ulusal emeklilik yaşı ile hem yaşlılık toplama hakkı hem de (istihdamdakiler için) emeklilik katkı paylarının ödenmesi ve emeklilik haklarının korunması sağlanmaktadır. Bunlara ek olarak emeklilik sistemindeki mali teşvikler iş gücü arzını ve iş gücü talebini yüksek tutarak piyasanın canlanmasına/canlı kalmasına katkı sağlamaktadır (Flood ve Islam, 2016: 64-65; Deloitte, 2019: 36).

İtalya; Emeklilik sistemine bakıldığında ise İtalya, 2018 yılında Kota 100 planını düzenlemiştir. Sisteme 38 yıl boyunca ödeme yapan bir işçi 62 yaşında emekliye ayrılabilir. $62+38=100$ işlemine verilen kota 100 planı, 2021 yılının sonunda bitecektir. Sistem 2011 düzenlemesine geri dönecek ve emeklilik yaşı yaşam beklentisine bağlı olarak 67 olacaktır. Fakat bu konuda henüz resmi bir adım atılmamıştır. La Sapienza Üniversitesi ekonomi profesörü olan Roberto Pizzuti'ye göre pandemi nedeniyle insanların yaşam beklentisi süresi gerilemiştir. Mevcut şartlar sebebiyle emeklilik yaşını yükseltmek zor olacaktır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün yayınladığı bilgilere göre ülke gelirinin %16'sı emeklilik maaşlarına harcanmaktadır. Emekli kişi sayısı yüksek olan İtalya'da emeklilik maaşı ve emeklilik yaşı tartışması devam etmektedir (Huaxia, 2021; Fonte ve Jones, 2020).

Japonya; Japonya emeklilik sistemine göre 55-60 yaş arası kariyer meslekleri için erken emeklilik yaşlarıdır. 1983 yılında Japonya çalışma bakanlığı tarafından yapılan

araştırmaya göre kariyer mesleklerinden emekli olmuş erkek çalışanların %77'si, kadınların %54'ü çalışmaya devam etmişlerdir (Kii,1991:261-287). 2060 yılında yaşlı nüfus oranının %40'a ulaşacağı varsayılmaktadır (OECD,2018g:5-16). Tarihsel olarak Japonya Hükümetinin temel hedefi işverenlerin 60 yaşından önce işçileri emekli etmemelerini sağlayabilmek olmuştur (Schulz, 1990: 59).

Kanada; Kanada aşamalı emekliliğin bir uygulaması olarak 60-64 yaş arasındaki yaşlı iş gücü çalışma saatinin azaltılmasını isteyebilmektedir. Bu durumdaki çalışanlara işveren toplu ödeme yapmaktadır. İşçi çalıştığı çalışma saatiyle orantılı maaş alırken işveren tarafından yapılan toplu ödeme ile de gelirini desteklemek için kullanabilmektedir.. Aşamalı emeklilik ile yaşlı iş gücünün istihdamda daha uzun süre kalmasını amaçlanmaktadır. Bu süreçte çalışanlar tam zamanlı gibi emeklilik maaşlarından çekilmeden işverenlerinin sponsorluğundaki emeklilik hesabına katkıda bulunabilirler (GAO, 2019: 16).

Kanada emeklilik planına göre (CPP), daha geç emekli olan yaşlı işçiler %42'ye kadar daha yüksek ücretlerle emekli olabilmektedir (Government of Canada, e.t.17.10.2021). Şu an 65 yaş olan kamu emeklilik yaşının 2023-2029 yılları arasında 65 yaştan 67'ye çıkarılması öngörülmektedir (Bélanger v.d., 2015:66).

Polonya; Polonya, 2000'li yıllara gelinmeden önce %51 toplam istihdam oranı ile istihdam sırlamasında AB ülkeleri arasında en alt sıradaydı (Trappmann, 2012:4-5). 2006-2015 yılları arasında ise yaşlı işçilerin iş gücüne katılım oranları yükselmektedir. Bu yükselmeye iki önemli reformun altı çizilmektedir. Bunlardan ilki erken emekliliğin alanının daraltılarak 2009 yılında köprü emeklilik sistemi düzenlenmişti. Buna göre özel nitelikteki kategoride yer alan işlerde en az 15 yılı doldurmuş olmak, kadında 55 yaş ve en az 20 prim/primsiz döneme erkekte 60 yaş en az 25 yıl prim/primsiz döneme ulaşmış olmak, aranan şartlar arasındadır. 2009 yılında düzenlenen köprü emekliliğin şartları OECD araştırması da emeklilik reformlarının yaşlı iş gücü katılımını arttırdığını göstermektedir. 2006-2015 kilit tarih aralığı olarak rol oynarken bu tarih aralığındaki toplam istihdam oranı yükseliştir. Bilhassa 55 yaş ve üstü yaşlı iş gücünün istihdamda olmasının bu artışa katkısı olduğunun altı çizilmektedir. Hükümet ayrıca ek emeklilik programlarıyla

çalışanların daha yüksek gelir etmelerini planlamaktadır. Bireysel emeklilik fırsatlarına ek olarak işverenin, çalışanın ve hükümetin paydaş olduğu *çalışan sermaye planları* (employee capital plans) gönüllülüğe dayalı program olarak üzerinde çalışılmaktadır. Nitekim asgari seviyede katkı ve hükümet kontrolünde otomatik kayıtlı gerçekleşen emeklilik planlarının Şili, Birleşik Krallık ve ABD gibi ülkelerde başarılı işlediği görülmüştür. 2012 yılında kabul edilen düzenleme ile emeklilik yaşının kademeli artışla 2020 yılına kadar erkeklerde, 2040 yılına kadar kadınlarda 67 yaşa yükseltilmesi amaçlanmaktadır (Conen, 2013: 25).

2040 yılında her iki cinsiyet için de 67 yaş olması planlanan emeklilik yaşı son düzenleme ile 2021 yılı itibarıyla kadınlar için 60, erkekler için 65 olarak düzenlenmiştir (Ruzik-Sierdzińska, 2021: 11-12; Lewandowski, 2017: 23-25; OECD, Mart 2018: 35-38; OECD, 2015: 65-66).

3.9. Yaş Ayrımcılığını Engelleyen Politikalar

Yaşlı işçilerin maruz kaldığı yaş ayrımcılığı onları hem nitelikli işlerden mahrum etmekte hem de yaşlı işçileri en uzun süre iş arayan işsiz grubu olarak ortaya çıkarmaktadır. Belki de en trajik olanı yaşlı işçilerin modası geçmiş işçiler olarak algılanmasıdır. Uzun süreli işsizlik ekonomik sıkıntı yaşayan yaşlıların yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmalarına sebebiyet vermektedir. Diğer önemli sonuç yaşlı işçiler cesareti kırılmış işçiler olarak aktif iş aramayı terk etmektedirler. Bu bağlamda yaşlı işçilerin iş arama kararlarından vazgeçiren cesaretlerini kıran durumu tersine çevirecek makroekonomik politikaların uygulamaya konulması önem arz etmektedir (Nivorozhkin ve Nivorozhkin, 2021: 748-749). Günümüzde çok sayıda OECD ülkesinde yaş ayrımcılığı yasakları yasal güvence altına alınmıştır.

ABD: Yaş ayrımcılığı konusunda ise; 1967 yaş ayrımcılığı yasasının 2. Bölümü, kongrenin beyan ve amaçlar başlığının (b) kısmına göre yaşlı işçi istihdamında, kronolojik yaşın değil bireyin yeteneklerinin göz önünde bulundurulmasının ve her türlü ayrımcılığın yasak olduğunun altı çizilmektedir (EEOC, e.t.19.08.2021). 1975 yaş ayrımcılığı yasasına göre de belli istisnalar dışında yaş ayrımcılığı

yasaklanmıştır. Mali yardımların dağıtılmasında yaş engelinin ileri sürülemeyeceği de bu yasak kapsamındadır (U.S. Department Of Labor, e.t.19.08.2021).

Yine 1986 ABD yasasında da istihdamda yaş ayrımcılığı yasaklanmıştır (Guillemard, 1991:224). Fakat atılan bütün olumlu adımlara karşılık yaş ayrımcılığı çalışma hayatında karşımıza çıkmaya devam eden bir sorundur. Neredeyse tüm OECD ülkelerinde yasalarla yasaklanmasına rağmen işverenlerin yaşlı işçilere karşı ön yargılı tutumlarının devam ettiğine dair kanıtlar bulunmaktadır. Örneğin 2015 yılında AB ülkelerinde yapılmış bir araştırmaya göre işe kabul edilmede ileri yaşın, olumsuz bir faktör olarak algılandığı görülmektedir. 2017 yılında ABD’de yapılmış bir araştırmaya katılan 45 yaş ve üzeri her üç işçiden ikisi iş yerinde yaş ayrımcılığına uğradıklarını beyan etmişlerdir. Yaş ayrımcılığının temel nedeni (kıdemlerinin yüksek olmasının yol açtığı) yüksek istihdam maliyeti ile yaşlı işçi üretkenliği arasındaki negatif ilişkiye dayanmaktadır. Burada iki farklı durum söz konusudur. Birincisi halen iş yerinde çalışmakta olan yaşlı işçilerin, ücretlendirilmesi, ikinci durum ise hali hazırda işsiz olup yeni iş başvurusunda bulunan yaşlı iş gücünün durumudur. Birinci durumda ücretlendirme performans faktörünün değil kıdemın bir fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır, bu ise hali hazırda işyerinde çalışmakta olan yaşlı çalışanların istihdamlarının devamlılıklarına bir tehdit oluşturmaktadır. İkinci durumda ise yeni işe alınacak yaşlı iş gücünün ücretlendirilmesi şayet işe alınacak kişi çok özel niteliklere sahip değilse yalnızca performans kriterine bağlı olacaktır. Bu sebeple pek çok OECD ülkesinde ücret-kıdem ilişkisi azalmaktadır. Almanya’daki mevcut uygulama buna örnek olarak verilebilir. Almanya’da ücret artışlarını kıdemle ilişkilendiren bağlayıcı maddeler, toplu iş sözleşmelerinden kaldırılmıştır. Buna karşılık kıdem tazminatı politikaları güçlü olan Türkiye, Japonya ve Kore de ise ücret ve kıdem ilişkisi halen devam etmektedir (OECD,2019: 52-56).

Almanya: Almanya’da çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeler ayrımcılığa yönelik yasal zorunluluklar getirmektedir. Yasal gelişmeler, yaşlı iş gücünün istihdama katılımı yönünden önemlidir. Ağustos 2006’da yürürlüğe giren Genel Eşit Muamele Yasası (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ayrımcılığa karşı çıkarılmış ayrı bir yasa olması bağlamında önemlidir. Çalışma hayatında iş görüşmelerinden başlayarak, ayrımcılığa dayalı işten çıkarmalarla devam eden yasa;

Çalışanlar, işverenler, toplu iş sözleşmelerinin tarafları da dâhil olmak üzere herkes için bağlayıcıdır (Waas, 2008: 60-64).

Bahsedilen ayrımcılık kavramı; doğrudan ayrımcılığı (bir çalışanın diğer çalışanlara kıyasla daha az iyi muamele görmesi), dolaylı ayrımcılığı (alışanların etnik, dini inanç, cinsiyet, yaş, engellilik, vb ayrıma tabi tutulması), taciz olarak tanımlanan her türlü eylemi ve ayrımcılık içeren emir ve direktifleri kapsamaktadır. Kanuna göre ayrımcılığa karşı işverenin yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre, işveren ayrımcılığa karşı her türlü tedbiri almak zorundadır Ayrımcılık, diğer çalışanlardan biri/birileri tarafından işlendiyse işveren bu kişi/kişilerin; iş sözleşmelerini feshedebilir, yerlerini değiştirebilir, uyarabilir. Ayrımcılık işveren tarafından gerçekleştiyse, mağdurun işverenden tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır (L&E Global-An Alliance Of Employers, 2019:9-10).

Her ne kadar Avrupa komisyon birliğe ye ülkelerde yaşlı istihdamının sürdürülebilirliğini teşvik etse de Avrupa Birliği Adalet Divanı , (The Court of Justice of the European Union-CJEU) kararları buna dolaylı engel olmaktadır. ABAD'ın ilgili maddesinin yorumuna göre haysiyeti korumak temel amaçtır. Bu nedenle bireyler g kaybına uğradıklarında işten çıkarmak yerine emekli edilmeleri insan onuruna yakışır davranış olarak kabul edilmektedir. Bu maddenin işverenlerce kötüye kullanılıp kullanılmadığı ise halen tartışılmaktadır (Bengtsson, 2020:13).

Çin: Hizmet sektöründe bulunan işverenlerle yapılmış evrimii anket araştırmasına göre; ankete katılan şirketlerin 65 yaş ve üstü yaşlı işçileri istihdam etme isteğinde olmadıklarını açıklamaktadırlar. Buna gerekçe olarak; yaşlı iş gücünün, zorluklara sebebiyet vereceği ve diğer yaş gruplarına kıyasla enerjilerinin yaratıcılıklarının düşük olduğu (Egdell v.d.,2017:4) ve dahi yeni teknolojiyi kullanan sektör ve firmalarda ya da karışık, anlaşılması zor iş pozisyonlarında, işçilerin eğitilmesi gerektiği düşünülmektedir (Li v.d., 2013:21).

Çin'de işverenler, nüfusun yaşlandığının ve bunun iş gücüne olası etkilerini bilmektedir. Hong Kong'da yaşlı işçi tanımı hizmet sektöründe sabit olmamakla birlikte, işverene, hizmet alanına, çalışanın pozisyonuna ve hükümetin yaptığı yaşlı işçi kriterlerine göre değişmektedir (Egdell v.d., 2017:4-5).

Öte yandan Çin çalışma hayatında, yaş ayrımcılığı bir problem olarak devam etmektedir. Çin'in iş gücü piyasasını güçlendirmek için hazırlanan istihdam teşviki yasası 2007 yılında kabul edilmiştir. Yasa beraberinde tartışmaları da getirmiştir. Yapılan tartışmaların merkezi ise yaş ayrımcılığıdır. İş gücü piyasası işe alımlarda yaygın görülen yaş ayrımcılığına yönelik mezkûr yasada bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum erkek ve kadın emeklilik yaşlarının farklı olmasına bağlanmaktadır (Webster, ty:52,63). ILO'nun 23 Haziran 1980 yılındaki 66. oturumunda yaşlı işçilerin çalışma hayatındaki haklarının korunmasına yönelik tavsiye kararları alınmıştır (ILO, e.t.15.05.2022).

Fransa: Yaşlı istihdamının gerçekleşmesine katkı sağlayacak önemli bir gelişme ise 2001 yılında düzenlenmiş ve ülkede yaş ayrımcılığı yasaklanmıştır. Daha öncesinde ise bir davaya konu olması sebebiyle mahkemenin emsal kararı ile yaş ayrımcılığı engellemiştir. Folies Bergeres davası olarak bilinen olayda 39 yaşındaki dansçının yaş gerekçesiyle işten çıkarılmasına itiraz edilmiştir. Mahkeme itirazı kabul ederek işçinin ancak yaşı dışında haklı bir gerekçe ile işten çıkartabileceğine karar vermiştir (Lokiec,2008: 82-84). Fransız iş hukuku işçilerin; etnik, cinsiyet, medeni durum, inanç, siyasi görüş, yaş, sendika üyeliği vb. nedenlerle işten çıkarılmalarını, cezalandırılmalarını, iş alımda engellenmelerini, ücret adaletsizliğe maruz bırakılmalarını yasaklamıştır (Flichy Grangé Avocats, ty:14).

Hollanda; Hollanda çalışma hayatında yaş ayrımcılığına karşı farklı politikalar üretilmiştir. Örneğin her yaş için açık iş ilanları adlı proje ile basın yayın aracılığıyla verilen iş ilanlarında yaş ayrımcılığı taraması yapılmaktadır. İlk kez 2005 yılında uygulanan proje devam etmektedir. 2014 yılında sosyal işler ve istihdam bakanlığı tarafından iş gücü piyasasında ayrımcılık eylem planı kabul edilmiştir. Plan yaş ayrımcılığına yönelik tedbirleri içermektedir (OECD, 2018c:4).

İngiltere: İngiltere'de istihdamda yaş ayrımcılığı sorun olarak devam etmekte ve iş dünyasına maliyet olarak yansımaktadır. Buna çözüm olması için 2006 yılında istihdam eşitliği yönetmeliği kabul edilmiştir (Meenan ve Broadbent, 2007: 80-81).

İtalya; Güncel verilere göre ülkenin nüfusu 62.390.364'tür. Doğumda beklenen yaşam süresi 82,7 yıldır. 65 yaş ve üstü nüfus (13.851.647) %22,2'dir (U.S. Census

Bureau, e.t.10.12.2021). NBER (Ulusal Ekonomik Araştırmalar Bürosu)'nun çalışma raporunda aktardığına göre; Moody's, 2030 yılına kadar 34 ülkenin süper yaşlı olarak tanımlanacağını, İtalya'nın da bu ülkeler arasında olacağını bildirmektedir. (Carta v.d., 2021:2).

İş gücü piyasalarında yaşlı işçilerin sorunu olan yaş ayrımcılığı İtalya'da az dikkat çekmektedir. Buna rağmen yaş ayrımcılığına ilişkin olaylarla karşılaşmaktadır. Yaş ayrımcılığına karşı 2003 yılında 2000/78/EC nolu Kanun Hükmünde Kararname resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu kararnamenin 1.maddesi çalışma hayatında din, inanç, cinsel tercih, yaş, ve engelliliğe karşı her türlü ayrımcılığın engellenmesine yönelik yasaklar içermektedir. Fakat kültürel ön yargılar nedeniyle yasal düzenlemelerin ayrımcılıkla mücadelede yeterli olmadığı düşünülmektedir. Yaşlı bireylere yönelik olumsuz algıyı tersine çevirecek, diğer gruplarla eşit muameleyi teşvik edecek ve sosyal diyalogu güçlendirecek politikalar önerilmektedir (Rymkevitch ve Villosio, 2007:4,14-19).

Japonya; Esnek çalışma şekillerinin uygulanmasının ve yaş ayrımcılığı yasasının olmayışının emeklilik sonrası istihdamı kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Yaş ayrımcılığı yasaları yaşlı iş gücünün istihdamda devamlılığını sağlamak amacıyla düzenlenmektedir. Fakat yapılmış bazı çalışmalarda aksi sonuçlara da varıldığı görülmektedir. IZA tarafından yayınlanan bir çalışmada, yaş ayrımcılığı yasalarının yaşlı iş gücü istihdamına yardımcı olup olmadığı sorusuna cevap aranmış ve yardımcı olmadığı sonucuna varılmıştır (Heywood ve Sieber, 2009: 12).

Yapılmış başka bir çalışmada yine aynı sonuca ulaşılmış, mezkûr yasanın yaşlı iş gücü istihdamını arttırdığına dair bulguya rastlanmamıştır (Adams, 2004:219). Bu bağlamda Japonya iş gücü piyasasında yaş ayrımcılığına karşı kanuni bir önleme ihtiyacı duyulmadığı görülmektedir.

Çoğu firmada teinen sistemi (önceden belirlenmiş bir yaşta yöneticilik görevinden emekli olmak) olmasına rağmen yaşlı işçiler çoğunluğu ikigai felsefesinin bir getirisi olarak sağlıklarını korumak ve topluma katkılarını devam ettirmek için istihdamda olmayı seçmektedirler (Taylor v.d., 2002:523).

Güney Kore: Çalışma hayatında ayrımcılık farklı kanunlarla düzenlenmiştir. Örneğin işe almada ayrımcılık yasağı iş güvenliği yasasıyla, genel olarak istihdama ilişkin ayrımcılık yasakları; istihdamda yaş ayrımcılığının ve yaşlı işçilerin terfilerinin yasaklanması hakkında kanun, eşit istihdam fırsatı iş-aile dengesi yardımı yasası, vb düzenlemelerle güvence altına alınmıştır (KLSI, 2020: 26).

Kanada: Kanada hükümeti, yaşlı yetişkinlerin refahını her alanda muhafaza etmekte, yaş ayrımcılığını engellemeye yönelik aldığı tedbirlerle tüm sektörlerde katılımlarını desteklemektedir (Carstairs ve Keon, 2009:73).

Kanada’da özel bir yasa bulunmamakla birlikte yaş ayrımcılığı yasağı, 1977 tarihli Kanada İnsan Hakları Yasasına ve Kanada İnsan Hakları Ve Özgürlükleri Yasasına dayanmaktadır. İstihdamda dâhil her türlü hizmete erişimde yaşa dayalı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık engellenmiştir. Kanada yasalarına göre ülkede evrensel emeklilik yaşı bulunmamakla birlikte belli istihdam alanlarında zorunlu emeklilik yaşı bulunmaktadır. Örneğin ordu çalışanları ve atlı birlikler için zorunlu emeklilik yaşı bulunmaktadır (Charters,2008: 17-20). Normal emeklilik yaşı 65 olmasına rağmen işveren, işçisini bu yaşta emekli olmaya zorlayamaz. Yasalar 65 yaşından sonra yaşlı işçiler için çalışma hakkı sağlamaktadır (Barabasch ve Dehmel, 2012:237).

3.10. OECD’nin Önerdiği Stratejik Politikalar

OECD, ileri yaşlarına ulaşmış kişileri çalışmaktan caydıran sosyal politika, tutum ve uygulamaların miadını doldurduğunu; yeni politikalara, yeni söylemlere ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Bugünden önlem alınmadığı takdirde OECD ülkelerinde emekli sayısı ikiye katlanacak, sosyal koruma sistemlerinin finansmanı sağlanamayacaktır. OECD çözümün sadece yaşlı işçilerle olabileceğine inanmaktadır. Erken emekliliği şiddetle reddederken çalışma hayatını cazip gösteren her türlü mali teşvikleri, ücret ve istihdam politikalarını, yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliklerini iyileştirecek güçlü katkıları ve işverenlere sağlanacak maddi yardımları desteklemektedir (OECD,2006:150).

İleri yaştaki iş gücünü istihdama katabilmek için kapsamlı politikaların gerekliliği kaçınılmaz görülmektedir. Kuşkusuz demografik nedenlere bağlı olarak iş gücünün cinsiyete göre dağılımında meydana gelen değişiklikler bu konuda planlama yapma zorunluluğuna neden olmaktadır. Bu bağlamda her yaştan kadın ve erkek için iş gücü piyasalarına giriş fırsatları arttırılmalıdır. Yaşlı nüfusun iş gücüne dâhil edilmesi için OECD'nin üç farklı politika önerisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki yaşlı bireyler için teşviklerin geliştirilmesi, ikincisi yaşlı iş gücünün istihdam edilmesinde ve çalışma hayatında devamlılıklarının sağlanmasında işveren kaynaklı engellemelerin ortadan kaldırılması ve üçüncüsü ise yaşlıların istihdam edilebilirliğinin kolaylaştırılmasıdır (OECD,2019:11-12). Yine OECD'nin yapmış olduğu çalışmalara dayanarak iş gücünün yaşlanmasına bir önlem olarak aşağıdaki stratejiler öne çıkmaktadır (OECD, 2019:12-15);

1. Bireylerin iş gücü piyasasına başarılı giriş yapmaları sağlanarak bunun yaşlı iş gücü için olumlu istihdam fırsatlarına dönüştürülmesi.
2. Erken emekliliği cazip olmaktan çıkarıp geç emekliliği ödüllendirecek çalışmaları desteklemek
3. İşe alımlarda “yaşlı işçilerin yetenekleri zayıftır” algısını tersine çevirebilecek yetenek sınavlarına başvurulması.
4. Teknolojide yaşanan hızlı dönüşümlerin bir gereği olarak yaşam boyu öğrenme kanallarının sürekli açık tutulması ve geliştirilmesi.
5. Yaşlı iş gücünün iş bulmasını ve işe alınmalarını kolaylaştıracak danışmanlık hizmetlerinin aktif hale getirilmesi.
6. Çalışanların sağlık durumlarında istikrarın sağlanabilmesi ve yaşanabilecek olası iş kazalarının önlenmesi için eğitim ve alternatif iş fırsatlarının sağlanması.

ABD: OECD tarafından hazırlanan *yaşla daha iyi yaşlanmak* serisi ABD başlıklı çalışmaya göre yaşlı işçileri istihdama dâhil etmek ve istihdamda devamlılıklarını sağlayabilmek için şu stratejiler önerilmektedir (OECD, Ocak 2018: 93);

1. ADEA (Age Discrimination In Employment Act of 1967) dayalı ayrımcılık yasakları sadece 40 yaş ve üstü yaş grubu için değil tüm yaş grupları için

genişletilmelidir. Böylece 40 yaş ve üstü yaş grubunun dezavantajlı korunmaya ihtiyaı olan nüfus algısı nlenebilir. Bu konuda hukuki danışmanlık desteği sağlanmalıdır.

2. DEI (Disability Employment Initiative of 2010) programına devam edilmeli ve sınırları genişletilmelidir. Bu sayede yaşlı engelli işçilerin istihdamı teşvik edilmelidir.
3. Yaşlı alışanların istihdamda devamlılıklarının sağlanabilmesi için diğer OECD lkelerinin başarılı politikaları da dâhil olmak üzere verimli uygulamalar takip edilmeli ve ulusal piyasaya uyarlanmalıdır.
4. Yaşlı iş gücü istihdamına dair daha fazla çalışma yapılmalı, bu alanda araştırmacılar desteklenmelidir.

Avusturya; Demografik dnşmnle birlikte iş gücü piyasalarında ortaya çıkacak zorlukların üstesinden gelebilmek için hükümet + işveren + sendikaların + toplumun entegre çalışmasını ngren politikalar önerilmektedir. Bu politikalara rehber olabilecek, OECD Konseyi tarafından 2015 yılında yayınlanan yaşlanma ve istihdama yönelik tavsiyeler bulunmaktadır. Buna göre; yaşlı istihdamını teşvik edecek gerekli şartlar sağlanmalıdır, işverence ortaya çıkabilecek engellere karşı tedbirler alınmalı, yaşlı iş gücünün işe alım ve işe devamlılığı sağlanmalıdır. Yaşlı iş gücü istihdamının sürdürülebilirliği için yaşam döngüsü yaklaşımına uygun şekilde koşullar iyileştirilmelidir (OECD,2014:13).

Fransa; OECD'nin yayınlamış olduğu *Yaşla Daha İyi çalışmak* serisi Fransa konulu çalışmasında yaşlı istihdamının sağlanması ve devamlılığına ilişkin belli başlıklar üzerinde durulmaktadır. Başlıklardan ilki eğitimidir. Yaşlı istihdam oranlarını yükselmesinde eğitim önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda düşük eğitim seviyesine sahip yaşlı işçiler, mesleki eğitim almaları için teşvik edilmelidir. İkinci başlık iş bulma hizmetidir. İş arayan yaşlı işçiler için işler, erişilebilir hale getirilmelidir. Bu alanda başarılı ülke politikaları örnek alınabilir. nc başlık sağlıktır. Ağır işler için işyeri şartları yaşlı dostuna dönüştürülmelidir, hastalık sebepli devamsızlıklar, işten çıkarmalara sebep olmamalı hastalık izninde olan işçilerin durumu izlenmelidir (OECD, 2014:170-171).

Hollanda; OECD tarafından hazırlanmış “*Yaşla Daha İyi Çalışmak -Working Better With Age*” serisi ülke araştırmasına göre yaşlı işçiler için uzun vadeli işsizlik söz konusudur. İşveren yaşa bağlı iş gücü ayırımına giderek daha yaşlı olarak algıladığı yaşlı işçileri istihdam etmekten kaçınmaktadır. Mezkûr araştırmada, işverenlerin yaşlı işçilere karşı tutumunun iyileştirilmesi, yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğinin sağlanmasında özetle şu stratejiler önerilmektedir (OECD, 2014:103-133);

1. Ücret belirleme sistemi kıdeme kıyasla performansa daha fazla bağlı olmalıdır.
2. Yaş, üretkenliğin/istihdam edilebilirliğin sağlam göstergesi değildir bu sebeple emeklilik de dâhil yaşa bağlı sınırlamalar yeniden düzenlenmelidir.
3. Yaş ayrımcılığına dayalı işyeri uygulamaları (işe alım-işten çıkarma vb) denetlenmelidir.
4. İşverene sağlanan sübvansiyonlar yaşlı işgücü istihdamını teşvik etme amacı taşımaktadır.
5. Yaşlı işçilere yönelik eğitim desteği, işe yerleştirmelerden sonra belirli bir işe odaklanarak yapılmalıdır.
6. Yaşlı işsizlerin işe yerleştirilmesinde, kamu istihdam servisi (The Public Employment Service-PES) ve belediyeler, işbirliğine dayalı politikalar uygulanmalıdır.
7. Tam veya yarı zamanlı çalışma olanakları genişletilmelidir.

Japonya; OECD tarafından yayınlanan *Yaşla Daha İyi Çalışmak Japonya* adlı çalışmada yaşlı istihdamının arttırılmasına yönelik aşağıdaki politikalar önerilmektedir (OECD, 2018k:8-14);

1. Zorunlu emeklilik yaşındaki artışlar kısa vadede yaşlı istihdamına faydalı olabilir, uzun vadede emeklilik yaşı kaldırılmalıdır. Ayrıca ilgili mevzuatlarda yapılacak değişikliklerle eşit işe eşit ücret ilkesi yaşlı iş gücü içinde sağlanmalıdır.
2. Çalışma hayatını ilgilendiren yasal düzenlemelerle düzenli olmayan işçilerin iş gücü piyasalarındaki gerekli hakları korunmalıdır.

3. Başarılı yaş yönetimi politikalarının hazırlanıp uygulanabilmesi için hükümet ve sosyal ortakların dâhil olduğu yapılar oluşturulmalıdır.
4. Yaşlı iş gücünün pozitif taraflarını öne çıkaracak farkındalıklar sağlanmalı, eğitim ve hayat boyu öğrenme fırsatları desteklenmelidir.
5. İş hayatında elde edinilen yeterliliklerin, bilgi, beceri ve deneyimlerin tanımlandığı sertifikalaştırma sisteminin her yaş grubu için genişletilmeli ve talep edilmesi halinde işverenlere, işçisine teslim etme yükümlülüğü getirilmelidir.
6. Girişimci olmayı hedefleyen yaşlı işçilere bu konuda gerekli destekler sağlanmalıdır
7. Yaşlı işçilere, iş bulmalarında danışmanlık hizmeti sağlayacak ilgili kurumlar, işbirliğine dayalı çalışmalar yapmalıdır.
8. Uzun çalışma saatlerine yönelik önleyici adımlar atılmalı, dinlenme süreleri yeniden düzenlenmelidir
9. Firmaların stres yönetimi konusunda uzmanların rehberliğine başvurulmalıdır
10. Doğru iş yeri uygulamalarının yerleşmesi için iş müfettişlerinin yetkileri genişletilmelidir
11. Eksik kalınan noktalarda, başarılı program, politika ve uygulamalara sahip OECD ülkeleri örnek alınmalıdır

Polonya; OECD'nin Polonya özelinde hazırlamış olduğu *working better with age* serisinde yaşlı istihdamının arttırılmasına yönelik aşağıdaki politika önerilerinde bulunmaktadır (OECD,2015:144-145);

1. Yaşlı kadın iş gücünün istihdama katılmasını kolaylaştıracak olanaklar sağlanmalıdır. Ailesine bakmakla yükümlü olan kadınları bu durumdan kurtarmak için bakım tesislerinin sayısı arttırılmalıdır.
2. Yaşlı iş gücü için iş odaklı eğitim programları hazırlanmalı ve programlar hazırlanırken yerel ihtiyaçlar göz önünde bulundurulmalıdır.
3. Yaşlı iş gücü sağlığını korumaya dönük her türlü tedbir alınmalıdır. Hastalık sürecinden sonra sağlıklarına kavuşan yaşlı iş gücünün işe dönüşleri desteklenmelidir.

4. Kamu istihdam hizmetinin (Public Employment Service- PES) faaliyetleri, kıyaslanabilir olmalı ve merkezi koordinasyon sağlanmalıdır. Yaşlı işsizlere verilen hizmetler kontrol edilebilir olmalıdır.

2000 yılından sonra OECD ülkelerinde yaşlı iş gücü ortalamasının yükseldiği görülmektedir. 2000 yılında %43,9 olan oran 2018 yılında %61,5'e yükselmiştir. Bilhassa Avrupa ülkelerinde yaşlı iş gücünde artış yaşanmıştır. Türkiye'de ise eğitim seviyesi yüksek olan yaşlı iş gücünün oranı eğitim seviyesi düşük olanlara göre fazladır. 2000-2017 yılları arası yükseköğretim mezunu yaşlı iş gücü oranı %5 iken, lise mezunu olmayan yaşlı iş gücü oranı sıfıra yakındır. Buna ek olarak OECD ülkelerinde emeklilikle ilgili gerçekleştirilen reformlarda (lütfen bakınız tablo 3.28) emeklilik şartlarına odaklanıldığı görülmektedir (OECD, 2019: 23-25).

Tablo 3.4: Bazı OECD Ülkelerindeki Emeklilik Reform Başlıkları

Reformlar	Uygulandığı ülke
Emeklilik yaşı arttırılması	Estonya
Çalışmaya dair yeni teşviklerin uygulanması	Belçika, Kanada, Danimarka
Emekli maaşlarının arttırılması, kapsamının genişletilmesi	Avusturya, Fransa, Meksika, Slovenya
Sosyal yardımların arttırılması	Almanya
Emeklilik maaş düzenlemelerinin bekletilmesi	İspanya
Kamu- özel sektör emeklilik yardımlarının dengelenmesi	Norveç
Katkı oranlarında değişikliğe gidilmesi	Macaristan, İzlanda, Litvanya
Katkı seçeneklerinin güncellenmesi	Yeni Zelanda
Zorunlu emekli maaşının kapsamının genişletilmesi	Şili
Emekliler için vergi kurallarında değişikliğe gidilmesi	İsveç
Emeklilik için otomatik kayıt programlarının güncellenmesi	Litvanya, Polonya
emeklilik yaşı/ erken emekliliğin sınırlandırılması	İtalya, Hollanda, Slovakya

Kaynak: OECD, 2019a:24

Yukarıda yer verilen ülkelerin, ne çıkan politikaları Şekil 3.1’de özetlenmiştir





Şekil 3.1 Ülkelerin Öne Çıkan Yaşlı İstihdam Politikaları

Kaynak: Üçüncü bölüm bilgilerinden faydalanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 3.5: OECD ülkelerinde 55-59/60-64/65-69 yaş aras istihdam edilenlerin oranları

OECD ortalaması	55-59	60-64	65-69
%22,3 altı	-	Lüksemburg	Danimarka Almanya Hollanda Finlandiya Çekya Portekiz İtalya İspanya Macaristan Polonya Slovakya Avusturya Fransa Yunanistan Birleşik krallık Türkiye Belçika Slovenya Lüksemburg
OECD ortalaması	55-59	60-64	65-69
%22,3-%49,6 arası	Türkiye	Meksika Çekya Portekiz İtalya İspanya Macaristan Polonya Slovakya Avusturya Fransa Yunanistan Türkiye Belçika Slovenya	Yeni Zelanda İsveç Japonya Norveç İsrail Şili Güney Kore Estonya Litvanya ABD Avusturalya Kanada Letonya İrlanda Meksika

OECD ortalaması	55-59	60-64	65-69
%49,6-%72,5 arası	Şili ABD Avusturalya Kanada İrlanda	Yeni Zelanda İsveç Japonya Norveç İsrail	İrlanda

	Meksika Portekiz İtalya İspanya Polonya Yunanistan Belçika Slovenya Lüksemburg İrlanda	İsviçre Danimarka Almanya Şili Güney kore Estonya Litvanya Hollanda ABD Avusturalya Birleşik krallık Kanada Letonya İrlanda Finlandiya	
OECD ortalaması	55-59	60-64	65-69
%72,5 üstü	İzlanda Yeni Zelanda İsveç Japonya Norveç İsrail İsviçre Danimarka Almanya Güney Kore Estonya Letonya Hollanda Birleşik krallık Fransa Avusturya Slovakya Litvanya Finlandiya Çekya Macaristan	İzlanda	-

Kaynak: OECD, 2019a:176

Tablo 3.29'a göre 65-69 yaş aralığı için istihdam edilenlerin OECD ortalaması %22,3'tür. Ülkeler ekseninde incelendiğinde Danimarka, Almanya, Hollanda, Finlandiya, Çekya, Portekiz, İtalya, İspanya, Macaristan, Polonya, Slovakya, Avusturya, Fransa, Yunanistan, Birleşik Krallık, Türkiye, Belçika, Slovenya, Lüksemburg bu ortalamanın altında kalmaktadır. 60-64 yaş aralığında ise sadece Lüksemburg ortalamanın altında kalırken, 55-59 yaş aralığında ortalamanın altında ülke bulunmamaktadır.

60-64 yaş aralığı için istihdam edilenlerin OECD ortalaması %49,6'tır. Ülke ekseninde incelendiğinde %22,3-%49,6 değerlerinin arasında 65-69 yaş aralığında; Yeni Zelanda, İsveç, Japonya, Norveç, İsrail, Şili, Güney Kore, Estonya, Litvanya, ABD, Avusturalya, Kanada, Letonya, İrlanda, Meksika'nın, 60-64 yaş aralığında; Meksika, Çekya, Portekiz, İtalya, İspanya, Macaristan, Polonya, Slovakya, Avusturya, Fransa, Yunanistan, Türkiye, Belçika, Slovenya'nın, 55-59 yaş aralığında ise sadece Türkiye'nin yer aldığı görülmektedir

55-59 yaş aralığı için istihdam edilenlerin OECD ortalaması %72,5'tir. Ülke ekseninde incelendiğinde %49,6-%72,5 değerlerinin arasında 65-69 yaş aralığında; İrlanda'nın, 60-64 yaş aralığında Yeni Zelanda, İsveç, Japonya, Norveç, İsrail, İsviçre, Danimarka, Almanya, Şili, Güney Kore, Estonya, Litvanya, Hollanda, ABD, Avusturalya, Birleşik Krallık, Kanada, Letonya, İrlanda, Finlandiya'nın, 55-59 yaş aralığında; Şili, ABD, Avusturalya, Kanada, İrlanda, Meksika, Portekiz, İtalya, İspanya, Polonya, Yunanistan, Belçika, Slovenya, Lüksemburg, İrlanda'nın yer aldığı görülmektedir.

%72,5 OECD ortalamasının üzerinde olan ülkeler ise 65-69 yaş aralığında hiçbir ülke yer almazken 60-64 yaş aralığında olan tek ülke İzlanda'dır. 55-59 yaş aralığında ise İzlanda, Yeni Zelanda, İsveç, Japonya, Norveç, İsrail, İsviçre, Danimarka, Almanya, Güney Kore, Estonya, Letonya, Hollanda, Birleşik Krallık, Fransa, Avusturya, Slovakya, Litvanya, Finlandiya, Çekya, Macaristan yer almaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YAŞLI İSTİHDAM POLİTİKALARI

Yaşlı işçilerin istihdamı; firmalara, bireylere, hükümetlere fayda sağlamaktadır. Bu meyanda yaşlı istihdamı, üçü bir arada faydayı bünyesinde barındırmaktadır.

Geçmişte işsizlik sorununa çözüm olarak düşünülmüş olan erken emeklilik artık bir tehdit olarak kabul edilmektedir. Bu tehdit hem nitelikli eleman kaybı hem de işsizliğin körüklenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Erken yaşta emekliye ayrılanlar yoksulluk, işe yarar hissetme vb. psikolojik ve ekonomik nedenlerle iş gücü piyasasına tekrar girmektedirler. Emekliye ayrıldıkları işten farklı olarak çoğunlukla kayıt dışı olarak istihdama katılan bu emekli sigortasız çalışan grup işsizliğe karşı alınmış olan erken emeklilik vb. pasif politikaların artık işe yarar olmadığını kanıtlamıştır. 65+ yaş grubundaki yaşlı işçilerin iş gücü piyasasına dönüşleri fiziksel ve bilişsel yeteneklerinin zayıflamış olduğu ön yargısı ile kolay olmamaktadır. Bu ön yargı mikro boyutta yaşlı işsiz sorununa makro boyutta iş gücü arz sorununa yol açmıştır. Nüfusun yaşlanması ve doğum oranlarındaki azalış nedeniyle iş gücü piyasası çarkı sadece genç işçilerle dönmemektedir. Eksik kalan iş gücü ihtiyacının yaşlı işçilerle ikame edilmesi çözüm olarak uygulanmaktadır.

4.1. Yaşlı İstihdamı İle İlgili Uluslararası Girişimler: Planlar, Raporlar ve Projeler

Yaşlı istihdam konusunun daha sağlıklı anlaşılabilmesi ve bu alandaki gelişmelerin daha iyi kavranabilmesi için yaşlı istihdamına yönelik teşebbüsler uluslararası boyutta incelenmiştir. Yaşlı istihdamına yönelik uluslararası teşebbüsler eylem planları, raporlar ve projeler olarak incelenmiştir.

4.1.1. Eylem Planları

4.1.1.1. Yaşlanmaya İlişkin Viyana Uluslararası Eylem Planı-1982

Yaşlanmaya ilişkin politikaların formüle dönüştürüldüğü 1982 tarihli eylem planı ile yaşlıların potansiyellerinin ortaya çıkarılması kabul edilmiştir. Nüfusun yaşlanmasını doğru yönetebilmek için 62 maddelik eylem planı açıklanmıştır. Bu maddeler arasında yer alan istihdam başlığı ile yaşlılar için gelir güvenliği garantisinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu yönüyle 1982 tarihli eylem planı, yaşlı istihdamı için önem arz etmektedir (UN, et.10.05.2023).

4.1.1.2. Yaşlanmaya İlişkin Madrid Uluslararası Eylem Planı-2002

Yaşlanan nüfusun sağladığı fırsatları değerlendirmek için bir araya gelen ülkeler on taahhüt etrafında birleşmiştir. Bu taahhütler arasında yer alan iş gücü piyasaları başlığı yaşlı işsizliği yönelik çözümleri kapsamaktadır. Yaşlanan bir nüfusta yaşlı işçilerin çalışma hayatı dışında olmaları israf olarak nitelendirilmektedir. Planda tam istihdam seviyesine ulaşmak için yaşlı istihdamının sağlanması ve korunması kabul edilmiştir (UNECE, et.10.05.2023).

4.1.1.3. Yaşlanmaya İlişkin Madrid Uluslararası Eylem Planı-2006

Madrid planının gözden geçirildiği, ulusal programları izleme kararının alındığı 2006 eylem planında insanların güvenli ve onurlu yaşlanması ilke olarak kabul edilmiştir. Bu ilke etrafında dezavantajlı grup olarak etiketlenmiş olan yaşlıların toplumsal ve ekonomik hayatta güçlü konuma ulaşmalarını sağlayacak her türlü politika desteklenmiştir (UN, 2006: 9-10).

4.1.1.4. BM Sağlıklı Yaşlanmanın On Yılı Eylem Planı 2021-2030

Toplumdaki aktörlerin (Hükümet, STK, üniversiteler vb.) iş birliğine dayanan on yıllık eylem planı sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılabilmesinde yaşlı istihdamını teşvik etmektedir. bunun için yaş ayrımcılığı sorununu gündeme taşımıştır. Yaş ayrımcılığı ile mücadele etmeden ekonomik gelişmenin, sağlanamayacağının altı çizilmektedir (Decade of Healthy Ageing, et.10.05.2023).

4.1.2. Raporlar

4.1.2.1. Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesi Raporu-1995

Uzun süreli işsizliğin yaşlı çalışanları üzerindeki etkilerinin araştırılması ve yaşlı işçilerin istihdamını sağlayacak politikaların tasarlanması tavsiye edilmiştir. Yaşlanmaya ilişkin uluslararası eylem planları göz önünde bulundurularak yaşlıların topluma katkılarını maksimum seviyeye yükseltecek politikalar geliştirilmesi vurgulanmıştır (UN, 1995: ba).

4.1.2.2. OECD, “Daha uzun yaşa, daha uzun çalış” Raporu

OECD ülkelerinde yaşlı nüfusu hızla artarken, OECD bu ülkelerin yaşlı istihdamı konusunda yeni bir gündem oluşturmalarını tavsiye etmektedir. Ülke politika yapıcıları için rehber olma özelliği taşıyan bu rapor ile yaş dostu istihdam politikaları nasıl olması gerektiği üzerinde durulamaktadır. Yaşlı işçileri çalışma hayatından uzaklaştıran sebepler, erken emeklilik, yaşlı işçiler için çalışma şartlarının nasıl iyileştirilebileceği ve örnek olabilecek yaşlı istihdam politikaları istişare edilmektedir (OECD, 2006).

4.1.2.3. Lizbon Bakanlar Deklarasyonu Raporu-2017

Deklarasyonda nüfus yaşlanması ve iş gücü yaşlanmasına bugünden alınabilecek/alınması gerekli önlemler gündeme gelmiştir. Öncelikle nüfusun

yaşlanıyor olduğu gerçeği kabul edilmiştir. Bu gerçeklik kapsamında yaşlı insanların ekonomiye katkılarını sağlayacak fırsatların teşvik edilmesi kabul edilmiştir. Sürdürülebilir kalkınma için yaşlıların varlığına ihtiyaç bulunmaktadır. Yaşlı istihdamının artırılmasında yaşlı çalışan imaj çalışmaları başlatmak, genç çalışanları yaşlılarla çalışmaya teşvik edecek programlar hazırlamak, yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişimi kolaylaştırmak, hem kamu hem özel sektörde yaşa uygun çalışma şartlarını hazırlamak, işverenleri yaşlı işçi alımına yönlendirmek vb. stratejiler tavsiye edilmiştir. En önemlisi insan onuruna yakışır yaşlanmak ilke olarak kabul edilmiştir (UNECE, 2017:1-7).

4.1.2.4. Avrupa Yaş Platformu Raporu-2016

Yaşlı işçilerin çalışma hayatında yaşamış oldukları ve devam eden bir sorun olan yaş ayrımcılığının engellenmesine yönelik hükümetlerin caydırıcı önlemler alamadıkları dile getirilmiştir. Yaş ayrımcılığına ek olarak mevcut çalışma şartlarını ve çalışma sürelerinin yaşlı işçilerin iş hayatında uzun süre kalmalarının önünde engel olarak durduğunun altı çizilmektedir. Raporda, Madrid planı yaşlı istihdamının sağlanabilmesinde ve sürdürülebilmesinde başarılı politikalar izleyememesi nedeniyle eleştirilmektedir (AGE Platform Europe,2016:10).

4.1.2.5. Avrupa Yaş platformu Raporu-2022

Raporda yaşlı istihdamının sağlanabilmesi için istihdamda yaş ayrımcılığının engellenmesinin önemi vurgulanmıştır. Yaşlı işçilerin işten ayrılmalarının ve işten çıkarılmalarının nedeni olarak yaş ayrımcılığının altı çizilmiştir. Raporda yaşlıların seslerini duyurabilmelerinin sağlanması tavsiye edilmiştir (AGE Platform Europe, 2022:13).

4.1.2.6. Dünya'daki Yaşlıların Durum Raporu-2012

Raporda hükümetlerin yaşlı istihdamını arttırmaya yönelik uygulamaya koymaları gereken ve uygulamaya koydukları politikalar aktarılmaktadır. Rapora göre çalışma istek ve arzusuna sahip oldukları halde zorunlu emeklilik yaşına ulaşmış olmaları nedeniyle istihdamdan uzaklaştırılan yaşlı işçiler kayıt dışı çalışmaya devam etmişlerdir. Bunun önüne geçebilmek yasal emeklilik yaşının kaldırmış olan ülke politikaları örnek olarak paylaşılmıştır. Uruguay düşük gelirli emekliliklerin çalışmaya devam etmelerine olanak sağlayan yasayı onaylamıştır. Avustralya zorunlu emeklilik yaşını kaldırmıştır. Bunlara ek olarak Singapur ve Macaristan, yaşlı işçi istihdam eden işverenlere mali yardım sağlayan politikaları kabul etmiştir (UNPF ve HelpAge, 2011: 22-23).

4.1.3. Projeler

4.1.3.1. “50+” Avrupa Projesi

2002-2004 yıllarını kapsamaktadır. Bu yıllarda Norveç, Fransa ve İspanya gibi ülkelerde işverenlere iki şekilde teşvik sağlanmıştır. Bunlardan ilki işçi çalıştırmak için sağlanan mali teşviktir. İkincisi ise işçileri yeniden eğitmek için sağlanan mali teşviktir. Ayrıca iş aramayan aktif işsizler için de cezalar düzenlenmiştir. Norveç'te hükümet 60 ve üzeri yaşlı işçiler için istihdam politikalarını uygulamaya koymuş işverenlerin yaşlı işçi istihdam etmelerini teşvik etmek amacıyla ücret sübvansiyonları sağlamıştır. Yaşlı işçiler için de kısmi emeklilik maaşı alabilme (esnek emeklilik) fırsatı sağlamıştır (Chiva vd. 2009:126-135).

4.1.3.2. Kuşaklar Arası Portföy Yönetimi Projesi

2006-2008 yıllarını kapsayan bu proje ile hedeflenen genç ve yaşlı işçilerin ortak sorunlarını belirlemektir. Genç ve yaşlı hemşirelere odaklanan bu proje ile yaşlı hemşirelerin genç meslektaşlarına mentorluk yapmaları amaçlanmıştır (Chiva, 2009:126-135).

4.1.3.3. Eylem Çağrısı Projesi

2007-2009 yıllarını kapsayan eylem çağrısı projesi ile insanların iş, emeklilik planları ve tasarruflarına yön vermek için rehberlik hizmeti sağlanması amaçlanmıştır. Projenin hedef kitlesi yaşlı işçilerdir. Onlara, (iş hayatına döndükten sonra) yaşamlarını değişen koşullara adapte edebilmeleri için rehberlik hizmeti verilmiştir (Chiva, 2009:126-135).

4.2. Yaşlı İstihdamı İle İlgili Ulusal Girişimler: Planlar, Raporlar ve Düzenlemeler

Yaşlı istihdamını gündeme getiren ve teşvik eden ulusal düzenlemelerde kalkınma planları, eylem planları, raporlar, hukuki düzenlemeler ve emeklilikte yaş haddini yükselten ve emeklilik sonrası çalışmayı olanaklı kılan düzenlemeler açıklanmıştır.

4.2.1. Kalkınma Planları

4.2.1.1. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında /1963-1967 (DPT,1963:441-456); İşsizlik sorununun çözüme kavuşturulmasına, çalışan iş gücünün eğitilerek yeterliliklerinin yükseltilmesine, sanayide eleman ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla sanayi-eğitim yapısının araştırılmasına, iş gücü arzını dengede tutabilmek maksadıyla iş gücü ihracı, nüfus planlaması dâhil tedbirlerin düşünülmesine değinilmiştir. Yaşlı istihdamına yönelik politika tedbiri bulunmamaktadır.

Bu döneme ilişkin olarak Uzmanlık alanlarına ilişkin konularda araştırma yapmak, bilgi toplamak, işlemek ve elde edilen verilere dayanarak tavsiyelerde bulunmak ve bu suretle Devlet Plânlama Teşkilâtına yardımcı olmak üzere teşkil olunan özel ihtisas komisyonlarının sunduğu raporda; enerji, madencilik, ihracat, taş, cam, toprak ve çimento sektörlerine ilişkin tavsiyeler yer almaktadır. İlgili dönemde istihdam alanında komisyon kurulmamış, yaşlı istihdamına yönelik tavsiye kararı alınmamıştır (DPT, 1961).

4.2.1.2. İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında /1968-1972 (DPT,ty:127-158); İstihdam edebilme kapasitesi yüksek olan sektörlerle ağırlık verilmesi, tarım sektöründeki iş gücü fazlasının farklı alanlara yönlendirilmesi, İş gücü ihracının işsizliğe çözüm olarak düşünülmesi, İşçilerin çalışma şartlarına, çalışma sürelerine, ücretlerine ilişkin düzenlemelerin yapılması vurgulanmıştır. Yaşlı istihdamına yönelik politika tedbiri bulunmamaktadır.

İş ve işçi sorunları başlıklı özel komisyon raporunda haftalık çalışma sürelerinin düşürülmesi, tarımda yüksek oranda bulunan iş gücünün sanayiye yönlendirilmesi konuları ele alınmıştır. Yaşlıların istihdamına yönelik tavsiye karar bulunmamaktadır (DPT 1966).

4.2.1.3. Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında /1973-1977 (DPT,1973:121); Kısa dönemde emek-yoğun teknolojilerine odaklanılması ve işsizlik sigortası sisteminin aktif hale getirilmesi kabul edilmiştir. Yaşlı istihdamına yönelik politika tedbiri bulunmamaktadır.

İstihdam ve insan gücü başlıklı özel komisyon raporuna göre ekonomide tam istihdam hedefi saptanmış olsa da hedeflenen rakamlar ile gerçekleşen rakamlar arasında farklılık bulunmaktadır. Belirlenen işsizlik rakamları 15-65 yaş arası nüfusa göre hesaplanmış olup 65 yaş üstü nüfusa ait işsizlik rakamlarına yer verilmemiştir. İşsizliğin azaltılmasına yönelik istihdam politikaları arasında yaşlıların istihdamı o yıllarda tartışılmamakla birlikte emeklilik ve yurt dışı istihdam işsizliği azaltmanın çözüm yolu olarak kabul edilmektedir (DPT 1971a).

4.2.1.4. Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında /1979-1983 (DPT,1979:249-252);İş gücü arzının belirlenmesinde eğitim kurumlarından en etkin şekilde istifade edilmesi, İş

gücüne ihtiyaç duyan mesleklere yönelik (elektrik, maden, makine, harita mühendisi), yetişmiş eleman arzının sağlanması ve ara eleman ihtiyacının karşılanabilmesi planlanmıştır. Yaşlı istihdamına yönelik politika tedbiri bulunmamaktadır.

İstihdam ve insan gücü başlıklı özel komisyon raporuna göre iş gücü fazlası yetenek kıtlığı bulunmaktadır. İş gücü patlamasına karşılık yeteri istihdam alanının bulunmaması işsizlik sorununun büyümesine yol açmıştır. İstihdam arttırıcı politikaların gerekliliğine raporda yer verilirken yaşlı istihdamına yönelik planlar bulunmamaktadır (DPT, 1971b).

4.2.1.5. Beşinci Kalkınma Planı

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında /1985-1989 (DPT, 1984:128-133); Dışa açık ekonominin getirisi olarak yeni iş kollarında iş gücü ihtiyacının olacağı, bunun da istihdama olumlu katkı sağlayacağı, serbest bölgelerde kurulacak yeni iş sahalarının yeni iş olanakları sağlaması, alt yapı çalışmalarının işsizliğin yoğun olduğu bölgelere kaydırılması, esnaf ve sanatkârların işlerini kurmalarında ve çalışma hayatındaki sürdürülebilirlik sağlamalarında desteklenmeleri, piyasa koşulları dikkate alınarak iş gücü talebini arttıracak tedbirlerin alınması, istihdam politikalarının, sanayi ve sektörlerin ihtiyacına göre düzenlenmesi, istihdam yoğun sektörlerde yatırımların desteklenmesi, genç işsizliğine yönelik tedbirler alınması, yurt dışı istihdam fırsatlarının değerlendirilmeye devam edilmesi imalat sanayiinde vardiya sayısının arttırılmasının teşvik edilmesi, kendi işini kuracakların yardım edilmesi planlanmaktadır. Bu dönem yaşlı istihdamının önünün açılmasını sağlayan en önemli gelişme sosyal güvenlik destek primi ödenerek emekli yaşlıların tekrar çalışmalarına fırsat sağlanması olmuştur.

Bu dönemin politika belgelerinde gelecekte ihtiyaç duyulacak pozisyonlarda nitelikli insan gücü yetiştirilmesi hedeflenmektedir. Kalkınma planlarında yaşlı istihdamına yönelik hedeflere yer verilmemiştir (DPT, 1983).

4.2.1.6. Altıncı Kalkınma Planı

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında /1990-1994 (DPT,1989:298-302); Öğretmenlik, sağlık bilimleri, enformatik, elektrik-elektronik, bilgisayar, endüstri mühendisliği, yönetim bilimleri, ingilizce, işletme, uluslararası ilişkiler alanlarında yetişmiş insan gücünün sağlanması, ülke şartlarına göz önünde bulundurularak iş gücü talebi az olan eğitim alanlarında öğrenci oranının azaltılması, elektronik, bilgisayar, turizm, hemşirelik, sağlık teknisyenliği alanında ara eleman yetiştirilmesine öncelik verilmesi, KOBİ'lerin desteklenmesi, yatırımların geniş istihdam olanakları olan sektörlerle yoğunlaştırılması, kendi işini kurmak isteyenlerin desteklenmesi, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden organize edilmesi, kısmi zamanlı çalışma şeklinin geliştirilip yaygınlaştırılması, iş gücüne piyasasına yönelik verilerin düzenli tutulması planlanmaktadır.

İstihdam Özel ihtisas komisyonunun raporuna göre kalkınma planlarında istihdam temel hedef değil yan hedef olarak belirlenmiştir. İstihdamı arttıracak doğru ve kalıcı politikalar geliştirilmemiştir. Rapora göre işsizliğin nedeni iş olmaması değil, iş arayanların geçerli bir işe sahip olmamaları olarak görülmektedir. Bu bağlamda işverenin ve piyasaların ihtiyacına uygun iş gücü yetiştirme programlarına raporda genişçe yer verilirken yaşlı işçilerin yetiştirilmesine ya da istihdamına yönelik hedefler bulunmamaktadır. Çünkü yaşlılar ve emekliler, emeğini iş gücü piyasasına arz etmek durumunda bulunmayan grup arasında kabul edilmektedir (DPT, 1989).

4.2.1.7. Yedinci Kalkınma Planı

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında /1996-2000: (TBMM, 1995: 53-54); İktisadi büyüme hızında artışın gerçekleştirilmesi yoluyla istihdamın arttırılması, iş gücü niteliğinin çağın gereklerine uygun şekilde geliştirilmesi, iş gücü piyasalarını ilgilendiren mevzuatlarda, çağdaş kurallar çerçevesinde yeniden düzenlenmesi, besicilik, arıcılık, su ürünleri, bağ ürünleri, çeşitli gıda ürünleri, halıcılık, el sanatları, inşaat malzemeleri, mobilyacılık, ayakkabıcılık, konfeksiyon ürünleri, plastik eşya, metal işleme, tıbbi malzeme ve aletler gibi ekonomik verimi yüksek alanlarda ekonomik faaliyet yürütmek isteyen girişimcilerin desteklenmesi, kamudaki aşırı

istihdamın azaltılması, ara eleman yetiştirilmesinin desteklenmesi, iş ve işçi bulma kurumu'nun iş-kur adıyla yeniden organize edilmesi, teknolojiye gelişmelerden istihdamın arttıracak şekilde faydalanılması planlanmaktadır. Yaşlı istihdamına yönelik politika tedbiri bulunmamaktadır.

İş gücü piyasası, çalışma hayatı, istihdam ve işsizlik başlıklı özel ihtisas komisyonunun raporuna göre teknolojiye gelişmeleri iş gücü piyasalarını dönüşüme zorlamaktadır. Çözüm önerisi işverenlerin ve işin gereklerine uygun nitelikli elemanların okullar ve okul dışı programlar vasıtasıyla yetiştirilmesidir. Bu çözüm yoluna bağlı olarak yaşlı işçilerin eğitilmeleri imkânsız hale gelmiştir. Kendi çabaları ile tarım dışında tekrar iş gücüne dâhil olabilecekleri sektör bulunmamaktadır. Dolayısıyla yaşlı işçilerin istihdama katılmalarının hedeflenmediği anlaşılmaktadır (DPT, 1994).

4.2.1.8. Sekizinci Kalkınma Planı

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında /2001-2005 (DPT,2000:102-107); Özel kesimin katma değeri yüksek, istihdamı, verimliliği, ihracatı arttıracak alanlarda faaliyetlerine ağırlık vermesi önemli görülmektedir. Ekonominin ihtiyaç duyduğu iş gücünün yetiştirilmesine öncelik verilmektedir. KOBİ'lerin istihdam sağlama yönünden azami seviyede faydalanılması düşünülmektedir. Aktif ve pasif iş gücü politikalarının etkin hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Esnek çalışma şekillerinin uygulanması desteklenmektedir. Doğrudan yaşlı istihdamına yönelik politika bulunmamaktadır.

İş gücü piyasası özel ihtisas komisyonu raporunda mevzuat değişikliklerinin gerekliliği üzerinde durulmaktadır. A-tipik hizmet akitleri, çalışma süreleri, ücretler, kıdem ve ihbar tazminatlarının yeniden düzenlenmesi vb. Raporda ayrıca özel ilgi gerektiren çalışanların korunmasına yönelik başlıkta bulunmaktadır. Kadın, çocuk ve engellilere ek olarak yaşlıların isminin de geçmesine rağmen yaşlı işçilerin sorunlarına ya da çalışma hayatındaki durumlarına ilişkin görüşlere yer verilmemiştir (DPT, 2001).

4.2.1.9. Dokuzuncu Kalkınma Planı

Dokuzuncu Kalkınma Planında /2007-2013 (DPT, 2006:1-84);İş gücü piyasalarının güçlendirilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Aktif iş gücü politikalarının daha etkin hale getirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Ulusal istihdam stratejisinin katkılarıyla istihdamın artmasını sağlayacak araçların (girişimciliğin teşvik edilmesi vb.) aktif hale getirilmesi beklenmektedir. İş gücü piyasasına girişte engellerle karşılaşan kadın, genç, uzun süreli işsiz, özürlü vb. grupların iş bulmalarını ve işe girişlerini kolaylaştıracak tedbirlerin (örneğin kadınlar için çocuk bakım hizmetleri) hayata geçirilmesi beklenmektedir. Nitelikli iş gücünün yetişmesinde mesleki eğitime ve bu kapsamda uygulamalı eğitime ağırlık verileceğinin altı çizilmektedir. Doğrudan yaşlı istihdamını etkileyecek politikalar bulunmamaktadır. Fakat girişimciliğin desteklenmesi vb. politikaların yaşlı istihdamını olumlu yönde beslemesi beklenmektedir. Çünkü girişimcilik programında, yaşlı bireylerin başvurabilmelerinin önünde engel bulunmamaktadır.

1990 yılından itibaren çalışma çağı nüfusu hızla artarken istihdam alanı bu oranı karşılayabilecek oranda artmamıştır. İstihdam oranlarının düşük olması; yetersiz yatırımlar, kurumsallaşamamış iş gücü piyasası, girişimciliğin desteklenmemesi vb. nedenlerle açıklanmıştır. Hazırlanan politikalar ya da sunulan öneriler çalışma çağındaki nüfusun istihdamını ve dezavantajlı grubun istihdama katılımını amaçlamaktadır. Dahası dezavantajlı grup arasında yaşlılar sayılmamıştır. Politika belgelerinden hâsıl olan kanaate göre yaşlılar istihdam oluşturulan özel grup üyesi ya da istihdam politikası geliştirilmesi gereken işçi nüfusu olarak tanımlanmamaktadır (DPT, 2007a).

4.2.1.10. Onuncu Kalkınma Planı

Onuncu Kalkınma Planında /2014-2018 (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46-89,93-94,186-188); İstihdama katılımı arttırmak amacıyla iş-aile uyumunun sağlanması amaçlanmaktadır. Aktif iş gücü politikalarının yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Yaşam boyu eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi öngörülmektedir. Büyüyen ve büyüme potansiyeline sahip KOBİ'lerin desteklenmesi beklenmektedir. Eğitimin her

kademesinde girişimcilik eğitiminin verilmesi planlanmaktadır. Beyin göçünü tersine çevirebilmek, yurt dışındaki nitelikli insan gücünü ülkeye çekebilmek amacıyla öncelikli programlar arasına “nitelikli insan gücü için çekim merkezi” programı ile yeni iş gücü politikasının hedeflendiği anlaşılmaktadır. Beyin göçünün tersine çevrilmesi ile deneyimli insan gücünün ülkeye dönmesi bu bağlamda nitelikli yaşlı istihdamının gerçekleşeceği düşünülmektedir.

İstihdam ve çalışma hayatı özel ihtisas komisyonu raporunda aktif iş gücü politikalarının geliştirilmesi, mesleki eğitim, iş gücüne katılımın geliştirilmesi vb. konulara yer verilirken kadın ve gençlerin istihdama katılımlarını geliştirecek önlemlerin alınması önerilmiştir. Raporda yaşlı bireylerin istihdamına yönelik konu gündeme getirilmemiştir. Yaşlılar ise tıpkı çocuklar gibi başkalarının bakımına muhtaç bireyler olarak açıklanmış ve bu gerekçe ile kadınların çalışma hayatı dışında kalmalarının nedeni olarak düşünülmüştür (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2014).

4.2.1.11. On Birinci Kalkınma Planı

On birinci kalkınma planında /2019-2023 (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı,2019: 68-70,131-134,154); İş gücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu niteliklere göre gençlerin donatılması öngörülmektedir. İş gücü piyasalarında esnekleşmeye gidilerek istihdamın arttırılması hedeflenmektedir. Yüksek öğretimde dahil, mesleki eğitimin iş dünyası ile entegre edilmesine, imalat sanayisinde yaşanan teknolojik ilerlemeye ayak uydurabilecek iş gücünün yetiştirilmesine öncelikli sektörlerde istihdam teşviklerinin sağlanmasına ağırlık verilmektedir. Aktif iş gücü programları vasıtasıyla iş gücünün günün şartlarına uygun beceri ve yetkinliklerle donatılması amaçlanmaktadır. Mesleki eğitim kurumları ve iş başı eğitim programlarının teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek seviyede yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir. Yeni meslek pozisyonlarının ihtiyaç duyduğu iş gücünün kurslar ve eğitim programları vasıtasıyla yetiştirilmesi beklenmektedir. Esnek çalışma şekillerinin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesinin desteklenmesi beklenmektedir. Özel politika gerektiren grupların çalışma hayatına katılımları desteklenmektedir. Bu konuda işverenlerin de bilgilendirilmeleri

amaçlanmaktadır. Mesleki edindirme kurslarına ve girişimcilik programlarına ağırlık verileceği açıklanmaktadır. Yurt dışında yaşayan ve ülkemizde çalışması potansiyel olarak mümkün olan vatandaşlara yönelik uluslararası iş gücü ağının oluşturulması planlanmaktadır.

Yaşlı bireylere münhasır ilk defa on birinci kalkınma planında düzenlemelere yer verilmektedir. Yine ilk defa yaşlı bireylerin çalışma hayatına katılımlarına yönelik politikalardan bahsedilmektedir. Buna göre;

1. “Nüfus ve yaşlanma” olarak planda ayrı bir başlık düzenlenmiştir.
2. Yaşlıların hayat kalitelerinin yükseltilebilmesi amacıyla sosyal hayata ve ekonomik hayat katılımlarını sağlayacak aktif yaşlanma fırsatlarının oluşturulması öngörülmektedir
3. Yaşlı bireylerin yaşam boyu öğrenme araçlarına ulaşmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.
4. Yaşlıların çalışma hayatına katılımlarını ve devamlılıklarını sağlayabilecek uygulamaların geliştirilmesi hedeflenmektedir.
5. Toplumsal karar alma süreçlerinde yaşlı bireylerin tecrübe ve birikimlerinden faydalanılması amaçlanmaktadır.
6. Nesiller arası dayanışmanın gelişmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması için uygun ortamların düzenlenmesi ve projelerin desteklenmesi planlanmaktadır.

4.2.1.12. On İkinci Kalkınma Planı

Türkiye’nin küresel güç merkezine dönüştüğünün vurgulandığı planda sürdürülebilir kalkınmanın altı çizilmektedir. 2053 hedefleri doğrultusunda beşeri sermayenin en güçlü şekilde kullanılması amaçlanmakta ve bu amaç doğrultusunda aktif yaşlanma için gerekli adımların atılacağı açıklanmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı SBB, 2022). Bu doğrultuda yaşlı istihdamına yönelik iş gücü politikalarının belirleneceği öngörülmektedir.

2053 vizyonu hedeflenerek hazırlanması planlanan ve 2024-2028 dönemini kapsayan raporda 54 başlıkta çalışma grupları oluşturulmuştur. Bu gruplar arasında iş gücü piyasaları ve aktif yaşlanma özel ihtisas komisyonları da bulunmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı SBB, 2022). Bundan önce oluşturulan özel ihtisas komisyonlarından farklı olarak ilk kez aktif yaşlanma başlıklı komisyonun oluşturulması 2024 yılından itibaren yaşlı nüfusa yönelik hedeflerin politika belgelerinde yer alacağını göstermesi yönünden önem arz etmektedir. Başta gelişmiş ülkelerde fenomene dönüşen ve günümüzde küresel trende evrilen yaşlılık politikalarına artık ülkemizde de eğilim gösterildiği anlaşılmaktadır.

4.2.2. Eylem Planları

4.2.2.1. UİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) Eylem Planı 2014 – 2016

Yeni istihdam alanları sağlamayı amaçlayan eylem planında yaşlılara münhasır stratejilere yer verilmemiştir. Politikalar, ağırlıklı olarak kadın ve genç istihdamının sağlanmasına ve teşvik edilmesine yöneliktir. Yaşlıların istihdamına doğrudan katkı sağlayacak planlar olmamasına rağmen dolaylı olarak faydalanabilecekleri projeler bulunmaktadır. *Hayat boyu öğrenme portalı*, bu portaldan her yaş grubundan vatandaş faydalanabilmektedir. Becerilerini geliştirmek isteyen yaşlılarında müracaat hakları bulunmaktadır. *KOSGEB destekleri*; kendi işini kurmak isteyen girişimcilere sağlanan yardımlarda yaş şartı bulunmaması kendi namına çalışmak isteyen yaşlı girişimcilerin de önünü açmıştır. Yaşlılara; istihdam, istihdam sağlama ve iş yeri açma fırsatı sağlamıştır. *Esnek çalışma şekli/şekillerinin işlevselliğinin artırılmasının* amaçlanmaktadır. Bu durumun yaşlı bireylerin işe dönüş kararlarını olumlu yönde etkileyeceği tahmin edilmektedir. *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele*; korunmasız çalışmak zorunda kalan yaşlı işçiler için de önemli olan bu gelişme ile yaşlıların daha güvenilir ilerde çalışmalarının önü açılacaktır. *Tarım işçileri mevzuatında değişiklik*; bu değişiklik ile tarım sektöründe istihdam edilenlerin sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede tarım sektöründe istihdamı devam eden yaşlı işçiler de sosyal güvenlik kapsamına girmeye hak kazanacaklardır (T.C. ÇSGB, 2014).

4.2.2.2. UİS (Ulusal İstihdam Stratejisi) Eylem Planı 2017-2019

2014-2016 eylem planında olduğu gibi 2017-2019 eylem planında kadın ve genç istihdamı öne çıkarılmaktadır. Yaşlı istihdamına yönelik doğrudan politika hedefleri olmamakla birlikte yaşlıların da çalışma hayatına katılımlarını teşvik edecek önerilere yer verilmiştir. *İşsizlik sigortasının daha fazla sosyal koruma sağlaması*; bu plana göre iş bulma tecrübesi olmayan gençler ve iş bulmadan sorun yaşayan 50 yaş üstü kişilerin iş aramalarını teşvik amacıyla işsizlik sigortası şartları değiştirilmektedir. Önceki eylem planında yaşlılar yer almazken, prim ödeme gün sayılarını tamamlayamayanlara destek sağlanması amaç olarak belirlenmiştir. 2017-2019 eylem planında ise öncekinden farklı olarak yaşlılarında plan kapsamına dâhil edilmesi, ödeme süresi uzarken ödeme miktarının azaltılması kabul edilmiştir. *Bilişim sektörüne deneyimli iş gücü sağlanması*; yaş şartı aranmaksızın bilişim alanında bilgi ve becerisiyle kendini ispatlanmış deneyimli iş gücünün yurtdışından ülkemize geri dönmesini ve kalmalarını teşvik edecek faaliyetler kabul edilmiştir (T.C. ÇSGB' 2017).

4.2.2.3. Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı

Türkiye'de yaşlılığa dair politikaların, eylem planlarının, stratejilerin temeli 2002 tarihli Madrid uluslararası yaşlanma eylem planına dayanmaktadır. 2007 yılında kabul edilen yaşlanma ulusal eylem planı ile yaşlı bireylere yönelik öncelikli üç başlık etrafında (yaşlılar ve kalkınma, yaşlılıkta sağlık - refahın sağlanması ve destekleyici ortamların sağlanması) 2013 tarihli yaşlanma ulusal eylem planı uygulama programı hazırlanmıştır. Bu başlıklardan yaşlılar ve kalkınma ile yaşlı bireylerin çalışma hayatına aktif katılımı amaçlanmaktadır. Bu bağlamda çalışmak isteyen yaşlılar için istihdam fırsatlarının sağlanması hedeflenmektedir (DPT, 2007b).

4.2.2.4. Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı 2023-2025

Yaşlı hakları ulusal eylem planı aktif yaşlanma politika alanları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Yaşlı istihdamına ilişkin amaçların yer aldığı

toplumsal hayata katılım başlıklı ikinci bölümde istihdam imkânlarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda planlanan faaliyetlerin ağırlıklı olarak hayat boyu öğrenme kapsamında geliştirildiği bu bağlamda verimli olmadığı sonucuna varılmıştır. Planda sadece devlete rol yüklenilmekte işveren ve işçi kesimleri kapsam dışında tutulmuştur (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, EYHGM: 2023a:26-31).

4.2.2.5. 2017-2020 Aktif Yaşlanma Strateji Belgesi ve Yaşlanma Vizyon Belgesi

2017-2020 Aktif Yaşlanma Strateji Belgesinde yaşlı bireylerin istihdama dâhil olmaları, bakımları, sosyal hayata aktif katılımları temel hedefler olarak belirlenmiş ise de politikaların ağırlıklı olarak yaşlı bakım hizmetleri alanında yoğunlaştığı ve sınırlandırıldığı, bu bağlamda strateji belgesinin yetersiz kaldığı görülmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018:28-29).

“Her yaş için toplum” sloganıyla hayata geçirilmesi planlanan, yaşlanma vizyon belgesi ise ülkemizde ilk defa düzenlenmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, EYHGM, 2023b). Yaşlıların istihdama katılımları hakkında 11. Kalkınma planı kapsamında kabul edilen kararlar vizyon belgesinde tekrar hatırlatılmış, yaşlıların çalışma yaşamında devamlılıklarını sağlayacak mekanizmaların geliştirileceği ve yaşlı bireyler için yaşam boyu öğrenme araçlarına ulaşımın kolaylaştırılacağı kaydedilmiştir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021:4-31). Vizyon belgesinde yaşlılara yönelik istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesi için aktif yaşlanma araçlarının desteklenmesi gerektiği kaydedilerek; yaş dostu iş yerlerinin oluşturulması, teknolojik yeniliklerin gerektirdiği eğitimlerin verilmesi ve profil merkezli iş danışmanlığı yönteminin uygulanması gerektiği vurgulanmaktadır. Bunlara ek olarak 50 yaş üstü yaşlı çalışanların istihdam koşullarının esnekleştirilmesi, kısmi zamanlı çalışma şeklinin kullanılması ve yaygınlaştırılması, özel grupların istihdam edilebilirliklerine aracılık edilmesi, sosyal yardımdan faydalanan çalışabilir durumdaki bireyler için aktif iş

gücü programlarının kullanılması planlanmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021: 32-33).

4.2.3. Raporlar

4.2.3.1. Birinci Yaşlılık Şurası Komisyon Raporu

Altı başlıktan oluşan Yaşlılık Şurası Komisyon raporunda yaşlı istihdamına yönelik olarak yaşlı ekonomisi komisyonu kurulmuştur. Komisyondan çıkan raporda ağırlıklı olarak yaşlı bakım ve sosyal hizmetlere yönelik kararlar alınmıştır. Bu bağlamda komisyonun kuruluş amacıyla komisyondan çıkan öneriler örtüşmemektedir. Dahası çalışma yaşamında yaşlılık başlığında sıralanan öneriler incelendiğinde OECD ülkeleri arasında başarılı ülke politikalarından esinlenildiği anlaşılmaktadır. Bundan dolayı komisyondan Türkiye'nin mevcut şartlarına ve ihtiyaçlarına uygun düşmeyen öneriler çıktığı düşünülmektedir. Politika önerileri hükümetin doğru kararlar almasına katkı sağlamak amacıyla sunulmaktadır. Bu doğrultuda ayakları yere basmayan politika önerileri yerine ülkenin gerçekleriyle örtüşen önerilere yer verilmesi önem arz etmektedir. İlgili rapor taraflar yönünden de eksik kalmıştır. Raporda sadece devlete rol yüklenilmiş işveren ve işçiler kapsam dışında bırakılmıştır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, EYHG, 2020:120-125).

4.2.3.2. Türkiye Ulusal Raporu 2018-2022

2018-2022 yıllarını kapsayan Türkiye Ulusal Raporu, yaşlılık şurasından sonra atılmış ikinci önemli adımdır. Bu rapor yaşlılık şurasının devamı niteliğinde olup somut politikalar bağlamında yaşlılık şurasının tamamlayıcı tarafını oluşturmaktadır (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021:3). Ulusal rapor 2017 Lizbon Bakanlar deklarasyonunda duyurulan üç temel hedef etrafında şekillenmiştir. Bu hedefler; yaşlı bireylerin potansiyellerinin farkına varılması, daha uzun çalışma yaşamına sahip olmaları ve onurlu yaş almalarının sağlanmasından oluşmaktadır. Türkiye demografisini değişime uyumlu hale getirmek için planlanan eylemler arasında daha uzun çalışma olanaklarının sağlanması yaşlı istihdamı yönünden önem

arz etmektedir. Her ne kadar kalkınma planı, eylem planları, vizyon belgeleri gibi politika belgelerinde yaşlıların çalışma yaşamına dahil edilmeleri hedef olarak belirlenmiş ise de bunun için sadece hayat boyu öğrenme olanakları çözüm olarak görülmektedir. Dahası hedef kitle 50 yaş ve üzeri olarak seçilmiştir. Genç nüfusu yüksek bir ülke olan Türkiye için günümüzde bu hedefler yeterli görülse de ülkenin sürdürülebilir kalkınma hedefleri için 65 yaş ve üzeri yaşlı iş gücünü çalışma hayatında tutacak tedbirlerin politika belgelerinde yer alması gerekmektedir (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2021).

4.2.4. Yaşlı İstihdamı İle İlişkili Düzenlemeler

4.2.4.1. Anayasal Düzenlemeler

1961 Anayasasının 10. Maddesine göre devlet; temel hak ve özgürlüklerle, huzurla, sosyal adaletle, hukuk devleti ilkeleriyle uyuşmayacak siyasi, ekonomik, sosyal bütün engelleri kaldırmakla yükümlü tutulmaktadır. Bu maddenin yorumuna göre yaşlı istihdamının önünde anayasal engel bulunmamaktadır.

1982 Anayasası; (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü, 2020:44) Anayasasının Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünde yer alan Çalışma Hakkı ve Ödevi başlığı altında düzenlenen 49. Maddesi gereği devlet, çalışma hayatını tanzim yetkisine sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda devlet, işsizliğin önlenmesinde de uygun ekonomik şartlarının oluşmasında koruyucu ve istikrarı sağlayacak tedbirler alabilmektedir.

4.2.4.2. Emeklilikle İlgili Düzenlemeler

4.2.4.2.1. Süper Emeklilik Yasası

Süper emeklilik yasası (TBMM, e.t.16.01.2023:10; 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun:1987); 506 sayılı sosyal sigortalar kanununa 3395 sayılı kanun ile getirilen borçlanma sistemine göre emeklilikte bağlanacak

miktar prime esas kazanç” sistemine göre düzenlenmektedir. Bu düzenlemedeki gerekçe 1400 gösterge rakamı ile ödenen primlere karşılık gelen emeklilik aylıklarının ihtiyacı karşılayamaması olarak gösterilmektedir. Yeni düzenleme ile normal gösterge tablosuna ek olarak tabanın 1700, tavanın 6400 olduğu üst gösterge tablosu düzenlenmiş ve yürürlüğe girmiştir. Süper emeklilik yasası ile yüksek ücret alanların yüksek emekli aylığı alabilmelerinin (emekli olanları da kapsayacak şekilde) önü açılmaktadır.

4.2.4.2.2. Kademeli Emeklilik Yasası

Dünya’da ortalama yaşam beklentisi yükselirken Türkiye’de de aktif ve pasif dengesinin gözetilmesi 1990’lı yılların sonunda tartışılmaya başlanmıştır. Emekliliğin sebep olduğu maliyet yükünü hafifletmek ve iş gücünden daha uzun süre faydalabilmek için “emeklilik yaş şartı” yükseltme politikasına Türkiye’de dâhil olmuştur. Türkiye’nin mevcut demografik yapısına uygun olmadığı gerekçesi ile kimi çevrelerce, bu düzenlemeye karşı çıkmışsa da Eylül-1999’da yılında kademeli emeklilik yasası mecliste kabul edilmiştir. Böylece erken emekliliğin ekonomiye zararlarının engellendiği iddia edilmiştir. 1999 Kademeli emeklilik yasası Türkiye’nin Dünya’daki lokomotif ekonomi politikalarına uyum sağlama amacını yansıtmaktadır. SGK mali dengesinin bozulması, ekonomik darboğaz ve IMF ‘nin revizyon baskısı kademeli emeklilik yasasının hayata geçirilmesini zorunlu kılmıştır (Yaman, 2020: ta). 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı kanuna göre yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için kademeli emeklilik şartlarının sağlanması gerekmektedir. Buna göre yaşlılık aylığı için 2035 yılına kadar kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş şartı ve 7200 prim gün sayısı aranmaktadır. 2036 yılı itibariyle kademeli olarak her yıl hem kadın hem erkeklerde emeklilik yaş şartı yükselmektedir. Mevcut düzenelemeye göre 2048 yılına gelindiğinde ise hem kadın hem de erkeklerde emeklilik yaş şartı (65 yaş) eşitlenmektedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, e.t.26.09.2023).

4.2.4.2.3. Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) Düzenlemesi

Emeklilikte yaşı bekleyenler toplumda bilinen adıyla emeklilikte yaşa takılanlar ya da kısa adıyla EYT'liler için emeklilik şartlarına ilişkin düzenleme 2022 yılının son ayında kamuoyuna açıklanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre (Akan ve Altaş, 2022; Göçümlü ve Şimşek, 2022; HaberTürk, e.t.26.01.2023);

1. EYT düzenlemesinden faydalananların yaş ortalaması 49,9 olarak açıklanmaktadır.
2. Emekli olacakların büyük kısmını 50 yaş ve üzeri kişiler oluşturmaktadır.
3. EYT' lilerin kıdem tazminatı kredi garanti fonundan doğrudan işçiye aktararak karşılanmaktadır
4. EYT'den dolayı emekliye ayrılan fakat işine devam etmek isteyenlere 5 puan SGK destek primi indirimi sağlanmaktadır. Prim teşviki ile sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam etmek isteyenlere kolaylık sağlanmaktadır.
5. Düzenlemeden SSK, Bağ-kur, Emekli Sandığı ayrımı olmadan herkes faydalanabilmektedir.
6. Düzenlemede yıl ve prim gün sayısı şartı aranmakta olup, yaş şartı bulunmamaktadır.
7. EYT düzenlemesi 8 Eylül 1999 öncesi işe başlayanları kapsamaktadır.

4.2.4.3. Belirli Mesleklerde Yaşla İlgili Düzenlemeler

4.2.4.3.1. Askeri Personel Hakkında Düzenleme

Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) Personel Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, 2023 yılında meclise sunulmuştur. Teklife göre “muvazzaf kıdemli binbaşılar”, meslekte 24 hizmet yılını tamamlamış muvazzaf astsubay” ların meslekte kalması talep edilmiştir. Bu sayede yıllarını bu meslekte geçirmiş personelin tecrübe, bilgi, birikim ve deneyimlerinden faydalanılması amaçlanmaktadır (Yeni Şafak, 2023). Bu gelişmeye ek olarak 2022 yılında kabul edilen yasa ile genelkurmay komutanlarının emeklilik yaş haddi değiştirilmiştir.

Düzenlemeye göre önceki yasada 67 olan genelkurmay emeklilik yaşı birer yıllık artışlarla 72'ye yükseltilmiştir (Ajans Kamu, 2022). Bu düzenlemeler, yaşlı istihdamına olumlu katkılar sağlaması açısından önem arz etmektedir. Benzer amaçla farklı bir uygulamaya Osmanlı Askeri sınıfında da rastlanılmıştır. Kara kuvvetleri için oluşturulan Asâkir-i Berriye Tekâüd Kanunnâmesin'de en yüksek yaş haddi müşirler için 70 ve en düşük yaş haddi de mülazımlar için 52 olarak düzenlenmiştir (Özger,2011:217). Osmanlı, askeri sınıftaki yüksek rütbeli deneyimli personellerinin tecrübelerinden daha uzun yıllar faydalanabilmek için emeklilik yaş şartını diğer sınıflara kıyasla yüksek tutmuştur. Bu bağlamda Osmanlı döneminde de, askeri sınıfta yaşlı istihdamının desteklendiği anlaşılmaktadır.

4.2.4.3.2. Eğitim Personeli Hakkında Düzenleme

MEB Personeli: 2023 yılında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından “göreve çağrı” sloganıyla öğretmen açığının yaşandığı bölgelerde, öğretmen ihtiyacını karşılayabilmek için emekli öğretmenleri istihdam projesi hayata geçirilmiştir. Düzenleme ile bilhassa 6 Şubat Maraş depreminin etkilediği bölgelerde eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksamadan devam etmesi amaçlanmıştır. Emekli öğretmenlerin aynı görev yerlerinde çalışmalarına imkân tanıyan bu uygulama yaşlı istihdamı açısından da önemli bir adım olarak görülmektedir (En Son Medya, 2023). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanan bu fırsat; yaşlı çalışanların, her an iş başı yapma yeterliliğine sahip yedek iş gücü olmalarını ispatlaması açısından önem arz etmektedir.

Akademik Personel: YÖK, önceki yıllarda 67 yaş olarak belirlemiş olduğu emeklilik yaş haddi şartında değişikliğe gitmiştir. 2017 yılındaki düzenleme ile öğretim üyelerinin 75 yaşını geçmemek üzere ve birer yıllık sözleşmeler ile çalışmalarına olanak tanımıştır (2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, m.30).

Yaşlı akademisyenlerin çalışma hayatındaki devamlılıklarına ilişkin yapılmış bir çalışmada emeklilik yaşına ulaşmış olsalar dahi tamamen emekli olmadıkları/olmayı istemedikleri görülmüştür. (Konferans davetlerine icabet etmek, yayın yapmak, ders vermek, proje yürütücülüğü görevi üstlenmek, danışmanlık yapmak, vb.) Çalışmaya

göre yaşlı akademisyenler üniversitelerin en değerli insan kaynağını oluşturmaktadır. Mensubu oldukları örgüte katma değer sağlayan yaşlı akademisyenler aynı zamanda mentorluk vasfına ve önemli sosyal bağlantılara sahip kişiler olarak görülmektedir (Hutchings v.d.,2022: 2,29). Örneğin, AB'nin Türkiye'nin öncü kadınlar çalışmasında listeye eklediği kadın filozof İoanna Kuçuradi (d. 1936) ileri yaşına rağmen aktif olarak çalışma hayatında yer almaktadır (Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, e.t.14.07.2022).

Akademide Özel Statü: Emeritus Profesör: Emeklilik yaşına ulaşmasına rağmen üniversitedeki statüsünü devam ettirmek, bilgi ve birikimini daha uzun yıllar aktarmak isteyen profesörler “emeritus” olarak adlandırılmaktadır. Emeritus unvanı tevdi edilen profesörler birikimleriyle mensubu oldukları kurumun gelişimine katkı sağlamaktadırlar (Hürriyet, 2020). “Fahri profesör”, “onursal profesör” olarak da karşılık bulan “emeritus” veya “emerita” unvanı üniversite yönetiminin kararıyla verilmektedir (Cornell University, 2023). Emeritus profesörlük, akademide usta-çırak ilişkisinin canlandırılması ve yaşlı istihdamının başarılı bir örneği olması yönünden önemli kabul edilmektedir.

4.2.4.3.3. Sağlık Personeli Hakkında Düzenleme

694 sayılı kanun hükmünde kararname ile Sağlık Bakanlığı ve bakanlığa bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan tabip ve uzman tabipler, Aile Hekimliği Kanunu'na göre istihdam edilen aile hekimleri, kendi istekleri ve kurumun onay vermesi şartıyla 72 yaşına kadar çalışma fırsatına sahip olmuşlardır (Yener, 2017). Bu gelişmeye ek olarak Sağlık bakanlığı tarafından yayımlanan 23/11/2017 tarih ve 2017/19 sayılı genelge doğrultusunda, daha önce Sağlık Bakanlığı veya bağlı kuruluşlarında çalışmış 62-72 yaş arası tabip ve uzman tabiplerin yeniden istihdam edilmeleri kabul edilmiştir. Deneyimli personelin tecrübesinden faydalanmayı ayrıca deneyimli personelin yetişmekte olan personele meslek bilgisini aktarmasını amaçlayan bu düzenleme yaşlı istihdamı açısından önem arz etmektedir (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2022). Emeklilerin istihdamı bir yandan sağlık çalışanı ihtiyacını karşılarken diğer yandan yaşlılara olan olumsuz algının da değişmesini sağlamaktadır.

4.2.4.4. Sosyal Dayanışma ve Sosyal Güvenliğe Yönelik Düzenlemeler

4.2.4.4.1. “3294 sayılı” Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu

Kanunun amacı maddi yönden zor durumda olan Türk vatandaşlarına ve Türkiye’ye gelmiş kişilere yardımcı olmayı sağlamaktır. Kanunda her yaş grubunu kapsayacak sosyal yardımlar ve bu yardımlara karşılık gelen şartlara açıkça yer verilmiştir. Yaşlı bireylere yönelik olarak ise 65 yaşın üzerinde olup emekli aylığı alanların maaşlarının haczedilemeyeceği yasayla güvence altına alınmıştır. Fakat yaşlı bireyler için gelir güvencesi sağlanmasına karşılık istihdam güvencesinin sağlanmamıştır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununun ek 5. maddesinde Türkiye İş Kurumu’na kayıtlı olanlar arasından özel sektör işverenlerince istihdam edilen işçilerin sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın tamamı bir yıl süreyle ve bir yıl daha uzatabilme hakkı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından karşılanması kabul edilmiştir. Ancak bu haktan sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar faydalanamamaktadır. Bu nedenle emekli yaşlıların istihdamını negatif yönde etkilediği düşünülmektedir.

4.2.4.4.2. Sosyal Güvenlik Destek Primi (SGDP) Düzenlemesi

Günümüzde emekli olunduktan sonra tekrar çalışılabilmektedir. SGDP’ye (Sosyal Güvenlik Destek Primi) göre; yaş, prim gün sayısı, sigortalı gün sayısı şartlarını tamamlayarak emekli olan emeklilerin ve yaşlılık aylığı bağlanan sigortalıların aylıkları kesilmeden tekrar çalışma hayatına dönebilme imkânları bulunmaktadır. Bu durumda hizmet akdine bağlı çalışanların SGDP primlerini işverenler ödemektedir. (Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu, e.t. 15.05.2022). Fakat bu düzenleme yaşlı istihdamın artmasında yeterli olamamaktadır. Çünkü özel sektörde yaşlı işçileri istihdam etmek işverenler için yasal bir zorunluluk olmamakla birlikte işverenler yaşlı işçi istihdamında serbest karar alma hakkına sahip bulunmaktadır. Nitekim yeni işçi istihdamında işverenlerin tercihi genç işçiler olmaktadır.

SONUÇ

Yaşlanma insanoğlu için doğal bir süreçtir. Dünya'daki demografik değişim, ülkeleri de yapısal değişimlere zorlamaktadır. Azalan doğum oranları, yükselen yaşam beklentileri yaşlı nüfustaki artışın en önemli iki nedeni olarak kabul edilmektedir. Nüfus projeksiyonlarına göre gelecek yüzyıl, yaşlıların yüzyılı kabul edilmektedir. Bu durumun zorlukları da fırsatları olacaktır. Doğru zamanda doğru adımların atılması zorlukların fırsata çevrilmesi yönünden önem arz etmektedir. Gelecek yüzyılda iş gücü piyasalarında yaşlı işçilere ihtiyaç duyulacaktır.

Demografik dönüşüm son yıllarda sıkça üzerinde tartışılan bir konu olarak öne çıkmaktadır. Nüfusun yaşlanması bilhassa gelişmekte olan ülkeler için soruna dönüşmüştür. Doğal bir süreç olan yaşlanmanın soruna dönüşmesi genç nüfusun azalması ile ilişkilendirilmektedir.

Günümüzde bilhassa gelişmiş ülkelerde yaşlanma sorunu iş gücü piyasalarını tehdit etmektedir. bu tehdit iş gücünün yaşlanması olarak tanımlanmaktadır. Yaşlıların tekrar istihdama dönüşlerini amaçlayan yaşlı istihdam politikaları, iş gücünün yaşlanma tehditine önlem olarak nüfusu hızla yaşlanan ve yaşlı nüfusu yüksek ülkeler başta olmak üzere Avrupa ülkelerinde hayata geçirilmektedir.

Yaşlı istihdam başlığının tez konusu olarak seçilmiş olması iki nedene dayanmaktadır. Bunlardan ilki; batılı devletlerde yaşlı istihdamı, gündeme alınmış ve temel politika belgelerinde yerini almışken ülkemizde bu alandaki araştırmalar, iş gücü piyasalarını gündeme almadan tartışmaktadır. Şöyle ki; ülkemizde halen genç işsizliğin devam etmesi öncelikli iş gücü politikalarının gençlerin istihdamına odaklanmasına neden olmaktadır. Bu durum bu konunun çalışılması gerekliliğini ortaya koymuştur.

İkinci neden ise; Ülkemizde yaşlı işçilere ilişkin yapılan tez çalışmalarında yaşlı işçiler için yaş bandı 65 yaş ve altı olarak çalışılmaktadır. Hâlbuki uluslararası kuruluş ve örgütlerde yaşlı denildiğinde 65 yaş ve üzeri olarak tanımlanmakta ve batıdaki yaşlı istihdam politikalarında hedef kitle 65 yaş ve üzerini kapsamaktadır. Hâlihazırda batıdaki emeklilik politikalarında zaten 65 yaş altı istihdamda olacak

şekilde düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda ülkemizdeki yaşlı işçi kavramının batıdaki yaşlı işçi kavramı ile örtüşmediği anlaşılmaktadır. Bu tez çalışmasında yaşlı işçiler uluslararası kriterlere uygun olarak işlenmiş olup hedef kitle 65 yaş ve üzeri olarak incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümü yaşlılığın kavramsal arka planını oluşturması açısından önem arz etmektedir. Bu bölümde yaşlı, yaşlılık, yaşlanma kavramları ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bilhassa yaşlılık stereotipleri, farklı kaynaklarda sürekli vurgulanan fakat düzenli hale getirilememiş faktörler sınıflandırılmıştır. Yaşlılık stereotipleri, başlıklar altında sınıflandırılarak literatüre kazandırılmıştır. Yaşlı nüfus konusu incelenirken nüfus istatistikleri; yaşlı nüfusun gelecek yüzyılda erkeklere nazaran kadınların daha fazla sayıda olacağını ispatlamaktadır. Bu durum dişil yaşlanmanın olacağını göstermekte olup “dişil yaşlanma” kavramı literatüre kazandırılmıştır. Yaşlı istihdamına ilişkin kavramlara yine bu bölümde yer verilmiştir. Aktif yaşlanma, köprü istihdam ve gümüş ekonomi kavramları yaşlı istihdamı ekseninde incelenmiştir. Gümüş ekonomi kavramına ilişkin ayrıntılı kitap, makale ve uluslararası örgütlerce yayımlanmış raporlar taranarak geniş anlamda gümüş ekonomi tanımı yapılmış ve literatüre kazandırılmıştır.

İkinci bölümde çalışma yaşamında yaşlı istihdamı konusu incelenmiştir. Yaşlı istihdamının avantajları, dezavantajları yine yaşlı istihdamının engelleri, yaşlı nüfusun demografik eğilimi bu bölümde incelenmiştir. Yaşlı istihdamının engelleri kitap, makale, raporlar taranarak iki başlıkta sınıflandırılmış olup bu iki başlık altında alt başlıklar şeklinde incelenmiştir. Yaşlı nüfusun demografik eğilimi ise Dünya, OECD, AB, ABD ve Türkiye başlıkları altında istatistik verilerden faydalanılarak incelenmiştir. Buna göre Dünya’da demografik eğilim yaşlanma eğilimindedir. Yaşlanma eğilimi AB ülkelerinde daha yüksek seviyededir. Bu durum Avrupa’nın yaşlandığını ispatlamaktadır. Yine yaşlı istihdamı ile işsizlik ilişkisi bu bölümde incelenmiştir. Yaşlı istihdamının hangi işsizlik türünde diğer işsizlik türlerine kıyasla katkı sağlayacağı ve yaşlı istihdamının hangi işsizlik türü için uygun olabileceği incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde OECD ülkelerinde yaşlı istihdamı alanında hayata geçirilen politikalar başlıklar altında sınıflandırılmıştır. Seçilen ülkeler nüfusu hızla yaşlanan ya da yaşlı nüfusu yüksek ülkeler olası hasebiyle önemlidir. bu bölümde betimsel analiz ile seçilen ülkelerin politika belgeleri, makaleler, raporlar incelenmiştir. Politikalar, sınıflandırmaya gidilerek başlıklar altında düzenlenmiştir. Diğer bir deyişle OECD ülkelerinde hayata geçirilmiş olan politikalar betimsel yöntemden faydalanılarak başlıklandırmaya gidilerek düzenlenmiş ve bu haliyle literatüre kazandırılmıştır. Bu bölüm yaşlı nüfusu yüksek olan ya da nüfusu hızla yaşlanan ülkelerde yaşlı istihdamına yönelik hayata geçirilmiş politikaların araştırılmış olması yönüyle önem arz etmektedir.

Çalışmanın son bölümünde yaşlı istihdamının Türkiye tarafı incelenmiştir. Türkiye tarafına geçilmeden evvel batıda yaşlı istihdamını gündeme getiren, uluslararası boyutta tartışılmasını sağlayan ve ülkelerin politika belgelerine referans sağlayan plan, proje ve raporlar incelenmiştir. Devamında Türkiye'deki politika belgeleri planlar ve raporlar kapsamında araştırılmıştır. Kalkınma planları ve raporlar incelenirken yaşlı istihdamı hakkında herhangi bir düzenlemenin mevcut olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Buna göre 11. Kalkınma planına kadar yaşlı istihdamına yönelik müstakil başlık bulunmamaktadır. Yaşlı bireylere yönelik hizmetler, aktif yaşlanma boyutunda ele alınmış olup yaşlı bireylerin hayat kalitelerinin arttırılması hedeflenmiştir. İstihdama yönelik herhangi bir politika hedefinin bulunmayışı yaşlı bireylerin istihdamına ilişkin iş gücü ihtiyacının bulunmadığını ispatlamaktadır. 11. kalkınma planında Nüfus ve yaşlanma olarak ayrı bir başlık düzenlenmiştir. Bu başlıkta aktif yaşlanmanın bir başka ögesi olarak yaşlıların çalışma hayatlarına yer verilmiştir. Yaşlıların çalışma hayatına katılımlarını ve devamlılıklarını sağlayabilecek uygulamaların geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu gelişmeye ek olarak Türkiye'de yaşlıların istihdamı belli meslekler kapsamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmada askeri personel, sağlık personeli ve eğitim personeli hakkındaki düzenlemelere yer verilmiştir. İlgili meslek gruplarındaki yaşlı istihdamı iş gücü ihtiyacı ile ilişkilendirilmiş olup 65 yaş ve üzeri yaşlı bireylerin istihdam edilebilirliklerini ispatlamaktadır.

Nüfusu hızla yaşlanan ülkeler başta olmak üzere AB ülkelerinde yaşlı istihdamına yönelik proaktif politikalar uygulanmaktadır. Yaşlı istihdamının ve devamlılığının sağlanabilmesinde üç önemli politika bulunmaktadır. Bu üç önemli politika üç önemli saç ayağını oluşturmakta yaşlı istihdam politikalarının çekirdeğini oluşturmaktadır. Bunların dışındaki diğer politikalar ise çekirdek politikalardan beslenmekte ve çekirdek politikaların etrafında kurgulanmaktadır. Bu politikaların başında emeklilik politikaları gelmektedir.

Kademeli emeklilik AB ülkelerinin ve nüfusu yaşlanan ülkelerin kabule ettikleri ilk ve en önemli politika olma niteliğini korumaktadır. Emeklilik yaşı yaşam beklentisi süresiyle ilişkilendirilmektedir.

Sübvansiyonlar yaşlı istihdamında ikinci en önemli politika olarak kabul edilmektedir. Sübvansiyonlar sadece yaşlı işçi istihdamına değil aynı zamanda işverene de maliyetleri düşürme noktasında fayda sağlamaktadır. Bu bağlamda sübvansiyonlar iş gücü piyasasında genel eşitlik sağlanmasına olumlu katkı sağlar: genç, kadın, engelli, yaşlı her kesimden çalışanın istihdama katılımını sağlamaktadır. İşverene mali teşvik sağlar: işe alım sübvansiyonları, ücret takviyeleri, vergi indirimleri, prim destekleri vb. teşvikler ile işverenin iş gücü maliyetleri azalmaktadır. Eğitimin sürdürülebilir olmasına katkı sağlar: hükümetler, işverenlerin örgüt içi eğitimlerine de maddi destek sağlamaktadır. Sınav ücretleri, sertifika ücretleri, mentorluk hizmeti vb. Hastalık nedeniyle iş kayıplarının azalmasını sağlar: uzun süren hastalık izinleri işverenler için maliyet unsurudur. Bazı AB ülkelerinde uygulanan hastalık desteği ile işçilerin hastalık nedeniyle işe gelmedikleri aylara ait ücretleri sübvansiyon edilmektedir. İşsizliğin azalmasına katkı sağlar: işverenin işçi alımına teşvik edilmesi bilhassa düşük vasıflı işçilerin istihdamı işsizliğin azalmasına katkı sağlamaktadır. Öte yandan düşük gelirli işlere sunulan ücret takviyeleri ile eleman bulunamayan işlerin, bu işlerin bağlı olduğu sektörlerin devalülükleri sağlanmaktadır. Dezavantajlı grupların yoksulluk risklerinin azalmasını sağlar: Dezavantajlı grupların iş gücü piyasasına girişleri kolay olmamaktadır. bu bağlamda kadın ve yaşlı istihdamının desteklenmesi kadın ve yaşlıların çalışma hayatlarına katılımlarına katkı sağlamaktadır. Girişimciliğin artmasını sağlar: Kendi namına

çalışmak isteyenlere sağlanan sübvansiyonlar girişimciliği ve girişimciler sayesinde ortaya çıkacak yeni istihdam alanlarının oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Sübvansiyon desteği coğrafi bazlı da sunulabilmektedir. Bu bağlamda yetersiz yatırımların olduğu bölgelerde iş gücü sıkıntısının yaşandığı sektörlerde sübvansiyon desteğinin verilmesi hem bölgesel hem de sektörel gelişime katkı sağlamaktadır.

Yaşlı istihdamında iş yeri odaklı politikalar üçüncü en önemli politikayı oluşturmaktadır. İş yeri odaklı politikalar yaş dostu örgütlerden ve esnek çalışma şekillerinden oluşmaktadır. Yaş dostu örgütler, yaş yönetimini başarıyla inşa etmiş firmalardan oluşmaktadır. Yaşlı işçilere, kariyer fırsatlarının sağlanması, iş yerinin yaşlı işçilerin okuyabileceği puntolardda yazılmış panoların asılması, aydınlatmanın ve ortak alanların yaşlı işçilerin kullanımına uygun olarak dizayn edilmiş olması, iş yükünün azaltılması, yaşlı işçilerin fiziksel gücüne göre ayarlanmış iş dizaynlarının yapılması, çalışma sürelerinde esnekliğe gidilmesi, çalışma şekillerinde esnekliğe gidilmesi, teknolojik gelişmelere bağlı olarak yaşlı işçilere eğitim desteğinin verilmesi, hastalık durumlarında örgütle bağlarının korunması, stratejik iş gücü planlamasının yapılması vb. uygulamalar iş yeri odaklı politikaların konusunu oluşturmaktadır.

Nüfusun yaşlanması, iş gücü sorunu gibi görünse de elde edilen bulgular yaşlı işçilere yönelik iş gücü piyasası dönüş politikalarının düzenlendiğini kanıtlamaktadır. Dolayısıyla yaşlı nüfus oranında yaşanan her artış yaşlı işçi oranı etkilemektedir. Bu bağlamda yaşlı nüfus oranı ve yaşlı işçi oranı arasında doğrusal ilişkinin varlığı ispatlanmıştır. Buna ek olarak yaş ayrımcılığı sorunu ve bu sorunun yaşlı istihdamını kısıtladığı ispatlanmıştır. Yaşlı kişilerin istihdamı azalırsa gençlere daha fazla iş fırsatı sağladığına yönelik ya da diğer bir deyişle yaşlı iş gücü istihdamının gençlerin iş fırsatlarını, istihdamını olumsuz yönde etkilediğine dair kanıt bulunmamaktadır.

Yaşlı işçilerin işsizliği uygun işlerin noksanlığıyla ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda eğitim politikası yatırımları en az işverene sağlanan sübvansiyonlar kadar önemli kabul edilmektedir. Yaşlı işçilerin, eğitim hizmetiyle firmaların ihtiyaç duyduğu pozisyonlara hazırlanıldığı, becerilerinin arttırıldığı ve istihdama

dönüşlerinin gerek yerleştirme gerekse sübvansiyon yoluyla desteklendiği ispatlanmıştır.

Gelecekteki araştırmalar için de çıkarımlara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda otomasyonun ya da teknolojik gelişmenin istihdamı nasıl etkilediği yaşlı istihdamı boyutunda daha fazla araştırılabilir. Yaşlı istihdamının artırılmasına bölgesel politikaların mı yoksa ulusal politikaların mı daha faydalı olacağına yönelik derin araştırmalar yapılabilir. Son yıllarda gündemi meşgul eden göç ve göçmenlerin yaşlı istihdamı üzerinde nasıl bir etkiye yol açabilecekleri bilinmemektedir. Göçmenler yaşlı istihdamının ikamesi olabilir mi sorusu cevap beklemektedir. Dolayısıyla bu sorunun cevabına yönelik sosyolojik ve iktisadi araştırmalar gerekmektedir.

ÖZ GEÇMİŞ

Türkan sürel, lisans ve lisanüstü eğitimlerini İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde tamamlamıştır. Yaşlı işçiler için istihdam politikaları konulu yayımlanmış makalesi bulunmaktadır. Çalışma alanı yaşlı işçilerin istihdam edilmesi olup araştırmalarını bu alana odaklamıştır. Lisansüstü eğitimini Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümünde tamamlamıştır.



KAYNAKÇA

AARP, American Association of Retired Persons: “Phased Retirement and Flexible Retirement Arrangements: Strategies for Retaining Skilled Workers” (AARP; Washington), 2006, pp:1-21, https://assets.aarp.org/www.aarp.org/articles/money/employers/phased_retirement.pdf

AARP, American Association of Retired Persons: “The Aging Readiness & Competitiveness Report-Germany”, FP Analytics, pp.2-22. e.t: 25.08.2021. <https://arc.aarpinternational.org/File%20Library/Full%20Reports/ARC-Report---Germany.pdf>

AARP, American Association of Retired Persons: “Canada”, The Aging Readiness & Competitiveness Report (FP Analytics), 2019, pp.1-33. <https://arc.aarpinternational.org/countries/canada>

Abe, Etsuo: “Alfred Chandler’s Model Of Business Enterprise Structure And The Japanese Style Enterprise System: Are They Compatible?”, **Japanese Research In Business History**, Vol 26, 2009, pp.59-74.

Abuladze, Liili and Perek-Białas, Jolanta: “Measures of Ageism in the Labour Market in International Social Studies”, **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer (International Perspectives on Aging Vol 19; Springer), 2018, pp.461-491. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Achenbaum, W. Andrew: “Ageing And Changing : International Historical Perspectives On Ageing”, **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**. ed. Malcolm L.Johnson, 21,Cambridge University Press, 2005.

ACL, The Administration for Community Living: “2017 Profile of Older Americans”, (U.S. Department of Health and Human Services; Administration on Aging, April:2018, pp.1-16.

ACL, U.S. Department of Health and Human Services: “Administration for Community Living”, Administration on Aging, (Washington, DC), e.t:10.04.2022.
[https://acl.gov/about-acl/administration-aging#:~:text=The%20Administration%20on%20Aging%20\(AOA\)%20is%20the%20principal%20agency%20of,%C2%A7%203001%20et%20seq.](https://acl.gov/about-acl/administration-aging#:~:text=The%20Administration%20on%20Aging%20(AOA)%20is%20the%20principal%20agency%20of,%C2%A7%203001%20et%20seq.)

Adams, Scott J.: “Age discrimination legislation and the employment of older workers”, **Labour Economics**, Volume 11, Issue 2 (Elsevier), April 2004, pp. 219-241.
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.06.001>.

ADB, Asian Development Bank: “ASEAN 4.0: What does the Fourth Industrial Revolution mean for regional economic integration?”, **World Economic Forum**, November 2017, pp.1-20.
<https://www.adb.org/>

Adıgüzel, İsmail: “Tarihin Pusulası”, **Kitapçım Biz Yayınları**, Ankara, Ocak 2015, s. 3-418.

AEGON, Aegon Center for Longevity and Retirement: “The New Flexible Retirement-China”, report (The Hague, Netherlands), 2015, pp. 1-2.
<https://www.aegon.com/contentassets/7ebd80f3198e4ac281d04be0c5105c42/fact-sheet-flexible-retirement-china.pdf>

AGE Platform Europe, AGE Platform Europe Policy Statement, “AGE Platform Europe contribution to the 2017 review of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)”, November 2016.

- AGE Platform Europe: AGE Platform Europe Policy Statement, “Time for a comprehensive and ambitious international framework on the human rights of older persons!”, Belgium, 3 June 2022.
- Age UK: “Later Life in the United Kingdom 2019”, (London), May 2019, pp.14.
<https://www.ageuk.org.uk/our-impact/policy-research/publications/>
- Age-Friendly Calgary: “Active Aging Strategy 2016-2018”, (Calgary Recreation), December 2015, pp.1-32.
- Ahmad, Mahjabeen and Khan, Shamsul: “A Model Of Spirituality For Ageing Muslims”, **J Relig Health** (Springer Science-Business Media), March 2015, pp.1-14.
DOI 10.1007/S10943-015-0039-0.
- Ahn, Taehyun: “Employment and health among older people: self-employment vs. wage employment”, **Applied Economics Letters**, Vol. 27, No. 19 (Routledge), 2020, pp.1574-1580. DOI:10.1080/13504851.2019.1697795
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: “I. Yaşlılık Şûrası Komisyon Raporları”, (Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Yayın no.4) Şubat 2020, s.7-146.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: “Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı ve Bölgesel Uygulama Stratejisinin (MIPAA/RIS) uygulanmasının dördüncü döngüsü 2018 – 2022”, **Ulusal Rapor Türkiye**, Eylül 2021, s. 1-59.

- Ajans Kamu: “Genelkurmay Başkanları için 67 olan yaş sınırı 72'ye çıkarıldı”, 21.06.2022.
<https://www.ajanskamu.net/askeri-personel/genelkurmay-baskanlari-icin-67-olan-yas-siniri-72-ye-cikarildi-h189820.html>
- Akan, Ali Kemal ve Altaş, Mümin: “Cumhurbaşkanı Erdoğan EYT düzenlemesini açıkladı”, Anadolu Ajansı, 28.12.2022.
<https://www.aa.com.tr/tr/gundem/cumhurbaskani-erdogan-eyt-duzenlemesini-acikladi/2774692>
- Akbaş, Halil E., Bozkurt, Serdar ve Yazıcı, Kübra: “Osmanlı Devletinde Lonca Teşkilatı Yapısı Ve Yönetim Düşüncesi İle Karşılaştırılması”, **Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi Özel Sayı**, Eylül 2018, s.165-202.
- Aksoy, Yaşar: “İzmir İktisat Kongreleri Işığında Küreselleşme Ve Dünya Krizi”, Günümüz Türkiye’si yorumuyla İzmir İktisat Kongresi, **Yarın dergisi, EĞİAD**, sayı 23, Ağustos 2009, s.17-25.
- Akyıldız, Hüseyin ve Eroğlu, Ömer: “Türkiye Cumhuriyeti Dönemi Uygulanan Ekonomi Politikaları”, Süleyman Demirel Üniversite’si, İİBF, Cilt 9 sayı 1, 2004, s.43-62.
- Allen, Jessica and Daly, Sorcha: “Older people and the social determinants of health”, Growing older in the UK A series of expert-authored briefing papers on ageing and health (British Medical Association) 14 September 2016, pp.1-11.
<https://www.bma.org.uk/>
- Alpass, Fiona: “Bridge Employment”, **Encyclopedia of Geropsychology**, ed.Pachana Nancy A., (Springer:Singapore), 2016. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3>

- Amadeo, Kimberly: "Structural Unemployment: Causes and Examples", March 13, 2022.
<https://www.thebalancemoney.com/structural-unemployment-3306202>
- Amadeo, Kimberly: "Cyclical Unemployment: Causes and Effects", March 4, 2021.
<https://www.thebalancemoney.com/cyclical-unemployment-3305520>
- Andersen, Gösta Esping and Harald, Sonnberger: "The Demographics Of Age In Labor Market Management", **States, Labor Markets, And The Future Of Old-Age Policy**, ed. John Myles and Jill Quadagno, Philadelphia: Temple University Press, 1991, pp.235
- Anderson, Nicole D. and Craik, Fergus I. M.: "50 Years Of Cognitive Aging Theory", **Journals Of Gerontology: Psychological Sciences-The Gerontological Society Of America**, Vol. 72, No. 1, Oxford University, 2017, pp.1-5.
DOI:10.1093/Geronb/Gbw108.
- Andrea, Sarah B., Eisenberg-Guyot, J., Peckham, T., Oddo, Vanessa M., and Hajat Anjum: "Intersectional trends in employment quality in older adults in the United States", **SSM: Population Health**, Vol 15, Elsevier, 2021.
DOI:10.1016/j.ssmph.2021.100868
- Anttonen, Anneli and Haikio, Liisa: "Care going market: Finnish elderly-care policies in transition", **Nordic Journal Of Social Research, Special Issue (NJSR)**, June 2011, pp.71-86.
DOI:10.15845/njsr.v2i0.111.
- APEC, Asia-Pacific economic cooperation: "The Role of Standards and Innovation for Driving APEC's Silver Economy", An Issues Paper for the 2017 APEC Workshop on Standards and Innovation (APEC Sub-Committee on Standards and Conformance March 2017), 2017, pp.1-75

APS, The Australian Psychology and Ageing- A Position Paper prepared for The Australian Psychological Society, Melbourne:APS, May 2000.
<https://www.psychology.org.au/getmedia/2830c719-56e0-455c-a919-e99c54fc6886/Position-Paper-Ageing.pdf>

Arkan, Zeynep Ve İrez, Serhat: “Türkiye’de ve Dünya’da dezavantajlılık, sosyal içerme eğitim programı”, T.C. aile ve sosyal hizmetler bakanlığı, 2021, 1-79.

Arkonaç, Sibel A.: “Genç ve Yaşlı Yetişkinde Yaş Stereotipleri”, **Tecrübi Psikoloji Çalışmaları**, İstanbul Üniversitesi, s.1-18.

Armstrong-Stassen, Marjorie and Templer, Andrew: “Adapting training for older employees The Canadian response to an aging workforce”, **Journal of Management Development**, Vol. 24 No. 1, (Emerald Group Publishing), 2005, pp.57-67.
DOI 10.1108/02621710510572353

Asadollahi, A., Bahadori Farzaneh and Eftekharian, Fatemeh: “Islamic Gerontology, Importance Of Localizing Aging Studies İn Iran: A Review Of Quran And Hadith”, **Journal Of Research On Religion & Health**, Vol. 4, No. 2, Spring 2018, pp.117-127.

Asghar, S., Rextina, G., Ahmed, Tanveer and Tamimy, Manzoor Illahi: “The Fourth Industrial Revolution in the Developing Nations: Challenges and Road Map”, COMSATS, South Centre, February 2020, 1-32..
DOI: 10.4018/IJABIM.20211001.0a2

Asian, Ana: The Mystery Of Aging- The Mechanisms Of Growing Old Are Still Not Fully Understood”, The Unesco Courier, Ed. Edouard Glissant. 36 FF, Paris: Unesco,1982, pp.8-9.

Avrupa Birliği Türkiye “Türkiye'nin Öncü Kadınları" 8 Mart Dünya Kadınlar
Delegasyonu: Günü Kampanyası”, et: 14.07.2022.
<https://www.avrupa.info.tr/tr/turkiyenin-oncu-kadinlari-8-mart-dunya-kadinlar-gunu-kampanyasi-9290>

Axelrad, H., Malul, Miki and Luski, Israel: “Unemployment among younger and older individuals: does conventional data about unemployment tell us the whole story? J Labour Mark Res. 2018;52(1):3. doi: 10.1186/s12651-018-0237-9. Epub 2018 Mar 8. PMID: 29564419; PMCID: PMC5843690.

Ayako, Kondo: “Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan”, **IZA Journal of Labor Policy**, Vol 5, No 2 (Springer), 2016, pp.1-23. DOI 10.1186/s40173-016-0063-z

Ayalon, Liat and Tesch-Römer, Clemens: “Introduction to the Section: Ageism - Concept and Origins”, International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen) - **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer Vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium; Springer), 2018, pp.1-10. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Ayalon, Liat and Tesch-Römer, Clemens: “Introduction to the Section: Against Ageism”, **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer (International Perspectives on Aging Vol 19; Springer), 2018, pp.299-301. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Ayalon, Liat and Tesch-Römer, Clemens:

“On the Manifestations and Consequences of Ageism”, International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen)-**Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer Vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium; Springer), 2018, pp.109-114.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Ayral, Cüneyt.

“Gizli işsizlik ve İstanbul Dükalığı”, İstanbul Araştırmaları Enstitüsü, 2017.
<https://blog.iae.org.tr/koleksiyon/kostantiniyye-haberleri-gazetesi-gizli-issizlik-ve-istanbul-dukaligi>

Ballesteros, Rocío F., Olmos, R., Santacreu, M., Bustillos, Antonio S., Rocío, Huici Carmen and Rivera, José Manuel:

“Assessing Aging Stereotypes: Personal Stereotypes, Self-Stereotypes And Self-Perception Of Aging”, **Psicothema** Vol. 29, No. 4, 2007, pp.482-489.
DOI: 10.7334/Psicothema2016.314

Banks, J., Blundell, R., Bozio Antoine and Emmerson Carl:

“Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom”, IFS working paper W10/02, (Institute for fiscal studies), July 2008, pp.1-29. <https://ifs.org.uk/>

Barabasch, Antje and Dehm, Alexandra:

“Working beyond 65 in Canada and the United States”, Working and ageing The benefits of investing in an ageing workforce (European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), 2012, pp.230-253.
ISBN: 978-92-896-1124-4

BBC News Türkçe:

“Dolar: Türkiye'de 1994, 2001 ve 2007'deki ekonomik krizlerde neler yaşandı?”, 17.08.2018.
<https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-45226072>

- Beach, Charles M.: “Canada’s Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards”, A Festschrift in Honour of David Dodge's Contributions to Canadian Public Policy - 2008 conference (Bank Of Canada), November 2008, pp.197-218.
- Becca, R. L., Martin, D. S., Suzanne, R. Kunkel and Stanislav, V. Kasl: “Longevity Increased By Positive Self-Perceptions Of Aging”, **Journal Of Personality And Social Psychology**, Vol. 83, No. 2, 2002, pp.261–270. DOI: 10.1037//0022-3514.83.2.261.
- Beeghly, Erin: “What Is A Stereotype? What Is Stereotyping?”, **Hypatia**, Vol. 30, No. 4, 2015, pp.675-691.
- Bélanger, A., Carrière, Yves and Sabourin, Patrick: “Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges”, National report: Canada, More years, better lives, ed. Hans Martin Hasselhorn, Wenke Apt (Federal Ministry of Labour and Social Affairs), February 2015, pp.1-117.
- Bell, David N.F. and Rutherford, Alasdair: “Older workers and working time”, The Journal of the Economics of Ageing, Volumes 1–2, November 2013, Pages 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2013.08.001>
- Bengtsson, Lyndsey: “Addressing age stereotyping against older workers in employment: The CJEU and UK approach”, **International Journal of Law and Management**, Vol. 62, Issue 1, (Emerald Publishing Limited), March 16 2020, pp.1-23. DOI:10.1108/IJLMA-01-2019-0019
- Benhur, Çağatay: “14 Mayıs 1950 genel seçimlerinde CHP ve DP’nin seçim kampanyalarının ana hatları”, Edebiyat Dergisi, sayı 17, 2007,s.61-75.

Berde, Éva and Tőkés, László: "Employment And Happiness Of The Older People In Romania And The Visegrád Countries: Analysis Of The European Quality Of Life Surveys", *Studia Universitatis —Vasile Goldis Arad. Economics Series*, Vol 31 Issue 2, 2021, pp.80-97.
DOI: 10.2478/sues-2021-0010

Berg, Peter B., Hamman, Mary K., Piszczek, Matthew M. and Ruhm, Christopher J.: "The Relationship Between Establishment Training And The Retention Of Older Workers; Evidence From Germany.", *NBER Working Papers* (Cambridge), Nov 2015, pp.1-45.
ISSN:08982937. DOI:10.3386/w21746

Bertschek, Irene and Meyer, Jenny: "Do Older Workers Lower IT-Enabled Productivity? Firm-Level Evidence from Germany", **Journal of Economics and Statistics**, Vol 229(2/3), (Lucius & Lucius, Stuttgart), 2009, pp.327-342. ISSN:00214027.
<https://www.jstor.org/stable/23812744>

Białas, Jolanta Perek and Turek, Konrad: "Organisation-level policy towards older workers in Poland", *International Journal of Social Welfare*; Special Issue: Balancing protection and productivity: International perspectives on social policies for older people, Vol 21 (Blackwell Publishing), October 2012, pp.101-116.
DOI: 10.1111/j.1468-2397.2012.00878.x

Binatlı, Ayla Oğuş: "Demografik Fırsat Penceresi ve Türkiye", İEÜ İşletme Fakültesi, youtube, 5 Mayıs 2014.
https://www.youtube.com/watch?v=it7fjRc1Rh0&ab_channel=%C4%B0E%C3%9C%C4%B0%C5%9FletmeFak%C3%BCltesi

Birren, James E. and Schroots, Johannes J.F.: "History, Concepts And Theory In The Psychology Of Aging", **The Handbooks Of Aging Fourth Edition** ed. James E Birren and K. Warner Schaie, (San Diego:Academic Press,), 1996, pp. 3-24.

- Bishop, Christopher: “Psychosocial Stages of Development”, **The Encyclopedia of Cross-Cultural Psychology**, First Edition. Edited by Kenneth D. Keith, (John Wiley & Sons, Inc.), September 2013, pp.1055-1060.
DOI:10.1002/9781118339893.wbeccp441
- Blanchet, D., Caroli, E., Prost, Corinne and Roger, Muriel: “Health Capacity To Work At Older Ages In France”, NBER Working Paper Series, No 22024 (National Bureau Of Economic Research) February 2016, pp.1-40.
<http://www.nber.org/papers/w22024>
- Blau, David and Shvydko, Tetyana: “Labor Market Rigidities And The Employment Behavior Of Older Workers”, **Industrial and Labor Relations Review**, Vol. 64, No. 3, April 2011, pp.464-484.
DOI:10.1177/001979391106400303
- Bodner, E., Palgi, Yuval and Wyman, Mary F.: “Ageism in Mental Health Assessment and Treatment of Older Adults”, **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer (International Perspectives on Aging vol 19; Springer), 2018, pp.241-262.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>
- Boduroglu, A., Yoon, C., Luo, Ting and Park, Denise C.: “Age-Related Stereotypes: A Comparison Of American And Chinese Cultures”, **Gerontology** (2006;52), pp.324-333.
DOI: 10.1159/000094614.
- Bogdan, W., Boniecki, D., Labaye, E., Marciniak, Tomasz and Nowacki, Marcin: “Poland 2025: Europe’s New Growth Engine”, (McKinsey & Company;), January 2015, pp.1-83.
www.mckinsey.pl
- Boockmann, B., Fries Jan and Göbel, Christian: “Specific Measures for Older Employees and Late Career Employment”, **The Journal of the Economics of Ageing** -November (Elsevier B.V.; 2018;12), pp.1-42.
DOI:10.1016/j.jeoa.2018.03.005

- Brandon, Emily: “The Social Security Retirement Age Increases in 2022”, U.S. News & World Report L.P. (Jan. 24, 2022, California), et:10.04.2022.
<https://money.usnews.com/money/retirement/social-security/articles/the-social-security-retirement-age-increases>
- Britton, Jack and French, Eric: “Health and Employment amongst Older Workers”, **Fiscal Studies**, vol. 41, no. 1, (John Wiley & Sons), 2019, pp.221-250. DOI:10.1111/1475-5890.12213
- Bromley, Sam: “What’s the retirement age and when can I retire? A guide for the self-employed”, **Simply Business**, 4 August 2021, et:27.09.2021.
<https://www.simplybusiness.co.uk/knowledge/articles/2021/08/what-is-the-retirement-age-uk/>
- Brown, Arnold S: “Social Processes Of Aging And Old Age”, New Jersey:Prentice Hall, Second Edition,1996.
- Brunetti, Irene and Ferri, Valentina: “Background Report On Future Of Work Scenario-The Dynamics Of Non-Standard Work In Italy”, ed. Irene Brunetti (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche-INAPP), 2020, pp.1-78.
- Bruscha, Michael and Büsch, Victoria: “Desire to continue working and job-related factors of older workers in Germany”, *Total Quality Management & Business Excellence*, Vol. 24, No. 8, (Taylor&Francis), 2013, pp.970-979. DOI: 10.1080/14783363.2013.791111
- Buck, H., Kistler, Ernst and Mendius, Hans Gerhard: “Demographic Change In The World Of Work- Opportunities For An Innovative Approach To Work”, Booklet Series: Demography And Employment, Translation: David Allison (Bundesministerium Für Bildung Und Forschung; Stuttgart), 2002, pp.1-134.
- Burleton, D., Gulati S., McDonald, Connor and Scarfone, Sonny: “Jobs In Canada Where, What and For Whom?”, Special Report (TD Economics, Canada), October 22, 2013, pp.1-52. <https://economics.td.com/>

- Burstein, Sona Rosa: “Gerontology: A Modern Science With A Long History”, **Post-Graduate Medical Journal**, Vol 22, Issue 249 (UK: BMJ Journal), July 1946, pp.185-189.
<http://dx.doi.org/10.1136/pgmj.22.249.185>
- Butler, Robert N., “Age-Isms: Another Form Of Bigotry”, **The Gerontologist**, Volume 9/ Issue 4 (December, 1969), pp.243-246.
https://doi.org/10.1093/Geront/9.4_Part_1.243
- Butler, Robert N., “Psychiatry And The Elderly: An Overview”, **The American Journal Of Psychiatry**, Volume 132, Issue 9, September, 1975, pp.893–900.
<https://doi.org/10.1176/Ajp.132.9.893>
- Butler, Robert N., “Ageism: A Foreword,” **Journal Of Social Issues**, Volume 36/ Issue 2, April 1980, pp.8-11.
<https://doi.org/10.1111/J.1540-4560.1980.tb02018.x>
- Caleiro, António Bento: “On The Economic Aspects Of Unemployment: The Case Of Consumer Confidence”, Ed Tabitha Fletcher, **Unemployment: Economic, Political and Social Aspects** (Hauppauge, New York: Nova Science Publishers, Inc.), 2016, pp.1-27. ISBN:9781634851817. 9781634852180
- Caleiro, António Bento: “On The Political Aspects Of Unemployment: The Case Of Election Results”, Ed Tabitha Fletcher, **Unemployment: Economic, Political and Social Aspects** (Hauppauge, New York :Nova Science Publishers, Inc., 2016, pp.97-127. ISBN:9781634851817. 9781634852180

- Caleiro, António Bento: “On the Social Aspects of Unemployment: The Case of Life Satisfaction”, Ed Tabitha Fletcher, **Unemployment : Economic, Political and Social Aspects** (Hauppauge, New York : Nova Science Publishers, Inc., 2016, pp. 127-145. ISBN:9781634851817. 9781634852180.
- Cao, Lili and Hou, Fei: “The Role of Standardization in Promoting Employment Related to the Silver Economy Beijing, China 19-20 September 2019 ”, APEC Sub-Committee on Standards and Conformance, May 2020, pp.1-26.
- Capitaine, Juliette and Caudron, Fanette: “Report on the French Ageing Policy”,Country Report of France (République Française), July 2017, pp.1-20.
https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/2017/FRA_Report_ENG.pdf
- Cardone, Paolo Emilio: “Inequalities in access to job-related learning among workers in Italy: evidence from Adult Education Survey (AES)”, Population Days 2019 Italian Association for the Study of Population(Sis-Aisp) Bocconi University, Milan 24-26 January 2019 (National Institute for Public Policy Analysis-INAPP), 30.01.2019 , slide:1-28
https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/345/INAPP_Cardone%20Inequalities_Access_Job_Related_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carr, Deborah and Moorman, Sara M.: “Social Relations and Aging”, **Handbook of Sociology of Aging**, ed.Richard A. Settersten and Jacqueline L. Angel (Springer, New York, NY), 04 march 2011, pp.145-160. DOI.org/10.1007/978-1-4419-7374-0
- Carstairs, Sharon and Keon, Wilbert Joseph: “Canada’s Aging Population: Seizing the Opportunity”, Special Senate Committee on Aging Final Report (Senate of Canada,The Special Senate Committee on Aging, Ottawa), April 2009, pp. 1-227.
<https://sencanada.ca/en/committees/>

- Carta, F., D'Amuri, Francesco and Von Wachter, Till M: "Workforce Aging, Pension Reforms, And Firm Outcomes", NBER Working Paper Series / Working Paper 28407 (National Bureau Of Economic Research), January 2021, pp. 1-55.
<http://www.nber.org/papers/w28407>
- Casey, Bernard H: "The Employment of Older People: Can We Learn from Japan?", Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice, Vol. 30 Issue 4, (Blackwell publishing), October 2005, pp. 620-637.
DOI:10.1057/palgrave.gpp.2510051
- CBS, Statistics Netherlands: "Trends in the Netherlands 2018", (Statistics Netherlands), 2018, pp.1-138.
<https://www.cbs.nl/en-gb>
- Cefalu, Charles A.: "Theories And Mechanisms Of Aging", *Clin Geriatr Med* 27, 2011, pp.491–506.
Doi:10.1016/J.Cger.2011.07.001.
- Centre for Ageing Better: "Health warning for employers -Supporting older workers with health conditions", April 2018, 1-30.
<https://ageing-better.org.uk/sites/default/files/2018-04/Health-warning-for-employers.pdf>
- Centre For Public Impact: "Finland's National Programme for Ageing Workers", (BCG Foundation; August 3rd, 2018). e.t:04.12.2021.
<https://www.centreforpublicimpact.org/case-study/finlands-national-programme-ageing-workers>
- CFI Team: "Frictional Unemployment", CFI, December 12, 2022.
<https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/frictional-unemployment/>

- Chaffey College: “Gerontology”, Occupational Program (Rancho Cucamonga :2020/2021). et: 30.03.2021.
<https://www.chaffey.edu/counseling/docs/majorsheets/occupational/gerontology.pdf>
- Chan, Sewin and Stevens, Ann Huff: “Job Loss and Employment Patterns of Older Workers”, **Journal of Labor Economics**, Vol. 19, No. 2 (Published By: The University of Chicago Press), April 2001, pp.484-521. <https://doi.org/10.1086/319568>
- Charles, Susan T. and Hong, Joanna: “Theories Of Emotional Well-Being And Aging”, **Handbook Of Theories Of Aging**, Ed. Vern L. Bengtson, Richard A. Settersten Jr, New York: Springer Publishing Company, Third Edition, 2016.
- Charman, Paul. Grey matters at work: Embrace wiser heads. New Zealand Herald. (2015, February 13).
<http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?cid=3&objectid=11401969>
- Charman, Paul: Grey matters at work: Embrace wiser heads. New Zealand Herald, February 2015.
<http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?cid=3&objectid=11401969>
- Charni, Kadija: “Do employment opportunities decrease for older workers?”, **Applied Economics**, Vol. 54, No. 8, 2022, pp.937-958.
DOI: 10.1080/00036846.2021.1970711
- Charni, Kadija: “Do the French pension reforms increase re-employment of older unemployed workers?”, **Applied Economics**, Vol. 52, No. 19 (Taylor & Francis Group), 2020, pp.2015-2043.
- Charni, Kadija: “The French Pension Reforms and their Impact on Unemployed Older Workers”, working papers (HAL), January 2016, pp.1-39.
HAL Id: halshs-01264447 .

- Charters, Stephen: “Age Related Policies: A Global Review on Age Discrimination Legislation”, (International Federation on Ageing; January 2008, pp.1-64.
<https://ifa.ngo/>
- Checucci, P., Principi, A., Quattrociochi, L., Tibaldi, Mauro and Zurlo, Davide: “Employment of Older People across Italian Regions: an Exploration of Drivers and Barriers Based on the Active Ageing Index”, **Journal of Population Ageing**, 14(1), (Springer Netherlands), 2021, pp.23-35.
DOI:10.1007/s12062-020-09266-7
- Chen, Wen-Hao: “Health and transitions into nonemployment and early retirement among older workers in Canada”, **Economics and Human Biology**, Volume 35 (ELSEVIER), December 2019, pp.193-206.
<https://doi.org/10.1016/j.ehb.2019.06.001>
- Cheung, Hoi-Hung and Pei, Duanqing and Chan, Wai-Yee: “Stem Cell Aging In Adult Progeria”, **Cell Regeneration- Bio-Med Central** 4:6, 2015, pp.1.
DOI 10.1186/S13619-015-0021-Z.
- Chia, Jonathan L. and Hartanto, Andree: “Older Adult Employment Status and Well-Being: A Longitudinal Bidirectional Analysis”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol 18, Iss 12533, (MDPI AG), 2021, pp. 1-19.
DOI:10.3390/ijerph182312533
- Chiva, A., Gabriel, P., Karpiuk, G., Lopez, Ines D., Lunde, A., Paris, Y., Piekara, A., Shepherd, Jan and Vallejo, Jorge Alonso: “Approaches To The 50+ Workforce Across Europe”, **Older Workers In Europe**, ed. Anthony Chiva, and Jill Manthorpe, Maidenhead, England; New York, NY: Open University Press, 2009, pp.1-177.
- Choi, Kyungsoo: “Aging and Labor Market of Older Workers in Korea”, Korea Development Institute, pp.1-26.
https://www.kdi.re.kr/upload/7357/3_1.pdf

- Cholat, Florent and Daconto, Luca: “Reversed Mobilities as a Means to Combat Older People’s Exclusion from Services: Insights from Two Alpine Territories in France and Italy”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer),2021, pp.141-156.
DOI.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- CISION Canada: “Government of Canada recognizes contributions of older workers in the workforce”, May 02, 2016, et:06.11.2021.
<https://www.newswire.ca/news-releases/government-of-canada-recognizes-contributions-of-older-workers-in-the-workforce-577878641.html>
- Cicero, Marcus Tullius: “On Old Age”, Translator: E. S. Shuckburgh, (Passerino), 26.10.2019.
<https://www.barnesandnoble.com/w/on-old-age-marcus-tullius-cicero/1134433938>
- Clark, Gregory: The Condition of the Working-Class in England, 1200-2000: Magna Carta to Tony Blair”, Department of Economics UC-Davis, pp. 1-45.
<https://faculty.econ.ucdavis.edu/faculty/gclark/papers/Condition.pdf>
- Clark, Gregory: “Farm Wages And Living Standards In The Industrial Revolution: England, 1670-1850”, Department of Economics UC-Davis, Davis CA, pp.1-36.
https://faculty.econ.ucdavis.edu/faculty/gclark/papers/farm_wages_&_living_standards.pdf
- Clark, Robert L., Matsukura, Rikiya and Ogawa, Naohiro: “Retirement Transitions In Japan”, SIEPR Discussion Paper No.14-013 (Stanford Institute For Economic Policy Research), September 2014,1-26.

- Clark, Robert L.: “Retirement Systems in Japan”, Ralph H. Blanchard Memorial Endowment Series Volume 4 (Pension Research Council Wharton School University of Pennsylvania by IRWIN; Boston), 1991, pp.12-26.
- Conboy, Patricia: “Older-Age Exclusion and the 2030 Agenda for Sustainable Development”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofie Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.359-372.
DOI.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Conen, Wieteke: “Older Workers: The View Of Dutch Employers In A European Perspective”, NIDI reports-book 88 (Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute; Amsterdam), 2013, pp.1-162.
- Cooke, Gordon B. and Cooper, Thomas: “50 among the 50: who works long workweeks among older workers in Canada?”, **Community, Work & Family**, Vol. 16, No. 1 (Routledge Taylor & Francis group), February 2013, pp.39-45.
<http://dx.doi.org/10.1080/13668803.2012.724270>
- Cornell University: “Professor Emeritus or Emerita”, Dean of Faculty, e.t.25.05.2023.
<https://theuniversityfaculty.cornell.edu/the-new-faculty-handbook/3-titles-and-appointments-leaves/3-1-titles/professor-emeritus-or-emerita/#:~:text=Emeritus%20or%20emerita%20is%20a n,active%20in%20scholarship%20following%20retirement.>
- Coulombe, Kathleen and Gil, William Rafael: “The Changing U.S. Workforce: The Growing Hispanic Demographic and the Workplace”, (A Research Report by the Society for Human Resource Management and the Congressional Hispanic Caucus Institute; United States of America), September 2016, pp.1-22.

Cowdry, Edmund “V. Korenchevsky, Father of Gerontology”, **Science**, Vol. 130, Issue 3386, 20 Nov 1959, pp. 1391-1392.
Vincent: DOI: 10.1126 / science.130.3386.1391

Confederation of Swiss UPS, “Focus 50+ and addressing labor shortages”, Switzerland, 5-6.
Employers: [https://25159535.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25159535/website/documents/pdf/Labor%20Shortages/Member%20contributions/Confederation%20of%20Swiss%20Employers\(UPS\).pdf](https://25159535.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/25159535/website/documents/pdf/Labor%20Shortages/Member%20contributions/Confederation%20of%20Swiss%20Employers(UPS).pdf)

CPA, Centre For Policy “Diversity In Older Age – Disability”, London, 2016.
On Ageing:

Crook G. Hamilton and “The older worker in industry”, New York : Arno
Heinstein, Martin: Press:1980,1-143.

Cross, Philip: “The Implications of Slowing Growth in Canada’s Labour Force”, Fraser Research Bulletin (Fraser Institute), April 2021, pp.1-13.
www.fraserinstitute.org

CSU, Charles Sturt “Master Of Gerontology Graduate Certificate In
University: Gerontology”, 2016.
[https://www.csu.edu.au/_data/assets/pdf_file/0011/1677944/F5037-M-Gerontology-flyer WEB.pdf](https://www.csu.edu.au/_data/assets/pdf_file/0011/1677944/F5037-M-Gerontology-flyer_WEB.pdf)

Cuddy, Amy J. C., “This Old Stereotype: The Pervasiveness And Persistence
Norton, Michael I. and Of The Elderly Stereotype”, **Journal Of Social Issues**,
Fiske, Susan T.: Vol. 61, No. 2, 2005, pp.267-285.

- Cuddy, Amy J.C. and Fiske, Susan T.: “Doddering But Dear: Process, Content, And Function In Stereotyping Of Older Persons”, **Ageism: Stereotyping And Prejudice Against Older Persons**, ed. Todd D. Nelson (Cambridge- Massachusetts Institute of Technology.: MIT Press), 2004, pp.3-27.
- Cündioğlu, Dücan: “Kazası Olmayan Tek İbadet: "Yaşamak!", Yeni Şafak (1 Haziran 2002), e.t.:15.02.2021. <https://www.yenisafak.com/arsiv/2002/haziran/01/dcundioglu.html>
- Çakır, Coşkun ve Akkuş, Yakup “Osmanlı İstanbul’unda Ticaret”, Antik Çağ’dan XXI. Yüzyıla Büyük İstanbul Tarihi, Cilt: 6, İktisat - Ulaşım ve Haberleşme, İBB Kültür Yayıncılık & İsam, İstanbul, 2015, s.154-199.
- Çayır, Kenan: “Sosyopolitik: Prof. Dr. Kenan Çayır İle Salgının Ortaya Çıkardığı Ayrımcılık –Yaşçılık”(Görüşmeci: Şükran Şençekiçer, Video Kaydı, 7 Haz 2020). “<https://youtu.be/İoj6hr8gtmm>”
- Çayır, Kenan: “Yaş Temelli Ayrımcılık: Yaşçılık”. Öğretmen Ağı. 24 Mart 2020. <https://ogretmenagi.medium.com/ya%C5%9F-Temelli-Ayr%C4%B1mc%C4%B1%C4%B1k-Ya%C5%9F%C3%A7%C4%B1%C4%B1k-D065d7d9948a>
- Çevik, Cengiz: “Yaşlılar siyasette yer almalı mı? (Ploutarkhos'un Bağlamı)”, YouTube, 15 Nis 2023. https://www.youtube.com/live/ZqH0BE1H_8s?feature=share
- D'Ambrogio, Enrico: “Japan's ageing society”, Briefing- Continental democracies (EPRS | European Parliamentary Research Service), December 2020, pp. 1-10. <https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/home.html>

- D'Amours, Martine: “Non-Standard Employment after Age 50: How Precarious Is It?”, *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol. 64, No. 2 (2009 SPRING), pp. 218-229.
<https://www.jstor.org/stable/23078277>
- Darülaceze Başkanlığı: Hizmetlerimiz - Kabul İşlemleri. e.t.:10.04.2022.
<https://www.darulaceze.gov.tr/kabul-islemleri/>
- Davidovic, M., “Ageism: Does It Exist Among Children?”, **The Djordjevic, Z., Erceg, P., Scientific World Journal**, 7, 2007, pp.1134-1139.
Despotovic, Nebojsa and DOI 10.1100/Tsw.2007.171.
Milosevic, Dragoslav P:
- De Rose, A., Racioppi, F., “The Workforce Aging and Challenges for Policy and for Checcucci, P., Arezzo, Business. The Case of Italy”, **Review of European Maria Felice and Polli, Studies**; Vol. 11, No. 4 (Canadian Center of Science and Corrado: Education; 14), November 2019, pp.60-69.
DOI:10.5539/res.v11n4p60
- Debroux, Philippe: “Elderly workers in Japan: The need for a new deal”, **Management Revue**, Vol. 27, No. 1/2, (Nomos Verlagsgesellschaft mbH), 2016, pp.82-96.
<https://www.jstor.org/stable/24892945>
- Decade of Healthy Ageing: “What is the UN Decade of Healthy Ageing (2021–2030)?”, e.t.10.05.2023.
<https://www.decadeofhealthyageing.org/about/contact-us/contact-us>
- Deeg, Dorly J. H., “Employment trends at older ages: policy impact or Blekesaune, Morten and secular change?”, **European Journal of Ageing**, (Springer: Netherlands), 12 November 2021, pp.1-10.
<https://doi.org/10.1007/s10433-021-00664-0>

Deloitte: “Success Personified In The Fourth Industrial Revolution – Four leadership personas for an era of change and uncertainty”, Deloitte Insights, 2019, pp. 1-19.
<https://www2.deloitte.com/us/en/insights.html>

Deloitte: “Trends In Integrated Elderly Care And Medical Services In China, Exploring The Last Mile Of Healthy Aging”, (China), Deloitte China Life Sciences and Health Care, 2018, pp.1-32. e.t: 26.03.2021.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/life-sciences-health-care/deloitte-cn-lshc-the-last-mile-of-senior-care-en-181024.pdf>

DELSA, Directorate for “Older workers: Living longer, working longer”, Employment, Labour and Social Affairs: Newsletter Issue 2, OECD, 2006, pp.1-12.
<https://www.oecd.org/social/family/35961390.pdf>

DELSA: “Older workers: Living longer, working longer”, Newsletter Issue 2, OECD 2006,1-12.
<https://www.oecd.org/social/family/35961390.pdf>

Den Boer, H., Van Vuuren, Tinka and De Jong, Jeroen: “Job Design to Extend Working Time: Work Characteristics to Enable Sustainable Employment of Older Employees in Different Job Types”, (Sustainability; MDPI), May 2021, pp.1-22.
DOI:10.3390/su13094719

Destatis, Statistisches “Deaths, life expectancy”, e.t.:23.08.2021.
Bundesamt: https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Deaths-Life-Expectancy/_node.html

Deloitte: “Workers wanted How the 50+ age group can help tackle the looming labour shortage 2019”, Deloitte AG 2019, 1-40.
<https://www2.deloitte.com/tr/en.html>

Destatis, Statistisches “Current population”, e.t.:23.08.2021.
Bundesamt: https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Current-Population/_node.html

Devlet Planlama 91 sayılı, Resmi Gazete sayı: 10621, 30.09.1960,
Teşkilâtının Kurulması
Hakkında Kanun:

Dingemans, Ellen and “Involuntary Retirement, Bridge Employment, And
Henkens, Kène: Satisfaction With Life: A Longitudinal Investigation”,
Journal of Organizational Behavior, Volume 35, Issue
4, (Wiley Online Library) May 2014, pp. 575-591.
<https://doi.org/10.1002/job.1914>

DPT, Devlet Planlama “Birinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu
Başkanlığı: Raporu”, Ankara,1961.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1660042892162-df1b17e1-9eb6>

DPT, Devlet Planlama “İkinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu
Başkanlığı: Raporu”, Ankara. 1966.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama “Üçüncü Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu
Başkanlığı: Raporu”, Ankara,1971a.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama “Dördüncü Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu
Başkanlığı: Raporu”, Ankara,1971b.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama “Beşinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu
Başkanlığı: Raporu”, Ankara,1983.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama Başkanlığı: “Altıncı Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara, 1989.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama Başkanlığı: “Yedinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara, 1994.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama Başkanlığı: Sekizinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara, 2001
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama Başkanlığı: “Dokuzuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara, 2007a.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)”, Yayın No: DPT: 2174, Ankara, 1989, s.1-362.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)”, YAYIN NO: DPT: 1974, Ankara, 1984, s.1-206.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)”, Ankara, Ocak 1963, s.1-528.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)” Yayın No. DPT: 1664, Ankara, Nisan 1979, s.1-692.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “İkinci Beş yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)”, Ankara, 1968, s. 1- 656.

DPT, Devlet planlama teşkilatı: “Türkiye’de Yaşlıların Durumu Ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, Sosyal Sektörler Ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, yayın no 2741, 2007, s.1-113.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Uzun vadeli Strateji ve Sekizinci Beş yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)”, Ankara, Karar no: 697, Karar Tarihi: 27.6.2000, s.1-233.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Yeni Strateji Ve Kalkınma Planı Üçüncü Beş Yıl Kalkınma Planı (1973-1977),”, Ankara, Yayın No. DPT: 1272, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1973, s.3-1048.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)”, Resmî Gazete Sayı: 26215, Resmî Gazete Tarihi: 1 Temmuz 2006, s.1-100.

DPT, Devlet Planlama Teşkilatı: Sosyal Sektörler Ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, “Türkiye’de Yaşlıların Durumu Ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı”, 2007b.

Drăguşin, M., Sîrbu, Mirela O., Grosu, Raluca Mariana and Iosif, Alina-Elena: “Synergies of Longevity / Silver Economy and Senior Entrepreneurship for a Sustainable Society. The Case of Romania”, Building Engagement for Sustainable Development, (Springer Gabler, Wiesbaden), 2019, pp.23-37.
DOI: 10.1007/978-3-658-26172-6_2.

Draulans, Veerle and Lamura, Giovanni: “Introduction: Framing Exclusion from Services”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives** Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.135-140.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Duell, Nicola and Vetter, Tim: “The employment and social situation in Germany”, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies (European Parliament; Luxembourg), May 2020, pp. 1-61.
<http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

Duvan, E. K. ve Kantar, Davran M.: “Tarihsel süreçte yaşlının toplumsal statüsü”. Journal of Social and Humanities Sciences Research, 9(86), . (2022). 1625-1632. (86), 1625-1632.
<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3191>

EC, European Commission: “Growing The European Silver Economy” Background Paper, 23 February 2015, pp.4-38.
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/growing-silver-economy-background-paper>

EC, European Commission: “The Silver Economy”, (Technopolis Group; European Union), 2018, pp. 1-12.
DOI:10.2759/640936

EC, European Commission: “Business Innovation Observatory/Silver Economy-Independent living”, Case study 47, (European Union), September 2015, pp. 1-11.

EC, European Commission: “The Silver Economy An Overview Of The European Commission’s Activities”, The First-Ever Global Silver Economy Forum, Finland,9-10 July 2019, pp. 2-11.

EC, European commission: “Silver Economy Study: How To Stimulate The Economy By Hundreds Of Millions Of Euros Per Year”, 8 March 2021. e.t.:13.06.2021.
<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/silver-economy-study-how-stimulate-economy-hundreds-millions-euros-year>.

EEOC, U.S. Equal Employment Opportunity Commission: “The Age Discrimination in Employment Act of 1967”, 19.08.2021.
<https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>

EEOC, U.S. Equal Employment Opportunity Commission: “Age Discrimination”, et:10.04.2022.
<https://www.eeoc.gov/age-discrimination>

Egdell, V., Fuertes, V., Tjandra, N., Chen, Tao and Raeside, Robert: “The Impact of an Ageing Workforce on Employers in Hong Kong: A Study of the Service Sector”, (Employment Research Institute, Edinburgh Napier University), 10 October 2017, pp.1-56.

Eichhorst, W., Boeri, T., Coen, An D., Galasso, V., Kendzia, Michael and Steiber, Nadia: “How to combine the entry of young people in the labour market with the retention of older workers?”, **IZA Journal of European Labor Studies**, Vol 3, No 19 (Springer), 2014, pp. 2-23. <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-19>

Emerald Group: “Italy's ageing workforce: Improving HRM practices can prevent skills shortages”, *Development and Learning in Organizations*, Vol. 26 No. 3 (Emerald Group Publishing), 2012, pp.21-24.
<https://doi.org/10.1108/14777281211225785>

- En Son medya: “Emekli Öğretmenler Görevlerine Geri Dönebilir! MEB'den Yeni Düzenleme”, 07 Nisan 2023. <https://ensonmedya.com/emekli-ogretmenler-gorevlerine-geri-donebilir-mebden-yeni-duzenleme-2019h.htm>
- Entrepreneur Staff: “Frictional Unemployment: Causes, Examples and More”, ENTREPRENEUR, JAN 20, 2023. <https://www.entrepreneur.com/growing-a-business/frictional-unemployment-causes-examples-and-more/443112>
- Erzurum Valiliği: “Yaşlılara Gösterilen Önem, O Toplumun Uygarlık Göstergesi Olarak Değerlendirilmektedir”, e.t. 29.05.2023. <http://erzurum.gov.tr/yasli-lara-gosterilen-onem-o-toplumun-uygarlik-gostergesi-olarak-degerlendirilmektedir>
- ESCAP, The Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: “Long-term Care of Older Persons in Japan”, SDD-SPPS Project Working Papers Series: Long-Term Care For Older Persons In Asia And The Pacific, (Bangkok: Social Development Division-SDD), 2015, pp.32.
- Esnaf ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu: 1479 sayılı, Sayı: 13956, Yayımlandığı R. Gazete : Tarih : 14/9/1971
- EU, European Commission: “European Employment Observatory Review Employment Policies to Promote Active Ageing 2012”, (Luxembourg: Publications Office of the European Union), April 2012, pp.1-40. DOI:10.2767/62696
- EU, European Union: “Interreg 2 Seas mers zeeën, “Silver Economy Accelerating Strategies (SEAS) 2 Grow/ Strategic Guide Steps for supply and demand actors to consider when innovating in the Silver Economy sector in Belgium, France, the Netherlands and the UK”, December 2018. <https://agetechaccelerator.com/wp-content/uploads/2019/03/SEAS-2-Grow-Strategic-Guide-to-entering-the-Silver-Economy.pdf>

European Union- Eurostat: “Ageing Europe/ Looking At The Lives- Of Older People In The EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union, Statistical books,2020.
Doi:10.2785/628105,
ISBN 978-92-76-21520-2, Cat. No: KS-02-20-655-EN-N.

EC, European “European Network of Public Employment Services PES
Commission: Strategies in Support of an Ageing Workforce Study
report”, November 2019, 1-81.
Doi: 10.2767/535792

EC, European “European Employment Policy Observatory Review
Commission: Stimulating job demand: the design of effective hiring
subsidies in Europe”, European Union, 2014,1-60.
doi:10.2767/22824 (online)

EC, European “Austrian project meets challenges facing ageing
Commission: workforce”, 18.11.2020.
[https://ec.europa.eu/european-social-fund-
plus/en/news/austrian-project-meets-challenges-facing-
ageing-workforce](https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en/news/austrian-project-meets-challenges-facing-ageing-workforce)

EUROSTAT: “Ageing Europe - statistics on working and moving into
retirement”, October 2023.

Eyster, L., Johnson, “Current Strategies To Employ And Retain Older
Richard W. and Toder, Workers”, Final Report (The Urban Institute;
Eric: Washington), January 2008, pp. i-38.
[https://wdr.doleta.gov/directives/attach/TEN/ten2007/TE
N34-07.pdf](https://wdr.doleta.gov/directives/attach/TEN/ten2007/TE
N34-07.pdf)

Falkenstein, M., Möller, “Age, Aging And Labor—Consequences For Individuals
Joachim and Staudinger, And Institutions”, Springer 44:293–294, 11 October
Ursula M.: 2011,pp.1.
DOI 10.1007/S12651-011-0094-2.

Fang, T., Gunderson, Morley and Lee, Byron: “Can Older Workers Be Retrained? Canadian Evidence from Worker-Firm Linked Data”, Discussion Paper Series IZA DP No. 14282(Germany), April 2021, pp.1-33.

Federal Statistical Office: “Older people in Germany and the EU”, (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden), 2016, pp.1-100.

Federal Ministry Republic of Austria Labour and Economy: “Labour Market Policy Austria –Overview”, Reporting Year 2022, Vienna, 2023, 1-207.

Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection: “Partial Pension – Extended Part-Time Work for Older Workers”, et. 21.10.2023.
<https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/Social-Insurance/Pension-Insurance/Types-of-Pension/Partial-Pension-%E2%80%93-Extended-Part-Time-Work-for-Older-Workers.html>

Federal Ministry Republic Of Austria Social Affairs Health Care And Consumer Protection: “National Report Austria Fourth review and appraisal of the implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing 2002 and the Regional Implementation Strategy (MIPAA /RIS) 2018 – 2022, November 2021, 1-58.

Feinsod, Roselyn R. and Davenport, Thomas O.: “The Aging Workforce: Challenge or Opportunity?”, **World at Work Journal**, Vol. 15, Issue. 3, (Third Quarter), 2006, pp.14-23.

Ferraro, Kenneth F.: “The Gerontological Imagination”, **Gerontology Perspectives And Issues Fourth Edition**, Ed. Janet M. Wilmoth And Kenneth F. Ferraro, (New York: Springer Publishing Company), 2013, pp.1-19.

Fialová, D., Kummer, I., Držaić, Margita, and Leppee, Marcel: “Ageism in Medication Use in Older Patients”, **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer (International Perspectives on Aging vol 19; Springer), 2018, pp.213-240.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Finkelstein R., Block, Dorian and Butler, Robert N: “The Advantages of Older Workers
10 Advantages of Retaining and Hiring Older Workers: Lessons from NYC Small Businesses,” Columbia University Mailman School of Public Health.
<https://www.publichealth.columbia.edu/file/7352/download?token=3OeQJMtH>

Finkelstein, Joseph and Newman, David: “The Third industrial revolution: A special challenge to managers”, **Organizational Dynamics**, volume 13, Issue 1, Summer 1984, pp.53-65.
[https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90031-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90031-7)

Finnish centre for pensions: “Year-by-Year Changes”, e.t.:20.09.2021.
<https://www.etk.fi/en/finnish-pension-system/pension-reforms/previous-pension-reforms/year-by-year-changes/>

Fischer, Ivan: “Seasonal Unemployment: Definition, Causes & Effects”, 17 December 2022.
<https://brusselsmorning.com/seasonal-unemployment-definition-causes-effects/28691/>

Flichy Grangé Avocats: “Employment Law Overview France 2019-2020”, (L&E Global), pp.1-35.
https://knowledge.leglobal.org/wp-content/uploads/sites/2/LEGlobal-Employment-Law-Overview_France_2019-2020.pdf

Flood, Lennart and Islam, Nizamul: “The rise of working pensioners: the Swedish case”, **Nordic Tax Journal**, Vol. 2016, No. 1 (De Gruyter Open), May 2016, pp.41-66.
DOI: <https://doi.org/10.1515/ntaxj-2016-0003>

Flores, Manuel and Kalwij, Adriaan: “What Do Wages Add to the Health-Employment Nexus? Evidence from Older European Workers”, Oxford Bulletin Of Economics And Statistics, Vol. 81 Issue 1, (Wiley-Blackwell), February 2019, pp.123-145.
DOI:10.1111/obes.12257

Focarelli, Dario and Zanghieri, Paolo: “Labour Force Participation of Older Workers in Italy:Trends, Causes and Policy Issues”, The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice. 30(4), (Palgrave Macmillan), 2005, pp.711-723.
DOI:10.1057/palgrave.gpp.2510047

Fonseca, R., Lord, Simon and Parker, Simon C.: “Self-Employment at Older Ages in Canada”, Cahier de recherche Working paper (Cahier de recherche sur les enjeux économiques intergénérationnels), February 2020), pp.1-39.

Fonte, Giuseppe and Jones, Gavin: “Italy readies pension reform, may end early retirement scheme ahead of schedule”, Reuters, 23 January, 2020, e.t.:30.09.2021. <https://www.reuters.com/article/us-italy-pensions-reform-idUSKBN1ZM1WN>

Francis, M. Princy: “Concepts And Theories Of Aging”, Slideshare, (Oct 11, 2018), Slayt No 22, e.t.: 05.03.2021. <https://Www.Slideshare.Net/Princyfrancism/Concepts-And-Theories-Of-Aging#:~:Text=THE%20CLINKER%20THEORY%20%E2%80%A2%20The,%2C%20heart%2C%20nerves%20and%20brain>

Fredvang, Marthe and Biggs, Simon: “The Rights Of Older Persons, Protection And Gaps Under Human Rights Law”, Brotherhood of St Laurence and University of Melbourne Centre for Public Policy; August 2012.

- Friedberg, Leora: "The Impact Of Technological Change On Older Workers: Evidence From Data On Computers", University Of California, San Diego, Department Of Economics, Discussion Paper 99-11/June 1999,32.
- Frolik, Lawrence A.: "What Is Elderlaw?", **Aging And The Law: An Interdisciplinary Reader**, ed.Lawrence A. Frolik (Philadelphia: Temple University Press),1999, pp.4
- Frothingham, Scott: "Chronological Aging and Biological Aging", **Healthline**, 2019. e.t.:21.06.2021.
<https://www.healthline.com/health/chronological-ageing>
- Fuchs, M., Zolyomi, E., Danaj, Sonila and Scoppetta, Anette: "Social And Employment Policies In Austria", European Centre For Social Welfare Policy And Research (Policy Department For Economic, Scientific And Quality Of Life Policies; Austria, April 2018, pp.1-40
- Gajewski, Pawel: "Labour Market Measures in Poland 2008–13: The Crisis and Beyond", (International Labour Office, Research Department. – Geneva: ILO), 2015, pp.1-76.
ISBN 978-92-2-129776-5
- Gallistl, Vera: "Cultural Exclusion in Old-Age: A Social Exclusion Perspective on Cultural Practice in Later Life", **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer),2021, pp.259-274.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- GAO, United States Government Accountability Office: "Older Workers Other Countries' Experiences with Phased Retirement", Report to the Special Committee on Aging (U.S. Senate)February 2019, pp. 1-42.
<https://www.gao.gov/products/gao-19-16>

García, Héctor and Miralles, Francesc: “Ikigai: The Japanese Secret To A Long And Happy Life”, New york; Penguin Books- Penguin Random House,2017.

Gasiorowski-Denis, Elizabeth: “The Silver Economy”, International Organization for Standardization, 7 March 2017.
<https://www.iso.org/home.html>

Gatz, M. and Pearson, C. G.: “Ageism revised and the provision of psychological services”, **American Psychologist**, Vol 43, No 3, (APA PsycArticles),1988, pp.184–188.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.43.3.184>

Gatz, M., Kasl- Godley, Julia E. and Karel, Michele J.: “Aging and Mental Disorders”, **The Handbooks Of Aging Fourth Edition**, ed. James E Birren and K. Warner Schaie, (San Diego : Academic Press),1996, pp.365-382.

Gayen, K., Raeside, Robert and McQuaid, Ronald W.: “Social Networks, Accessed and Mobilised Social Capital and the Employment Status of Older Workers: A Case Study”, **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol. 39, Issue 5/6, (Emerald Publishing Limited), May 28, 2019, pp. 1-34. DOI:10.1108/IJSSP-07-2018-0111

Genda, Yuji: “Who Really Lost Jobs in Japan? Youth Employment in an Aging Japanese Society”, **Labor Markets and Firm Benefit Policies in Japan and the United States**, ed. Seiritsu Ogura, Toshiaki Tachibanaki & David A. Wise(University Of Chicago Press), January 2003, pp.103-134.
ISBN 0-226-62094-8

- Gendron, Bénédicte: “Older workers and active ageing in France: the changing early retirement and company approach”, **The International Journal of Human Resource Management**, Vol. 22, No. 6, (Taylor & Francis), March 2011, pp.1221–1231.
DOI: 10.1080/09585192.2011.559095
- Ghilarducci, Teresa: “Older Workers Are Being Pushed Out Of Work”, Aug 10, 2021, <https://www.forbes.com/sites/teresaghilarducci/2021/08/10/older-workers-are-being-pushed-out-of-work/?sh=579f17ac1ad0>
- Giles, Sarah E.: Gray Matters: Aging In The Age Of #Grannyhair. Blacksburg: The Virginia Polytechnic Institute -State University, Master Thesis,2017.
- Glinskaya, Elena: “Government Stewardship of Elderly Care”, **Social Protection And Jobs 2019 Core Sources** (Washington d.c.: october 28 - november 8), 2019, e.t:21.03.2021. <http://pubdocs.worldbank.org/en/650961574287997386/S PJCC19-PCC-D3S3-Glinskaya-Government-Stewardship-of-Elderly-Care.pdf>
- Government of Canada: “Addressing the challenges and opportunities of ageing in Canada”, Prepared for the United Nations Commission for Social Development for the 5th Anniversary of the 2002 United Nations Second World Assembly on Ageing (UN),2002, pp. 1-.32. https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/review_map/Canada.pdf
- Government of Canada: “Learning Nation: Equipping Canada’s Workforce With Skills For The Future”, (Advisory Council On Economic Growth; December 1, 2017, pp.1-26. https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/home-accueil_en.html#:~:text=The%20Minister%20of%20Finance%20established,sustained%20long%2Dterm%20economic%20growth.

Government of Canada: “The Canada Pension Plan and Enabling active participation in the labour force and the community”, Action for Seniors report, e.t.:17.10.2021.
<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/seniors-action-report.html#tc3b>

Government of Western Australia Department of Commerce: “Understanding the safety and health needs of your workplace Older workers and safety”, WorkSafe ,Western Australia, 1999-2016,1-30

Government Office for Science: “Future of an Ageing Population”, (London), July 7, 2016), pp.1-124.
<https://www.gov.uk/government/publications/future-of-an-ageing-population>

Göçümlü, Burcu Ç. ve Şimşek, Utku: “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bilgin: EYT düzenlemesini ocak ayı içinde Meclis'e takdim edeceğiz”, Anadolu Ajansı, 29.12.2022.
<https://www.aa.com.tr/tr/gundem/calisma-ve-sosyal-guvenlik-bakani-bilgin-eyt-duzenlemesini-ocak-ayi-icinde-meclise-takdim-edecegiz/2775786>

Gökbayrak, Şenay: “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”,
https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/1880/mod_resource/content/1/YA%C5%9ELILARA%20Y%C3%96NEL%C4%B0K%20SOSYAL%20POL%C4%B0T%C4%B0KALAR.pdf

Gökyay, Orhan Şaik: “Dede Korkut”, TDV İslâm Ansiklopedisi, e.t.29.05.2023. <https://islamansiklopedisi.org.tr/dede-korkut>

Graf, N., Hofer, Helmut and Ebmer, Rudolf Winter: “Labour Supply Effects of a Subsidised Old-Age Part-Time Scheme in Austria”, Discussion Paper series (Germany; Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor-IZA), no 4239, June 2009, pp.1-19.

Greenberg, J., Schimel, Jeff and Mertens, Andy: “Ageism: Denying The Face Of The Future”, **Ageism: Stereotyping And Prejudice Against Older Persons**, Ed. Todd D.Nelson (Cambridge- Massachusetts Institute of Technology:MIT Press), 2004, pp.42.

Grigoryeva, I., Parfenova, Oksana and Dmitrieva, Alexandra: “Social Policy for Older People in the Post Soviet Space: How Do Pension Systems and Social Services Influence Social Exclusion?”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofie Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.385-395.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8

Guillemard, Anne- Marie: “İnternational Perspectives On Early Withdrawal From The Labor Force”, **States, Labor Markets, And The Future Of Old-Age Policy**, ed. John Myles and Jill Quadagno, 224, Philadelphia: Temple University Press, 1991.

Gyarmati, Andrea: “Ageing and Care for the Elderly in Hungary General Survey and Problems”, (Budapest: Friedrich Ebert Stiftung, April 2019, pp. 1-26. e.t.:25.03.2021.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/15482.pdf>

HaberTürk: “EYT yasasında son dakika: EYT düzenlemesi Meclis'te imzaya açıldı”, e.t.:26.01.2023.
<https://www.haberturk.com/eyt-ne-zaman-meclis-e-gelecek-bakan-bilgin-acikladi-2023-eyt-ilk-maas-ne-zaman-yatacak-3559059>

Halvorsen, Bjørn Einar: “High and rising senior employment in the Nordic countries”, **European Journal of Workplace Innovation**, Volume 6, Issues 1-2, March 2021, pp.130

Hamczyk, Magda R., “Biological Versus Chronological Aging- JACC Focus Seminar”, **Journal Of The American College Of Cardiology**, Vol. 75, No. 8, (Elsevier), March 2020, pp. 919-930. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2019.11.062>
Vicente:

Hammarström, Gunhild: “The construct of intergenerational solidarity in a lineage perspective: A discussion on underlying theoretical assumptions”, **Journal of Aging Studies**, volume 19, Issue 1, (Elsevier), February 2005, pp. 33-51. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2004.03.009>

Harasty, Claire and Ostermeier, Martin: “Population Ageing: Alternative measures of dependency and implications for the future of work”, ILO Working Paper 5 (International Labour Organization), June 2020), pp.1-50.

Hardy, Melissa: “Rethinking Retirement”, **Handbook of Sociology of Aging** ed. Richard A. Settersten and Jacqueline L. Angel (Springer, New York, NY), March 04, 2011, pp.213-227. doi.org/10.1007/978-1-4419-7374-0

Hardy, W., Kielczewska, A., Lewandowski, Piotr and Magda, Iga: “Job retention among older workers in central and Eastern Europe”, **Baltic Journal Of Economics**, Vol. 18, No. 2 (Taylor & Francis Group), 2018, pp. 69-94. DOI:10.1080/1406099X.2018.1514562

Hardy, W., Keister, Roma and Lewandowski, Piotr: “Do entrants take it all? The evolution of task content of jobs in Poland”, *Ekonomia. Rynek, gospodarka, społeczeństwo*, Vol 47 (Uniwersytet Warszawski), 2016, pp. 23-50. DOI: 10.17451/eko/47/2016/206, ISSN: 0137-3056, www.ekonomia.wne.uw.edu.pl

- Harlan, Chico and Pitrelli, Stefano: “Retired doctors in Italy are heading back into the fray to treat coronavirus patients”, The Washington Post., March 28, 2020. e.t.:20.07.2022.
https://www.washingtonpost.com/world/europe/italy-coronavirus-doctors-retired/2020/03/28/075dbda0-6f0f-11ea-a156-0048b62cdb51_story.html
- Harper, Sarah: “Working In Later Life: From Yesterday’s Older Worker To Tomorrow’s Key Talent”, **Older Workers In Europe**, ed. Anthony Chiva, and Jill Manthorpe, Maidenhead, England ; New York, NY : Open University Press, 2009,pp.1-177.
- Hashimoto, Akiko and Ikels, Charlotte: “Filial Piety In Changing Asian Societies”, **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**. ed. Malcolm L.Johnson,439-440,Cambridge University Press, 2005.
- Hayran, Osman: “Doğumda Yaşam Beklentisi” (Halk Sağlığı Kavramları Video Sözlüğü-H Sözlük: video kaydı), 21 Ağu 2016.
https://youtu.be/tFgH_Dx_0H0
- Hayran, Osman: “Kaba Doğum ve Kaba Ölüm Hızları” (Halk Sağlığı Kavramları Video Sözlüğü-H Sözlük: video kaydı), 8 Eyl 2016). https://youtu.be/f-nU_JNytKI
- Healthcare DENMARK: “Assisted Living A dignified elderly care in Denmark White Paper”, Editor in Chief: Anne Smetana, Associate Editor: Tina Liljendal Larsen, (Healthcare Denmark), 2019, pp. 1-36. e.t.:22.03.2021.
<https://www.healthcaredenmark.dk/media/plvbj4yz/elderly-care-v10919.pdf>
- Hébert, Benoît-Paul and Luong, May: “Bridge employment”, *Statistics Canada*- Catalogue no. 75-001-X (Perspectives), November 2008, pp.5-12.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2008111/article/10719/10719hl-fs-eng.htm>

- Hennekam, Sophie: “Employability of older workers in the Netherlands: antecedents and consequences”, **International Journal of Manpower**, Vol. 36 No. 6 (Emerald Group Publishing), 2015, pp.931-946.
DOI 10.1108/IJM-12-2013-0289
- Hertz, Thomas: “U.S. Hired Farm Workforce Is Aging”, May 01, 2019.
[https://www-ers-usda-gov.translate.goog/amber-waves/2019/may/us-hired-farm-workforce-is-aging/? x tr sl=en& x tr tl=tr& x tr hl=tr& x tr pto=sc](https://www-ers-usda-gov.translate.goog/amber-waves/2019/may/us-hired-farm-workforce-is-aging/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=tr&x_tr_hl=tr&x_tr_pto=sc)
- Herz, Diane E. and Rones, Philip L.: “Institutional barriers to employment of older workers.”, *Monthly Labor Review*. Vol. 112 Issue 4, Apr 89, pp.14-21. ISSN:0098-1818
- Heywood, John S. and Sieber, W. Stanley: “Understanding the Labour Market for Older Workers: A Survey”, IZA Discussion Paper No. 4033 (IZA), February 2009, pp.1-24.
<https://www.iza.org/>
- Higo, Masa and Williamson, John B.: “Global Aging”, **Handbook of Sociology of Aging**, ed. Richard A. Settersten and Jacqueline L. Angel (Springer, New York, NY), March 04, 2011, pp.117-129.
doi.org/10.1007/978-1-4419-7374-0
- Higo, Masa: “Older Worker in National Contexts: A Japan-US Comparison”, **Journal of Population Ageing**, Vol 6, No 4 (Springer), December 2013, pp.305-322.
DOI:10.1007/s12062-013-9090-3
- Hipp, Christiane and Verworn, Birgit: “Silver Employment In Germany: Trends And Consequences For The Management Of An Ageing Workforce”, *Imploding Populations in Japan and Germany*, Vol 25, (International Comparative Social Studies; Brill), Jan 01,2011, pp.295-307.
<https://doi.org/10.1163/ej.9789004187788.i-545.103>

- Hirschi, Andreas: “The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice”, *Career Development Quarterly*, 66, 2018, pp. 192-204.
DOI:10.1002/cdq.12142
- Horlacher, David E. and MacKellar, Landis: “Population Ageing In Japan: Policy Lessons For South-Eastasia”, **Asia-Pacific Development Journal**, Vol. 10, No. 1, (ESCAP), 2003, pp.97-122.
DOI:10.18356/d7718c06-en
- Hoshi, I., Yamaguchi, Shinichiro and Takada, Nobuaki: “Changes In Elderly Employment And New Roles Of Silver Human Resources Centers”, NRI papers, no 214 (Nomura Research Institute), March 1, 2017, pp.1-10.
- Huaxia: “News Analysis: Pension reform on pace to become another major front for Italian gov't”, Xinhuanet News, 2021-03-05, e.t:30.09.2021.
http://www.xinhuanet.com/english/europe/2021-03/05/c_139784416.htm
- Hummert, Mary Lee: “Multiple Stereotypes Of Elderly And \Bung Adults:A Comparison Of Structure And Evaluations”, **The American Psychological Association**, Vol 5/No 2, 1990, pp.182-193.
- Hutchings, K., Wilkinson, Adrian and Brewster, Chris: “Ageing academics do not retire - they just give up their administration and fly away: a study of continuing employment of older academic international business travellers”, **International Journal of Human Resource Management**, Vol. 33 Issue 7, Apr.2022, pp.1-47.
DOI:10.1080/09585192.2020.1754882.
- Huzurevleri İle Huzurevi Yaşlı Bakım Ve Rehabilitasyon Merkezleri Yönetmeliği: Resmî Gazete Tarihi: 21.02.2001 Resmî Gazete Sayısı: 24325.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4414&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

HÜ, Hacettepe “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü- Doğurganlık, Aile
Üniversitesi Nüfus Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı
Etütleri Enstitüsü: Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008”, (Ankara:
Hacettepe Üniversitesi), 2008, pp.1-82

Hürriyet: “Emeritus profesör nedir?”, Şubat 07, 2020.
<https://www.hurriyet.com.tr/gundem/emergitus-profesor-nedir-41442586>

Ilmarinen, Juhani: “Ageing Workers in Finland and in the European Union: Their Situation and the Promotion of their Working Ability, Employability and Employment”, The Geneva Papers on Risk and Insurance Vol. 26 No. 4 (The International Association for the Study of Insurance Economics), October 2001, pp.623-641.

Ilmarinen, Juhani: “From Work Ability Research to Implementation”, **International Journal of Environmental Research and Public Health**,; 16(16): 2882, Aug. 2019.
DOI: 10.3390/ijerph16162882

ILO, International Labour Organization and OECD, Policy Briefs Canada (Meeting Of Labour And Organisation for Employment Ministers, Paris), september 26-27, Economic Co-operation and Development: 2011,pp.1-4. <https://www.oecd.org/els/48723921.pdf>

ILO, International Labour Organization: R162 - Older Workers Recommendation, (No. 162), 1980, e.t.15.05.2022.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

ILO, International Labour Organization: “Employment To Population Ratio By Sex And Age (%) -Annual”, e.t.:15.08.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer46/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_DWAP_SEX_AGE_RT_A

ILO, International Labour Organization: “Labour force participation rate by sex and age (%) - annual”, e.t.:15.08.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer45/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A

ILO, International Labour Organization: “Median age of the labour force by sex”, November.2020,e.t.:06,05.2022.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer12/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2MDN_SEX_NB_A

ILOSTAT , International Labour Organization: “Employment to population ratio by sex and age (%) annual”, *Germany*, e.t.:01.09.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer6/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A

ILOSTAT, International Labour Organization: “Employment to population ratio by sex and age (%) annual ”, e.t.:01.09.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer6/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A

ILOSTAT, International Labour Organization: “Labour force by sex and age (thousands)-Annual”, *Germany* e.t.:18.12.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer36/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A

ILOSTAT, International Labour Organization: “Population-And-Labour-Force” e.t.:18.12.2021.
<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

ILOSTAT, International Labour Organization: “Employment to population ratio by sex and age (%) annua”, *Croatia*, .e.t.:01.09.2021.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer6/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A

ILOSTAT, International Labour Organization: “Population And Labour Force”, e.t.: 05.05.2023
<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

ILOSTAT, International Labour Organization: “Working age population by sex and age”, e.t.05.05.2023.
https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer19/?lang=en&id=POP_XWAP_SEX_AGE_NB_A

ILOSTAT, International Labour Organization: “Statistics on employment”, e.t.05.05.2023.
<https://ilostat.ilo.org/topics/population-and-labour-force/>

ILOSTAT, International Labour Organization: “Statistics on employment”, e.t.06.05.2023
<https://ilostat.ilo.org/topics/employment/#>

ING Economics Department: “Elderly Care And Housing Demand In The EU, Golden Opportunities, But Mind The Cultural Gap”, May 2019, pp.1-18.
[https://think.ing.com/uploads/reports/ING -
Elderly care and housing demand in the EU -
May 2019 1.pdf](https://think.ing.com/uploads/reports/ING_-_Elderly_care_and_housing_demand_in_the_EU_-_May_2019_1.pdf)

Inoue, Sadahiko: “Japanese trade unions and their future: Opportunities and challenges in an era of globalization”, International Institute for Labour Studies-Discussion papers series, no 106 (Geneva : International Institute for Labour Studies, 1999, pp.1-38.
[https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/
alma993375973402676](https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/alma993375973402676)

IOSH-Institution of Occupational Safety and Health: “The health, safety and health promotion needs of older workers-Building an evidence base for a diverse workforce”, Research summary, 2003,1-12.
[https://iosh.com/media/1574/the-health-safety-and-health-
promotion-needs-of-older-workers-summary-report.pdf](https://iosh.com/media/1574/the-health-safety-and-health-promotion-needs-of-older-workers-summary-report.pdf)

Irwin, Sarah: “Later Life, İnequality And Sociological Theory”, **Ageing And Society**, 19, Cambridge University Press, November 01, 1999, pp.691-715. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0144686X99007588>

İslam, Aminul: “Position Of The Rural Elderly İn Familial Decision Making: A Sociological Study”, **International Journal Of Aging Research- IJOAR**, 3:65, 2020, pp.2-12. DOI: 10.28933/IJOAR.

İBB Toplu Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü: “Şoför Yaş Sınırı Uygulaması İle İlgili Açıklama”, 17.04.2023. <https://tuhim.ibb.gov.tr/haberler/sofoer-yas-siniri-uygulamas%C4%B1-ile-%C4%B0lgili-ac%C4%B1klama/>

İLBEY, Ahmet Doğan: “Batılılara göre yaşlılar üretmeyen tüketicidir hemen ölmelidirler”, 11.12.2021. türkiye yazarlar birliği, <https://www.tyb.org.tr/batililara-gore-yasli-lar-uretmeyen-tuketici-dir-hemen-olmelidirler-21561yy.htm>

İnan, Afet: “Türkiye Cumhuriyeti ve Türk Devrimi”, TTK, 1998, s.1-244. ISBN:9789751602947

İnan, Mert: “Yalnızlık Sanki Ömür Boyu”, Milliyet, e.t.24.01.2021. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/yalnizlik-sanki-omur-boyu-6413706>

İnan, Mert: “Hiç Bu Kadar Çaresiz Ve Yalnız Hissetmemiştik”, *Milliyet* e.t.:25.01.2021. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/hic-bu-kadar-caresiz-ve-yalniz-hissetmemistik-6414306>

İnsan Hakları Evrensel İnsan hakları evrensel beyannamesi, e.t.14.07.2022.
Beyannamesi: <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf>

İş Kazaları, Meslek 4772 sayılı, Resmi Gazete Sayı 6051, 27/6/1945,
Hastalıkları ve Analık
Sigortası Kanunu:

İşçi Sigortaları Kurumu 4792 Sayılı, Resmi Gazete Sayı.6058 , 09.07.1945.
Kanunu:

İÜAUZEF, İstanbul “Yaşlanma Sosyolojisi”, Sosyolojiye Giriş 2, Bahar
Üniversitesi Açıköğretim Dönemi: 2021.
Fakültesi: https://cdnacikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Bahar/sosyolojiye_giris_2/13/index.html#:~:text=%C3%96zetle%3B%20ya%C5%9Flanma%20sosyolojisi%2C%20mikro%20ve,%C3%A7er%C3%A7evesinde%20ya%C5%9Flanma%2Fya%C5%9Fl%C4%B1%C4%B1k%20olgusunu%20ara%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1r

İÜEF Sosyoloji Bölümü: “İÜEF Sosyoloji Bölümü - Yaşlılık Atölyesi”, *YouTube*,
1-2 Ekim 2018.
<https://youtu.be/zynvcqU5ZTA>

Jackson, Richard: “The End of U.S. Demographic Exceptionalism”, *Critical Issues*, (The Terry Group and the Global Aging Institute), March 24, 2021, no.1, pp.1-14.

Jamet, Marie and El- “The rise of elderly workers: The Europeans defying
Atillah, Imane: retirement norms and working past the age of 70”,
euronews.next, 22/02/2023.
<https://www.euronews.com/next/2023/02/22/the-rise-of-elderly-workers-who-works-beyond-the-age-of-65-or-75-in-europe>

- Jasmin, Alyssa Farha and Rahman, Amanina Abdur: “Does Elderly Employment Reduce Job Opportunities for Youth?”, Research & Policy Briefs From the World Bank Malaysia Hub, August 9, 2021, pp.1-4.
- Jaussaud, J., Martine, Julien and Debroux, Philippe: “Elderly Workers in Japan The need for a New Approach”, **Journal Transition Studies Review**, Vol 24, No 2 (Springer Verlag), 2017, pp.31-43.
DOI :10.14665/1614-4007-24-2-004
- Ji, Eun Jeong: “The relationship between youth employment and older persons’ employment in 20 OECD countries”, **International Labour Review**, Vol. 156, Issue. 3–4 (Wiley Blackwell), Dec. 2017, pp. 423-442.
DOI: 10.1111/j.1564-913X.2014.00024.x.
- Jung, Min-A and Jungui, Lee: “Mind The Gap South Korea Employee”, **The Sloan Center on Aging & Work**, (Boston College), May 2009, pp.1-16.
<https://www.bc.edu/bc-web/schools/ssw/sites/center-on-aging---work.html>
- Jung, Min-A: “The Impact of the Minimum Wage on Older Workers in South Korea”, PhD Thesis (Department of Sociological Studies The University of Sheffield), September 2019, pp.1-304.
- JEED, Japan Organization for Employment of the Elderly: “Support for Employers Concerning Elderly Employment”, et.14.10.2023.
<https://www.jeed.go.jp/english/elderly/index.html#outline>
- Jütersonke, Oliver and Kobayashi, Kazushige: “Employment and Decent Work in Fragile Settings: A Compass to Orient the World of Work”, Geneva-Switzerland, 2015,1-44.

- Kabwasa, Nsang O’khan: “The Eternal Return- In Africa Old Age Is A Privileged Momentin The Endless Circle Of Life”,The Unesco Courier , 36 FF, Paris:Unesco,1982, pp.14-15.
- Kagan, Julia: “Lump of Labor Fallacy”, Investopedia, November 06, 2020, e.t:18.07.2022.
<https://www.investopedia.com/terms/l/lump-of-labour-fallacy.asp#:~:text=The%20lump%20of%20labor%20fallacy%20is%20the%20mistaken%20belief%20that,else%2C%20or%20vice%2Dversa>.
- Kala, Eyüp Sabri: “Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukuku (1865 -1923) Sosyal Güvenlik Mevzuatı ve Sosyal Sigortaların Kuruluşu”, İstanbul: Hiperlink Yayınları, 2018, s.1-143.
ISBN: 978-605-281-098-9
- Kalabina, Elena G., Gazizova, Maiya R. and Khussainova, Zhibek S: “Structural Dynamics of Employment of Older People in the Eurasian Economic Union Countries”, Economy of Region. 17 (Institute of Economics of the Ural Branch of the RAS),2021, pp. 842-854.
DOI:10.17059/ekon.reg.2021-3-9
- Kalache, A., Barreto, Sandhi Maria and Keller, Ingrid: “Global Ageing: The Demographic Revolution In All Cultures And Societies”, **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**, ed. Malcolm L.Johnson, 30,Cambridge University Press, 2005.
- Kalinga, Kirti K. and Kumar, Renuka: “Sociology Of Ageing”, Ma Sociology-Paper 18, Directorate Of Distance & Continuing Education Utkal University DDCEUTKAL, e.t.27.02.2021.
[“https://ddceutkal.ac.in/Download_Syllabus_And_Courses_Of_Studies.Asp”](https://ddceutkal.ac.in/Download_Syllabus_And_Courses_Of_Studies.Asp).
- Kalwij, A., Kapteyn, Arie and De Vos, Klaas: “Why Are People Working Longer In The Netherlands?”, Nber Working Paper Series-Working Paper 24636 (National Bureau Of Economic Research), May 2018, pp. 1-33.
<http://www.nber.org/papers/w24636>

- Kanca, Osman Cenk: “1950-1960 Arası Türkiye’de Uygulanan Sosyo-Ekonomik Politikalar”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, , Cilt: 9, Sayı 19, Yıl: 2012, s.47-63.
- Karakovski, L., DeGama, Nadia and McBey, Kenneth: “Facilitating the Pygmalion effect: The overlooked role of subordinate perceptions of the leader”, **Journal Of Occupationaland Organizational Psychology**, Volume 85, Issue 4 (The British Psychological Society), December 2012, pp.579-599.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2012.02056.x>
- Karayolu Yönetmeliği: Taşıma Madde 34.
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=24299&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Karpinskaa, K., Henkens, K., Schippers, Joop and Wang, Mo: “Training opportunities for older workers in the Netherlands: A Vignette Study”, Research in Social Stratification and Mobility Volume 41 (Elsevier), September 2015, pp. 105-114.
<https://doi.org/10.1016/j.rssm.2015.03.002>
- Katz, D. and Braly, K. W: “Racial prejudice and racial stereotypes”, **The Journal of Abnormal and Social Psychology**, Vol 30, No 2, (APA PsycArticles), 1935, pp. 175–193.
<https://doi.org/10.1037/h0059800>.
- Keating, Norah and Cheshire-Allen, Maria: “Introduction: Policy to Reduce Late-Life Social Exclusion – From Aspirations to Action”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofie Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp. 353-358. Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Khanacademyturkce: “Stereotip, Stereotip Tehdidi Ve Kendi Kendini Gerçekleştiren Kehanetler (Sosyoloji)”, Youtube, 25 Ağu 2015. 0:38-0:50. https://youtu.be/Czy_Yidyfp4

- Kielczewska, Aneta and Lewandowski, Piotr: "Population ageing and the labour supply in Poland up to 2050", Population Ageing, Labour Market And Public Finance In Poland (European Union; Warsaw), 2017, pp.11-17. ISBN 978-92-79-66266-9, DOI:10.2775/9.
- Kii, Toshi: "Retirement In Japan", **States, Labor Markets, And The Future Of Old-Age Policy**, ed. John Myles and Jill Quadagno, , Philadelphia:Temple University Press, 1991, pp.264-287
- Kim, Sanghee: "Factors affecting employment retention among older workers in South Korea", **Working with Older People**, Volume 20 Issue 1 (Emerald Publishing), 2016, pp. 14-22. <https://doi.org/10.1108/WWOP-07-2015-0014>
- Kim, Seongsu and Feldman, Daniel C.: "Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement", **The Academy of Management Journal**, Vol. 43, No. 6, December 2000, pp. 1195-1210. <https://doi.org/10.2307/1556345>
- Kimmel, Douglas C.: Adulthood And Aging An Interdisciplinary, Developmental View, (New York :John Wiley & Sons), 1990.
- Kite, M. E., Deaux, K. and Miele, M.: "Stereotypes of young and old: Does age outweigh gender?", **Psychology and Aging**, Vol 6, No 1, (APA PsycArticles), 1991, pp.19–27. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.6.1.19>.
- Klimczuk, Andrzej: "Comparative analysis of national and regional models of the silver economy in the European Union", **International Journal of Ageing and Later Life**, 2016, pp.1-29. doi: 10.3384/ijal.1652-8670.15286
- KLSI, Korea Labor & Society Institute: "Korea Labor Policy Agenda 2020", (FriedrichEbert-Stiftung), 2020, pp. 1-36. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/seoul/16468.pdf>

- Knight Frank: “European Healthcare Elderly Care Market, Research 2020”, (Knight Frank Research), 2020, pp.1-9. et: 24.03.2021.
<https://content.knightfrank.com/research/656/documents/en/european-healthcare-care-homes-elderly-care-market-2020-6902.pdf>
- Kodama, Takashi: “Elderly Employment In Japan-Policy For Extending Working Life”, Japan’s Economy (DAIWA institute of research), October 21, 2015, pp. 1-18.
- Koelldorfer, B., Metzler, Birgit and Binder, Siegfried: “Age-friendly hospitals and health services: Five dimensions for practical implementation”, 28th international conference on health promoting hospitals and health”, Paris, 12 October 2021, 1-250.
- Koller, Eva: “The Impact of the Fourth Industrial Revolution on Potentially Disadvantaged Groups”, Department of Economic History and International Relations Master’s Thesis in Economic History with specialization in Global Political Economy Stockholm University, Autumn 2021, pp.1-65.
- Kondo, Ayako and Shigeoka, Hitoshi: “The Effectiveness Of Demand-Side Government Intervention To Promote Elderly Employment: Evidence From Japan”, **ILR Review**. Vol. 70 Issue 4 (Industrial & Labor Relations Review), Aug. 2017, pp.1008-1036.
DOI:10.1177/0019793916676490
- Konle-Seidl, Regina: “Retention and Re-integration of older workers into the labour market: What works?”, IAB Discussion Paper Articles on labour market issues, 2017,1-40.
- Kozlov, Victor: “The Fires Of Winter- A Joint US-Soviet Enquiry Into Extreme Old Age”, THE Unesco Courier, Ed. Edouard Glissant. 36 FF/ Paris: Unesco,1982, pp.10-13,

Krekula, C., Nikander, Pirjo and Wilińska, Monika: “Multiple Marginalizations Based on Age: Gendered Ageism and Beyond”, International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen)-**Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium; springer), 2018, pp.33-45.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Kubbealtı Lugatı, “Harem”, Erişim Tarihi: 16.02.2021,
[Http://Www.Lugatim.Com/S/Harem](http://www.lugatim.com/s/harem)

Kucharczyk, Maciej: “Social Exclusion in Older-Age and the European Pillar of Social Rights”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofie Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.421-431.
[Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8).

Kudins, Janis: “Involvement Of Older People In Employment In Latvia”, Economic Science for Rural Development Conference Proceedings. Issue 53, (LLU ESAF), May 12-15, 2020, pp. 197-203.
DOI: 10.22616/ESRD.2020.53.023

Kulaksız, Muhammed Yusuf: “Tanzimat’tan Cumhuriyet’e (sivil) Memurların emeklilik sistemi”, yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999, s.1-159.

Kuroishi, M., Nagata, T., Hino, A., Tateishi, S., Ogami, A., Tsuji, M., Matsuda, S., Mori, Koji and Fujino, Yoshihisa: “Prospective Cohort Study of Sociodemographic and Work-Related Factors and Subsequent Unemployment under COVID-19 Pandemic”, **International. Journal Environmental Research and Public Health**, 19(11), 6924, 2022, pp. 1-10.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19116924>

Kutlu, Y., Kucuk, Leyla and Findik, Ummu Yildiz: “Psychometric Properties Of The Turkish Version Of The Fraboni Scale Of Ageism”, **Nursing And Health Sciences**, May 2012, pp.464-471.
DOI: 10.1111/J.1442-2018.2012.00717.X.

L&E Global-An Alliance Of Employers’ Counsel Worldwide: “Employment Law Overview Germany 2019-2020 Pusch Wahlig Workplace Law / Proud Member Of L&E GLOBAL”, (L&E Global; Brussels), 2019, pp.1-27.

Labaye, E., Roxburgh, C., Magnin, Clarisse and Mischke, Jan: “French employment 2020: Five priorities for action”, report (McKinsey Global Institute), March 2012, pp.1-44.
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/french-employment-2020>

Larsen, Mona and Pedersen, Peder J.: “Labour force activity after 65: what explain recent trends in Denmark, Germany and Sweden?”, **Journal for Labour Market Research**- 50 (Springer), 2017, pp.15-27.
DOI 10.1007/s12651-017-0223-7.

Larsen, Mona and Pedersen, Peder J.: “Labour force activity after 65: what explain recent trends in Denmark, Germany and Sweden?”, **Journal for Labour Market Research**; Vol. 50 Issue: 1 (Springer), August 2017, pp. 15-27.
DOI:10.1007/s12651-017-0223-7

- Lee, Chulhee and Lee, Jinkook: "Employment Status, Quality of Matching, and Retirement in Korea: Evidence from Korean Longitudinal Study of Aging", Working paper (Labor and Population-RAND), January 2011, pp.1-28.
https://www.rand.org/pubs/working_papers/WR834.html
- Lee, Jungmin: "The labor market in South Korea, 2000–2016", IZA World of Labor, December 2017, pp.1-11.
DOI: 10.15185/izawol.405
- Leombruni, Roberto and Villosio, Claudia: "Employability of Older Workers in Italy and Europe," LABORatorio R. Revelli Working Papers Series 43, (LABORatorio R. Revelli, Centre for Employment Studies, November 2005, pp. 1-21.
<https://econpapers.repec.org/paper/ccawplabo/43.htm>
- Leppiman, A., Riivits-Arkonsuo, Iivi and Pohjola, Anneli: "Old-Age Digital Exclusion as a Policy Challenge in Estonia and Finland", **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.409-420.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Lev, S., Wurm, Susanne and Ayalon, Liat: "Origins of Ageism at the Individual Level", International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen)-**Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium), Springer 2018, pp.51-72.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>.
- Levy, Becca R. and Banaji, Mahzarin R.: "Implicit Ageism", **Ageism: Stereotyping And Prejudice Against Older Persons**. Ed. T.D.Nelson (Cambridge. MA:The MIT Press), 2002, pp.49-69.

- Levy, Becca R.: “Age-Stereotype Paradox: Opportunity For Social Change”, **The Gerontological Society Of America**, Vol. 57, No. 2, March 30, 2017, pp.118–126. DOI:10.1093/Geront/Gnx059.
- Lewandowski, Piotr: “Employment in Poland – old is the new young”, Population Ageing, Labour Market And Public Finance In Poland (European Union; Warsaw), 2017, pp.23-29. ISBN 978-92-79-66266-9, DOI:10.2775/9.
- Lindqvist, Jessica: Ageism A Literature Review, Malmö:Malmö Högskola, Hälsa Och Samhälle, Thesis,2013.
- Li, Q., Huang, J., Luo, Renfu and Liu, Chengfang: “China’s Labor Transition and the Future of China’s Rural Wages and Employment”, **China & World Economy**, Vol. 21, No. 3 (Institute of World Economics and Politics, Chinese Academy of Social Sciences), 2013, pp.4-24.
- Lin, Monica H., Kwan, Virginia S. Y., Cheung, Anna and Fiske, Susan T.: “Stereotype Content Model Explains Prejudice for an Envied Outgroup: Scale of Anti-Asian American Stereotypes”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 31, issue 1 (Sage Journals), 2005, pp. 34-47. <https://doi.org/10.1177/0146167204271320>.
- Lindquist, Gabriella Sjögren and Wadensjö, Eskil: “Income Distribution among those of 65 Years and Older in Sweden”, IZA Discussion Paper No. 6745 (IZA - Institute of Labor Economics), July 2012, pp. 1-41. <https://www.iza.org/publications/dp/6745/income-distribution-among-those-of-65-years-and-older-in-sweden>
- Lindquist, Gabriella Sjögren and Wadensjö, Eskil: “Retirement, Pensions and Work in Sweden”, *The Geneva Papers on Risk and Insurance-Issues and Practice*, Vol. 34, No. 4, (Palgrave Macmillan Journals), October 2009, pp.578-590. DOI:10.1057/gpp.2009.21

- Liu, Yujia and Grusky, David B.: “The Payoff to Skill in the Third Industrial Revolution”, **American Journal of Sociology**, Vol. 118, No. 5 (The University of Chicago Press), March 2013, pp. 1330-1374. <https://doi.org/10.1086/669498>
- Lockton Compliance: Global “Netherlands releases pension reform framework”, Published On May 14, 2021, e.t:26.09.2021. <https://globalnews.lockton.com/netherlands-releases-pension-reform-framework/>
- Lokiec, Pascal: “Discrimination Law In France”, New Developments In Employmnet Discrimination Law- JILPT Report, No.6 (The Japan Institute For Labour Policy And Training), 2008, pp.1-202.
- Ludwig, Kurt Vogler and Düll, Nicola: “The German Labour Market in the Year 2030 A Strategic View on Demography, Employment and Education”, W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG Bielefeld – Germany), 2013, pp.1-199.
- Luzzi, Giovanni Ferro and Sonnet, Anne: “Work After The Age Of Fifty: Switzerland In An International Comparison”, CESifo DICE Report 4/2004, 54-58.
- Luxembourg: Publications Office of the European Union: “Ageing Europe Looking At The Lives Of Older People In The EU”, Theme: Population and social conditions Collection: Statistical books (European Union), 2019. <https://ec.europa.eu/eurostat/about/policies/copyright>
- Lynch, Terri: “The National Association of Older Worker Employment Services: Activities and Policies”, Public Administration, vol. 44 issue 5, Review. Sep/Oct84, pp. 444-447. DOI: 10.2307/975998.

- Mansour, Sari and Tremblay, Diane-Gabrielle: “What strategy of human resource management to retain older workers?”, **International Journal of Manpower**, Vol. 40 No. 1, (Emerald Publishing), 2019, pp. 135-153. DOI 10.1108/IJM-07-2017-0170
- Marlowe, Maria: “How Friendship, Optimism & Kindness Can Help You Live To 100 with Marta Zaraska”, YouTube, 0:00-30:00, 5 Kas 2020. https://www.youtube.com/watch?v=aYQCDMd9II&ab_channel=HealthybyMarlowe.
- Marshall, Victor W. and Marshall, Joanne Gard: “Ageing and Work in Canada: Firm Policies”, The Geneva Papers on Risk and Insurance Vol. 28 No. 4 (Blackwell Publishing), October 2003, pp.325-639.
- Marshall, Leni: “Aging: A Feminist Issue.” NWSA Journal 18, no. 1 (Indiana University Press), Spring 2006, pp. 7-13. DOI:10.1353/nwsa.2006.0014.
- Marshall, Victor W. and Taylor, Philip: “Restructing The Lifecourse: Work And Retirement”, **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**. ed. Malcolm L.Johnson, ,Cambridge University Press, 2005, pp.572-579.
- Martal, Abdullah: “Osmanlı İmparatorluğu'nda Emeklilik ve Buna İlişkin İlk Düzenlemeler”, XXIII. Türk Tarih Kongresi: Ankara 4-8 Ekim 1999, yayın: Ankara, TTK, 2002, pp.1691-1701.
- Marvell, Rosa and Cox, Annette: “What do older workers value about work and why?”, Institute for Employment Studies (Centre for Ageing Better; London), February 2017, pp.1-28.

MasterClass: “Structural Unemployment Definition: 3 Unemployment Examples”, Feb 23, 2023.
<https://www.masterclass.com/articles/structural-unemployment>

Matanle, Peter and Matsui, Kenji: “Lifetime Employment in 21st Century Japan Stability and Resilience Under Pressure in the Japanese Management System”, Emerging Perspectives In Japanese Human Resource Management ed. Sierk A. Horn, Wirtschaftspsychologie; Bd. 15 (Peter Lang; Berlin and New York), 2012, pp.15-44.
ISBN 978-3-631-62098-4

Mather, M., Jacobsen, Linda A., and Pollard, Kelvin M.: “Aging In The United States”, Population Bulletin, (Population Reference Bureau; Washington), Vol. 70, No. 2, December 2015, pp. 2-19.

Mayhew, Ken and Rijkers, Bob: “How To Improve The Human Capital Of Older Workers Or The Sad Tale Of The Magic Bullet”, EC-OECD Seminar on Human Capital and Labour Market Performance, Dec 8, 2004, pp.1-20.

Meenan, Helen and Broadbent, Graeme: “Law, ageing and policy in the United Kingdom”. **Journal of International Aging, Law & Policy**, Vol 2 (Stetson University-College of Law), 2007, pp.67-102.
<https://eprints.kingston.ac.uk/id/eprint/26787>

Memurin Kanunu: 788 sayılı, Resmi Gazete Sayı: 336, Resmî Ceride ile neşir ve ilâm: 31/ITI/1926

- Meyer-Ohle, Hendrik: “Labour Market And Labour Market Policies For The Ageing Society”, *The Demographic Challenge: A Handbook about Japan*, ed. Florian Coulmas, Harald Conrad, Annette Schad-Seifert, and Gabriele Vogt (Brill), 2008, pp. 947-962.
DOI: <https://doi.org/10.1163/ej.9789004154773.i-1199.393>
- Michael, C. Barth and William, McNaught: “The Impact of Future Demographic Shifts on the Employment of Older Workers”, *Human Resource Management.*, vol. 30, Issue 1, Spring 91, pp.31-44.
DOI:10.1002/hrm.3930300103
- Milliyet: “Balta Limanı Antlaşması Kısaca Özeti: Tarihi, Maddeleri (Şartları), Önemi Ve Özellikleri”, 28.07.2020
- Milner, Colin: “Building the foundation for active aging”, **The Journal on Active Aging** May/June 2013, pp.42-47.
<https://www.icaa.cc/activeagingandwellness/buildingthefoundationforactiveaging.pdf>
- Min, Deulle and Cho, Eunhee: “Patterns in quality of life according to employment among the older adults: the Korean longitudinal study of aging (2008–2014)”, **BMC Public Health**, Vol 18, Iss 1, (BioMed Central; BMC), 2018, pp.1-10.
DOI:10.1186/s12889-018-5296-x
- Ministry of Labor Republic of Korea: “Employment and Labor Policy in Korea”, Government Publication Registration No.11-1490000-000341-10, (KOREA,2008), 1-149.
- Mirabelle, Feeh: “Cultural Differeces In Elderly care-A Literature Review”, Degree Thesis (Kustaankartano Center for the Elderly: ARCADA University of Applied Sciences), 2013, pp.5-55.

Mohajan, Haradhan Kumar: "The Second Industrial Revolution has Brought Modern Social and Economic Developments", **Journal of Social Sciences and Humanities**, vol. 6, no. 1, 2020, pp.1-31.

Mohajan, Haradhan Kumar: "Third Industrial Revolution Brings Global Development", **Journal of Social Sciences and Humanities**, Vol. 7, No. 4,(MPRA Paper No. 110972), 2021, pp. 239-251.

Moody, H. R.: "The Islamic Vision Of Aging & Death", **Generations: Journal Of The American Society On Aging** Vol. 14, No. 4, Fall 1990, pp.15-18.

Morewitz, Stephen J. and Goldstein, Mark L.: "Psychological Problems in the Elderly," **Aging and Chronic Disorders**, (Boston MA), springer 2007, pp. 1-236. Doi.org/10.1007/978-0-387-70857-7.

Morgan, D., Dahlberg, L., Waldegrave, C., Mikulionienė, S., Rapolienė, G., Lamura, Giovanni and Aartsen, Marja: "Revisiting Loneliness: Individual and Country-Level Changes", **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland), Springer 2021, pp.99-118.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Morgan, Kate: "We think of ageism as an issue affecting older workers. But experts say it's hitting young workers harder than ever", BBC, 5th August 2021

Morgunovaa, G. V., Klebanova, A. A., Marottab, F. and Khokhlova, A. N.: "Culture Medium pH and Stationary Phase/Chronological Aging of Different Cells", **Biologiya Seriya** 16, Vol. 72, No. 2 , (Vestnik Moskovskogo Universiteta), March 2, 2017, pp.58–62.
DOI: 10.3103/S0096392517020109

- Mortensen, Dale T.: “Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve”, **The American Economic Review**, Vol. 60, No. 5 (Published By: American Economic Association), Dec., 1970, pp. 847-862.
<https://www.jstor.org/stable/1818285>
- Muiswinkel, Wouter Jan Van: “Strategic Personnel Planning”, Human Resources Management and Training, Compilation of Good Practices in Statistical Offices; United Nations Economic Commission For Europe, United Nations-New York and Geneva), 2013 pp. 11-21.
- Mukoyama, Hidehiko: “Labor Market Reform Given Priority among South Korea’s Big Four Reforms-Trying to Reconcile Youth Job Creation with a 60-Plus Retirement Age”, Vol. 15, No. 58 (Pacific Business and Industries), 2015, pp.1-31.
- Mulroy, Clare: “Here's when the baby boomers were born and how old the generation is now”, USA TODAY, April 18,2023.
<https://www.usatoday.com/story/news/2023/03/01/baby-boomers-age-range-years/11151270002/#:~:text=What%20years%20are%20baby%20boomers,longer%20than%20generations%20before%20it>
- Munnell, Alicia Haydock and Sass, Steven A.: “Working longer”, Brookings Institution Press, 2008, pp.1-207.
- Murdock, E., Filbig, Marceline and Neves, Rita Borges: “Unemployment at 50+: Economic and Psychosocial Consequences”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofe Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland), Springer 2021, pp.47-60.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Myck, M., Waldegrave, Charles and Dahlberg, Lena: “Two Dimensions of Social Exclusion: Economic Deprivation and Dynamics of Loneliness During Later Life in Europe”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.311-326.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Myers, Barbara and Douglas, Julie: “Older women: employment and wellbeing in later life”, **New Zealand Journal of Employment Relations**, Vol. 42 Issue 3, 2017, pp.7-28.
ISSN:1176-4716

Naegele, L., Tavernier, Wouter De and Hess, Moritz: “Work Environment and the Origin of Ageism”, International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen)-Contemporary Perspectives on Ageism, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer Vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium; springer), 2018, pp.73-90.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>

Neumark, D., Burn, Ian and Button, Patrick: “Age Discrimination And Hiring Of Older Workers”, FRBSF Economic Letter, February 27, 2017, pp. 1-4.
[Http://Www.Frbsf.Org/Economic-Research/Publications/Economic-Letter/](http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/)

Neziroğlu, İrfan ve Yılmaz, Tuncer: “Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri”, Cilt 2, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Yayınları, Ekim 2013, s.747-1320.

Neziroğlu, İrfan ve Yılmaz, Tuncer: “Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri”, Cilt 7, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı Yayınları, Aralık 2013, s.5583-6280.

Neziroğlu, İrfan ve “Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri”,
Yılmaz, Tuncer: Cilt 9, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı
Yayınları, Aralık 2013, s.7063-7765.

Neziroğlu, İrfan ve “Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri”,
Yılmaz, Tuncer: Cilt 8, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı
Yayınları ,Aralık 2013, s.6291-7061.

Neziroğlu, İrfan ve “Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri”,
Yılmaz, Tuncer: Cilt 10, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı
Yayınları, Aralık 2013, s.7767-8447.

Ngo, N., Sands, Molly and “Emotion-Cognition Links İn Aging: Theories And
İsaacowitz, Derek M.: Evidence”, **Handbook Of Theories Of Aging** Ed. Vern
L. Bengtson, Richard A.Settersten Jr, New York:
Springer Publishing Company, Third Edition, 2016.

Nguyen, Janet: “Are companies more likely to fire older workers in mass
layoffs?”, Marketplace, Feb 16, 2023.
[https://www.marketplace.org/2023/02/16/are-companies-
more-likely-to-fire-older-workers-in-mass-layoffs/](https://www.marketplace.org/2023/02/16/are-companies-more-likely-to-fire-older-workers-in-mass-layoffs/)

nibusinessinfo.co.uk: “Employing and supporting older workers “et.16.04.2023
[https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-
employing-and-retaining-older-
workers#:~:text=Many%20employers%20value%20the%
20experience,sharing%20and%20improved%20problem
%20solving.](https://www.nibusinessinfo.co.uk/content/advantages-employing-and-retaining-older-workers#:~:text=Many%20employers%20value%20the%20experience,sharing%20and%20improved%20problem%20solving.)

Nigten, Vanessa and Van “Fragile employment – work trends in a global context”,
de Vijsel, Annemarie: The Broker. 12 March, 2014.
<https://www.thebrokeronline.eu/fragile-employment-d33/>

Nilsson, K., Östergren, Per-Olof, Kadefors, Roland and Albi, Maria: “Has the participation of older employees in the workforce increased? Study of the total Swedish population regarding exit from working life”, **Scandinavian Journal of Public Health**, Vol 44 no 5 (SAGE Publishing), 2016, pp. 506–516.
Doi: 10.1177/1403494816637262

Nivorozhkin, Anton and Nivorozhkin, Eugene: “Job search, transition to employment and discouragement among older unemployed welfare recipients in Germany”, *Social Policy & Administration*, (2021;55), pp.747-765.
DOI: 10.1111/spol.12657

NLM, National Library Of Medicine: “America's Aging Population: Trends and Uncertainties”, *Improving Data on America's Aging Population: Summary of a Workshop*, 1996.
[https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK233242/#:~:text=More%20recently%2C%20in%20the%2010,of%20the%20total%20U.S.%20population\).](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK233242/#:~:text=More%20recently%2C%20in%20the%2010,of%20the%20total%20U.S.%20population).)

NOMESCO, Nordic Medico-Statistical Committee: “Health And Health Care Of The Elderly In The Nordic Countries From A Statistical Perspective” (Copenhagen:108/2017), 2017, pp.5-172. et:26.03.2021.
<https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1158392/FULLTEXT01.pdf>

32. GÜN - Otuzikinci Gün: 24 Ocak Kararları Nedir? | 1980 | 32. Gün Arşivi, YouTube, 29 Eyl 2020.
https://www.youtube.com/watch?v=hlV4bABWQ&ab_channel=32.G%C3%BCn

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Ageing and Employment Policies: France 2014”, *Working Better with Age* (OECD Publishing; Paris), June11, 2014, pp.1-176.
<https://doi.org/10.1787/9789264207523-en>

OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development: “Pensions at a Glance 2019”, OECD and G-20 indicators, (OECD publishing, Paris), 2019. <https://doi.org/10.1787/9b199861-en>

OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development: Pensions at a Glance, (OECD publishing, Paris), 2019.

OECD, Organisation for Economic Cooperation and Development: “Live Longer, Work Longer”, Ageing and Employment Policies , 06 Feb 2006. <https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Old-age income poverty”, in Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, (OECD Publishing, Paris), 2019a, pp.1-224. <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “The Silver Economy as a Pathway for Growth Insights from the OECD-GCOA Expert Consultation”, June 26, 2014, pp.1-15.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Elderly dependency ratios in regions”, In OECD Regions And Cities At A Glance 2018, (OECD Publishing: Paris), 2018a, pp.1-75. DOI: https://doi.org/10.1787/reg_cit_glance-2018-25-en.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Economic Surveys: Poland 2018”, Volume 2018/8 (OECD Publishing, Paris) March 2018, pp. 1-138. http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2018-en

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Japan: Promoting Inclusive Growth For An Ageing Society”, Better Policies Series (OECD publishing), April 2018g, pp.5-16.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Netherlands 2018”, OECD Economic Surveys (OECD Publishing, Paris), july 2018, pp. 1-108.
https://doi.org/10.1787/eco_surveys-nld-2018-en

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Scoreboard on older workers, 2008 and 2018”, *Ageing and Employment Policies*, 04.09.2021.
<https://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “United Kingdom”, *Key Policies To Promote Longer Working Lives Country Note 2007 To 2017* (OECD Publishing), 2018h, pp.1-19.
www.oecd.org/els/employment/olderworkers

OECD, Organisation For Economic Co-Operation And Development: “Working Better With Age”, *Ageing And Employment Policies*, (OECD; Paris) Aug 30, 2019, pp. 1-84.
<https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Working age population”, Working age populationTotal, % of population, 2020, e.t.06.05.2022.
<https://data.oecd.org/pop/working-age-population.htm#indicator-chart>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Pensions At A Glance 2019”, Country Profiles-United States, (OECD Publishing) 2019.
<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-United-States.pdf>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Finland”, Key policies to promote longer working lives- Country note 2007 to 2017, (OECD), 2018e, pp.1-20.
www.oecd.org/els/employment/olderworkers

- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “How does Japan compare?”, Pensions at a Glance 2019 (OECD publishing), november 27, 2019j, pp. 1-2. <https://www.oecd.org/japan/PAG2019-JPN.pdf>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Netherlands”, Key policies to promote longer working lives-Country note 2007 to 2017 (OECD Publishing), 2018c, pp.1-17. <https://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemploymentpolicies.htm>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Expenditure By Disease, Age And Gender”, Focus On Health Spending (OECD), April 2016, pp.1-8. <https://www.oecd.org/els/health-systems/Expenditure-by-disease-age-and-gender-FOCUS-April2016.pdf>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Ageing And Employment Policies: Poland 2015, (OECD Publishing), 2015, pp.1-148. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227279-en>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Greece-Long-term Care”, (Paris), May 18, 2011, pp.1-2. et:23.03.2021. <http://www.oecd.org/greece/47877676.pdf>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Population with tertiary education”, e.t.:24.08.2021. <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm#indicator-chart>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Population with tertiary education”, USA, e.t.:01.09.2021. <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>
- OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: Elderly population, OECD Data, e.t.:27.03.2022. <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: Old-age dependency ratioTotal, Percentage, 2020 – 2075, e.t: 15.05.2022.
<https://data.oecd.org/pop/old-age-dependency-ratio.htm#indicator-chart>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “OECD Labour Force Statistics, OECD Labour Force Statistics 2021”, pp. 1-166.
<https://doi.org/10.1787/177e93b9-en>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “France”, Key policies to promote longer working lives-country note 2007 to 2017 (OECD), 2018f, pp. 1-21.
www.oecd.org/els/employment/olderworkers

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Key policies to promote longer working lives- Austria Country note 2007 to 2017” (European Union), 2018d, pp.1-17.
https://www.oecd.org/els/emp/Austria%20Key%20Policies_Final.pdf

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Working Better With Age”, Ageing and Employment Policies, (OECD Publishing, Paris), 2019, pp. 1-82.
<https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “The Inclusive Workplace Agreement: Past Effects and Future Directions An interim OECD assessment November 2005”, November 2005, 3-16.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Pensions at a glance 2021:Country Profiles Austria”, Pensions at a Glance 2021-OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, 2021.
<https://www.oecd.org/els/public-pensions/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Key Policies To Promote Longer Working Lives In Austria”, 2007 -2017, OECD, 2018m, 1-19.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014”, Working Better With Age (OECD Publishing;Paris), April 16,2014, pp.1-137.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Ageing and Employment Policies: United States 2018”, Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing, (OECD Publishing;Paris), January 24, 2018, pp. 1-145.
<https://doi.org/10.1787/9789264190115-en> .

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Ageing and Employment Policies: Japan 2018”, Working Better with Age, (OECD Publishing; Paris), 2018k, pp.1-14. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Elderly population”,e.t.01.05.2023.
<https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart>

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development: “Old-age dependency ratio”,e.t.04.05.2023.
<https://data.oecd.org/pop/old-age-dependency-ratio.htm#indicator-chart>

OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development: “Live Longer, Work Longer”, Ageing and Employment Policies, OECD, 2006, pp.1-150.
<https://doi.org/10.1787/9789264035881-en>

Office of the Federal Register: “Disparate Impact and Reasonable Factors Other Than Age Under the Age Discrimination in Employment Act”03/30/2012).
<https://www.federalregister.gov/documents/2012/03/30/2012-5896/disparate-impact-and-reasonable-factors-other-than-age-under-the-age-discrimination-in-employment>

Ogg, Jim and Myck, Michal: “Introduction: Framing Economic Exclusion”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofe Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer),2021, pp.25-28. Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Ogg, Jim: “The Role of Pension Policies in Preventing Old-Age Exclusion,” **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofie Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.373-384.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

OHCHR, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights: “Convention on the Rights of Persons with Disabilities” (New York and Geneva), 2008, pp.1-62.
et:02.05.2021.https://www.ohchr.org/documents/publications/advocacytool_en.pdf,

OHCHR, United Nations Human Rights Office Of The High Commissioner: “Gender Stereotypes And Stereotyping And Women’s Rights”, Geneva: OHCHR, September 2014,
“Wrgs@Ohchr.Org”.

OHCHR, United Nations Human Rights Office Of The High Commissioner: “International Covenant on Civil and Political Rights”, article 1.
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>, e.t:02.05.2021

Okumura, M., Stampini, M., Buenadicha, C., Castillo, A., Vivanco, F., Sánchez, Mario A., Ibararán, Pablo and Castillo, Paula: “The Silver Economy in Latin America and the Caribbean- Aging As An Opportunity For Innovation, Entrepreneurship, aAnd Inclusion”, IDB Group,2020, pp.5-37.

Olofsson, Gunnar: “Age, Work and Retirement in Sweden – Views, Policies and Strategies of key Actors. An Overview of Work, Pensions and Early Exit as well as State Policies and Employer Strategies Towards the Older Workforce- Background Paper on the Swedish case for the ‘Millennium Project’ Conference in Tokyo, the Japan Institute of Labour, November 29th - 30th 2001” Studies in the older workforce and the labour market (School of Social sciences,Sweden; 2002:1), pp. 1-40.
<http://lnu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A827855&dswid=5875>

Oransay, Bekir Sıtkı: “Prof. Dr. Afet İnan: Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti’nin Birinci Sanayi Planı 1933”, Ankara: T.T.K. Basımevi, Cilt 36 - Sayı 144, 1972, s. 545-560.

Osborne, Katy and Newman, Lareen: “Active ageing and employment-summary of the research evidence for health in all policies and country health SALHN”, (Flinders University), July 2012, pp.1-6.

Oshio, Takashi: “Japan's Social Security & Older Worker Employment - Work Styles of Older Employees from the Perspective of Health & Pension Issues”, Economy, Culture & History Japan Spotlight Bimonthly, Vol. 38 Issue 4, Jul/Aug2019, pp.25-28.
ISSN:1348-9216

Önder, İzzettin: “Âşarın Kaldırılması”, **Mülkiye Dergisi**, 43 (2),2019, s.491-510.

- Önder, Özgür: “Gerontokrasi: Yaşlılar Yönetimi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi – Sayı 36 – Nisan 2013,271-281.
- Öz, Fatma: “Yaşamın Son Evresi: Yaşlılık Psikososyal Açıdan Gözden Geçirme”, **Kriz Dergisi** 10(2), 2002,s.17-28.
- Özdemir, Merve Medine: “Toplumda Dezavantajlı Grup Olarak; Yaşlılar”, sosyologdergisi,4.12.2020.
- Özger, Yunus: “Tanzimat Sonrası Osmanlı Kara Ordusunda Emeklilik İşlemlerine Dair Yapılan Düzenlemeler Ve 1881 Tarihli Tekauit Kanunnamesinin Tahlili”, **Türkiyat Araştırmaları Dergisi**, Cilt, Sayı 30, Yıl 2011, s.201-237.
- Özgür, Ertuğrul Murat: “Doğurganlık”, Acikders nüfus coğrafyası (Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi), slayt:1-70. https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/145595/mod_resource/content/2/PopGeo_6_Fertility.pdf
- Özhan, Hatice: “Korona günlerinde yaşlı olmak!”, Gazeteduvar, 01 Nisan 2020. <https://www.gazeteduvar.com.tr/forum/2020/04/01/korona-gunlerinde-yasli-olmak>
- Özhan, Uluatam: “Savaş Yıllarının İktisat Politikaları – Tedbirleri”, İnönü Vakfı. e.t.05.01.2023. <https://www.ismetinonu.org.tr/27-mayis-ihtilali-ve-sonrasi/>

- Palacios, Josefa: “Elderly care in Chile : Policies For And Experiences Of Family Caregivers”, Thèse ,Université De Rennes 1/Année 2017 (HAL), Jan 10, 2018, pp.6-415. HAL Id: tel-01679883 <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01679883>.
- Panjwani, Andrea D.: “Beyond the Beltway: Housing for Older Persons Act of 1995”, **Aging And The Law:An Interdisciplinary Reader**, ed.Lawrence A. Frolik (Philadelphia:Temple Univercity Press), 1999, pp.182-185.
- Peng, Ito: “Elderly Care Work and Migration: East and Southeast Asian Contexts”, Expert Group meeting on “Care and Older Persons: Links to Decent Work, Migration and Gender (United Nations Headquarters), December 5-7, 2017.
- Peters, Michael A. and Venkatesan, Priya: “Bioeconomy and Third Industrial Revolution in the Age of Synthetic Life”, **Contemporary Readings In Law And Social Justice**, Volume 2(2), 2010, pp.148-162.
- Phillipson, Chris. “The Political Economy Of Old Age”. **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**, ed. Malcolm L.Johnson, Cambridge University Press, 2005, pp. 502-503.
- Poli, A., Kostakis, Ioannis and Barbabella, Francesco: “Receiving Care Through Digital Health Technologies: Drivers and Implications of Old-Age Digital Health Exclusion”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofe Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.169-181.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Poon, Leonard W., Jang, Y., Reynolds, Sandra G. and Mccarty, Erick: “Profiles Of The Oldest-Old”. **The Cambridge Handbook Of Age And Ageing**, ed. Malcolm L.Johnson, 346,Cambridge University Press, 2005.

Posta Ve Telgraf Teşkilatı Anonim Şirketinde Çalıştırılacak idari Hizmet Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik: Madde 9.
https://www.ptt.gov.tr/Dokumanlar/HukukiDayanak/idari_hiz_s%C3%B6z_pers_yonetmelik.pdf

Pramanik, Suchismita and Biswal, Shubhendu: “Ageism: A Comparative Study Among Young Adults”, **International Journal Of Advance Research And Development**, Volume 5/ Issue 5, 2020, pp.14-17.

Prattley, Jennifer Anne: “The effect of partner and household characteristics on the continued employment of coupled older women in England”, Thesis -Ph.D., Electronic Thesis or Dissertation, University of Manchester; 2016.
ISNI: 0000 0004 5990 3220

Price-Carter, Andrea: “Older Americans Act Reauthorized Through 2024”, LeadingAge, (Washington, DC), March 31, 2020, et: 10.04.2022. <https://leadingage.org/legislation/older-americans-act-reauthorized-through-2024>

ProjeMED: “Yaşlanma psikolojisi nedir? Neden yaşlanmaktan korkuyoruz?”, YouTube, 0:17-2:20, 9 Nisan 2015.
<https://youtu.be/FAPs-KBq18E>

PwC: “Fourth Industrial Revolution for the Earth Harnessing Artificial Intelligence for the Earth”, January 2018, pp.1-52. <https://www.pwc.com/>

PwC: “Korea, Republic of Corporate - Tax credits and incentives”, 27 June 2023.
<https://taxsummaries.pwc.com/republic-of-korea/corporate/tax-credits-and-incentives>

Queissera, M., Reillya, Andrew and Hu, Yuwei: “China’s pension system and reform: an OECD perspective”, *Economic And Political Studies*, Vol. 4, No. 4 (Taylor & Francis), October 2016, pp. 345–367. DOI:10.1080/20954816.2016.1251134.

Räisänen, Heikki and Hori, Haruhiko: “Employment Policies In Two Ageing Societies: Japan And Finland Compared”, *Vatt- Keskustelualoitteita Vatt Discussion Papers (Government Institute For Economic Research: Helsinki)*, 2008, pp.1-54.

Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce: Report of the Taskforce on the Aging of the American Workforce - February 2008, pp.1-44, 20.08.2021.
https://www.doleta.gov/reports/FINAL_Taskforce_Report_2_27_08.pdf

Republik Österreich: “Work Programme Of The Austrian Federal Government 2013–2018-Austria A Story Of Success”, (Austrian Federal Chancellery, Federal Press Service; Vienna), December 2013, pp.1-114.

Rifkin, Jeremy: “The Third Industrial Revolution How Lateral Power Is Transforming Energy, The Economy, And The World”, Palgrave Macmillan, New York, 2011, pp. 1-330. ISBN: 978-0-230-11521-7.

- Rifkin, Jeremy: “A Smart Green Third Industrial Revolution 2015 – 2020 Digital Europe: The Rise of the Internet of Things and the Economic Transformation of the EU”, 2020, pp.1-14.
https://www.eib.org/attachments/general/events/20150302_momentum_for_europe_rifkin_en.pdf
- Rifkin, Jeremy: “The Third Industrial Revolution: How the Internet, Green Electricity, and 3-D Printing are Ushering in a Sustainable Era of Distributed Capitalism”, The World Financial Review, March - April 2012, pp.1-12.
<https://www.worldfinancialreview.com>
- Rix, Sara E.: “Older Workers”, Santa Barbara, Calif: ABC-CLIO, 1990, pp.1-243.
- Robinson, Edgar Eugene: “United States”, Britannica, e.t.:12.08.2021.
<https://www.britannica.com/place/United-States>
- Rodriguez, Emily: “Old Age”, Britannica Encyclopedia, The Editors Of Encyclopaedia Britannica. Erişim Tarihi: 10.01.2021.
“<https://www.britannica.com/science/Old-Age/Additional-Info#History>”.
- Rose, Nikolas: “The Politics of Life Itself: Biomedicine, Power, and Subjectivity in the Twenty-First Century”, Princeton University Press, 2007, pp.1-352.
- Roth, Cynthia: “Who is the Older Worker?”, EHS Today (Independence OH) Jan. 1, 2009, e.t.:10.04.2022.
<https://www.ehstoday.com/health/article/21904536/who-is-the-older-worker>
- Roth, Silke: “Harem”, UCLA Encyclopedia Of Egyptology, Ed. Willeke Wendrich, Jacco Dieleman, Elizabeth Froom, John Baines, e.t.:16.02.2021.
<https://escholarship.org/uc/item/1k3663r3>

Ruzik-Sierdzińska, Anna: “An Attempt to Identify Factors Influencing Retirement Decisions in Poland”, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica* Vol. 4, no. 336 (Lodz University Press, Poland), 2018, pp. 43-59. ISSN:0208-6018/2353-7663. DOI: <https://doi.org/10.18778/0208-6018.336.03>

Rymkevitch, Olga and Villosio, Claudia: “Age Discrimination in Italy”, Working Paper no. 67 (Laboratorio Riccardo Revelli, Centre for Employment Studies), November 2007, pp.1-19. <http://www.laboratoriorevelli.it/it/papers/age-discrimination-italy>

Reis, Huriye: Dede Korkut Kitabı ve Beowulf destanında yaşlılık ve yaşlanma. *Milli Folklor Dergisi*, vol.12, no.91, 2011, ss.25 – 36

Reischl, Uwe: “Health And Safety Issues Of Older Workers”, Preliminary Communication, *SIGURNOST* 49 (2) , 2007, 125-130. UDK 331.45/.48-053.9. <https://hrcak.srce.hr/file/20548>

Rix., Sara E.: “Older workers”, Santa Barbara, Calif. : ABC-CLIO, 1990,1-243.

(506 Sayılı) Sosyal Kanun No: 3395, Kabul tarihi:20.6.1987, sayı: 19512, Sigortalar Kanununun Resmî Gazete ile yayımı: 9.7.1987. Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun:

- Sabatier, Mareva and Legendre, Bérangère: “The puzzle of older workers’ employment: distance to retirement and health effects”, **International Journal of Manpower**, 2017, Vol. 38, Issue 1, (Emerald Publishing Limited),. April 03, 2017, pp.45-61.
DOI: 10.1108/IJM-02-2016-0042
- Samis, Harvey V.: “Molecular Genetics Of Aging”, **The Genetics Of Aging**, Edward L. Schneider, New York: Plenum Press, Publisher: Springer US, 1978, pp.7-25.
DOI:10.1007/978-1-4684-2445-4.
- Samorodov, Alexander: “Ageing and labour markets for older workers”, Employment And Training Papers-33, Employment and Training Department International Labour Office Geneva, First published, 1999, pp. 1-38.
ISBN 92-2-111418-X, ISSN 1020-5322.
- Samorodov, Alexander: “Ageing and labour markets for older workers”, Employment And Training Papers-33, Employment and Training Department International Labour Office Geneva, First published 1999,1-38.
ISBN 92-2-111418-X, ISSN 1020-5322.
- Samorodov, Alexander: “Aging and labor markets for older workers”, Employment And Training papers-33, Employment and Training Department International Labor Office Geneva, 1999,1-38.
- Sarıkavak, Kazım: “Türk-İslam Geleneğinde Yaşlılara Verilen Değer”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED) 2017, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 281-287
- Scharf, T., Phillipson, Chris and Smith, Allison E.: “Social exclusion of older people in deprived urban communities of England”, Volume 2, Issue 2 (European Journal of Ageing), Jun 2005, pp.76-87.
Doi: 10.1007/s10433-005-0025-6

- Scharf, T., Walsh, Kieran and Keating, Norah: “Social Exclusion Of Older Persons: A Scoping Review And Conceptual Framework”, (**European Journal of Ageing** -14), 2017, pp.81–98.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s10433-016-0398-8>
- Schauer, Johanna: “Labor Market Duality in Korea”, IMF Working Papers, WP/18/126 (International Monetary Fund), June 2018, pp.1-36.
- Scherbov, Sergei and Sanderson, Warren: “New Measures Of Population”, Measuring Population Ageing: Bridging Research And Policy, Bangkok-Thailand, IIASA, February 25–26, 2019.
- Schmähl, Winfried: “Changing the Retirement Age in Germany”, The Geneva Papers on Risk and Insurance, Vol 17, No 62, January 1992, pp.81-104.
- Schulz, James H.: “What Can Japan Teach Us About an Aging U.S. Work Force?”, Challenge Vol. 33, Issue 6, November 1, 1990, pp.56-60. DOI:10.1080/05775132.1990.11471475.
- Schwab, Klaus: “The Fourth Industrial Revolution”, World Economic Forum, Switzerland-2016, pp.1-172. ISBN-13: 978-1-944835-01-9, <https://www.weforum.org/>
- Segel-Karpas, Dikla: “Number of Illnesses, Self-perceived Health, and Depressive Symptoms: The Moderating Role of Employment in Older Adulthood and Old Age”, **Work, Aging and Retirement**, Vol. 1, No. 4,(Advance Access publication), May 2, 2015, pp. 382–392. DOI:10.1093/workar/wav009

- Seike, Atsushi: “Pension Reforms toward an Aging Society”, The Japanese Journal of Social Security Policy: Vol.2, No.1 (IPSS), June 2003, pp. 1-5.
<http://www.ipss.go.jp/webj-ad/WebJournal.files/SocialSecurity/top.htm>
- Shanas, Ethel: “The Sociology Of Aging And The Aged”, **The Sociological Quarterly**, Vol. 12, No. 2 (Taylor & Francis, Ltd), Spring, 1971, pp.159-176.
<https://www.jstor.org/stable/4105709>
- Shiovitz-Ezra, S., “Pathways from Ageism to Loneliness”,International Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and Sheying Chen)-**Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer vol 19 (European Cooperation in Science and Technology-Belgium), Springer 2018, pp.131-147.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>
- Shui, Yi: “A Family Affair- How China Cares For Her Aging Millions”,The Unesco Courier, Ed. Edouard Glissant,), 36 FF/ Paris: Unesco,1982, pp.16-17,
- Sierdzińska, Anna Ruzik: “Ageing policies –access to services in different Member States, Annex VII - Country study on Poland”, ANNEX (European Parliament's committee on Employment and Social Affairs, Luxembourg), October 2021, pp.1-24.
 Doi:10.2861/321724
- Silver, Sudoe: “The Silver Economy In Southwest Europe”, Limousin Chamber of Commerce and Industry.
<http://4.interreg-sudoe.eu/contenido-dinamico/libreria-ficheros/310619FB-AFB6-AA98-B00D-5D03559BB329.pdf>

- Silverstein, Merrill and Giarrusso, Roseann: “Aging Individuals, Families, and Societies: Micro–Meso–Macro Linkages in the Life Course”, **Handbook of Sociology of Aging** ed. Richard A. Settersten and Jacqueline L. Angel (Springer, New York, NY), March 04, 2011, pp.35-49. Doi.org/10.1007/978-1-4419-7374-0
- Singh, Vaishali: “Ageing Society and Labor Policy in China: Analyzing Policy Challenges and Options”, *Chinese Studies*, 7 (Scientific Research Publishing), 2018, pp. 242-250. <https://doi.org/10.4236/chnstd.2018.73021>
- Swissmem: “Older employees”, et.21.10.2023. <https://www.swissmem.ch/en/issues/skilled-labour/older-employees.html>
- STAMI: National Institute Of Occupational Health, “The Inclusive Workplace Agreement (IA) contributed to keeping paid employment”, Norway. 25. Nisan 2023. <https://stami.no/en/2023/04/25/the-inclusive-workplace-agreement-ia-contributed-to-keeping-paid-employment/>
- Siren, Anu: “Beyond Accessibility: Transport Systems as a Societal Structure Supporting Inclusion in Late-Life”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofer Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.327-338. Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Snyder, M., Berscheid, Ellen and Tanke, Elizabeth Decker: “Social perception and interpersonal behavior: On the self-fulfilling nature of social stereotypes”, **Journal of Personality and Social Psychology**, vol 35 issue 9 (American Psychological Association-APA), 1977, pp. 656–666. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.35.9.656>

Sonnet, A., Olsen, Hilde and Manfredi, Thomas: “Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland”, **De Economist**, Vol. 162, No. 4, (Springer), September 2014, pp.315-339.
DOI 10.1007/s10645-014-9240-x

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: 5510 Sayılı, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31/5/2006, , sayı: 26200, cilt 45, Resmî Gazete Tarih: 16/6/2006.
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf>

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: Kanun No:5510, Kabul Tarihi:31.05.2006, Resmi Gazete Sayı:26200, Resmi Gazete Kabul Tarihi: 16.6.2006.

Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu: Kanun Numarası: 3294, Kabul Tarihi : 29/5/1986, Yayımlandığı Resmî Gazete : Tarih : 14/6/1986 Sayı : 19134.

Söderbacka, T., Nyholm, Linda and Fagerström, Lisbeth: “Workplace interventions that support older employees’ health and work ability – a scoping review”, BMC Health Services Research, 20:472, 2020, pp. 1-9.
<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05323-1>

Sputnik Türkiye: “Çin’de emeklilik yaşı yükseltildi”, e.t.:05.03.2021.
<https://tr.sputniknews.com/20210305/cinde-emeklilik-yasi-yukseltildi-1043964362.html>

Statista: “Austria - Statistics & Facts”, e.t.:02.09.2021.
https://www.statista.com/topics/2419/austria/#dossierSummary_chapter1

Statistics Canada: “Working seniors in Canada- Census of Population, 2016”, Census in Brief, Catalogue no. 98-200-X2016027 (Statistics Canada), November 29, 2017, pp.1- 12.ISBN 978-0-660-23761-9.

Stephen, Elizabeth “Bracing for Low Fertility and a Large Elderly
Hervey: Population in South Korea”, academic paper series,
ed.Abraham Kim, Nicholas Hamisevicz and Chad
O’Carroll (Korea Economic Institute of America- KEI),
April 18, 2012, pp.1-.10.

Stjernberg, M., “Unlocking The Potential Of Silver Economy İn The
Sigurjonsdottir, Hjördis Nordic Region”, Nordregio Report (2021:7), pp. 4-75.
Rut and Meijer, Mari DOI:<http://doi.org/10.6027/R2021:7.1403-2503>
Woien:

Stroessner, Steve and “Stereotype Threat: An Overview Excerpts And
Good, Catherine: Adaptations”, Stereotype Threat.Org, e.t.19.02.2021.
[Http://Www.Reducingstereotypethreat.Org/](http://www.Reducingstereotypethreat.Org/)

Study in Russia: “Üstün Rus Bilim adamları ve Başarıları”,e.t:13.05.2021.
<https://studyinrussia.ru/tr/why-russia/traditions-of-education/scientists-and-discoveries/>

Styczynska, Izabela: “Conceptual framework of the active ageing policies in
employment in Poland”, CASE Network Studies &
Analyses No. 470 (Center for Social and Economic
Research, Warsaw), 2014, pp. 1-31.
EAN 9788371786037

Stypińska, Justyna and “Ageism and Age Discrimination in the Labour Market:
Nikander, Pirjo: A Macrostructural Perspective”, International
Perspectives on Aging (series ed. Jason L. Powell and
Sheying Chen)-**Contemporary Perspectives on Ageism**,
Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer, vol 19
(European Cooperation in Science and Technology-
Belgium; springer), 2018, pp.91-108.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>.

- Sosyal Sigortalar Kurumu “4/A Hizmet Akdi İle Çalışanlar”, e.t.26.09.2023
<https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/785eac3b-d260-47b5-8103-ae591b2ac320/4a-Hizmet-Akdi-ile-Calisanlar-2023-04-12-02-45-11#:~:text=%2D%20Kad%C4%B1n%20ise%2050%2C%20erkek%20ise%2055%20ya%C5%9F%C4%B1n%C4%B1%20doldurmam%C4%B1%C5%9F%20olmakla%20beraber,getirenler%2C%20ya%C5%9F%C4%B1n%C4%B1k%20ayl%C4%B1%C4%9F%C4%B1na%20hak%20kazanacaklard%C4%B1r>.
- Sullivan, Daniel and Von Wachter, Till: “Job Displacement And Mortality: An Analysis Using Administrative Data”, **Quarterly Journal Of Economics**, September 21, 2011, pp.1265-1306.
- Sumil-Laanemaa, M., Sakkeus, L., Puur, Allan and Leppik, Lauri: “Socio-demographic Risk Factors Related to Material Deprivation Among Older Persons in Europe: A Comparative Analysis Based On Share Data”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer),2021, pp. 31-44.
- Sundstrup, E., Meng, A., Ajslev, Jeppe Z. N., Albertsen, K., Pedersen, Flemming and Andersen, Lars L.: “New Technology and Loss of Paid Employment among Older Workers: Prospective Cohort Study”, **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, Vol. 19, No. 7168, Jun 2022.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19127168>.
- Sürel, Türkan: "Employment Policies For Older Workers: Examples Of Germany And Italy". Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi, Eylül 2022, pp.1046-1066.
- Swift, Hannah J. and Steeden, Ben: “Exploring Representation Of Old Age And Ageing”. Centre For Ageing Better, 2019.

Széman, Z., Golubeva, Elena and Patyán, László:

“Exclusion from Home Care Services in Central and Eastern European Countries: A Focus on Hungary and the Russian Federation”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofe Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.157-168.

Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.

Şahin, Hüseyin:

“**Türkiye Ekonomisi**”, Ezgi yayınevi, 10.baskı, Bursa,2009, s.1-668.

T.C. Cumhurbaşkanlığı
Strateji ve Bütçe
Başkanlığı:

“On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, TBMM Karar No:1225, Ankara, Karar Tarihi:18.07.2019, s. 1-191.

T.C. Aile Ve Sosyal
Hizmetler Bakanlığı
Engelli Ve Yaşlı
Hizmetleri Genel
Müdürlüğü, EYHGM:

“2020 yılı yaşlı nüfus istatistik bülteni”, 2020, 1-24..

T.C. Aile Ve Sosyal
Hizmetler Bakanlığı,
Engelli ve Yaşlı
Hizmetleri Genel
Müdürlüğü, EYHGM:

I. Yaşlılık Şûrası Komisyon Raporları”, Yayın No: 4 , Ankara 2020, s.1-147.

T.C. Aile Ve Sosyal
Hizmetler Bakanlığı,
Engelli ve Yaşlı
Hizmetleri Genel
Müdürlüğü, EYHGM:

“Yaşlı hakları eylem planı 2023-2025 , Ankara 2023a, s.1-47.

T.C. Aile Ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, EYHGM: “Yaşlanma vizyon belgesi”, Ankara 2023b.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, SBB: “On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) Özel İhtisas Komisyonları ve Çalışma Grupları El Kitabı”, Temmuz 2022. <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

T.C. Çalışma ve Sosyal güvenlik bakanlığı, ÇSGB: “Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı”, 2014. <https://www.csqb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal istihdam stratejisi/>

T.C. Çalışma ve Sosyal güvenlik bakanlığı, ÇSGB: “Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı”, 2017. <https://www.csqb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal istihdam stratejisi/>

T.C. Emekli Sandığı Kanunu: 5434 Sayılı, Resmi Gazete Sayı 1335, 8/6/1949.

T.C. İç İşleri Bakanlığı: “Personel Genel Müdürlüğü Kaymakam Adayları Şubesi”, 17.04.2023

T.C. Kalkınma Bakanlığı: “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”, TBMM Karar No:1041, Ankara, Karar Tarihi: 02.07.2013, s.1-200.

T.C. Kalkınma Bakanlığı: “On Birinci Kalkınma Planı Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu Raporu-”, Ankara 2018,1-65.

T.C. Kalkınma Bakanlığı: “Onuncu Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara 2014. <https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>

- T.C. Kalkınma Bakanlığı: “On Birinci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Aralık 2018.
<https://www.sbb.gov.tr/ozel-ihhtisas-komisyonu-raporlari/#1540024439304-a1816e9a-4191>
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu: Emeklilikten Sonra Tekrar Çalışma(SGDP), e.t.15.05.2022.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilikten_sonra
- T.C.Kalkınma Bakanlığı: “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Yaşlanma”, (Ankara: Özel İhtisas Komisyonu Raporu), 2018, s.1-51.
- T.C.Kalkınma Bakanlığı: Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Yaşlanma, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, YAYIN NO: KB: 2900 - ÖİK: 740, Ankara, 2014, s.1-64.
ISBN 978-605-9041-00-3.
- T.C.Sağlık Bakanlığı: “2022 Yılı 65-72 Yaş Yeniden Atama Kurası İlanı”, 2022.
<https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2022/03/20220307-4-1.pdf>
- Takala, Esa-Pekka and Seitsamo, J., Henriksson, L., Härmä, M., Gould, R., Nivalainen, Satu and Kuivalainen, Susan: “National Report Finland”, Understanding Employment Participation Of Older Workers: Creating A Knowledge Base For Future Labour Market Challenges (Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA). BMAS/ BAuA, Berlin), 2015, pp. 1-120.
<http://www.jp-demographic.eu/about/fast-track-projects/understandingemployment>
- Tams, Stefan: “Helping Older Workers Realize Their Full Organizational Potential: A Moderated Mediation Model Of Age And It-Enabled Task Performance”, **MIS Quarterly** Vol. 46 No. 1, March 2022, pp. 1-33.
DOI: 10.25300/MISQ/2022/16359.

Tang, F., Chen, H., Zhang, Yalu and Mui, Ada C.: “Employment and Life Satisfaction Among Middle- and Old-Aged Adults in China”, **Gerontology & Geriatric Medicine**, Volume 4 (SAGE Publishing), 2018, pp.1-8.
DOI: 10.1177/2333721418778202

Taylor, P., Encel, Sol and Oka, Masato: “Older Workers: Trends and Prospects “,Geneva Papers on Risk & Insurance - Issues & Practice., Vol. 27 Issue 4 (Blackwell publishing; Oct 2002),.512-533.
DOI:10.1111/1468-0440.00188

Taylor, Philip: “Are European Older Workers On The Verge Of A Golden Age Of Employment Opportunities?”, Older Workers In Europe, ed. Anthony Chiva, and Jill Manthorpe, Maidenhead, England ; New York, NY : Open University Press,2009, pp.1-177.

TBMM: “506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa 3395 Sayılı Kanun İle Getirilen Borçlanma Sistemi”, e.t. 16.01.2023.
<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d18/c057/b091/tbmm180570910326.pdf>

TBMM: “Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)”, Karar No: 374, Ankara,1995, s.1-307.

The Local de: “Why your children may have to work until 71 in Germany”, November 30, 2016,
<https://www.thelocal.de/20161130/why-your-children-may-have-to-work-until-age-71-in-germany/>

Therlin, W., Haggard, William and Gutiérrez, Amaya: “Investment Views-The Silver Economy”, issue 3 (Rothschild&Co), 2019,pp. 1-4.

- Tichy, George J.: “The Age Discrimination in Employment Act of 1967”, Aging And The Law:An Interdisciplinary Reader ed.Lawrence A. Frolik (Philadelphia: Temple University Press),1999, pp.58-62.
- Tikkanen, T., Lahn, Leif C., Withnall, A., Ward, Peter and Lyng Kolbein,: “Working life changes and training of older workers”, IV Framework Programme, European Commission, Norwegian Institute for Adult Education –VOX,2016,1-146.
ISBN 82-7724-039-2
- Tikkanen, T., Lahn, Leif C., Withnall, A., Ward, Peter and Lyng, Kolbein: “Working life changes and training of older workers”, IV Framework Programme, European Commission, Norwegian Institute for Adult Education –VOX, 2016, pp.1-146.
ISBN 82-7724-039-2
- Tilbe, A., Egbert, Jongen and Simon, Rabat: “Increasing the Effective Retirement Age: Key Factors and Interaction Effects”, Discussion Paper Series No. 14150 (IZA Institute of Labor Economics), February 2021, pp.1-46.
- Toğrol, Beğlân: “Kültür Taşıyıcı Olarak Türk Ailesi: Doğu'dan Ve Batı'dan Örnekler” . Psikoloji Çalışmaları , volume 19, 1993.51-58
<https://dergipark.org.tr/en/pub/iupcd/issue/9414/118006>
- Tomlinson, Frances and Colgan, Fiona: “Negotiating the Self Between Past and Present: Narratives of Older Women Moving Towards SelfEmployment”, Organization Studies., Vol. 35,Issue 11 (SAGE), Nov. 2014, pp. 1655–1675. DOI: 10.1177/0170840614550734
- Toossi, Mitra: “A century of change: the U.S. labor force, 1950–2050”, Monthly Labor Review, May 2002, pp.15-28.

- Torres, Sandra: “Introduction: Framing Civic Exclusion”, *Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives*, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp. 239-243. [Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8).
- Tournier, Isabelle and Vidovićová, Lucie: “Introduction: Framing Community and Spatial Exclusion”, *Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives* vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.185-191. [Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8](https://doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8).
- Toyoda, Taeko and Kudo, Yasushi: “Facilitating the acceptance of employment of older registered nurses among Japanese female registered nurses younger than 65 years old”, **Journal of Rural Medicine**, Volume 17, Issue 3, 2022, pp.108-117. DOI:10.2185/jrm.2021-060
- Trappmann, Vera: “Precarious employment in Poland – a legacy of transition or an effect of European integration?”, *emecon (Employment and economy in Central and Eastern Europe)*, 2011, pp.1-22. <https://d-nb.info/1019694351/34>
- Trappmann, Vera: “Trade Unions in Poland-Current Situation, Organisation and Challenges”, (Friedrich Ebert Stiftung), March 2012, pp.1-12. ISBN 978-3-86498-083-1.
- Trucchi, S., Fornero, Elsa and Rossi, Mariacristina: “Retirement rigidities and the gap between effective and desired labour supply by older workers”, *IZA Journal of Labor Policy* vol. 7, issue 1 (Springer), 2018, pp.1-19. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0103-y>

Turek, Konrad and Perek-Bialas, Jolanta:

“The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland”, **Employee Relations** Vol. 35 No. 6, (Emerald Group Publishing), 2013, pp. 648-664.
DOI 10.1108/ER-04-2013-0039

Turuncu Bir Kafa:

“Prof.Dr.Ahmet Ertan Tezcan - Yaşlanma Psikolojisi Nedir?”, youtube, 9:04-9:42. 11 Ağustos 2013.
<https://youtu.be/j2Uhyjkg1o>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu:

“Hayat Tabloları, 2017-2019,” 17 Eylül 2020a.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu:

İstatistiklerle yaşlılar-2022”, SAYI: 49667, 17 Mart 2023c.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2022-49667#:~:text=Birle%C5%9Fmi%C5%9F%20Milletler%20d%C3%BCnya%20n%C3%BCfus%20tahminlerine,8'ini%20ya%C5%9Fl%C4%B1%20n%C3%BCfus%20olu%C5%9Fturdu.>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu:

“Hayat Tabloları - 2020”, sayı: 33711, 17 Eylül 2020.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tablolari-2017-2019-33711>

TÜİK, Türkiye istatistik Kurumu:

“İstatistiklerle Yaşlılar - 2021”, sayı: 45636, 18 Mart 2022b.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2021-45636#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Ya%C5%9Fl%C4%B1%20n%C3%BCfus%20olarak%20kabul%20edilen,9%2C7'ye%20y%C3%BCkseldi>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar - 2022”, sayı: 49667, 17 Mart 2023.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Ya%C5%9Fl%C4%B1lar-2022-49667&dil=1>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “Doğum İstatistikleri, 2019”, 13 Mayıs 2020.

<https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=33706>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075”, sayı: 15844, 14 Şubat 2013.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar-2021”, sayı: 45636, 18 Mart 2022a.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2021-45636#:~:text=Bu%20oran%20ya%C5%9Fl%C4%B1%20n%C3%BCfus%20i%C3%A7in,%252%2C7%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İşgücü İstatistikleri”, Eylül 2020, Sayı: 33793, 10 Aralık 2020.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=isgucu-istatistikleri-eylul-2020-33793&dil=1>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistik Göstergeler Statistical Indicators 1923-2011”, Yayın No:3890, Aralık 2012, s.1-778.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2020”, 04 Şubat 2021.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar, 2021”, Sayı: 45636, 18 Mart 2022.

- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar-2020”, 18 Mart 2020b. e.t:07.04.2021
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2020-37227>.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “Yaşam Memnuniyeti Araştırması, 2021”, sayı: 45832, 17 Şubat 2022.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar - 2020”, Haber Bülteni, Yayın Tarihi :18 Mart 2021, SAYI 37227, e.t:16.03.2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2020-37227>
- TÜİK, Türkiye İstatistik kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2014”, sayı: 18620, 18 Mart 2015. e.t:16.03.2022.
https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engelli-db/hastaliklar/Yasli_Sagligi/raporlar_istatistikler/TUIK_Yasli_Istatistik_2014.pdf
- TÜİK, Türkiye İstatistik kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2015”, sayı: 21520, 17 Mart 2016. e.t:16.03.2022.
https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engelli-db/hastaliklar/Yasli_Sagligi/raporlar_istatistikler/TUIK_Yasli_Istatistik_2015.pdf
- TÜİK, Türkiye İstatistik kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2018”, Sayı: 30699, 18 Mart 2019. e.t:16.03.2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2018-30699#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Ya%C5%9Fl%C4%B1%20n%C3%BCfus%20olarak%20kabul%20edilen,8%2C8'e%20y%C3%BCkseldi>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2019”, Sayı: 33712, 18 Mart 2020. et:16.03.2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaslılar-2019-33712>

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2016”, et:16.03.2022.
https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engelli-db/hastaliklar/Yasli_Sagligi/raporlar_istatistikler/TUIK_Yasli_Istatistik_2016.pdf

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: “İstatistiklerle Yaşlılar – 2017”, et:16.03.2022.
https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engelli-db/hastaliklar/Yasli_Sagligi/raporlar_istatistikler/TUIK_Yasli_Istatistik_2017.pdf

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu: Yaşam Memnuniyeti Araştırması, sayı: 4583, Yayın Tarihi:17 Şubat 2022.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2021-45832>

Tümer, Günay: “Atalar Kültü”, *İslam Ansiklopedisi*.(TDV), e.t.:15.02.2021. <https://Islamansiklopedisi.Org.Tr/Atalar-Kultu>

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü: Kanun No: 2709 Kabul Tarihi: 7.11.1982, Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı, TBMM Basımevi– Ankara, Ağustos 2020, s.17-147.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası: “Kanun No: 334, Kabul Tarihi: 9/7/1961.
<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/>

Tymowski, Jan: “European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012)”, European Implementation Assessment (Brussels: European Parliamentary Research Service), March 2015, pp.1-27.
DOI 10.2861/230093

Tymowski, Jan: “The Employment Equality Directive -- European Implementation Assessment”, (European Union-European Parliamentary Research Service EPRS; Brussels), February 2016, pp. 1-64.
DOI:10.2861/178997.

Tynet, tercihiniyap.net: Memur Olma Yaş Sınırı Kaç? Memurlukta Yaş Sınırı Mağdur Ediyor”, e.t.24.06.2021.
<https://www.tercihiniyap.net/ozel-haber/memur-olma-yas-siniri-kac-memurlukta-yas-siniri-magdur-ediyor-h9726.html>

UNECE, United Nations Economic Commission for Europe: “Ensuring a society for all ages:Promoting quality of life and active ageing - Project Title: Grade Label NESTOR GOLD”, UNECE 2012 Ministerial Conference, Vienna, Austria, 2012.
https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Ministerial_Conference_Vienna/Posters/Austria-Nestor-Gold.pdf

U.S. Bureau Of Labor Statistics: Employment and Earnings Table B-6a, June 3, 2022.
<https://www.bls.gov/web/empst/ceseeb6a.htm>

U.S. Census Bureau: “Quick Facts United States”, e.t.10.12.2021.
<https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/SEX255219#SEX255219>

U.S. Census Bureau: International Database, Demographic Overview, et:14.05.2022. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/table?COUNTRY_YEAR=2022&COUNTRY_YR_ANIM=2022&menu=tableViz&quickReports=CUSTOM&CUSTOM_COLS=POP,TFR,CBR,E0,CDR&FIPS=AS,AU,BE,BR,CA,CI,CO,CS,EZ,DA,EN,FI,FR,GM,GR,HU,IC,EL,IS,IT,JA,KS,LG,LH,LU,MX,NL,NZ,NO,PL,LO,SI,SP,SW,SZ,TU,UK,US

U.S. Census Bureau: International Database, Population by Age, et:08.05.2022. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/pop?COUNTRY_YEAR=2022&COUNTRY_YR_ANIM=2022&menu=popViz&POP_YEARS=2022&popPages=BYAGE&ageGroup=O&FIPS=AS,AU,BE,CA,CI,CO,CS,EZ,DA,EN,FI,FR,GM,GR,HU,IC,EL,IS,IT,JA,KS,LG,LH,LU,MX,NL,NZ,NO,PL,PO,LO,SI,SP,SW,SZ,TU,UK,US

U.S. Census Bureau: International Programs Center, International Database, Population by Age, et:30.01.2023. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/pop?COUNTRY_YEAR=2022&COUNTRY_YR_ANIM=2022&menu=popViz&quickReports=CUSTOM&CUSTOM_COLS=POP&FIPS=TU&TABLE_RANGE=2005,2022&TABLE_YEARS=2005,2006,2007,2008,2009,2010,2011,2012,2013,2014,2015,2016,2017,2018,2019,2020,2021,2022,2023&TABLE_USE_RANGE=Y&TABLE_USE_YEARS=Y&TABLE_STEP=1&TABLE_ADD_YEARS=2023&POP_YEARS=2000,2010&popPages=BYAGE&ageGroup=BR

U.S. Census Bureau: “USA”, International Programs- International Data Base”, et.:15.08.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?YR_ANIM=2020&FIPS_SINGLE=US&COUNTRY_YEAR=2020&dashPages=BYAGE&ageGroup=5Y&menu=countryViz

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Germany”, e.t.:24.08.2021.
https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?YR_ANIM=2010&FIPS_SINGLE=GM&COUNTRY_YEAR=2010&dashPages=BYAGE&ageGroup=5Y

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “USA”, e.t.:01.09.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/pop?menu=popViz&POP_YEARS=2019&quickReports=CUSTOM&CUSTOM_COLS=POP&FIPS=US&COUNTRY_YEAR=2021&COUNTRY_YR_ANIM=2021&popPages=BYAGE&ageGroup=5Y

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “China”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=CH&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=CH&popPages=BYAGE&ageGroup=O&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Finland”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=FI&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=FI&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “France”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=FR&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=FR&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “South Korea”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=KS&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=KS&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Netherlands”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=NL&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=NL&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “United Kingdom”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=UK&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=UK&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Sweden”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=SW&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=SW&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Italy”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=IT&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=IT&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Japan”, e.t.:10.12.2021 https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=JA&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=JA&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Canada”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=CA&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=CA&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, “Poland”, e.t.:10.12.2021. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YR_ANIM=2021&FIPS_SINGLE=PL&menu=countryViz&COUNTRY_YEAR=2021&FIPS=PL&popPages=BYAGE&ageGroup=BR&POP_YEARS=2021

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, Population by Age, “Turkey”, e.t.:20.02.2022. https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/pop?COUNTRY_YEAR=2022&COUNTRY_YR_ANIM=2022&menu=popViz&quickReports=CUSTOM&CUSTOM_COLS=POP,E0&POP_YEARS=2022&FIPS_SINGLE=TU&FIPS=TU&popPages=BYAGE&ageGroup=O

U.S. Census Bureau: International Programs-International Data Base, Country Dashboard, “Turkey”, e.t.:20.02.2022.
https://www.census.gov/data-tools/demo/idb/#/country?COUNTRY_YEAR=2022&COUNTRY_YR_ANIM=2022&FIPS_SINGLE=TU

U.S. Department Of Labor: Office Of Disability Employment Policy, “Older Workers”, 19.08.2021.
<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/individuals/older-workers>

U.S. Department Of Labor: Office of the Assistant Secretary for Administration & Management, “Age Discrimination Act of 1975”, 19.08.2021.
<https://www.dol.gov/agencies/oasam/regulatory/statutes/age-discrimination-act>

U.S. Department of State: U.S. Department of State: 2014 Investment Climate Statement, june 2014, pp.1-22. <https://2009-2017.state.gov/documents/organization/226825.pdf>

UN, United Nations: “International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights”, Article 6-7. e.t.10.05.2021
https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf

UN, United Nations: “Political Declaration and Madrid International Plan Of Action On Ageing/Second World Assembly On Ageing”, (Madrid), 2002.
https://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Madrid_plan.pdf

- UN, United Nations: “The Madrid International Plan Of Action On Ageing”, Vienna, 26 July to 6 August 1982
- UN, United Nations: World Population Prospects 2019, Department of Economic and Social Affairs Population Dynamics, e.t:16.03.2022. <https://population.un.org/wpp/Graphs/792>
- UN, United Nation: “United Nations Principles for Older Persons/Adopted by General Assembly resolution 46/91 of 16 December 1991”, <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/olderpersons.pdf.et:08.05.2021>
- UN, United Nation: “Policy Brief: The Impact Of Covid-19 On Older Persons”, (UN), May 2020.
- UN, United Nations: “Guidelines for review and appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing/ Bottom-up participatory approach”, (UN,Department of Economic and Social AffairsNew York), 2006. https://unece.org/fileadmin/DAM/pau/images/MIPAA_Review_guidelines_global.pdf
- UN, United Nations: “UN Forum In Madrid Set To Tackle Challenges Of Ageing World Population”, 5 April 2002. <https://News.Un.Org/En/Story/2002/04/31702-Un-Forum-Madrid-Set-Tackle-Challenges-Ageing-World-Population>
- UN, United Nations: Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2015). World Population Ageing -2015 (ST/ESA/SER.A/390), (United Nations ,New York), 2015, pp.1-149

UN, United Nations: “International Day of Older Persons 1 October”, e.t.06.05.2022. <https://www.un.org/en/observances/older-persons-day>

UN, United Nations: “Universal Declaration of Human Rights”, article 1. e.t.09.05.2021. https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf

UNCW, University of North Carolina Wilmington: “Gerontology”, School Of Health & Applied Human Sciences, College Of Health And Human Services: July 2020). et: 29.03.2021 <https://uncw.edu/chhs/shahs/academic/graduate/gerontology/documents/grn-flyer-july2020.pdf>

UN-DESA, United Nations, Department Of Economic And Social Affairs: World Population Ageing 2013, New York, United Nations, 2013.

UNDP, United Nations Development Programme: “Ageing, Older Persons And The 2030 Agenda For Sustainable Development”, Report (HelpAge International and AARP), July 12, 2017, pp.1-26. <https://www.undp.org/publications/ageing-older-persons-and-2030-agenda-sustainable-development>

UNECE -United Nations Economic Commission for Europe: “MIPAA: The Madrid International Plan of Action on Ageing”, United Nations Economic Commission for Europe, e.t.10.05.2023. <https://unece.org/population/ageing/mipaaris>

UNECE -United Nations Economic Commission for Europe: “2017 LISBON MINISTERIAL DECLARATION”- A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer, 4th UNECE Ministerial Conference on Ageing, 20-22 September 2017, 1-7.

UNECE, United Nations Economic Commission for Europe: “Finland”, e.t.:20.09.2021.
https://unece.org/sites/default/files/2021-03/Finland_CN_EN.pdf

UNESCO- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: Disadvantaged populations”, e.t.:03.06.2023.
<https://uis.unesco.org/en/glossary-term/disadvantaged-populations>

UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: Elderly illiterate population, (UNESCO Institute of Statistics,2022), e.t.:27.03.2022.
<http://uisunesco.org/en/glossary-term/elderly-illiterate-population>

UNHCR, The United Nations Refugee Agency: Older Persons- Emergency Handbook. e.t.:07.02.2021.
<https://Emergency.Unhcr.Org/>

UNHCR, UN High Commissioner For Refugees: Unhcr Policy On Age, Gender And Diversity. UNHCR, 2018. e.t.:11.02.2021.
<https://www.refworld.org/docid/5bb628ea4.html>

UNHCR, UN High Commissioner For Refugees: UNHCR's Policy On Older Refugees. Geneva: UN High Commissioner For Refugees,19 April 2000. e.t.: 11.02.2021
<https://www.refworld.org/docid/47036b502.html>

UNHCR, United Nations High Commissioner For Refugees: Older Persons Genève: UNHCR. e.t.: 11.02.2021. <https://www.unhcr.org/older-persons.html>

UNHCR, United Nations High Commissioner for Refugees, Older Persons, UNHCR Emergency Handbook, pp. 1-7. <https://emergency.unhcr.org/>

United Nation: “Vienna International Plan of Action”, Department of Economic and Social Affairs Ageing, e.t.10.05.2023. <https://www.un.org/development/desa/ageing/resources/vienna-international-plan-of-action.html>

United Nations: “Guidelines for review and appraisal of the Madrid International Plan of Action on Ageing”, Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York, 2006, 1-96.

United Nations: “Report Of The World Summit For Social Development”, World Summit for social development, (Copenhagen, 6-12 March 1995). 1-132. 95-11651 (E) 160595

United State Census Bureau: “The United State”, e.t.01.05.2023. <https://data.census.gov/profile?q=United+States&g=010XX00US>

UNPF- United Nations Population Fund, and HelpAge International: “Overview of Available Policies and Legislation, Data and Research, and Institutional Arrangements Relating To Older Persons - Progress Since Madrid”, Report compiled in preparation for The State of the World’s Older Persons 2012, New York, July 2011, 1-91.

Üsküdar Üniversitesi: “Ruhsal ve Fiziksel Sağlıklı Yaşlanmak Mümkün”, Youtube, 2:03-32:44, 48:43-50:55, e.t.12.03.2021. <https://youtu.be/J707PixI5h4>

- Van Horn, Carl E. and Heidkamp, Maria.: “Older Workers, Precarious Jobs, and Unemployment”, *Generations: Journal of the American Society on Aging* Vol. 43, No. 3, The Future of Work and Older Workers (Fall 2019), pp. 21-28.
- Van Ours, Jan C. and Stoeldraijer, Lenny: “Age, Wage and Productivity in Dutch Manufacturing”, *De Economist* vol 159 no 2 (springer), April 24, 2011), pp. 113–137. DOI 10.1007/s10645-011-9159-4
- Van Regenmortel, S., Winter, B., Thelin, A., Burholt, Vanessa and De Donder, Liesbeth: “Exclusion from Social Relations Among Older People in Rural Britain and Belgium: A Cross-National Exploration Taking a Life-Course and Multilevel Perspective”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives** Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp. 83-98. Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Van Solinge, Hanna and Henkens, Kène: “Work-related factors as predictors in the retirement decision making process of older workers in the Netherlands”, *Ageing and Society* Volume. 34, Issue. 9 (Cambridge University Press), 2013, pp.1551-1574. DOI:10.1017/S0144686X13000330
- Van Vulpen, Erik: “A Guide to Strategic Workforce Planning”, *Academy To Innovate Hr (AIHR)*, e.t.:14.07.2022. <https://www.aihr.com/blog/strategic-workforce-planning/>
- Van Vulpen, Erik: “What is HR Analytics?”, *Academy To Innovate Hr (AIHR)*, e.t.:14.07.2022. <https://www.aihr.com/blog/what-is-hr-analytics/>
- VANTAGE Aging: “ Hire Older Workers – 5 Key Benefits for Your Business”, January 18, 2022. <https://vantageaging.org/blog/benefits-of-older-workers/>

- Vermeulen, Tom and Verstraeten, Pauline “How is the silver economy affecting Spain and its businesses?”, Flanders State Of The Art (Flanders Investment & Trade; Madrid), January 2018, pp.11-19.
- Vespa, J., Medina, L., and Armstrong, David M.: “Demographic Turning Points for the United States: Population Projections for 2020 to 2060”, Current Population Reports, (U.S. Census Bureau, P25-1144), Issued March 2018, Revised February 2020, pp.1-15.
- Villar, F., Serrat, R., Bilsfeldt, Annette and Larragy, Joe: “Older People in Long-Term Care Institutions: A Case of Multidimensional Social Exclusion”, **Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives**, Vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.297-309.
Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8
- Villavicencio, Jhadira: “Sweden: Elderly Care System”, the Public Health Commons (Rock Island Illinois: Augustana College), 2018, pp.1-3.
<https://digitalcommons.augustana.edu/pubh100global/77>
- VKO: “Partial retirement: the rules at a glance”, Austrian Economic Chamber, 01/11/2022.
<https://www.wko.at/service/t/arbeitsrecht-sozialrecht/Altersteilzeit.html>
- Vodopivec, M., Finn, D., Laporšek, S., Vodopivec, Matija and Cvörnjek, Nejc: “Increasing Employment of Older Workers: Addressing Labour Market Obstacles”, Journal of Population Ageing. 12(3), (Springer Netherlands), 2019, pp.273–298.
DOI:10.1007/s12062-018-9236-4
- 49W: “Demokrat Parti Ekonomisi: Kalkınma mı Dışa Bağımlılık mı? I Türkiye Ekonomi Tarihi #2”, YouTube, 10.07.2022.

- 49W: “Türkiye'nin Sanayileşme Öyküsü: 1960-80 Döneminde Neler Yaşandı? | Türkiye Ekonomi Tarihi”, YouTube, 07.08.2022.
https://www.youtube.com/watch?v=JQYtMpkGi44&ab_channel=49W
- Waas, Bernd: “New Developments in Employment Discrimination Law-Country Report: Germany”, JILPT report-New Developments in Employment Discrimination Law (The Japan Institute for Labour Policy and Training; no: 6), Tokyo, 2008, pp. 1-211.
<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no6.pdf>
- Waldegrave, C., Aartsen, M., Lowenstein, A., Seppänen, M., Niemi, M., Melchiorre, Maria Gabriella and Lamura, Giovanni: “Conflicting Relations, Abuse and Discrimination Experienced by Older Adults”, *Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives* vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.119-131.Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Walker, Alan: “New Dynamics Of Ageing” (Elder), e.t.:04.02.2021.
<https://www.elder.org/the-elder/new-dynamics-of-ageing-professor-alan-walker-university-of-sheffield/>
- Walsh, K., Scharf, T., Regenmortel, Sofo Van and Wanka, Anna: “The Intersection of Ageing and Social Exclusion”, *Social Exclusion in Later Life Interdisciplinary and Policy Perspectives* vol: 28 ed. Kieran Walsh, Thomas Scharf Sofo Van Regenmortel and Anna Wanka (Switzerland: Springer), 2021, pp.3-25. Doi.org/10.1007/978-3-030-51406-8.
- Walwei Ulrich and Deller, Jürgen: “Labour Market Participation of Older Workers: Drivers and Obstacles”, ZBW – Leibniz Information Centre for Economics, Intereconomics 2021,341-347.
DOI: 10.1007/s10272-021-1010-9

- WB, The World Bank: “China 2030 Building a Modern, Harmonious, and Creative Society”, (Development Research Center of the State Council, the People’s Republic of China), 2013, pp.1-473.
- Webster, Timothy: “Ambivalence and Activism: Employment Discrimination in China”, *Ambivalence & Activism*, pp. 1-70.
<https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=ylas>
- Werder, Marten V. and Thum, Anna-Elisabeth: “Active ageing in Finland”, *Making longevity an asset for economic and social development’ (MOPACT)*, (Centre for European Policy Studies), 2013, pp. 1-50.
<http://mopact.group.shef.ac.uk/wp-content/uploads/2013/10/Country-report-Finland.pdf>
- Whitcomb, Philip Wright: “The Splendid Company Of Older Men And Women”, *The Unesco Courier*, Ed. Edouard Glissant, 36 FF, Paris: Unesco, 1982, pp. 4-7.
- WHO, World Health Organization: “Ageing And Health”, Geneva, February, 2018, e.t.: 10.02.2021 <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>
- WHO, World Health Organization: “Active Ageing: A Policy Framework. World Health Organization”, 2002.
- WHO, World Health Organization: “China country assessment report on ageing and health”, (World Health Organization), 2015, pp. 1-42.
- WHO, World Health Organization: “Ageing”, *Home-Health topics-Ageing*, e.t.: 27.03.2022.
https://www.who.int/health-topics/ageing#tab=tab_1

WHO, World Organization:	Health	Decade of Healthy Ageing 2020–2030, e.t.: 27.03.2022. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/decade-of-healthy-ageing/final-decade-proposal/decade-proposal-final-apr2020-en.pdf?sfvrsn=b4b75ebc_25&download=true
WHO, World Organization:	Health	UN Decade of Healthy Ageing 2021-2030, UN Decade of Healthy Ageing, e.t.27.03.2022. https://www.who.int/initiatives/decade-of-healthy-ageing
WHO, World Organization:	Health	World Report On Ageing And Health, (World Health Organization, Luxembourg,), 2015, pp. 1-246. ISBN 978 92 4 156504 2.
WHO, World Organization:	Health	<i>Ageism</i> . Geneva: WHO, October 2020. e.t.:10.02.2021 https://www.who.int/Westernpacific/News/Q-A-Detail/Ageism
WHO, World Organization:	Health	World Report On Ageing And Health. Luxembourg: WHO, 2015.
WHO, World Organization:	Health	“Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO”, 17 May 2021. https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo#:~:text=The%20study%20concludes%20that%20working,35%2D40%20hours%20a%20week.
WHO, World Organization:	Health	Ageing and health, 1 October 2022. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health#:~:text=By%202030%2C%201%20in%206,will%20double%20(2.1%20billion).

- Wikipedia: Industrial Revolution, https://en.wikipedia.org/wiki/Industrial_Revolution
- Williams, George C.: “Pleiotropy, Natural Selection, And The Evolution Of Senescence”, **Evolution**, Vol. 11, No. 4, Society For The Study Of Evolution, December, 1957, pp. 398-411. <https://doi.org/10.2307/2406060>
- Williamson, John B. and Higo, Masa: “Older Workers: Lessons From Japan”, Work Opportunities for Older Americans, Series 11 (Center for Retirement Research), June 2007, pp.1-9. <http://www.bc.edu/crr>
- Winkler, Erika and Spreitzer, Hannes: “Ensuring a society for all ages: Promoting quality of life and active ageing”, National Report Austria (Ageing, Population and Volunteering Policies Unit-Federal Ministry of Labour Social Affairs and Consumer Protection; Vienna, 2012-2016), pp.1-33
- Wognum, Ida and Horstink, Martine: “Keeping older workers committed and employed through formal and informal HRD initiatives”, Working and ageing: emerging theories and empirical perspectives (European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop); Luxembourg), 2010, pp. 273-295. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3053>
- Wood, Donna E.: “Strengthening Canada's Public Employment Service Post-Devolution”, Caledon Institute of Social Policy (Caledon, Ottawa, Canada), September 2016, pp.1-15. ISBN 1-55382-677-9

- WRVS, Women's Royal Voluntary Service: "Gold Age Pensioners- Valuing The Socio-Economic Contribution Of Older People In The UK", Making Britain A Great Place To Grow Old (WRVS, Cardiff), March 2011, pp.1-29. https://www.royalvoluntaryservice.org.uk/Uploads/Documents/gold_age_report_2011.pdf
- Wyman, Mary F., Shiovitz-Ezra, Sharon and Bengel, Jürgen: "Ageism in the Health Care System: Providers, Patients, and Systems", **Contemporary Perspectives on Ageism**, Ed. Liat Ayalon and Clemens Tesch-Römer (International Perspectives on Aging vol 19; Springer), 2018, pp.193-212. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-73820-8>
- Yamada, Atsuhiko: "Labor Force Participation Rates of Older Workers in Japan Impacts of Retirement Policy, Steep Age-Wage Profile, and Unionization", *The Japanese Economy*, vol. 37, no. 1 (M.E. Sharpe), Spring 2010, pp.3-39. DOI 10.2753/JES1097-203X370101
- Yaman, Yusuf: "Emeklilik Sisteminde Yapısal Dönüşümün Zorunluluğu: Kademeli Yaş Artışı", *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(25), 2020, pp. 470-491. DOI: 10.31199/hakisderg.768434
- Yang, Chaewon: "The Fourth Industrial Revolution, Aging Workers, Older Learners, and Lifelong Learning", *Adult Education Research Conference*, 2019, pp.1-6. <https://newprairiepress.org/aerc/2019/papers/35/>
- Yang, Sisi and Hanewald, Katja: "Life Satisfaction of Middle-Aged and Older Chinese: The Role of Health and Health Insurance", *Social Indicators Research* (Springer), 2020, pp.1-24. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02390-z>

Yaşlı Hakları Derneği: “65 Yaş Üstü Bireylere Sokağa Çıkma Yasağı Konusunda Basın Açıklaması”, 25 Nisan 2020.
<https://yaslihaklaridernegi.org/65-yas-ustu-bireylere-sokaga-cikma-yasagi-konusunda-basin-aciklamasi/>

Yaşlı Hakları Derneği: “Prof. Dr. Reşit Canbeyli - Yaşlılık ve Yaşlı Psikolojisi”, *YouTube* (27 Mart 2019).
<https://youtu.be/uwwBRiK8SwU>

Yaşlı Hizmet Resmi Gazete Sayısı: 26960, Resmi Gazete Tarihi: 07.08.2008.
Merkezlerinde Sunulacak Gündüzlü Bakım ile Evde Bakım Hizmetleri Hakkında Yönetmelik: <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/mevzuat/ulusal-mevzuat/yonetmelikler/yasli-hizmet-merkezlerinde-sunulacak-gunduzlu-bakim-ile-evde-bakim-hizmetleri-hakkinda-yonetmelik/>

Yavuz, Erdal: The Industrial Revolution and Consequences, pp.1-16.
http://docs.neu.edu.tr/staff/erdal.yavuz/13%20.%20The%20Industrial%20Revolution%20and%20Consequences_13.pdf

Yener, Duygu: “Hekimler 72 yaşına kadar çalışabilecek”, Anadolu Ajansı, 25.08.2017.
<https://www.aa.com.tr/tr/saglik/hekimler-72-yasina-kadar-calisabilecek-/893565>

Yeni Şafak Gazetesi: “TSK personeline ilişkin kanun teklifi TBMM'de”, 31/03/2023. <https://www.yenisafak.com/gundem/tsk-personeline-iliskin-kanun-teklifi-tbmmde-4519784>

- Yıldırım, Kadir: “Osmanlı İstanbul’unda Sanayi”, Antik Çağ’dan XXI. Yüzyıla Büyük İstanbul Tarihi, Cilt: 6, İktisat - Ulaşım ve Haberleşme, İBB Kültür Yayıncılık & İsam, İstanbul 2015, s.210-245.
- Yıldız, Mehmet: “Tanzimat Fermanı”, **Journal of Islamic Research**, year 5, issue 1, june 2012, pp.126-177.
- Yuen, Meaghan: “What are the biggest generations in the US by population?”, Insider Intelligence, December 14, 2021.
- Yusha, Zhao: “China rolls out detailed plan to raise retirement age, deal with aging society”, Globaltimes, March 14, 2021. <https://www.globaltimes.cn/page/202103/1218323.shtml>
- Yücel, Leyla İşbilen: “İstatistik-1”, Açık Ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ortak Ders (İstanbul Üniversitesi), 2010, s. 1-208. <http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/kok/istatistik1u155.pdf>
- Yükseköğretim Kanunu: Kanun Numarası: 2547, Resmi Gazete Sayı : 17506, Yayımlandığı R. Gazete : Tarih: 6/11/1981. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2547.pdf>
- Zacher, H., Kooij, Dorien T. A. M. and Beier, Margaret E.: “Active ageing at work: Contributing factors and implications for organizations”, **Organizational Dynamics**, Vol 47, Issue 1, 2018, pp.37-45. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.08.001>

Zaidi, A., Um, J., Xiong, Qian and Parry, Jane: “Active Ageing Index for China Comparative Analysis with EU Member States and South Korea”, Report produced for the EU-China Social Protection Reform Project (EU- China/Expertise France), July 2019, pp.1-50.

Zaraska, Marta: “Growing Young: How Friendship, Optimism and Kindness Can Help You Live to 100”, Canada; Penguin Random House, 2020.

Zavyalova, Elena B., Starikova, Evgeniya A. and Chubaeva, Natalia N.: “Entrepreneurship at a Mature Age”, **Scientific and Technical Revolution: Yesterday, Today and Tomorrow** ed. Elena G. Popkova and Bruno S. Sergi (Springer Nature Switzerland AG), 2020, pp.695-707.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-47945-9>

Zupančič, Magda: “Older Knowledge Workers as the Labour Market Potential (Slovenia versus Finland)”, *Naše Gospodarstvo / Our Economy*, Vol. 62 No. 4 (De Gruyter Open), 2016, pp. 33-41. DOI: 10.1515/ngoe-2016-0022

