



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI**

**İŞGÜCÜ PİYASASINDA YENİ BİR PROBLEM ALANI OLARAK YAŞLI
İŞSİZLİĞİ: SEÇİLMİŞ ÜLKELER ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

ENES ATAY

DANIŞMAN: PROF. DR. TUNCAY GÜLOĞLU

**YALOVA
NİSAN 2023**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI

İŞGÜCÜ PİYASASINDA YENİ BİR PROBLEM ALANI OLARAK YAŞLI
İŞSİZLİĞİ: SEÇİLMİŞ ÜLKELER ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

ENES ATAY
177309007

DANIŞMAN: PROF. DR. TUNCAY GÜLOĞLU

YALOVA
NİSAN 2023

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı Olarak Yaşlı İşsizliği: Seçilmiş Ülkeler Üzerine Ampirik Bir Araştırma” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

Enes ATAY

ÖNSÖZ

Doktora eğitimim boyunca benden yardımlarını esirgemeyen, akademik anlamda bana her zaman destek olan danışman hocam Prof. Dr. Tuncay GÜLOĞLU'na, tez izleme jürisinde yer alan hocalarıma emek ve katkıları için teşekkür ederim.

Doktora tez çalışmam süresince destek ve katkılarını esirgemeyen Arş. Gör. Dr. Yusuf Ziya YILDIRIM'a, Arş. Gör. Atike Elanur HIZARCI'ya, Arş. Gör. Kubilay ÇAKICI'ya ve Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Selim DOĞAN'a teşekkür ederim.

Evladı olmaktan gurur duyduğum annem ve babama dua ve sevgilerimi iletiyorum. Benden desteğini hiçbir zaman esirgemeyen sevgili eşime anlayış ve fedakarlıkları için teşekkür ederim.

Nisan – 2023

Enes ATAY



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
ÖZET.....	xvi
ABSTRACT.....	xviii
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE	15
2.1. Nüfus	15
2.2. İstihdam ve İstihdama İlişkin Teorik Yaklaşımlar	28
2.3. Yaşlılık ve Yaşlanmaya Yönelik Teorik Yaklaşımlar.....	41
2.4. Yaşlı İşgücü ve Yaşlı İşgücü Kavramına Dair Yaklaşımlar.....	49
2.5. Yaşlı İşgücünü İşgücü Piyasasından İtici ve İşgücü Piyasasına Çekici Faktörler	53
2.5.1. İtici Faktörler	55
2.5.2. Çekici Faktörler	63
3. İŞGÜCÜ PİYASASI VE YAŞLI İŞGÜCÜ AÇISINDAN TÜRKİYE, OECD VE AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI	79
3.1. Türkiye'nin Demografik Yapısı	79
3.2. Temel İşgücü Göstergeleri Işığında Türkiye İşgücü Piyasası	87
3.3. Türkiye İşgücü Piyasasında Yaşlı İşgücünün Görünümü ve OECD, AB-27 Karşılaştırması.....	105
3.4. Türkiye İşgücü Piyasası Özelinde İtici ve Çekici Faktörlerin İncelenmesi	120
3.4.1. İtici Faktörler	121
3.4.2. Çekici Faktörler	130
4. YAŞLI İŞSİZLİĞİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR İNCELEME	143
4.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı.....	143
4.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	143
4.2.1. Kamu Sağlık Harcamaları ve Yaşlı İşsizliği.....	143
4.2.2. Eğitim ve Yaşlı İşsizliği	146

4.2.3. Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve Yaşlı İşsizliği.....	148
4.2.4 Teknolojik İlerleme ve Yaşlı İşsizliği.....	150
4.3. Araştırmanın Yöntemi	161
4.3.1 Kapsam, Sınırlılıklar ve Veri Seti.....	161
4.3.2. Yatay Kesit Bağımlılığı	163
4.3.3 Panel Birim Kök Testleri ve CADF-CIPS Birim Kök Testi.....	166
4.3.4. Panel Eşbütünleşme Testleri	169
4.3.5. Panel Nedensellik Testleri	170
4.4. Bulgular	172
4.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler	172
4.4.2. Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenite Testi Sonuçları	173
4.4.3. Panel Birim Kök Test Sonuçları	175
4.4.4. Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları.....	176
4.4.5. Panel Nedensellik Testi Sonuçları	176
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	183
KAYNAKLAR.....	193
ÖZGEÇMİŞ	219



KISALTMALAR LİSTESİ

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
DHg	: Durbin-H Grup
DHp	: Durbin-H Panel
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
Durbin-H	: Durbin-Hausman Panel Eşbütünleşme Testi
E	: 55-64 Yaş Grubu Yüksek Öğretim Mezun Oranı
E7	: En Hızlı Büyüyen Gelişmekte Olan Ülkeler
G7	: Yediler Grubu
GDP	: Kişi Başına Düşen Milli Gelir
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
KS	: Kamu Sağlık Harcamalarına Milli Gelirden Ayrılan Pay
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİHEKK	: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UN	: Birleşmiş Milletler



TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Kadın Başına Doğum Sayısı	18
Tablo 2.2. Dünya Nüfus Projeksiyonu 2019-2030-2050-2100	19
Tablo 2.3. Bölgelere Göre Yaşlı Nüfus Oranı 2019-2030-2050-2100.....	20
Tablo 2.4. Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (55-64 Yaş Grubu)	22
Tablo 2.5. İşgücüne Katılım Oranı (55-64 Yaş Grubu)	23
Tablo 2.6. Bazı Devletler Emeklilik Yaşı Göstergesi	65
Tablo 2.7. Türkiye’de Emeklilik Yaşı Düzenlemeleri	67
Tablo 3.1. Türkiye’de Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2023-2040-2060-2080.....	87
Tablo 3.2. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı 2005-2021	90
Tablo 3.3. Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus % 2005-2022	91
Tablo 3.4. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılmama Nedenler (%).....	92
Tablo 3.5. Türkiye’de Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) 2012-2021.....	95
Tablo 3.6. Yaş Grubuna Göre İşsiz Kalma Nedenleri (BİN) 2000 ve 2021	104
Tablo 3.7. Türkiye’de Yaş Grubu ve İş Arama Süresine Göre İşsizler (bin) 2000-2021.....	105
Tablo 3.8. Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama (%) 2008- 2021	111
Tablo 3.9. Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin İstihdamdaki Durumları.....	131
Tablo 3.10. Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	132
Tablo 3.11 Türkiye’deki Bazı Şirketlerin Etik İlkelerinde Ayrımcılık Bahsinde Yer Verilen Kavramlar	136
Tablo 4.1. Literatür Tablosu.....	153
Tablo 4.2. Veri Setinde Yer Alan Değişkenler ve Birim	162
Tablo 4.3. Veri Setinde Yer Alan OECD Üyesi Ülkeler	162
Tablo 4.4. Tanımlayıcı İstatistikler	172
Tablo 4.5. Korelasyon Matrisi.....	173
Tablo 4.6. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları	174
Tablo 4.7. Eğitim Homojenliği Test Sonuçları	174
Tablo 4.8. CADF Panel Birim Kök Test Sonuçları.....	175
Tablo 4.9. Durbin-Hausman ve Westerlund Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları.....	176
Tablo 4.10. Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kamu Sağlık Harcaması.....	177

Tablo 4.11. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kamu Sağlık Harcaması Panel Nedensellik Test Sonuçları.....	177
Tablo 4.12. Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kişi Başına Düşen Milli Gelir.....	178
Tablo 4.13. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kişi Başına Düşen Milli Gelir Panel Nedensellik Sonuçları	179
Tablo 4.14. Yaşlı İşsizlik Oranı ve Eğitim.....	179
Tablo 4.15. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Eğitim Panel Nedensellik Test Sonucu	180
Tablo 4.16. Yaşlı İşsizlik Oranı ve İnternet Kullanım Oranı	181
Tablo 4.17. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve İnternet Kullanım Oranı Panel Nedensellik Test Sonuçları.....	181





ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Demografik Dönüşüm Teorisine Göre Toplam Nüfus Değişimi.....	17
Şekil 2.2. Yaş Gruplarına Göre Nüfus Tahmini 1950-2100	19
Şekil 2.3. Potansiyel Destek Oranı 1990-2100	21
Şekil 2.4. OECD Ülkeleri Arasında Çalışma Çağı Nüfusunun (20-64) Toplam Nüfus İçindeki Oranı 1950-2060.....	25
Şekil 2.5. İşgücü Piyasasında Çıkış Yaşındaki Değişim, OECD Ortalaması, 1970-2018.....	26
Şekil 2.6. Doğumda Beklenen Yaşam Süresindeki Artışlar	26
Şekil 2.7. Genel Nüfusun Emek Arzı Yönünden Yapısı.....	27
Şekil 2.8. İşsizlik Türleri.....	31
Şekil 2.9. Emek Arz ve Talebi	35
Şekil 2.10. Yaşlı İşgücü Yaşının Kavramsallaştırılması.....	52
Şekil 2.11. Yaşlanan İşgücüne Yönelik İnsan Kaynakları Yaklaşımı Bileşenleri	74
Şekil 3.1. Cinsiyete Göre Ortanca Yaş 2007-2021	83
Şekil 3.2. Türkiye İçin Nüfus Trendi ve Gelecek Tahmini 1950-2100	84
Şekil 3.3. Nüfus Piramidi, 2020-2030-2050-2100	85
Şekil 3.4. Yaş Bağımlılık Oranı 2017-2021.....	86
Şekil 3.5. Türkiye’de Yıllara Göre İşsizlik Oranı 2000-2021	88
Şekil 3.6. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları 2000-2021	89
Şekil 3.7. Eğitim Durumuna Göre İşgücü- 2021.....	94
Şekil 3.8. Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin) 2000-2021	96
Şekil 3.9. Cinsiyete Göre Sektörel İstihdam (Bin) 2000-2021	97
Şekil 3.10. Sektör ve Cinsiyete Göre İstihdamın (Bin) 2000-2021 Durumu	98
Şekil 3.11. İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı 2000-2021	99
Şekil 3.12. Türkiye’de İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu 2000-2021.....	100
Şekil 3.13. Türkiye’de İstihdam Edilen Erkeklerin İşteki Durumu (BİN) 2000- 2021.....	100
Şekil 3.14. Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşsizlik Oranı 2004- 2021	101
Şekil 3.15. Türkiye’de Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2004- 2021	102
Şekil 3.16. Türkiye’de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2004- 2021	103
Şekil 3.17. Türkiye’de Çalışma Çağı Nüfusun Seçilmiş Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2023-2040-2060-2080.....	106

Şekil 3.18. Türkiye’de 15+ ve 55-64 Yaş Gruplarının İstihdam Oranı 2000-2021	107
Şekil 3.19. Cinsiyete ve Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İstihdam Oranı 2000-2021	107
Şekil 3.20. Türkiye’de 55+ Yaş Grubunun Yıllara Göre İş Arama Süreleri.....	108
Şekil 3.21. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı 2000-2021	109
Şekil 3.22. Türkiye’de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı 2000-2021	109
Şekil 3.23. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları 2000-2021.....	110
Şekil 3.24. Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye	113
Şekil 3.25. 55-64 Yaş Grubu Erkeklerde İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye	114
Şekil 3.26. 55-64 Yaş Grubu Kadınlarda İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye	114
Şekil 3.27. Türkiye’de 55-64 Yaş Grubunun İşgücüne Katılım Oranı 2000-2021	115
Şekil 3.28. 55-64 Yaş Grubu İşgücüne Katılım Oranı Türkiye-OECD-AB-27	116
Şekil 3.29. 55-64 Yaş Grubu Erkeklerde İşgücüne Katılım Oranı OECD, Türkiye, AB-27	117
Şekil 3.30. 55-64 Yaş Grubu Kadınlarda İşgücüne Katılım Oranı Türkiye, OECD, AB-27	118
Şekil 3.31. 55-64 Yaş Grubu İstihdam Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye.....	119
Şekil 3.32. 55-64 Yaş Grubu, Yüksek Öğrenim Görmüş Nüfusun Oranı (2000-2018-2048)	120
Şekil 3.33. Türkiye’de Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Mesleklerinin Bilgisayarlar tarafından Yapılma İhtimali Dağılımı (%)	126
Şekil 3.34. Türkiye’de Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Mesleklerin Bilgisayarlar tarafından Yapılma İhtimali Dağılımı (%)	126
Şekil 3.35. Türkiye’de Bireylerin Son 3 Ayda Bilgisayar Kullanım Oranları 2004-2018.....	128
Şekil 3.36 Türkiye’de 55-64 ve 65-74 Yaş Gruplarına Göre Son 3 Ayda Bilgisayar Kullanım Oranı 2004-2018	129
Şekil 3.37. Türkiye’de Sigorta Tahsis Türüne Göre Asgari ve Azami Emekli Aylıkları (Ocak-Haziran 2022)	133



İŞGÜCÜ PİYASASINDA YENİ BİR PROBLEM ALANI OLARAK YAŞLI İŞSİZLİĞİ: SEÇİLMİŞ ÜLKELER ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

İşgücü piyasasında yaşlı işgücü giderek artmakta ve ekonomik olarak faal nüfusun medyan yaşı yükselmektedir. Bu da yaşlı işgücünü, işgücü piyasasında özel olarak ilgilenilmesi, işsizlik ve istihdam durumuna ilişkin sosyal politikalar üretilmesi gereken bir grup olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu çalışma, “Yaşlı İşgücü” olarak adlandırılan bu grubun işgücü piyasasındaki durumuna ilişkin önemli kanıtlar sunmaktadır. Çalışmanın amacı, yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından itici ve işgücü piyasasına çekici faktörleri tespit etmek ve yaşlı işsizliği ile seçilmiş bazı faktörler arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışmada panel veri analiz yöntemi kullanılmış ve analizler için GAUSS 6.0 ve STATA 14.0 programları kullanılmıştır. Veri seti, 27 OECD ülkesinin 2000-2020 yılına ait verilerinden oluşmaktadır. Çalışmanın bağımlı değişkeni 55-64 yaş grubu işsizlik oranıdır. Bağımsız değişkenler sırasıyla 55-64 yaş grubu yükseköğretim mezun oranı, internet kullanım oranı, kişi başına düşen milli gelir ve milli gelirden ayrılan kamu sağlık harcaması oranıdır. Çalışmada, yatay kesit bağımlılığının varlığı ve eğitim parametrelerin homojen dağılım göstermesi nedeniyle ikinci nesil panel birim kök testi uygulanmıştır. Ardından değişkenlerin durağanlık seviyelerinin bağımlı değişkenle farklı veya aynı olma durumuna göre Durbin-Hausman ve Westerlun panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Son olarak yine değişkenlerin durağanlık seviyelerinin bağımlı değişkenle farklı veya aynı olma durumuna göre Dumitrescu ve Hurlin panel nedensellik testi ve Emirmahmutoğlu ve Köse panel nedensellik testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, modele dahil edilen bağımsız değişkenlerden hiçbirisi yaşlı işsizliğinin nedeni değildir. Yaşlı işsizliği ile kişi başına düşen milli gelir arasında uzun dönemli ilişki bulunmaktadır. Yaşlı işsizliğini olumsuz etkileyen en önemli faktör yaş ayrımcılığı (ageism) ve stereotiplerdir. Yaşlı işgücünün verimsiz, teknoloji ile uyumsuz, sık hastalanan, kendini geliştirmekte isteksiz olduğu düşüncesinin önyargı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim seviyesi ile yaşlı işsizliği arasında nedensellik ilişkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Çalışmanın bulguları dikkate alınarak bazı politika önerilerinde bulunulabilir. İşveren ve işveren vekillerine yönelik yaşlı işgücü hakkında olumsuz önyargılarını giderecek eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yapılmalıdır. Çalışma hayatında yaş ayrımcılığına uğrayanları koruyabilmek için yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Yaşam boyu eğitim ve aktif yaşlanma politikalarının, işgücüne katılan her yaş grubu için planlanıp, sosyal politika haline getirilmesi gerekmektedir. Kademeli emeklilik sistemi ile emeklilik öncesi ve sonrasını birbirine bağlayan iş modeli kurgulanmalıdır. Çünkü çalışma hayatı ve faydalı olma duygusu aynı zamanda sosyalleşme ve psikolojik iyi halin sürdürülmesine katkı sunmaktadır. Bundan dolayı emeklilik öncesi ile sonrası arasında köprü olabilecek esnek istihdam biçimlerinin oluşturulması ve gönüllü çalışma imkanlarının oluşturulması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Demografik Değişim, İşgücü Yaşlanması, İtici Faktörler, Çekici Faktörler, Yaşlı İşsizliği



UNEMPLOYMENT OF OLDER WORKERS AS A NEW PROBLEM AREA IN THE LABOUR MARKET: AN EMPIRICAL STUDY ON SELECTED COUNTRIES

ABSTRACT

The older workforce is increasing in the labour market and the median age of the economically active population is rising. This makes the older workforce a group that requires special attention in the labour market and social policies regarding unemployment and employment status. This study provides important evidence on the labour market situation of this group called "Older Workforce". The aim of the study is to determine the push and pull factors of the elderly workforce from the labor market and to reveal the causal relationship between elderly unemployment and some selected factors. Panel data analysis method was used in the study. GAUSS 6.0 and STATA 14.0 programs were preferred for analysis.. The data set consists of 27 OECD countries for the period 2000-2020. The dependent variable of the study is the unemployment rate in the 55-64 age group. The independent variables are higher education graduation rate in the 55-64 age group, internet usage rate, national income per capita and public health expenditure ratio allocated from national income. In the study, the second generation panel unit root test was applied due to the presence of horizontal cross-section dependence and homogeneous distribution of slope parameters. Then, Durbin-Hausman and Westerlun panel cointegration tests were applied according to whether the stationarity levels of the variables are different or the same with the dependent variable. Finally, Dumitrescu and Hurlin panel causality test and Emirmahmutoğlu and Köse panel causality test were applied according to whether the stationarity levels of the variables are the same or different with the dependent variable. According to the results of the analyses, none of the independent variables included in the model is the cause of elderly unemployment. There is a long-run relationship between older unemployment and national income per capita. The most crucial factor that negatively affects older unemployment is ageism and stereotypes. It is concluded that the idea that the older workforce is inefficient, incompatible with technology, frequently ill and reluctant to improve themselves is a prejudice. In addition, it is understood that there is no causal relationship between the level of education and older unemployment. Considering the findings of the study, some policy recommendations can be made. Training and awareness-raising activities should be carried out for employers and employer representatives to eliminate their negative prejudices about the older workforce. Legal arrangements should be made to protect those who are subjected to age discrimination in working life. Lifelong education and active ageing policies should be planned for all age groups participating in the labour force and should be turned into social policies. A business model that connects pre-retirement and post-retirement through the gradual retirement system should be established. Because working life and the sense of being useful also contribute to socialisation and the maintenance of psychological well-being. Therefore, it is necessary to create flexible forms of employment that can bridge the gap between pre- and post-retirement and to create voluntary work opportunities.

Keywords: Demographic Change, Aging Workforce, Push Factors, Pull Factors, Unemployment of Older Workers



1. GİRİŞ

Nüfus kavramı en yalın anlamıyla “insan topluluğunu” ifade ettiği için kapsayıcılık açısından yaşlı, genç, çocuk, bebek, erkek, kadın ve engelli gibi tüm grupları içerisinde barındırmaktadır. Bunun sonucu olarak ülke nüfusunun yapısı, ülke dinamiklerini ve politikalarını doğrudan etkilemektedir.

Tıbbi gelişmeler, genel halk sağlığının iyileşmesi, hastalıkların kontrolü ve sosyo-ekonomik kalkınmanın ilerlemesi gibi olumlu gelişmelerin bir neticesi olarak yaşam süresi uzamıştır. Bunun yanında doğum ve ölüm oranlarının azalması nüfusun yaş dağılımının genç yaştan yaşlılığa doğru kaymasına neden olmuş ve nüfus yaşlanması belirgin hale gelmeye başlamıştır.

Nüfusa dair yapılan gelecek tahminleri, yaşlanmanın boyutları hakkında bilgi vermektedir. Örneğin, dünyada 2019 yılında 65 yaş ve üzeri 703 milyon kişinin var olduğu ve önümüzdeki 30 yıl boyunca bu sayının iki katına çıkacağı ve 2050 yılı itibarıyla 65 yaş ve üzeri nüfusun 1,5 milyardan fazla olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca dünyada yaşlı nüfusun oranı toplam nüfus içerisinde de artmaktadır. 1990 yılında, toplam nüfus içerisinde %6 olan yaşlı nüfus oranı 2019’da %9’a yükselmiştir. Bu oranın 2050 yılına gelindiğinde %16 olacağı tahmin edilmektedir (UN, 2019).

Nüfus, aynı zamanda emek arzının da temel belirleyicisi olduğu için nüfusun yaşlanıyor olması işgücünün¹ de yaşlanıyor olduğu anlamına gelmektedir. Genel nüfus içerisinde 15-64 veya 20-64 yaş grubu çalışma çağı nüfus olarak adlandırılmaktadır. Bu yaş grubu ekonomik olarak faal, aktif ve tüketmenin yanında üretime de katkı sağlayan bir grubu ifade etmektedir. Genel itibarıyla zorunlu eğitimin bittiği yaş ile emeklilik yaşı olarak yaygın kullanılan 65 yaş aralığı çalışma çağı nüfusu ifade ederken, istatistiksel olarak temel alınmaktadır.

Ekonomik olarak faal olan çalışma çağı nüfus da yaşlanma sorunu ile karşı karşıyadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkelerde, 1965 yılından 2010

¹ İşgücü kavramı Türk Dil Kurumu Genel Türkçe Sözlük’te ‘iş gücü’ şeklinde ayrı yazılmaktadır. Fakat Türk Dil Kurumu Bilim ve Sanat Terimleri Sözlüğü Kategorisinde yer alan, Madencilik Terimleri Kılavuzu – 1979, Coğrafi Terimler Sözlüğü – 1980, İktisat Terimleri Sözlüğü – 2004 ve Hemşirelik Terimleri Sözlüğü – 2015’te ‘işgücü’ şeklinde bitişik yazılmaktadır. Ayrıca Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından 2011 yılında yayınlanan Endüstri İlişkileri Sözlüğü’nde ve 1996 yılında Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını olan Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi’nde de ‘işgücü’ olarak bitişik yazıldığı görülmektedir. Bu çalışmada da ‘işgücü’ kavramının bitişik yazılması tercih edilmiştir.

yılına kadar 20-64 yaş grubunun genel nüfus içerisindeki payı yavaş ama istikrarlı bir artış trendine sahipken, ilk defa 2010 yılında itibaren düşüşe geçmiştir. Yapılan nüfus projeksiyonlarına göre 2010 yılına kıyasla OECD ülkelerinde nüfusun 2060'a kadar yaklaşık 200 milyon kişi büyüyeceği ve bunların yaklaşık %10'unun 20-64 yaş aralığında olacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2020: s.29).

Kronolojik yaş, yaşa dayalı gruplandırmada kullanılan yaygın yaş kriteridir. İşgücü yaş gruplarına göre kategorize edilirken 15+, 15-24, 40+, 55-64, 65+ gibi çeşitli kullanımlara rastlanmaktadır. İşgücünün genç veya yaşlı olması kronolojik manada ele alınmaktadır. Kişinin doğduğu miladi takvim yılı baz alınarak genç veya yaşlı olduğu belirlenmektedir. Emeklilik politikaları, istatistiki veriler ve yaşlanma üzerine yapılan araştırmalarda kronolojik yaştan temel alındığı görülmektedir.

Çalışma hayatına etki eden ve uluslararası standartlar getirmeyi amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan raporlarda, genç işgücü 15-24 yaş grubu olarak kabul edilmektedir. ILO'ya üye devletler de genç işgücü verilerini bu sınıflandırmaya göre yayınlamaktadır. Fakat yaşlı işgücüne karşılık gelen tanımlamalar çeşitlilik göstermektedir.

Yaşlı kimdir? sorusuna verilen cevabın veya sınıflandırmanın yaşlı işgücü kavramına karşılık gelmesi beklenmemektedir. Bu anlamda her ne kadar 65 yaş ve üstü yaşlı olarak kabul edilse de çalışma hayatı içerisinde yaşlı işgücü olarak 65 yaş veya daha yukarı bir yaş kabul edilmesi günümüz şartları açısından gerçekçi görülmemektedir. Yaşlı işgücü tanımında ortak bir kanaat literatürde olmamakla birlikte Avrupa Birliği (AB), ILO ve OECD istatistikleri 55-64 yaş grubunu “yaşlı işgücü” olarak göstermektedir. Bu husus ayrı bir başlık altında daha detaylı incelenecektir.

İşgücü piyasası içerisinde yaşlı işgücünün karşılaştığı problemler bulunmaktadır. Yaşlı işgücünü piyasadan itici ve istihdam edilmesini zorlaştıran problemlerinin başında yaşlı ayrımcılığı ve yaşlı işgücüne yönelik stereotipler (olumsuz önyargılar) yer almaktadır. Toplumun ve işverenlerin yaşlılar ve yaşlı işgücü hakkında sahip olduğu olumsuz önyargılar, işe alım, eğitim ve terfi konularını olumsuz etkilemektedir. Sahip olunan bu olumsuz tutum ve davranış neticesinde yaşlı işgücü, arzu etmediği halde işgücü piyasasından ayrılmayı ve emekli olmayı tercih etmektedir. Fakat yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından itici faktörlerin yanı sıra işgücü piyasasına çekici faktörler de bulunmaktadır. Yoksulluk başta olmak üzere psikolojik faktörler ve

sosyalleşme ihtiyacı yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından çekici faktörlerin başında gelmektedir. Sonuç olarak yaşlı işgücü, kendisini işgücü piyasasına iten ve işgücü piyasasından çeken faktörler arasında sıkışıp kalmaktadır.

Bu çalışma, uluslararası kuruluşların “yaşlı işgücü” olarak nitelendirdiği 55-64 yaş grubu içerisinde bulunan kişilerin işsizliğine yönelik ampirik bir çalışmadır. Bu noktada medyan yaşın yükseldiği, çalışma çağı nüfusun 65 yaşa doğru yoğunlaşmaya başladığı işgücü piyasasında, yaşlı işsizliğinin nedenlerini anlamak önem arz etmektedir. Çalışmada elde edilecek bulgular, yaşlı işsizliğinin nedenlerini anlamak ve nedenleri ile mücadele edilecek politikalar önermek adına yararlı olacaktır.

Yaşlı işgücünü işgücü piyasasına iten ve işgücü piyasasından çeken faktörler ve yaşlı işsizliğinin nedenleri, çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından itici ve işgücü piyasasına çekici faktörleri tespit etmek ve yaşlı işsizliği ile seçilmiş bazı faktörler arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymaktır.

Araştırmanın dört temel hipotezi bulunmaktadır. Bunlar:

H_1 : Kamu sağlık harcaması yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_2 : Eğitim seviyesi yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_3 : Kişi başına düşen milli gelir yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_4 : Teknolojik ilerleme yaşlı işsizliğinin nedeni değildir.

Bu çalışmada 27 OECD ülkesine ait 55-64 yaş gurubu işsizlik oranı, kişi başına düşen milli gelir (US Dolar), internet kullanım oranı, 55-64 yaş grubu yükseköğretim mezun oranı ve kamu sağlık harcaması (milli gelirden ayrılan pay) verileri kullanılmıştır. Veri seti zamana göre çapraz kesitsel verilerin birleşiminden oluşan veriler olduğundan panel veri analizi kullanılmıştır. Panel veri analizi için, GAUSS 6.0 ve STATA 14.0 programları kullanılmıştır.

Öncelikle değişkenlerin durağanlığı panel birim kök testleriyle incelenmiştir. Bu testler birinci nesil ve ikinci nesil panel birim kök testleri olarak iki ayrılmaktadır. Birinci nesil panel birim kök testleri yatay kesit bağımlılığının var olmadığı, ikinci nesil birim kök testleri ise yatay kesit bağımlılığının var olduğu varsayımı altında

geliştirilmiştir. Çalışmada yatay kesit bağımlılığı var olduğu için ikinci nesil birim kök testi olan VADF-CIPS birim kök testi uygulanmıştır.

Değişkenlerin düzeyleri birim kök testi ile tespit edildikten sonra Durbin-Hausman ve Westerlund eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Ardından Emirmahmutoğlu ve Köse ile Dumitrescu ve Hurlin nedensellik testi uygulanmıştır.

Çalışma konusuyla ilişkili ve çalışma konusunu ilgilendiren önceki çalışmalara ait literatür incelemesi kronolojik sıraya göre verilmiştir.

Alcover ve diğ. (2021) teknoloji ve yaşlı çalışanlar ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmada, yaşlı çalışanların teknolojik anlamda yetersiz olduğu ve teknolojiyi kullanmakta isteksiz olduklarına dair olumsuz düşüncenin ispata muhtaç bir önyargı olduğunu ifade etmiştir. Yaşlı çalışanlara atfedilen olumsuz stereotiplerin yaş ve teknoloji arasındaki ilişkiyi olumsuzlaştırdığını öne sürmüştür.

Kırca ve Subaşı Ertekin (2020), en hızlı büyüyen gelişmekte olan ülkeler (E7) olarak Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya, Meksika, Türkiye ve Rusya üzerine yaptığı çalışmalarında, E7 ülkelerinde GSYH uzun dönemde istihdam oranını etkilediğini tespit etmiştir. Etkinin ülkeden ülkeye farklılaştığı ayrıca ifade edilmiştir.

Polat (2019), 2008-2017 yılları arası Türkiye için işsizlik ile enflasyon arasındaki ilişkiyi panel veri analizi yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre işsizlik ve enflasyon arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Bayrak (2019), 2005-2017 yılları arası Türkiye için işsizlik oranı, geniş tanımlı işsizlik oranı ve ekonomik büyüme değişkenleri arasındaki ilişkiyi Toda-Yamamoto nedensellik yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre işsizlik ile ekonomik büyüme arasında tek yönlü, geniş tanımlı işsizlik ile ekonomik büyüme arasında ise çift yönlü bir nedensellik ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir.

Günaydın (2018), Türkiye'nin demografik dönüşümü çerçevesinde işgücünün yaşlanma sorununu ele aldığı çalışmasında, demografik geçiş teorisi doğrultusunda geliştirilen nüfus projeksiyonları bağlamında 55-64 yaş grubuna odaklanmıştır. Çalışmada mevcut genç işgücünün geleceğin yaşlı işgücü olacağı gerçeğinden yola çıkarak günümüz formel eğitim seviyesinin artırılması ve yaşam boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini artırıcı kamu sübvansiyonlarının uygulanması, yaşları

nedeniyle eğitim programlarına katılamayan ve bu nedenle istihdam imkânı bulmakta güçlük çeken grupların desteklenmesi önerilmiştir. Son olarak yaşlı işgücünün işgücü piyasasında ayrılma sürelerini uzatmak ve daha esnek bir çalışma olanağı sağlamak için kısmi süreli çalışmanın teşvik edilmesi gerektiğini vurgulanmıştır.

Bağcı ve Börü (2018), 1960-1979 (1. Dönem), 1980-1999 (2. Dönem) ve 2000-2016 (3. Dönem) olmak üzere üç ayrı döneme bölerek ekonomik büyüme ve işsizliği incelediği çalışmasında Granger nedensellik yöntemini kullanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre 1. ve 2. dönem için ekonomik büyüme işsizliği negatif yönde etkilerken 3. dönem için işsizlik ekonomik büyümeyi etkilediği tespit edilmiştir.

Uçan ve Çebe (2018), 2000-2016 yılları arası Türkiye için enflasyon, işsizlik, iktisadi büyüme ve gayrisafi yurtiçi hasıla arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre gayrisafi yurtiçi hasıla, işsizlik ve enflasyon arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmamıştır. Enflasyon ile büyüme arasında çift yönlü bir ilişki, işsizlikten büyümeye doğru tek yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Öztürk ve Sezen (2018), Türkiye'nin 2005-2017 yılları arası çeyrek verileri dikkate alarak yaptığı araştırmasında, ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkiyi Engle-Granger nedensellik testi yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın sonucuna göre ekonomik büyümeden işsizliğe doğru tek yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur.

Metin (2018), Türkiye'de yaşa dayalı ayrımcılık sorununun konu edildiği çalışmasında, işgücü piyasasında yaşa dayalı ayrımcılık sorununu ve bu sorunla mücadele etmede öne çıkan uygulamaları incelemiştir. Çalışmada yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadelede yasal düzenlemelerin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca işyerlerinde yaş çeşitliliğin ve sosyal taraflarla iş birliğinin desteklenmesi, yaşlılara yönelik önyargılı ve ayrımcı tutumla mücadele için sosyal farkındalığın artırılması da önerilmiştir.

Aksu (2017), yaptığı çalışmada ekonomik büyüme ile istihdam arasında kısa dönemde bir ilişkiye rastlamazken, uzun dönemde istihdamın iktisadi büyüme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aydın (2017), yaşlı işgücünün sorunlarını belirlemek amacıyla Kırklareli ilinde hem işverenlerle hem de yaşlı işgücü ile derinlemesine mülakat yapmıştır. İşverenlerin yaşlı işgücünün teknoloji kullanımını bilmediğini ifade ettikleri ve ağır iş yükü olan işlerde

genç yaş grubunun; hafif derece işlerde ise ileri yaş grubunu istihdam etmek istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Yaşlı işgücünün ise çalışma hayatında fiziksel rahatsızlıklar yaşadığı, iş yerinde yaşanan psikolojik gerilimin/stresin olumsuz etkisinin önemli ölçüde tesir ettiği, kronik yorgunluk ve yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Özen ve Özbek (2017), insan kaynakları uygulamaları açısından yaşlı çalışanlar konusuna odaklandıkları çalışmalarında, yaşlı işgücünün sayısının artacağını ön gören gelecek tahminlerinden yola çıkarak, insan kaynakları uygulamalarında yaşlı işgücünün de dikkate alınması gerektiğini vurgulamıştır. Çalışmanın sonuç kısmında, yaşlı çalışanların işlerine ve yaşlarına uygun eğitim, kariyer planlaması, çalışma saatlerini ihtiyaçlarına göre düzenleyebilecekleri esnek çalışma programları ve kademeli emeklilik gibi geçiş programlarının uygulanması önerilmiştir. Ayrıca işyerinde ergonomik önlemlerin de alınmasıyla yaşlı çalışanların verimliliğinin artırılabilirliği, deneyime sahip olan yaşlı işgücünün yeni işe girmiş genç işgücünün oryantasyon ve eğitim sürecinde kolaylık sağlayabileceği belirtilmiştir.

Demirbilek ve Özgür (2017) çalışmalarında, gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma kavramları bağlamında yaşlı istihdamının önemini incelemektedir. Araştırmada, çalışmak isteyen yaşlılar için sahip oldukları vasıflara göre istihdam olanakları sunulması ve yaşlılar için istedikleri ve yapabilecekleri sürece çalışma hayatında kalmalarının desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu noktada yaşlı istihdamına yönelik iş bulma kuruluşlarının oluşturulması çalışmanın diğer çalışmalardan farklı olarak ortaya koyduğu bir öneri olarak göze çarpmaktadır.

Ofluoğlu ve Albar (2017), yaşlı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yönelik yaptıkları araştırmada, yaşlı çalışanların sağlıklı, dengeli ve elverişli çalışma ortamında daha verimli olduklarını vurgulamıştır. Çalışmada, ileri derece sıcak ve soğukta yapılan, gece-gündüz ritmini bozan, devamlı çaba gerektiren, hızlı tempoda yapılan, iş kazası riski olan ve toplumun güvenliğini tehlikeye sokan işlerin, yaşlı çalışanlara uygun olmadığı belirtilmiştir. Son olarak yaşam boyu eğitim çalışmalarında kurumlar arası iş birliği önerilmiştir.

Öğütoğulları ve Kılıç (2016), sosyal güvenlik reformları kapsamında emeklilik yaşının yükseltilmesi sonucu emekli olması gecikmiş olan 40 yaş ve üzeri işgücünün istihdam problemini Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri üzerinden değerlendirmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre sosyal güvenlik reformundan sonra 40 yaş ve üzeri yaş grubunda işsizlik oranı yükselmiştir.

Aiyar ve diğ. (2016), Avrupa ülkeleri için, işgücü yaşlanması ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi 1950-2014 yıllarına atı verileri kullanarak incelemiştir. Bulgular arasında, işgücü yaşlanmasının çalışan başına çıktıyı önemli ölçüde azalttığı yer almaktadır. 55-64 yaş grubu işgücü payındaki %5'lik bir artış, işgücü verimliliğinde yaklaşık %3'lük bir düşüşle ilişkili olduğu saptanmıştır.

Altınöz (2015), 2000-2014 arası çeyrek veriler dikkate alınarak reel büyüme ile işsizlik arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik yöntemiyle incelemiş ve işsizliğin oluşumunda büyümenin etkisinin olduğu fakat büyüme üzerinde işsizliğin anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

İşyerinde yaşlı çalışanlara sahip olmak, kısmen ekonominin büyümesine katkılarından dolayı, bir firmaya olduğu kadar topluma da faydalıdır. Yaşlı insanlar genellikle toplumsal komşuları için olumlu örnekler olarak görülür ve yaptıkları iş genellikle içinde yaşadıkları toplumun gücünü pekiştirir (Irving, 2015). Bilgi teknolojisi endüstrisinde teknolojinin bu kadar hızlı değişmesiyle, yaşlı çalışanlar bazen yeni uygulamalarla ilgili oldukları için yeni süreçleri öğrenmeye daha az istekli olarak görülmektedir. İnsanlar yaşlandıkça daha az sosyal ve zayıf bilişsel yeteneğe sahip olarak algılanmakta ve işveren tarafından yeni teknolojik becerileri kavramalarının zor olduğuna inanılmaktadır. Yaşlı çalışanlar, özellikle teknolojideki hızlı ilerlemeye ve değişime daha az istekli olarak görülmektedir. Çalışanlar, emekliliğe yaklaştıkça yeni süreç ve prosedürleri öğrenmeye ilgisiz olarak görülebilmektedir. Bu inanç ve davranışın bir sonucu olarak, yaşlı çalışanlar genellikle işlerini genç çalışanlara ve danışmanlara kaptırmaktadır (Hays ve Lou, 2015).

Wahler ve diğ. (2014), Danimarka özelinde yaptıkları çalışmada, yetişkin eğitiminin (özellikle mesleki lise eğitiminin) işsizlik riskini azalttığını ve işsizlerin yeniden istihdam şansını artırdığını tespit etmişlerdir. Fakat bu çalışmanın aksine Vilhane ve Gamund (2014) İspanya üzerinde yaptıkları çalışmanın bulgularında böyle bir etkiye rastlamadıklarına yer vermiştir.

Barbieri ve diğ. (2014) ise İtalya'da yetişkin eğitiminin işsizliği azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Csanádi ve Csizmadý (2014) Macaristan'da örgün yetişkin eğitiminin işsizlik süresini kısalttı sonucuna ulaşmıştır.

Burtless (2013), işgücü verimliliğinin bir ölçüsü olarak ortalama kazanç alındığında, yaşlı insanların üretken görüldüğünü, çünkü işgücüne katılımlarının ve kazançlarının genç meslektaşlarına göre daha hızla arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Yaşlı çalışanların düşük eğitim seviyeleri, emeklilik sonrasında ya da işsiz kalmaları durumunda tekrar işgücü piyasasına girmek istemeleri durumunda iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Günaydın, 2018, s. 10). Yaşlı çalışanların genel eğitim düzeylerinin düşük olmasının işgücü piyasalarında dezavantajlı olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca istihdamda eğitim fırsatlarından yararlanma imkanlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Yaşlı çalışanlar kısa süre içerisinde işgücünden ayrılacakları düşüncesiyle eğitim faaliyetlerine katılmakta isteksiz olabilmektedir (Zboralski-Avidan, 2014, s. 15'ten akt. Günaydın, 2018, s. 7; Kutanis ve Ulu, 2016, s. 366). Bunların yanı sıra Hotopp (2005) tarafından 50 yaş ve üzeri çalışanlar için yapılan araştırmada eğitim seviyesi ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kanca (2012), 1970-2010 yılları arasında Türkiye'de iktisadi büyüme ve işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi Engle-Granger eşbütünleşme ve nedensellik yöntemiyle incelemiştir. Araştırmada büyüme oranından işsizlik oranına doğru tek yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Baş (2012), Türkiye'de yaşlı işgücünün genel görünümünü ortaya koymak ve bu kesimin işgücüne katılımı değerlendirmek amacıyla yaptığı çalışmada, aşamalı emeklilik önerisi ile sistemde daha uzun süreler kalmanın ödüllendirileceği bir modelin gelecekte ortaya çıkabilecek risklere karşı önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamıştır.

Erwin ve diğ. (2012) kamu sağlık harcamalarının etkinliğini ölçmek için yaptıkları araştırmada, kamu sağlık harcamalarındaki her %10'luk artış için ölüm oranlarının %1,1 ile %6,9 arasında düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Aynı şekilde Becker ve diğ. (1998), yüksek kamu sağlık harcamasının, nüfus sağlığının iyileştirilmesiyle ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Raemdonck ve diğ. (2012), eğitim ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, eğitim ile istidam arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Stenberg ve diğ. (2012), yetişkin eğitiminin emeklilik kararı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, eğitimin işgücüne katılımdan emekliliğe geçiş zamanlaması üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı, eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıf olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fanti ve Gori (2011) sağlık ve yaşlı işgücü verimliliği arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit ederken, Chakraborty (2004) kamu sağlık harcamalarının yaşam süresi üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kitov ve Kitov (2011), gelişmiş ülkelerde istihdam oranı ile kişi başına düşen GSYH arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, değişkenler arasında Avustralya’da Japonya’da yüksek bir ilişki bulmuştur.

Erwin ve diğ. (2011), 1997 ve 2005 yılı verilerini ve 12 yerel sağlık departmanı harcamalarını kullanarak eyalet düzeyinde sağlık harcamalarının ve nüfus sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık harcamalarındaki artış nüfus sağlığı üzerinde ve özellikle bulaşıcı hastalık sayısının düşüşünde önemli etkiye sahiptir.

Ahituv ve Zeira (2011) ABD verileri üzerinden teknolojik ilerleme ve erken emeklilik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, ABD’de teknolojik ilerlemenin yaşlı işsizliğini ve erken emekliliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Mays ve Smith (2011) yaptıkları araştırmada, kamu sağlık harcamalarıyla bebek ölümleri, diyabet, kardiyovasküler hastalık ve kanser ölümleri dahil olmak üzere çeşitli nüfus sağlığı sonuçları arasında önemli pozitif ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Van der Wel (2011) sağlık ve istihdam arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, kötü sağlığın düşük eğitim seviyesi ile birleştiğinde işgücü piyasasında uzun süreli dezavantajlılık riski oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır.

Sodipe ve Ogunrinola (2011), istihdam artış oranı ile GSYH büyüme oranı arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaşlı işgücünün sağlıklı olması ve çalışma gücüne sahip olması emeklilik kararlarını da etkilemektedir. Sağlık durumu iyi olmayan ve çalışma gücünde azalma meydana gelen çalışanlar emekli olmayı tercih ederken, tersi durumda daha uzun yıllar çalışmaya istekli oldukları görülmektedir (Öztepe ve Kıvıncı, 2019).

Cai (2010), sağlık ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, sağlık durumunun işgücüne katılım üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak işgücü durumundan sağlık durumuna doğru ters etkinin cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna da yer verilmiştir.

Barışık ve diğ. (2010), 1988-2008 yılları arası Türkiye rnekleminde yaptıkları çalışmada, iktisadi büyümenin istihdam yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Böckerman ve Ilmakunnas (2009) Finlandiya rnekleminde yaptıkları çalışmalarında işsizlik ve sağlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Lindh ve Malberg (2009) OECD lkeleri örnekleminde, yaş dağılımlarındaki değişikliklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Ekonomik büyümenin 50-64 yaş grubunun payındaki artışlar arasında pozitif, 65 yaş ve üzeri yaş grubunun payındaki atışlarla negatif bir ilişki bulmuştur.

Bloom ve diğ. (2008) Asya lkeleri üzerinde yaptığı çalışmasında, çalışma ağı nüfus payındaki azalmanın ve yaşlı bağımlılık oranındaki artışın ekonomik büyüme ile negatif ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer sonucu Dao (2012) gelişmekte olan ülkeler için bulmuştur.

Feyrer (2008), gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden 1960 ve 1990 yılları arasındaki verileri kullanarak, işgücü yaş yapısı ile üretkenlik artışı arasında ters U şeklinde bir ilişki bularak, üretkenliğin 40-49 yaş aralığında zirve yaptığını bulmuştur. Aynı şekilde OECD lkeleri için Werding (2008) ve Japonya için Liu ve Westlius (2016) tarafından da toplam faktör üretkenliği için (ters U) 40-49 yaş grubunun zirve yaptığını bulmuştur.

Lee ve diğ. (2008), yaşlı kişilerin istihdamda karşılaştıkları zorluklar ve eğitim ihtiyaçları üzerine yaptığı çalışmada yaşlı çalışanlarla görüşmüştür. Yaşlı alışanların görüşüne göre, istihdamda ve eğitim ihtiyacını karşılamada ortaya çıkan en büyük sorun yaş ayrımcılığıdır. Yaşlı kişiler bilgisayar tabanlı teknolojileri ve bilgisayar becerilerini öğrenme konusunda isteklidirler. Fakat bu istekleri işverenin olumsuz tutumu ile karşılaşınca sonuçsuz kalmaktadır.

Boeke ve diğ. (2008), ABD'nin Wisconsin eyaletinde kamu sağlık harcaması ve nüfus sağlığı üzerine yaptıkları araştırmada, yüksek halk sağlığı harcamalarının kötü nüfus sağlığı sonuçları ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Korkmaz ve Çoban (2006), 1969-2006 yılları arasında Türkiye’de asgari ücret, işsizlik ve enflasyon değişkenleri arasındaki ilişkisini Granger nedensellik yöntemi ile incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre asgari ücretteki artışların enflasyonun üzerinde olduğu ve asgari ücret ile enflasyonun karşılıklı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Browning ve diğ. (2006), firma kapanması veya küçülme nedeniyle istemsiz iş kaybı ile sağlık arasındaki ilişkiyi Danimarka örnekleminde incelemiştir. İş kaybıyla stres arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçların aynı zamanda yaşlı işgücü için de geçerli olduğu çalışmada yer almıştır.

Ghosheh ve diğ. (2006), İsveç’te 50-55 yaş aralığındaki mavi yakalılar üzerine yaptıkları bir araştırmada; erkeklerin %46’sı ve kadınların %50’si “emeklilik yaşına kadar çalışmayı sürdürebilmek için işin fiziksel taleplerinin değiştirilmesi” gerektiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, kişilerin emeklilik hakkını elde edene kadar çalışmaya devam etmeleri işin fiziksel taleplerine bağlıdır.

Cai ve Kalb (2006), sağlık ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sağlık ile işgücüne katılım arasında, yaşlı erkek ve genç kadınlar için anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yılmaz (2005), Türkiye’de 1978-2004 dönemi büyüme oranı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi Granger ve Hsiao nedensellik testi ile incelemiştir. Araştırmada işsizlik oranından büyüme oranına doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

De Koning ve Gelderblom (2006) tarafından işyerinde yaşlı çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım durumunu araştırmak amacıyla yapılan çalışmada, genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların işlerinde daha az bilgi ve iletişim teknolojisi kullandığı, daha az karmaşık uygulamalar kullandığı ve bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımında daha fazla zorluk yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Hotopp (2005), yaptığı çalışmada 50 yaş ve üstü kişiler için GSYH ve istihdam oranı arasında yüksek ve pozitif bir korelasyon tespit etmiştir. İlişkinin pozitif olması iki verinin de aynı anda arttığı anlamına gelmektedir.

Persson (2004) ABD’de 1930-2000 yılları arasında kişi başına düşen milli gelir artışı ile 0-14 ve 65 yaş üstü nüfus paylarındaki artışlar arasında negatif ilişki bulmuştur.

Aynı şekilde Aksoy ve diğ. (2019), genç ve yaşlı paylarındaki artışın OECD ülkeleri için uzun vadede azalan ekonomik büyüme ile sonuçlandığını bulmuşlardır.

Boockmann ve Zwick (2004) yaptıkları çalışmada, yeni teknolojilere sahip firmaların nispeten daha eski teknolojilere sahip firmalara kıyasla daha az yaşlı çalışan istihdam ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmalar, emekliliğin bilgisayar veya üretken beceriler edinmenin değerini azalttığını ve bu becerilere sahip olmayan yaşlı çalışanların erken emekliliğe yol açacağını öne sürmektedir (Friedberg, 2003). Ayrıca, Borghans ve Ter Weel (2002) yaşlı çalışanların bilgisayar kullanımlarının genç çalışanlara göre daha kötü olup olmadığı konusunu incelediği çalışmasında, ücret ve yapılacak görevler dikkate alındığında bilgisayar kullanma becerisinin yaşa bağlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Friedberg (2003) teknolojik değişimin yaşlı çalışanlar üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında bilgisayar kullanımını veri olarak dikkate almıştır. Bilgisayar kullanımının emekli olmak yerine çalışmaya devam etme olasılığını %25-30'a kadar artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Özellikle bu etkinin 50 yaş ve üzeri çalışanlarda daha kuvvetli olduğuna bulgular arasında yer verilmiştir.

Disney ve Hawkes (2003), istihdam oranlarının eğitim seviyesi daha yüksek olan tüm yaş gruplarında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, yaş grupları arasında ekonomik kazanç bakımından farklılıklar olduğu çalışmada yer almıştır. Örneğin, farklı eğitim geçmişlerine sahip işçiler arasındaki kazanç farklılıklarının yaşlandıkça daha belirgin hale gelme eğiliminde olduğuna dair bazı bulgulara yer verilmiştir (Ehrenberg ve diğ., 2011).

Stewart (2001) sağlık durumu kötü olan bireylerin işsiz kalma olasılığının yüksek olduğu hipotezini sınapdığı çalışmasında, hastalık nedeniyle işten çıkarılma ve bildirilen sağlık durumunu veri olarak kullanmıştır. Çalışmada, hem hastalık nedeniyle işine son verilen hem sağlığı iyi olmadığını bildiren bireylerin uzun işsizlik sürelerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada sağlık durumu iyi olmayan yaşlı bireylerin daha uzun işsizlik sürelerine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Yaşlı çalışanların öğrenim düzeyleri daha genç yaş gruplarına göre düşüktür (Gündoğan, 2001). Düşük eğitim seviyesi yaşlı çalışanların işgücü piyasalarında daha

az kalmalarına neden olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar, yetersiz özerklik, düşük iş tatmini ve takdir duygusu ile işgücünden dışlanmış hissedebilmekte ve bundan dolayı erken emeklilik kararı alabilmektedir (Günaydın, 2018, s. 10).

Döpke (2001), 1970-1999 dönemi için 18 ülke örnekleminde yaptığı araştırmada, ekonomik büyümeyle istihdam arasındaki ilişkiye odaklanmış, büyüme ve istihdam arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Friedberg (2001), yaşlı çalışanların bilgisayar kullanımı üzerinde yaptığı çalışmada, yaşlı çalışanların daha az bilgisayar kullanma sebebinin yaklaşan emekliliğinden kaynaklandığını savunmuştur. Yaşlı çalışanlar için bilgisayar kullanımı ile başa çıkmak, kullanmayı öğrenmek zor gelmemekte fakat emekliliğe yaklaştıkça bu maliyete katlanmanın değerli olmadığına inanmaktadırlar.

Lee (2000), OECD ülkeleri örnekleminde yaptığı araştırmasında büyüme ve istihdam arasındaki ilişkinin zamanla istikrarlı olmadığı fakat büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin hala geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bound ve diğ. (1999), sağlık ve işgücü durumu üzerine yaptıkları çalışmada hem erkek hem de kadınlarda sağlığın işgücü üzerinde belirleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca çalışmada, sağlık durumu kötü olan yaşlı işgücünün iş bulmada zorlandığı ve işten ayrılarak emeklilik kararı verdiği sonucuna yer vermektedir.

Arrow (1996) sağlık ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada kötü sağlığın istihdam için bir risk oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak yabancı ve kadın işgücü söz konusu olduğunda kötü sağlığın işsizlik üzerinde olumsuz etkisi olduğu ayrıca sonuçlar arasında yer almaktadır.

Pianta ve diğ. (1996), Kanada hariç G7 ülkeleri için bazı sektörlerdeki yapılanmanın büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi azalttığını yalnızca ABD ve Almanya'da büyüme ve istihdam arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Kelley ve Charness (1995), çalışmalarında, yaşlı çalışanların bilgisayar görevlerini yerine getirirken daha fazla hata yaptığını ve genç çalışanlara oranla bilgi ve iletişim uzmanlarından daha fazla yardıma ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bartel ve Sicherman (1993) teknolojik değişimin emeklilik kararı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında iki etkidten söz etmektedirler. Birincisi, yüksek teknolojik değişim, çalışanların daha geç emekli olmasına neden olacaktır. Çünkü daha fazla iş

başında eğitim gerekli hale gelecektir. İkincisi, çalışma hayatında yaşanacak teknolojik değişim yaşlı çalışanları daha erken emekli olmaya teşvik edecektir. Çünkü gereken yeniden eğitim maliyeti rasyonel bir yatırım olmayacaktır. Bu iki hipotezin test edildiği çalışmada iki hipotezi de destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuç olarak yaşlı çalışanların teknolojik değişime uyum sağlaması için gerekli eğitimi alması yeterlidir. Yaşlı çalışanları olumsuz etkileyen teknolojik değişim değil işverenin sahip olduğu olumsuz önyargılardır.

Katz ve Murphy (1992), çalışma hayatında yaşanan teknolojik ilerlemelerin, eğitim seviyesi düşük yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi düşük genç işçilerden ortalama olarak daha az zarar görürken, eğitim seviyesi yüksek yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi yüksek genç işçilerden daha az fayda sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, yaşlanma ve yaşlılık konularını işgücü bağlamında ele alan çalışmaların azlığı dikkati çekmektedir. Yaşlanma ile ilgili yapılan çalışmalar daha çok yaşlı ayrımcılığı, stereotipler ve emeklilik kararları üzerinde yoğunlaşmaktadır. İşgücü piyasasına dair ampirik çalışmaların odağında genellikle gençler ve kadınlar bulunmaktadır. Çünkü bu iki grubun işgücü piyasasındaki durumu günümüzün öne çıkan problemleri arasında yer almaktadır. Literatürde 55-64 yaş grubunun işsizlik ve istihdam durumuna ilişkin panel veri analizi yöntemiyle nedensellik ilişkisi arayan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu anlamda çalışma hem yöntem hem de ilgilendiği yaş grubu bakımından literatürdeki boşluğu doldurmakta ve bu alanla ilgilenen akademisyenler için yeni çalışma konularına kapı aralamaktadır.

2. KAVRAMSAL VE TEORİK ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal ve teorik çerçevesi bu başlık altında yer almaktadır. Öncelikle konu ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmektedir. Kavramsal çerçeve içerisinde nüfus, istihdam, işsizlik, yaşlılık ve emeklilik kavramları açıklandıktan sonra yaşlı işgücü kavramına dair yaklaşımlara yer verilmektedir. Çalışmanın teorik çerçevesini belirlemek adına yaşlanmaya yönelik ve istihdama yönelik teorik yaklaşımlara yer verilmektedir.

Bu başlık altında nüfus, istihdam, işsizlik, yaşlılık, yaşlanma, emeklilik ve yaşlı işgücü kavramına dair yaklaşımlar ve ayrıca yaşlı işgücünü işgücü piyasasına itici ve işgücü piyasasından çekici faktörler de incelenmektedir.

2.1. Nüfus

Nüfus, emek arzının temel belirleyicisi olmakla birlikte bugün dünya hakimiyeti iddiasında olan ülkelerin yarış içinde olduğu bir meseledir. En genel anlatımla nüfus; belirli bir yerde yaşayan insan sayısını ifade etmekte olup (Işığışık, 2018 :23); “bir yerleşim yeri, bölge, ülke, dünya gibi belirli sınırlar içinde yaşayan insan topluluğu” olarak tanımlanmaktadır (Kocaoğlu, 1997:145).

Nüfus, askeri, siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan ülkeleri etkileyebilmektedir. Nüfusun artması mı yoksa azalması mı gerektiği sorusu geçmişten günümüze süregelen bir meseledir. Bu anlamda bazı dönemlerde nüfusu arttırmaya yönelik politikalar uygulandığı görülürken bazı dönemlerde de nüfusu azaltmaya veya nüfus artış hızını düşürmeye yönelik politikaların uygulandığı görülmektedir (Oktay, 2007).

Teorik olarak nüfusu açıklamaya çalışan iki yaklaşım vardır. Bunlar Demografik Geçiş Teorisi ve Malthus Nüfus Teorisi’dir.

Demografik geçiş teorisi, toplumların bir demografik rejimden diğerine geçerken, ölüm, doğurganlık ve büyüme oranlarının değişen modelinin genel bir tanımıdır. Teori ilk olarak 20. yüzyılın ortalarında, Amerikalı demograf Frank W. Notestein tarafından kullanılmış, ancak daha sonra başkaları tarafından detaylandırılmış ve genişletilmiştir. Teori geçiş sürecini 4 aşamaya ayırır.

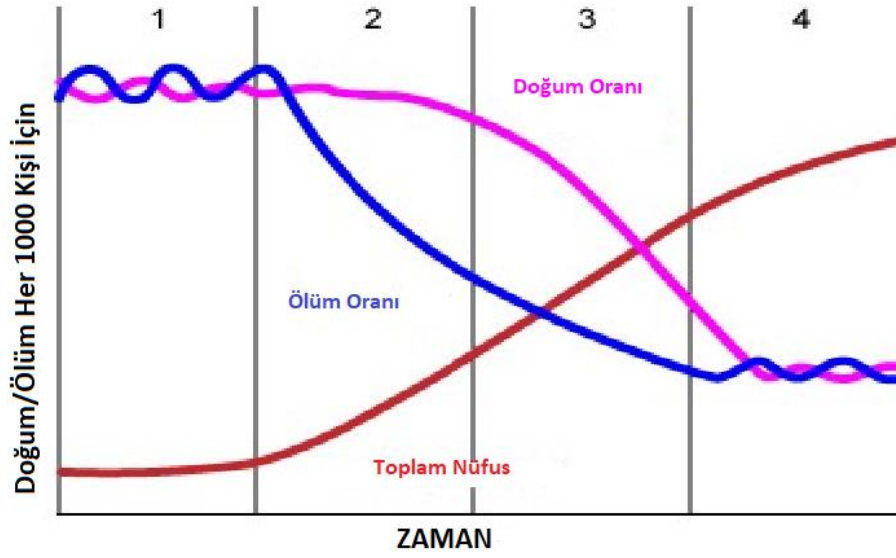
Birinci Aşama: Başlangıç aşaması. Bu aşama yüksek nüfus artış potansiyeline sahip aşama olarak da nitelendirilir. Bu aşamada ölüm ve doğum oranları yüksek seyredir

ve genellikle oransal olarak birbirlerine yakın oldukları için nüfus artışı durağandır. İnsanlar çoğunlukla kırsal alanlarda yaşamaktadır. Tarım mesleği yaygındır ve taşımacılık, ticaret, bankacılık ve sigortacılıktan oluşan üçüncül sektör az gelişmiştir (Bongaarts ve Watkins, 1996).

İkinci Aşama: Nüfus patlaması aşaması olarak adlandırılır. Bu aşamada doğum oranı yüksek seviyede sabit kalırken ölüm oranı düşmektedir. Tarımsal ve endüstriyel verimlilik artmakta, ulaşım ve iletişim araçları gelişmektedir. Yüksek manada emek hareketliliği bulunmaktadır. Eğitim imkanları genişlemekte ve gelir de artmaktadır. İnsanlar daha fazla ve daha kaliteli gıda ürünleri elde ederler. Tıbbi gelişme ve sağlık tesisler mevcuttur. Doğum ve ölüm oranları arasındaki genişleme boşluğu nedeniyle, nüfus son derece yüksek bir oranda büyür ve bu yüzden bu nüfus patlaması aşaması olarak adlandırılmaktadır. Nüfus artışında nüfus artış oranının, ölüm oranındaki düşüş ve doğum oranındaki herhangi bir değişiklik olmaksızın, Şekil 1.1’de gösterildiği gibi, artan bir oranda büyüdüğü “genişleyen” bir aşamadır (Tandoğan, 1998).

Üçüncü Aşama: Nüfus aşaması, hızlı bir şekilde büyümeye devam ettiği için bir nüfus aşaması olarak nitelendirilmektedir. Bu aşamada ölüm oranı ile karşılaştırıldığında doğum oranı daha hızlı azalmaktadır. Ekonomik gelişme, değişen sosyal tutumlar ve aile planlaması gibi imkanların artması nedeniyle doğum oranı düşmektedir. Sonuç olarak, nüfus azalan bir oranda büyümektedir (Rowland, 2006).

Dördüncü Aşama: Bu aşamada, sabit nüfus evresidir. Doğum oranı ve ölüm oranı düşük düzeydedir ve yine dengeye yakındır. Doğum oranı ölüm oranına yaklaşık olarak eşittir ve popülasyonda çok az büyüme vardır. Düşük bir seviyede az ya da çok durağan hale gelmektedir (Yaukey ve diğ., 2007).



Şekil 2.1. Demografik Dönüşüm Teorisine Göre Toplam Nüfus Değişimi

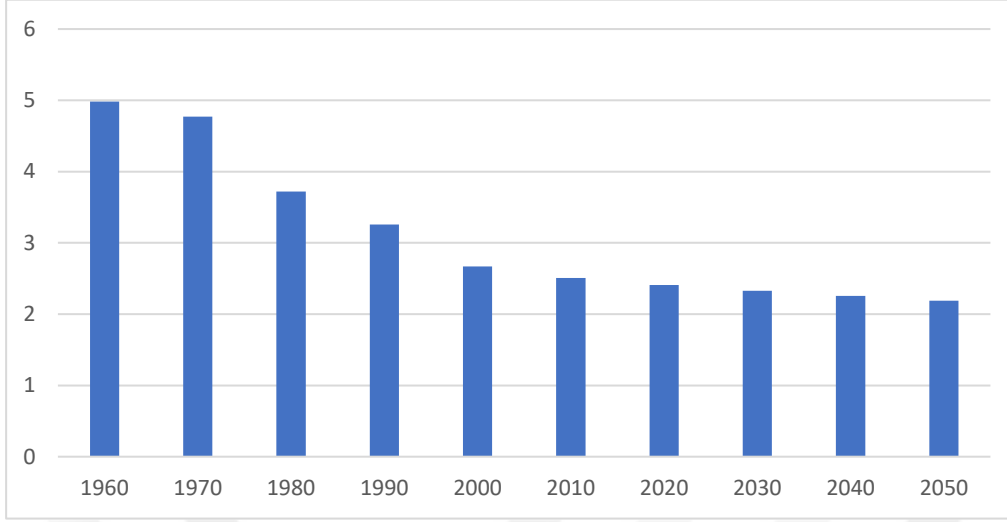
Kaynak: http://papp.iussp.org/sessions/papp101_s01/PAPP101_s01_090_010.html, E.T: 22.08.2019

Malthus, 1798’de ortaya attığı Nüfus Teorisi’nde gıdaların 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 şeklinde aritmetik arttığı bunun yanında nüfusun 1, 2, 4, 16, 32, 64, 128, 256, 512 şeklinde geometrik arttığını ileri sürerek yoksulluk vurgusu yapmaktadır. Gıda üretim kapasitesinin nüfusun altında kalmaması gerektiğini bundan dolayı geometrik olarak artan nüfusun yoksullukla karşı karşıya kalacağını belirtmektedir (Hammond, 2013, s.5).

Dünya nüfusu 2007’den beri 1 milyar, 1994’ten beri 2 milyar artarak 2019’un ortalarında 7,7 milyara ulaşmıştır. Dünya nüfusunun büyüme hızı, 1965-1970 yıllarında ortalama %2,1 oranında artan bir oranda, zirveye noktasına erişmiştir. O zamandan beri, küresel nüfus artış hızı yavaşlayarak 2015-2020 döneminde yıllık %1,1’in altına düşmüştür.

Küresel nüfusun 2030’da 8,5 milyara, 2050’de 9,7 milyara ve 2100’de 10,9 milyara ulaşması beklenmektedir. Bu beklentinin arkasında, kadınların hayatları boyunca ortalama ikiden az canlı doğum yapacakları ve yaşam sürelerinin uzuyor olduğu tahmini yatmaktadır. Tablo 2.1’e bakıldığında 1960’larda kadın başına çocuk sayısı 5 iken 2000 yılında 3’ün altına düştüğü görülmektedir. 2050’ye gelindiğinde 2’ye kadar azalacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 2.1. Kadın Başına Doğum Sayısı



Kaynak: World Bank, Population estimates and projections, <https://databank.worldbank.org/source/population-estimates-and-projections#>. Erişim Tarihi: 08.08.2019

Beklenen yaşam süresinin uzaması dünya nüfusunun büyüklüğünün önümüzdeki birkaç on yılda artmaya devam edeceğini göstermektedir. 21. yüzyılın sonlarına doğru, küresel nüfusun artarak devam etmesi tahmin edilmekle birlikte, %27'lik bir olasılıkla dünya nüfusunun 2100'den önce bir süre sabitlenmesi veya azalışa geçmesi beklenmektedir (UN, 2019, s.12).

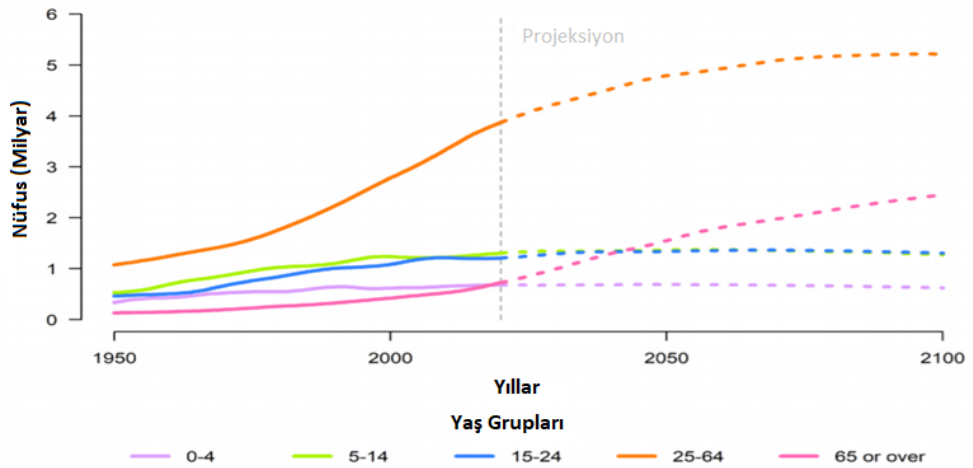
Tablo 2.2'ye bakıldığında 2019 ve 2050 yıllarında küresel nüfusa 2 milyar kişi eklenmesi beklenirken bu sayının 1,05 (%52) milyarını Sahra-Altı Afrika ülkelerinin oluşturması beklenmektedir. Küresel nüfus artışının %25'inin ise 505 milyonluk bir artış öngörülen Orta ve Güney Asya'da yoğunlaşacağı öngörülmektedir. Sahra-Altı Afrika'nın, 2060'lı yıllarda sekiz coğrafi bölgenin en kalabalık bölgesi olacağı tahmin edilmektedir (UN, 2019, s.12).

Tablo 2.2. Dünya Nüfus Projeksiyonu 2019-2030-2050-2100

BÖLGE	2019	2030	2050	2100
Dünya	7.713.000.000	8.548.000.000	9.735.000.000	10.875.000.000
Sahraaltı Afrika	1.066.000.000	1.400.000.000	2.118.000.000	3.775.000.000
Kuzey Afrika ve Batı Afrika	517.000.000	609.000.000	754.000.000	924.000.000
Orta ve Güney Asya	1.991.000.000	2.227.000.000	2.496.000.000	2.334.000.000
Doğu ve Güneydoğu Asya	2.335.000.000	2.427.000.000	2.411.000.000	1.967.000.000
Latin Amerika ve Karayip	648.000.000	706.000.000	762.000.000	680.000.000
Avustralya/Yeni Zelanda	30.000.000	33.000.000	38.000.000	49.000.000
Okyanusya	120.000.000	15.000.000	19.000.000	26.000.000
Avrupa ve Kuzey Amerika	1.114.000.000	1.132.000.000	1.136.000.000	1.120.000.000

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019.

Küresel nüfusun artması, düşük doğurganlık düzeyi ve uzun ömürlülük ile, neredeyse tüm ülkelerde ve bölgelerde nüfus yaşlanmaya başlamıştır. Şekil 2.2'ye bakıldığında insanlık tarihinde ilk kez 2018'de, 65 yaş ve üstü insanlar, 5 yaşın altındaki çocuk sayısını geçmiştir. 2019 ve 2050 yılları arasında, 65 yaş ve üzeri insanların sayısının iki katına çıkacağı, 5 yaşın altındaki çocuk sayısının ise nispeten değişmeyeceği tahmin edilmektedir. Sonuç olarak, tahminler, 2050'de 5 yaşın altındaki çocuklardan iki kat daha fazla yaşlı olacağına işaret etmektedir. Ayrıca, 2050'de 65 yaş ve üstü 1.5 milyar insanın 15-24 yaş grubu gençlerin sayısını geride bırakması beklenmektedir.



Şekil 2.2. Yaş Gruplarına Göre Nüfus Tahmini 1950-2100

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019.

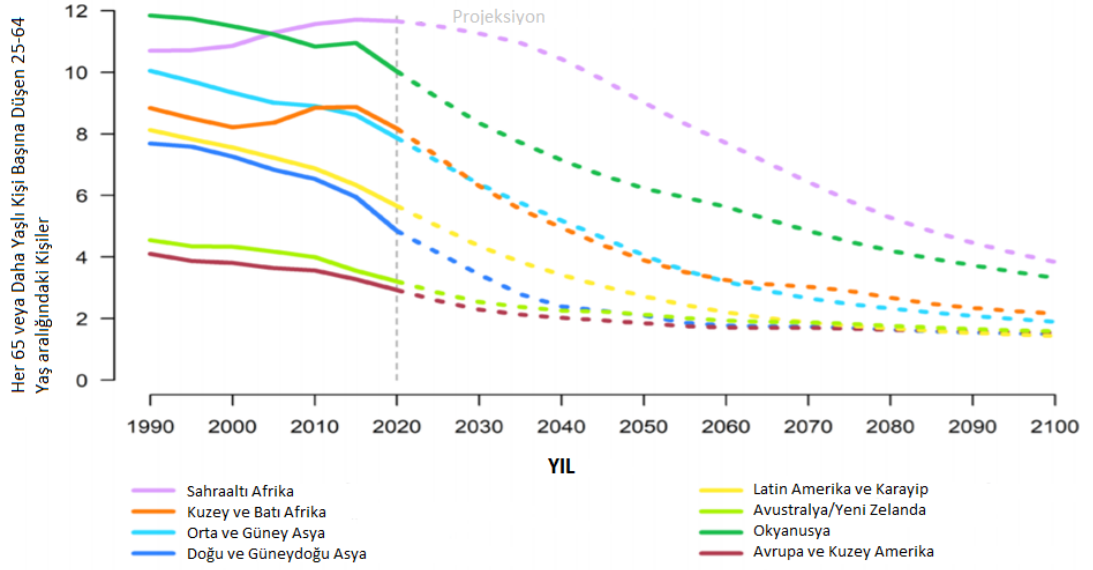
Tablo 2.3'e göre günümüzde küresel düzeyde, insanların yaklaşık %9'u 65 yaş ve üstünü oluşturmaktadır. Dünyadaki yaşlı insanların oranının 2030'da yaklaşık %12'ye, 2050'de %16'ya ve 2100'de %23'e ulaşabileceği tahmin edilmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika 2019 yılı içinde %18 ile en yaşlı nüfusa sahiptir. Tahminler, 2050 yılına kadar Avrupa ve Kuzey Amerika'daki her dört kişiden birinin 65 yaş ve üstü olabileceğini göstermektedir.

Tablo 2.3. Bölgelere Göre Yaşlı Nüfus Oranı 2019-2030-2050-2100

BÖLGE	2019	2030	2050	2100
Dünya	9.1	11.7	15.9	22.6
Sahraaltı Afrika	3.0	3.3	4.8	13.0
Kuzey Afrika ve Batı Afrika	5.7	7.6	12.7	22.4
Orta ve Güney Asya	6.0	8.0	13.1	25.7
Doğu ve Güneydoğu Asya	11.2	15.8	23.7	30.4
Latin Amerika ve Karayip	8.7	12.0	19.0	31.3
Avustralya/Yeni Zelanda	15.9	19.5	22.9	28.6
Okyanusya	4.2	5.3	7.7	15.4
Avrupa ve Kuzey Amerika	18.0	22.1	26.1	29.3

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019.

Nüfusun yaşlanması potansiyel destek oranı üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Potansiyel destek oranı, istatistiksel olarak yaşlı bağımlılık oranının tersi bir işlemdir. 15-64 yaş grubundaki nüfusa düşen 65 yaş ve üzeri nüfus yerine her 65 ve daha yaşlı kişiye düşen 15-64 yaş arasındaki kişi sayısını ifade etmektedir (Ünal, 2015). Tablo 2.3'e göre 2019'da, Sahra altı Afrika'da bu oran 11,7 kişi, Okyanusya için 10,2, Kuzey Afrika ve Batı Asya için 8,3, Orta ve Güney Asya için 8,0, Latin Amerika ve Karayipler için 5,8, Doğu ve Güney Doğu Asya için 5,0, Avustralya ve Yeni Zelanda için 3.3 ve Avrupa ve Kuzey Amerika için 3'tür. 2020 yılı itibarıyla Japonya 1,8 ile en düşük potansiyel destek oranına sahip ülkedir.

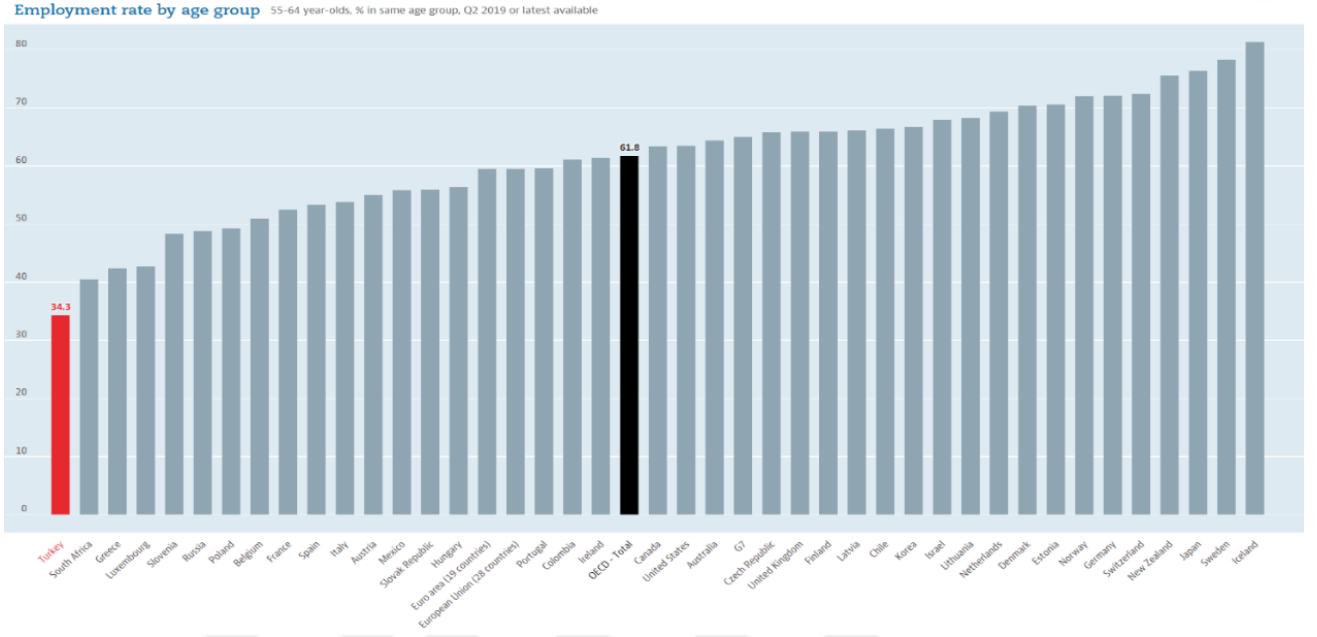


Şekil 2.3. Potansiyel Destek Oranı 1990-2100

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). World Population Prospects 2019.

Nüfusun yaşlanıyor olması çalışma çağı nüfusu içerisindeki 55-64 yaş grubunun istihdamının önemini de artırmaktadır. Bu yaş grubun dünyadaki istihdam oranına bakıldığında (Tablo 2.4) OECD ülkeleri arasında Türkiye %34,3 ile son sırada yer alırken %80’den fazla bir istihdam oranına sahip olan İzlanda ilk sırada yer almaktadır. OECD ortalaması %61,8 ile neredeyse Türkiye’nin iki katıdır.

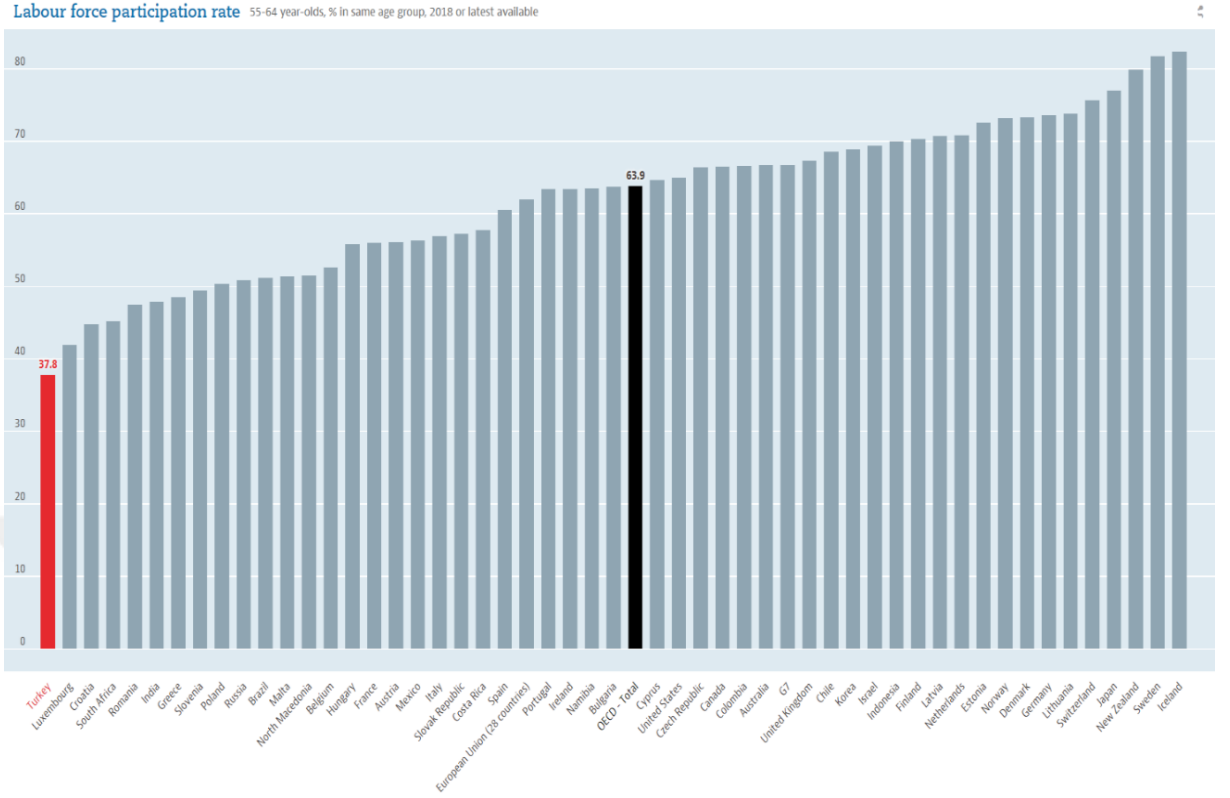
Tablo 2.4.Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı (55-64 Yaş Grubu)



Kaynak: OECD Veritabanı

Bir diğer önemli veri bu nüfus grubunun işgücüne katılım oranıdır. Türkiye %37,8 ile OECD ortalamasının oldukça altında ve son sırada yer alırken İzlanda %85' yakın bir oranla en yüksek işgücüne katılım oranına sahiptir (Tablo 2.5).

Tablo 2.5. İşgücüne Katılım Oranı (55-64 Yaş Grubu)



Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

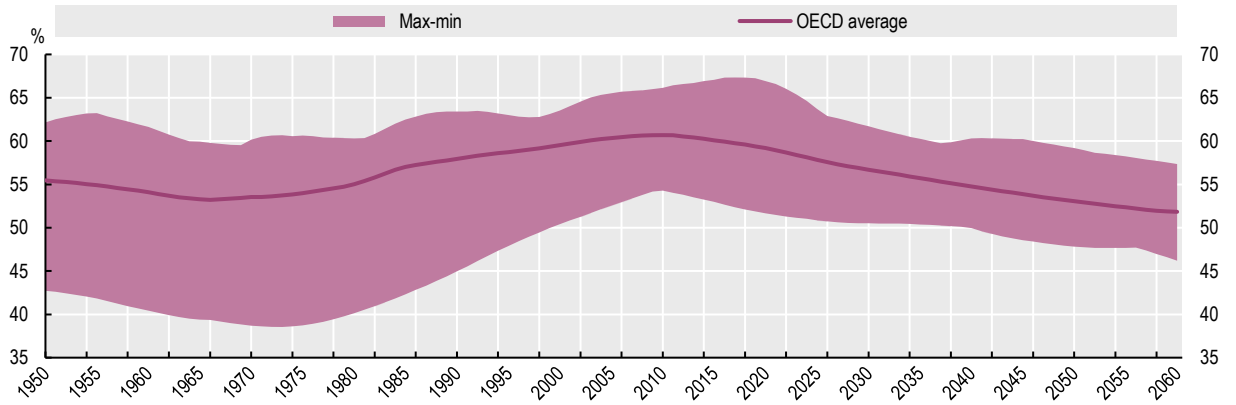
İşgücünün yaşlanması emeklilik sistemlerine baskı yapan önemli bir unsurdur. AB üye ülkelerinde en genel olarak emeklilik yaşı 65'tir. İspanya, Almanya ve Fransa emeklilik yaşını 65'ten 67'ye çıkartırken, İngiltere ve İrlanda'da hedef 68'tir. Artan emeklilik yaşı, yaşam beklentisi ile ilişkilendirilmektedir. Bu yaklaşımı benimseyen ülkeler arasında Finlandiya, Kıbrıs, Danimarka, Estonya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz ve Slovakya da mevcuttur.

Dünya genelinde yaşlı işçilerin nüfusu artmaktadır. İnsanlar daha uzun yaşamakta, daha uzun çalışmakta ve ayrıca emeklilik dönemlerinin de uzun yıllar olmasını beklemektedir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'na göre, ABD çalışanlarının ortalama yaşı 1994'te 37.7 iken 2014'te 41.9'lara çıktı ve 2024 yılına kadar 42.4 yıl olması beklenmektedir (Toossi, 2015). 55 yaş ve üstü grubun işgücündeki payı 2014 yılında %21,7'den 2024'te yaklaşık %25'e yükseleceği tahmin edilmektedir (Vincent ve Velkoff, 2010). Kanada'da, 2000'li yılların başlangıcı aynı zamanda 55 yaş ve üstü çalışanların popülasyonunda (İstatistik Kanada, 2017), çalışanların büyük bir

bölümünü oluşturan “baby boomers[†]” şiddetli bir artış göstermiştir. Kuzey Amerika'da önümüzdeki birkaç on yıl boyunca emekli olan bireylerin sayısında büyük bir artış olması beklenmektedir. Avrupa'da, Avrupa Birliği'ne üye devletler benzer işgücü yaşlanma eğilimlerine tanık olmuşlardır. Emeklilik çağındaki kişilerin çalışma yaşına göre paylarının önümüzdeki yıllarda önemli ölçüde artacağı tahmin edilmektedir (Eurostat, 2018). Gelişmekte olan büyük ekonomiler de işgücü yaşlanması sorunuyla karşı karşıyadır. Örneğin, Çin'de 2010 yılında 60 yaşın üzerinde 177 milyondan fazla insan bulunmakta ve bu nüfus miktarı toplam nüfusun %13,26'sını oluşturmaktadır. Ayrıca, Çin'de 6 milyondan fazla insan her yıl emekliliğe geçiş yapmaktadır (Çin Ulusal İstatistik Bürosu, 2012).

OECD ülkelerinde 20-64 yaş arasındaki nüfusun payı 1965 yılından itibaren yavaş ama istikrarlı bir artışın ardından, 2010 yılında ilk kez düşüşe geçtiği Şekil 1.4'te görülmektedir. Bu düşüşün daha da uzun süreceği yapılan nüfus projeksiyonlarında öngörülmektedir. 2060'a kadar, OECD ülkelerinin nüfusunun 2010'a kıyasla yaklaşık 200 milyon kişi büyüyeceği ve bunların yalnızca %10'undan daha azının 20-64 yaş aralığında olacağı öngörülmektedir. Bu eğilimi daha uzun çalışma yaşamlarıyla dengelemek, ülkelerin ve şirketlerin çok büyük çabalarını gerektirecektir. Örneğin Kore'deki nüfus dinamikleri, 2050 yılına kadar insanların çalışma çağındaki nüfus oranını sabit tutmak için 13 yıl daha fazla işgücü piyasasında kalması gerekeceğini göstermektedir. (OECD, 2020b, s.29).

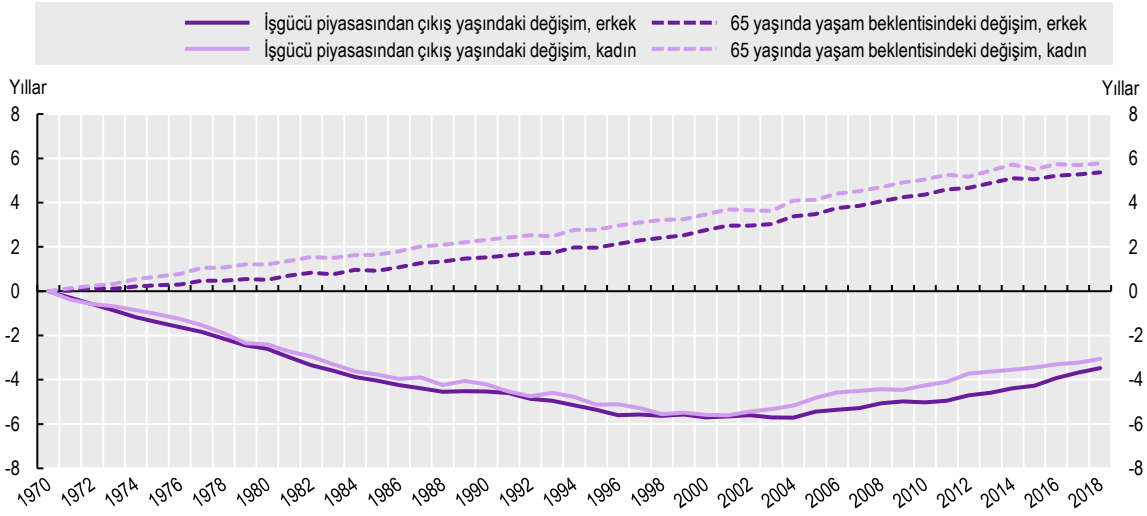
[†] “Baby boomer”, İkinci Dünya Savaşı'nın sonu ile 1960'ların ortaları arasında doğan jenerasyonu ifade etmektedir. Terim, İkinci Dünya Savaşı'ndan askerlerin dönüşünden sonra gerçekleşen doğumlardaki patlamadan/artıştan türetilmiştir.



Şekil 2.4. OECD Ülkeleri Arasında Çalışma Çağı Nüfusunun (20-64) Toplam Nüfus İçindeki Oranı 1950-2060

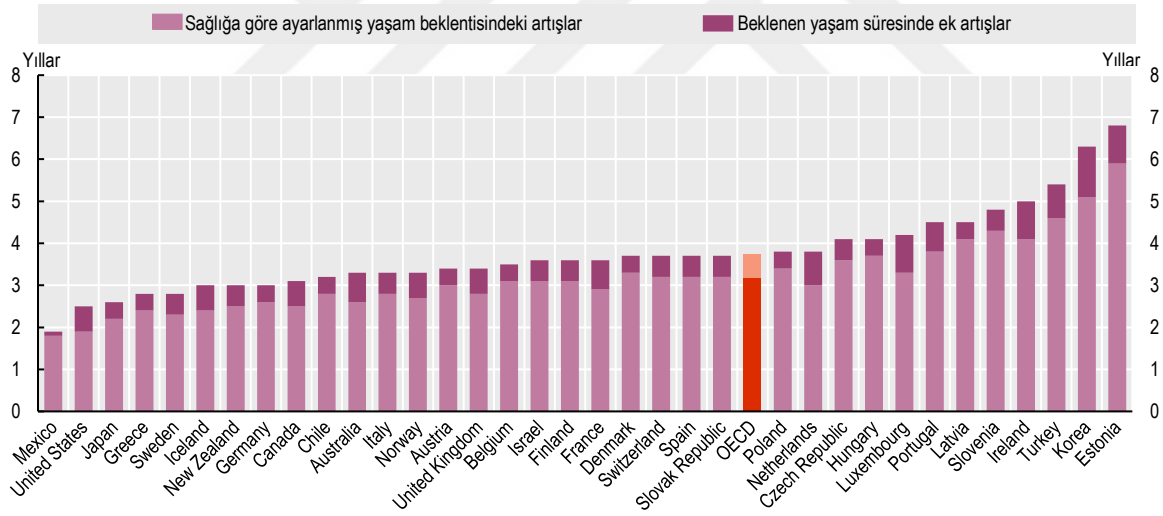
Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

Geçmişten günümüze devam eden ekonomik, sosyal ve teknolojik ilerleme, yaşam standartlarını ve ortalama yaşam süresini yükseltmiştir. OECD ülkeleri ortalamasına bakıldığında, bugün doğan bir bebeğin neredeyse 81 yaşında, yani büyükanne ve büyükbabasından ortalama altı yıl daha uzun yaşaması beklenmektedir. Yine de daha uzun çalışma yaşamı, işgücü piyasasında kalmak isteyen sağlıklı yaşlılar gerektirmektedir. Sağlıklı yaşam uzunluğundaki son kazanımlar, sağlığın ortalama olarak daha uzun çalışmanın önündeki ana engel olmadığını göstermektedir. Doğuşta beklenen yaşam süresi, 15 yılda 2015'e kadar 3,7 yıl artmıştır; bunların 3,2 yılı sağlıklı yaşanacak yıllar olduğu belirtilmektedir (Şekil 2.6). Bununla birlikte uzun süreler insanlar işgücü piyasasını erken yaşta terk etmişlerdir. Bu kuşaklar ebeveynlerinden daha uzun yaşam sürelerinden sürekli olarak yararlandı (Şekil 2.6). Ancak 21. yüzyılın başından bu yana, daha büyük yaşlarda işgücü piyasasına katılımın yeniden yükselişe geçmesi, firmalar için demografik geçişteki işgücü piyasası baskısını hafifletmek için ek potansiyel olarak görülmektedir.



Şekil 2.5. İşgücü Piyasasında Çıkış Yaşındaki Değişim, OECD Ortalaması, 1970-2018

Kaynak: OECD dataset on Average effective retirement ages (<https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>) and OECD Dataset Health Status

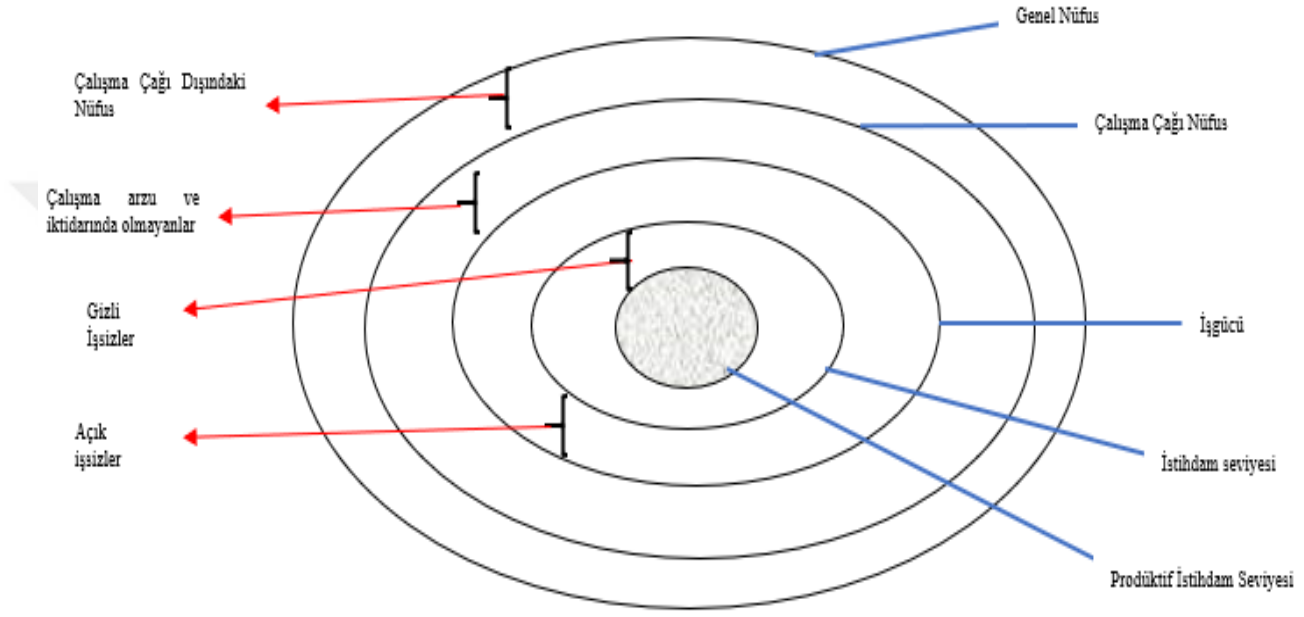


Şekil 2.6. Doğumda Beklenen Yaşam Süresindeki Artışlar

Kaynak: OECD (2017), Preventing Ageing Unequally, Figure 2.6, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.

Genel nüfus miktarının emek arzının temel belirleyicisi ve kaynağı olduğu belirtilmektedir. Fakat bu kaynağın tamamı çeşitli nedenlerden dolayı emek arzına müsait değildir. Şekil 2.7’de de görüldüğü gibi, 15 yaşın altı ve 64 yaşın üstü çalışma çağının dışında kabul edilmektedir. Böylelikle genel nüfus içerisinde bu yaş grupları çıkarılarak Çalışma Çağı Nüfus miktarı hesaplanmaktadır. Bununla birlikte 15-64 yaş

grubu çalışma çağı nüfus olarak tayin edilmektedir. Bu yaş grubundaki herkesin işgücü olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Çünkü çalışma çağındaki nüfus içinde, çalışan ve çalışmak isteyenler ile çalışmayan, çalışamayan veya çalışmak istemeyenlerde mevcuttur. İşte çalışma çağı içerisindeki nüfusun çalışan ve çalışmak isteyen kısmına işgücü adı verilmektedir (Murat, 2007-73: 44).



Şekil 2.7. Genel Nüfusun Emek Arzı Yönünden Yapısı

Kaynak: Zaim,1997,s.119

TÜİK'in tanımına göre kurumsal nüfus, "günlük yaşam gereksinimleri, yasal bir düzenlemeye dayalı olarak kurulan özel ya da tüzel kurum ya da kuruluşlarda kısmen ya da tamamen karşılanan, bireysel karar ve davranışlarında yetkili otoritenin kurallarına kısmen ya da tamamen bağımlı olarak hareket eden ancak bireysel harcamalarına karar verebilen kişilerin yaşamlarını sürdürdükleri alanlarda yaşayan nüfus" tur. (TÜİK, 2007, s.8). Bu tanıma göre okul, hastane, huzurevi, otel ve yurt gibi yerlerde ikamet edenler kurumsal nüfus içerisinde değerlendirilmektedir. Bu tanımın dışında kalan otel, huzurevi, hastane gibi yerlerde değil hanelerinde ikamet eden nüfus ise kurumsal olmayan nüfus olarak tanımlanmaktadır.

Genel nüfus içerisinde fiziksel ve zihinsel olarak ekonomik faaliyet içerisinde bulunabilme potansiyeline sahip olan, yani çalışmaya uygun olan herkes ekonomilerde potansiyel anlamda emek arzı olarak kabul edilmektedir. Çalışma çağı tespit edilirken genelde yaş ölçeği kullanılmaktadır. Asgari çalışma çağı yaşı tespit edilirken de ilköğretim eğitimi tamamlamış varsayımına uygun olan 15 yaş kullanılmaktadır. Özellikle işgücü anketlerine baktığımızda çalışma çağı nüfus için bir üst yaş belirtilmemekte fakat ülkelerdeki geçerli emeklilik yaşı genel üst limit olarak kabul edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007,s.36).

Ülkemiz açısından baktığımızda çalışma çağı nüfus 15 ve daha yukarı yaşlardaki nüfus olarak kabul edilmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde çalışma çağı asgari yaş olarak 15 kabul edilirken Norveç, İngiltere, İspanya ve İzlanda gibi ekonomik olarak gelişmiş ülkeler bu yaş 16 olarak kabul edilmektedir (TÜİK, 2007,s.8).

Üretim ve tüketim dengesi, ekonomiler için önemli bir meseledir. Üretim ve tüketim dengesinin sağlanabilmesi için üretenlerin üretime katılmayanların ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda üretmesi gerekmektedir. Tükettiği halde çeşitli nedenlerden dolayı üretimde bulunamayanlar bağımlı nüfus olarak nitelendirilir. Bağımlılık oranını da tespit edebilmek için 15 yaş altı çocuklar ile 65 yaş üstü yaşlıların toplamı çalışma çağı nüfusa oranlanır (Özkaplan, 1999, s.62).

Bağımlılık oranı tanımı içerisinde bulunan çocuk ve yaşlıları da ayrı ayrı ele alarak çocuk bağımlılık oranı ve yaşlı bağımlı oranı şeklinde iki ayrı istatistiki veri elde edilmektedir. Çocuk bağımlılık oranı, 15 yaş altı nüfus miktarını 15-64 çalışma çağı nüfusa oranlayarak, 65 yaş üstü nüfus miktarını yine aynı şekilde çalışma çağı nüfusa oranlayarak bulunabilmektedir.

2.2. İstihdam ve İstihdama İlişkin Teorik Yaklaşımlar

Üretim sürecinde kullanılan emek, sermaye, toprak ve girişimcilik üretim faktörleri olarak adlandırılmaktadır. Bu üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasına istihdam denilmektedir. Bu tanımlama geniş manada istihdam kavramını ifade etmektedir. Üretim faktörleri içerisinde sadece emeğin üretim sürecinde kullanılmasına da dar anlamda istihdam denilmektedir. Emek faktörü genel nüfus içerisindeki kurumsal olmayan çalışma çağı nüfus içerisinde oluşmaktadır. Ayrıca

istihdam, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gerekli geliri sağlayan bir araç olarak da tanımlanmaktadır (Ataman, 2000: 10).

TÜİK istihdam edilen nüfusu, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisinde iş başında olanlar ile işbaşında olamayanların bütünüñ şeklinde tanımlamaktadır. TÜİK işbaşında olanlar ifadesini, “ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir ekonomik faaliyette bulunan kişiler” olarak tanımlamaktadır. Diğer bir kavram olan iş başında olmayanlar ifadesini ise” iş ile bağlantısı devam ettiği halde referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan, ancak işleriyle ilişkileri devam eden kişiler” olarak tanımlamaktadır. Fakat çeşitli nedenlerden dolayı işinin başında olmayanlar ancak üç ay içinde işine geri döneceklerse veya işlerinden uzak kaldıkları dönemlerde ücret veya maaşlarının en az %50’sini almaya devam ediyorlarsa istihdamda kabul edilmektedirler. Ayrıca “üretici kooperatif üyeleri ile meslek bilgilerini arttırmak amacıyla aynı veya nakdi gelir, sosyal güvence, yol parası, cep harçlığı vb. bir menfaat karşılığında çalışanlar” istihdamda kabul edilmektedir (TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Metaverisi, 2022).

Bir ekonomide belirli bir zamanda fiilen doldurulan çalışma saatleri toplamına istihdam düzeyi veya istihdam hacmi denilmektedir. Çalışanların sayılarını dikkate almaksızın doldurulan çalışma saatlerini dikkate almak istihdam düzeyini belirlemede daha sağlıklıdır. Çünkü alışma süreleri ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir.

İstihdam takati olarak da adlandırılan istihdam sınırı işgücü rezervi ve üretime yönlendirilebilecek çalışma saatlerinin toplamına karşılık gelmektedir. Başka şekilde ifade edecek olursak, bir ekonomideki işgücünün fiili veya potansiyel varlığı toplamı istihdam üst sınırını vermektedir.

Çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olanlar cari şartlarda piyasada kendilerine iř bulabiliyorsa o ekonomide tam istihdamdan söz edilebilmektedir (Ataman, 2000: 10). Bařka bir şekilde ifade edilecek olursa, bir ekonomideki işgücü miktarı ile istihdam düzeyi birbirlerine eřit ise işgücü piyasası tam istihdam düzeyindedir. Fakat bu işsizliğin hiç olmadığı veya olmayacağı anlamına gelmemektedir. Çünkü toplam emek ve arz talebinin daima karşı karşıya gelemeyeceği bundan dolayı ekonomilerde dūřükte olsa bir işsizliğin daima olacağı varsayılmaktadır. Bu tip işsizliğe de geçici/friksiyonel işsizlik denilmektedir.

ILO 1984 yılında eksik istihdamı, bir kişinin sahip olduğu eğitim ve beceri düzeyine uygun bir işte çalışmaması olarak tanımlamıştır. Fakat eksik istihdamın ölçümündeki zorluklarından dolayı bu tanım yeniden ele alınmıştır. Türkiye’de de TÜİK, ILO’nun yeniden tanımlama girişimini dikkate alarak eksik istihdamı “zaman bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” olarak ikiye ayırmıştır.

TÜİK’in yaptığı bu ayırım neticesinde zamana bağlı eksik istihdam,” referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde veya işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir” şeklinde tanımlanmaktadır. Yetersiz istihdam ise, “zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişiler” olarak tanımlanmaktadır (www.tuik.org.tr/tanimlar).

Yapılan bu tanımlamalar neticesinde zaman bağlı eksik istihdamdan söz edilebilmesi için normal çalışma süresi olan 40 saatten daha az süreli bir çalışmanın olması, fazla çalışmaya istekli olunması ve imkân olduğu takdirde derhal fazla süreli çalışmaya başlanması gerekmektedir. Yetersiz eksik istihdam da ise mevcut işinden çeşitli nedenlerden dolayı memnun olmayıp işini değiştirmek isteyen veya ek bir işte çalışma isteğinde olan ve aradığı nitelikte iş bulduğu takdirde hemen çalışmaya başlayabilecek durumda olması gerekmektedir.

İşgücü, en basit ifadeyle iş arayanlarla istihdam edilenlerin toplamından oluşmaktadır. Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir nokta bulunmaktadır. Çalışma çağı nüfusunun dışında kaldığı halde, yani 15 yaşın altında veya emeklilik yaşının üzerinde olduğu halde işgücü piyasasında çalışan veya iş arayan nüfus da dahil edilmektedir. Bundan dolayı işgücü emek arzının ulaşabileceği üst sınırı ifade etmektedir.

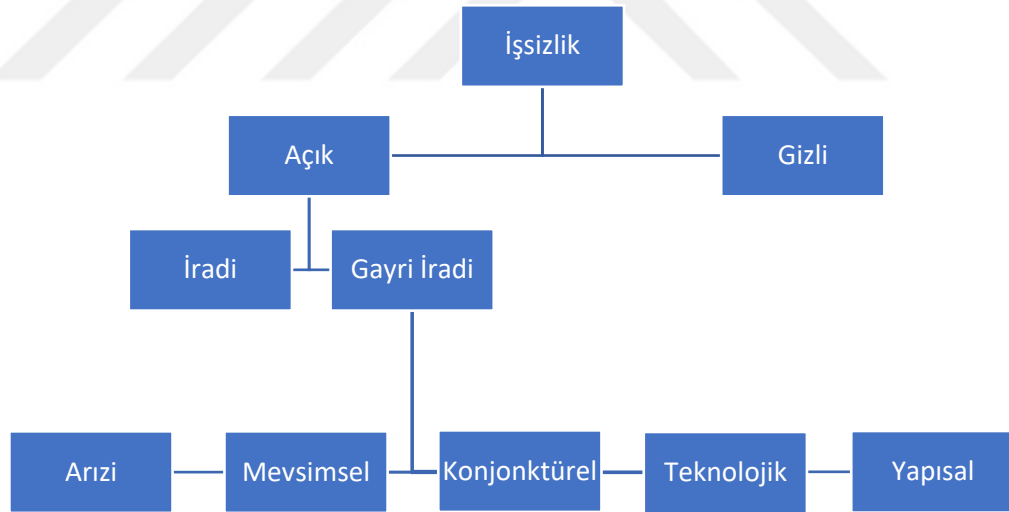
İşgücüne katım oranı, işgücünün aktif nüfusa oranıdır. Bir başka deyişle işgücüne katılım oranı, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağı nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu oran istihdam edilme veya işsiz olma durumunu dikkate almaksızın, emek piyasasıyla bağlantılı olanları gösterdiği için önemli bir kavramdır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007, s.52)

Hanehalkı İşgücü Anketleri uygulaması emek piyasasına ilişkin en güvenilir bilgilere ulaşmanın yoludur. Anketi yanıtlayanların çalışma durumlarıyla ilgili sorular sorulurken dikkate alınan zaman dilimine “referans dönemi / referans haftası” denilmektedir. Her ayın Pazartesi ile başlayan ve Pazar ile biten ilk haftası olarak tayin edilmiştir (TÜİK, 2007, s.15)

TÜİK’in tanımına göre işsiz:

Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerdir. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli etkinliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz kapsamında yer almaktadır (www.tuik.org.tr/tanimlar).

İşsizlik açıklanırken açık işsizlik ve gizli işsizlik kavramları da ifade edilmektedir. ILO, açık işsizliği “belirli bir yaşı geçmiş ve bir dönemde işsiz olup çalışmaya hazır ve iş arayan kişiler” olarak tanımlamaktadır. Gizli işsizliği ise “bir üretim faaliyetinde istihdam edilmiş emeğin üretime katkıda bulunmayan kısmı” olarak tanımlamaktadır (Ataman, 2000, s.14-18).



Şekil 2.8. İşsizlik Türleri

Not: Yazar tarafından oluşturulmuştur

Açık işsizlik, “çalışma arzu ve gücünde olduğu halde, cari ücret düzeyinde aktif olarak iş aradığı halde bulamayanların toplamını ifade etmektedir.” (Korkmaz ve

Mahiroğulları, 2007, s.33). Tanımdan da anlaşılacağı üzere kişinin çalışma isteğinde ve çalışacak fiziksel ve zihinsel sağlığa sahip olması gerekmektedir. Bu şartlar sağlandığı takdirde de işgücü piyasasındaki güncel ücret düzeyinde çalışmaya razı olması gerekmektedir.

Teknik olarak istihdamda olduğu halde üretime katkısı olmayan, marjinal verimliliği sıfır olan istatistiksel olarak tespit edilmesi zor olan işsizlik türü de gizli işsizlik olarak ifade edilmektedir (Biçerli, 2011, s.438). Açık işsizlik ile arasındaki en belirgin fark açık işsizlik kapsamına girenlerin işi olmadığı halde gizli işsizlik kapsamına girenler aktif olarak bir işte istihdam edilmektedir (Bocutoğlu ve Berber, 2013, s.41).

Açık işsizlik kendi içerisinde iradi ve gayri iradi olarak iki grupta incelenmektedir. Gönüllü işsizlik olarak da ifade edilen iradi işsizlik, bireyin kendi isteği ve rızası ile işsiz kaldığı durumu ifade etmektedir. Bu bağlamda bireyin ümidinin kırılması, iş aramaması, iş aramaktan vazgeçmesi gibi davranışlarının sonucunda çalışma hayatına katılmama kararıdır. İş arama süresinin uzun sürmesi iradi işsizliğe sebep olan önemli etkenlerden biridir (Özdemir, 2018, s.115).

İradi işsizliğin tersine cari ücretler düzeyinde çalışmaya razı, çalışmak isteği ve gücünde olduğu halde iş arayıp bulamama durumu gayri iradi işsizlik olarak ifade edilmektedir. Gayri iradi işsizliğin önemli sebeplerinden biri emek ve sermaye yetersizliğidir (Kamacı, 2012, s.68). Gayri iradi işsizlik kendi içerisinde arızı, mevsimsel, konjonktürel, teknolojik ve yapısal olmak üzere beş grupta incelenmektedir.

Açık işlerle iş arayanların aynı anda mevcut olması ve bir araya gelememeleri ile oluşan işsizlik türüne yapısal veya bünyevi işsizlik denilmektedir (Biçerli, 2011, s.448). Diğer bir deyişle bir ülkedeki sosyokültürel değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve ekonomide ortaya çıkan değişimler nedeniyle ihtiyaç ve talep farklılıkları ve bu farklılıklarından dolayı bazı ürünlerde talebin azalması veya tamamen ortadan kalkması gibi nedenlerle oluşan işsizlik yapısal işsizlik olarak ifade edilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s.33). Yapısal işsizliğe gelişen teknolojinin sonucu olarak emeğin makine ile ikame edilmesi veya politik nedenlerin de sebep olduğu ifade edilmektedir (Sungur, 2019, s.19).

Ülke ekonomisinin durumu sürekli olarak aynı seviyede kalmaz. Refah dönemleri yaşandığı gibi buhran dönemleri de yaşanabilmektedir. Ekonomideki bu inişli çıkışlı

durumun yol açtığı durumlarda ortaya çıkan işsizliğe de konjonktürel işsizlik denilmektedir (Eyüboğlu, 2003, s.15).

İnşaat, tarım ve turizm gibi sektörlerde iklim koşulları nedeniyle üretimde süreklilik sağlanmaz ve bu duruma bağlı olarak işgücüne olan talep değişebilmektedir. Mevsimsel olarak üretimde meydana gelen dalgalanmalar nedeniyle talebe bağlı olarak istihdam hacminde meydana gelen düşüş ve artışlar mevsimsel işsizlik olarak ifade edilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003, s.209).

Geçici veya friksiyonel işsizlik olarak da ifade edilen arızı işsizlik, daha iyi bir iş bulma ümidiyle çalıştığı işten ayrılıp iş arama sürecine katılanlarla, işgücü piyasasına yeni katılanların iş arama sürecine katılanların oluşturduğu işsizliğe denilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, nüfus artış hızı, gizli işsizliğin varlığı ve makineleşme ile iş bulmak üzere olan bireylerin tarımdan sanayiye mobilitesi gözlenmektedir. Bu sürecin varlığı ülkelerde arızı işsizliğin daha yüksek çıkmasına ve nicel olarak istihdamın artmasına rağmen genel olarak işsizlik oranının düşmemesine sebep olmaktadır (Akın, 2018, s.8). Arızı işsizlik türü diğer işsizlik türlerinden farklı olarak belli bir oranı geçmemesi şartıyla bir ülke ekonomisi için sağlıklı bir durumdur (Özdemir ve diğ., 2006, s.71). İşgücü piyasasının iyi organize olmaması, işgücünün mobilite eksikliği, işgücü piyasasındaki bilgi eksiklikleri ve üretim girdilerinin zamanında sağlanamaması gibi nedenlerden dolayı arızı işsizlik meydana gelebilmektedir (Boztepe, 2007, s.20). Emeğin bir sektörden başka bir sektöre kısa sürede geçememesi durumu arızı işsizlik olmaktan çıkarak yapısal işsizlik olacaktır (Bekiroğlu, 2010, s.50).

Teknolojinin gelişmesi ile meydana gelen işsizliğe teknolojik işsizlik denilmektedir. Teknolojik ilerleme ile istihdam biçimleri ve yetkinlik talepleri değişmektedir. Teknolojik işsizlik ile işgücünde yaşanan niteliksel değişimler uzun süreli yapısal işsizliğe de neden olabilmektedir (Kamacı, 2012, s.67)

İşsizliğin sayısal anlamda belirlenmesi için işgücü arz ve talep tahmin yöntemlerinden yararlanılmaktadır. İstihdam arz ve talep miktarı arasındaki fark sayısal anlamda işsiz miktarını vermektedir (Yaman, 1977, s.65). İşsizlik oranı ise bir ülkedeki işsiz sayısının toplam işgücüne bölünmesiyle elde edilmektedir.

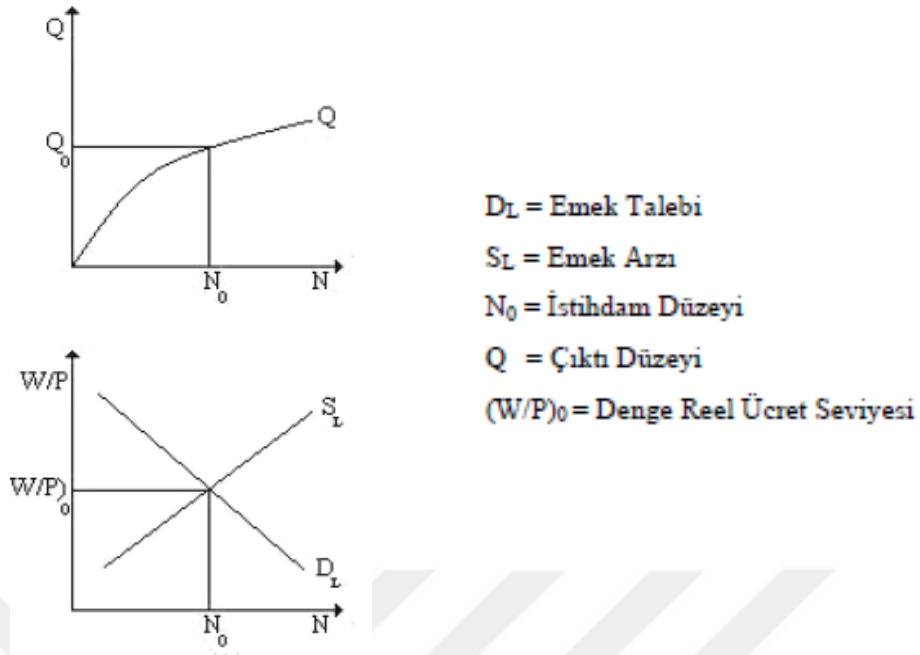
Literatürde istihdam ve işsizliği açıklamaya çalışan teoriler mevcut olsa da doğrudan yaşlı işgücü istihdamını açıklamaya çalışan bir teori bulunmamaktadır. Klasik, Neo-

Klasik, Keynesyen, Monetarist ve Yeni Yaklaşımlar gibi birtakım teorilerin sahip olduğu açıklamaların yaşlı işgücü istihdamı ile ilişkisi incelenecektir.

Klasik yaklaşımda temel varsayım tüm piyasanın tam rekabet koşulu altında optimum bir yapıda olacağıdır (Ramsve Ehrentreich,1996, s.20). Bu anlamda, bireyler maksimum fayda için iktisadi girişimde bulunurlarken, firmalar da maksimum kâr sağlamak maksadıyla iktisadi faaliyet girişiminde bulunurlar. Tüm toplumun menfaatini korumak herkesin kendi menfaatini koruma güdüsüyle hareket etmesinden geçer. Bu felsefe ile hareket edildiğinde ekonomi tam istihdam seviyesinde dengeyi bulacaktır. Bu noktada Klasik Yaklaşım devletin piyasaya müdahale etmemesi gerektiğini savunmaktadır (Rams ve Ehrentreich, 1996, s.20).

Bu prensipler çerçevesinde Klasik Yaklaşımı benimsemiş iktisatçılar işgücü piyasasında da serbest piyasa anlayışının var olması gerektiğine inanmaktadır. Klasiklere göre piyasa görünmez bir el tarafından tam istihdam düzeyine gelecektir. Tam istihdam seviyesindeki reel ücret düzeyinde iş arayan ve çalışmak isteyen herkes iş bulabilmektedir. Bu şartlar altında iş arama süresinden kaynaklanan bir işsizlik var olacaktır. Ortaya çıkan bu işsizlik geçici (friksiyonel) işsizliktir (Rüdiger ve Stanley,1995, s.256).

İşgücü piyasasında emek arz ve talebin kesiştiği yerde denge oluşmaktadır. Bu denge seviyesinde reel ücrete bağlı olarak değişebilmektedir.



Şekil 2.9. Emek Arz ve Talebi

Şekil 2.9'a bakıldığında da emek talebinin reel ücret ile arasında negatif, emek arzı ile pozitif bir ilişkisi vardır. Yani reel ücret arttıkça emek arzı da artar fakat emek talebi azalır. Denge reel ücret seviyesi tam istihdam düzeyinde oluşacaktır.

Tam istihdam seviyesinden sonra artacak olan her bir birim emek, üretim miktarının artışında bir azalmaya yani azalarak artmaya neden olacaktır. Bu durum klasikler tarafından "Azalan Verimler Kanunu" olarak adlandırılmaktadır.

Klasiklere göre toplam arz kısa dönemde fiyattaki değişimlerden etkilenmektedir. Bundan dolayı Klasikler toplam arz fonksiyonunu, tam istihdam düzeyindeki inelastik arz fonksiyonu olarak kabul etmektedir (Tunca, 2001, s.4).

Sonuç olarak Klasik Yaklaşımına göre uzun dönemde tam istihdam dengesi sağlanacaktır. Ücretler fiyatlardaki esnekliğe uyum sağlayacaktır ve böylece tam istihdam sürekli hale gelecektir. Bu yaklaşıma göre piyasaya dışardan bir müdahaleye gerek yoktur. Tam istihdam seviyesinde mevcut işinden ayrıлып başka bir iş olanağı arayanların oluşturacağı bir işsizlik söz konusu olacaktır. Fakat toplumun yaşlılara ve yaşlı işgücüne yönelik olumsuz önyargılara sahip olduğu düşüncesiyle, yaşlı işgücünün devlet müdahalesi olmadan işgücü piyasasında cari ücret seviyesinde, yaşına uygun ve insan onuruna yakışır iş bulması zor görülmektedir.

Klasik yaklaşımın ışığında şekillenen Neo-Klasik Yaklaşım istihdam ve işsizlikle ilgili analizlerini ve iddialarını gerçekleştirirken bazı varsayımları olduğunu belirtmektedir. Bu varsayımları işgücü piyasasında eksik bilgi olmadığı, işgücünün birbiri yerine tam ve mükemmel manada geçebildiği, işgücü hareketliliğin önünde bir engel olmadığı, ücretlerin tam esnek olduğu ve toplam talep seviyesinin sabit olduğu şeklinde sıralanabilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003, s.406)

Kabul edilen varsayımlar neticesinde işgücü arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşan denge ücret seviyesinde, çalışmak isteyen herkes iş bulmaktadır. İş bulamayanlar denge ücret seviyesi üzerinde bir ücretle çalışmak istediklerinden dolayı geçici olarak işsiz kalacaklardır. Serbest piyasa ekonomisi içerisinde ekonomi kendiliğinden tam istihdam seviyesine ulaşmaktadır (Ünsal, 2011, s.33).

Neo-Klasikler işgücü piyasasına yapılacak her türlü müdahaleye karşı çıkmaktadırlar. Bu görüşe göre işsizliğin en önemli sebepleri, asgari ücret uygulamaları ve sendikalar. Ayrıca işsizlik ödeneklerinin de iş arama süresinin fırsat maliyetini düşürerek emek arzını düşürdüğü savunulmaktadır (Yüksel, 2006, s.3). Neo-Klasik Yaklaşımına göre, kamusal müdahaleler işsizliği önlemeyeceği gibi fiyatları da artırmaktadır ve böylece işten çıkarmalara neden olmaktadır. Bundan dolayı işgücü piyasalarına yapılacak kamu müdahalesi yalnızca; vasıflı işgücünün artırılması ve nüfus artışının kontrol edilmesi gibi konularla sınırlı kalmalıdır (Koray, 2008, s.231).

Neo-Klasik Yaklaşımın Klasik Yaklaşım'dan farkı olmadığı gibi yaşlı istihdama ilişkin açıklayıcı önerilerinin olmadığı görülmektedir. Klasik Yaklaşım, 1929 Ekonomik Buhran ile sorgulanmaya başlandı ve varsayımlarının gerçekleşmediği görüldü. Krizle birlikte oraya çıkan işsizliği açıklamada Klasik Yaklaşım yetersiz kalınca 1936 yılında İngiliz İktisatçı Keynes işsizliği açıklayan yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Klasik görüşü benimseyenlerin benimsediği müdahalesiz işgücü piyasası fikri çerçevesinde otomatik denge mekanizması, bir takım iktisat düşünürleri tarafından 1929 ekonomik buhranı ile sorgulanmaya başlanmıştı. Sanayi Devrimi'nden beri işsizlik ilk defa 1920'lerde zorlayıcı bir problem olarak ortaya çıkmıştı (Çakmak, 1997, s.23).

'Her arz kendi talebini yaratır' iktisadi düşüncesini temelde reddetmek üzere kurulu olan Keynesyen Yaklaşım, İngiliz İktisatçı olan John Maynard Keynes'in

düşüncelerinin ortaya çıkardığı bir teoridir. Keynes her arzın kendi talebini yaratmayacağını, aksine arzın, talebi uyaran itici bir güç olduğunu iddia etmiştir (Turanlı, 1994, s.194).

Keynes yaşadığı dönem itibarıyla karşı çıktığı bazı fikirler karşısında kendi yaklaşımını ortaya atmıştır. İki savaş arası dönemin aşırı milliyetçiliğine, “komşunu fakirleştir” politikalarına ve 1930’lu yıllarda yıkıcı sosyal sonuçlar doğuran yüksek işsizlik oranlarına çare olmayan Ortodoks liberalizme karşı durmayı tercih etmiştir (Erdoğan, 2006, s.212).

Keynes ilk olarak “İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi” adlı eseriyle ortaya çıkmıştır. Keynes düşük işsizlik ve yüksek üretim düzeyi ikilisinin aynı anda her zaman geçerli olamayacağını iddia etmiştir. Keynes, klasiklerin ileri sürdüğü emek talebinin düştüğü dönemlerde nominal ücretlerin de aynı hızla düşeceği, her arzın kendi talebini oluşturacağı gibi fikirlere karşı çıkmıştır (Fisunoğlu ve Köksal Tan, 2009, s. 35).

Keynesyen yaklaşım esasında bir eksik istihdam analizidir. Keynesci işsizliğin temelinde, bireylerin az sayıda mal talep etmeleri nedeniyle firmaların az emek talep etmeleri yatmaktadır. İşsizlik sorunun çözümünde mutlaka hükümet politikalarıyla piyasalara müdahale edilmelidir. Dezavantajlı bir grup olarak da düşünülen yaşlı işgücü için Keynesyen yaklaşım, devlet müdahalesi içermesinden dolayı Klasiklere göre daha açıklayıcıdır fakat yeterli değildir. Yaşlı işsizliği gibi spesifik bir grubu enflasyon, faiz gibi ekonomik göstergeler üzerinden açıklamak yetersiz kalmaktadır.

Keynesyen iktisat yaklaşımı maliye politikalarına ağırlık veren bir yaklaşım olmasına karşın monetarist görüş para politikasını temel alan bir yaklaşım sergilemektedir. Chicago İktisat Okulu’nun kurucusu olarak kabul edilen Milton Friedman Keynesyen maliye politikasını eleştirerek enflasyon, işsizlik, bütçe açıkları vb. iktisadi sorunların temelinde para politikalarının yattığını ileri sürmektedir (Aktan, 2010, s.169).

İkinci Dünya Savaşı’ndan 1960’lı yılların sonuna kadar olan dönem gelişmiş ülkelere “altın yıllar” olarak anılmaktadır. Çünkü hızlı bir iktisadi büyüme ve refah artışı bu dönemde gerçekleşmiştir. Fakat Keynesyen para ve maliye politikaları işsizliğin ve enflasyonun aynı anda artması sorunu olan stagflasyon sorununu çözmekte başarılı olamamıştır. Böylelikle Keynesyen yaklaşım sorgulanmaya başlanmıştır.

Monetaristler yaşanan krizler çerçevesinde Keynesyen politikalara eleştiriler getirmişlerdir.

Monetarist yaklaşım 1974 yılındaki petrol krizi ile de geçerliliğini artırmıştır. Ekonomik kriz nedeniyle devletler sosyal ve transfer harcamalar başta olmak üzere kamu harcamalarında tasarrufa gitmiş ve böylece ekonomide devlet müdahalesinin azalması süreci başlamıştır. Devletin iktisadi ve sosyal yaşama daha az müdahale edilmesi gerektiği fikrini savunan monetarizm bu dönemde kabul gören iktisadi yaklaşım olmuştur (Eraslan ve Bayraktar, 2013, s.169).

Monetarist yaklaşım da Keynesyen yaklaşım gibi yaşlı işsizliğini açıklama konusunda yeterli değildir. Teorilerin ortaya atıldığı dönem itibarıyla istihdam ve işsizliğe yönelik açıklamaların yaş gruplarına yönelik olmaması anlaşılır bir durumdur. Bu anlamda daha yakın tarihli istihdam teorilerini incelemek gerekmektedir. Keynesyen bir bakış açısıyla işsizlik konusunu tekrardan ele alan; Etkin Ücret Teorisi, İş Kontratları Teorisi ve İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi J. M. Keynes'in ücretlerin neden düşme yönünde katı olduğu sorusuna yeterli açıklık getirmemesinden hareket etmektedir. Tüm teoriler, eskilerini açıkça eleştirme çabası içerisinde olmasalar da işgücü piyasasında dengenin oluşması ile ilgili olarak önceki teorilerin boşluklarını doldurma gayreti içindedirler (Yüksel, 2006, s.7).

İş Arama Teorisi mikro ekonomik bir analiz olarak kabul edilmektedir. Teori serbest rekabet ortamında tam bilgi edinme, bilgilendirme varsayımını sorgulamaktadır. Teori bir işi tercih edip etmeme, çalışma veya çalışmama arasındaki tercihin zaman içerisinde değişime uğradığını öne sürmektedir. Bu anlamda işsizlik süresinin ve oranının temel belirleyicisinin iş arama süreci olduğunu iddia etmektedir (Canbey Özgüler, 2007, s.8). İş arama sürecini etkileyen faktörler bulunmaktadır. Özellikle bu süreci uzatan en önemli faktör gelirden yoksun olmamak yani işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi pasif istihdam politikalarıdır. Aile, yakın akraba arası dayanışma münasebetleri de benzer etkiye sahiptir (Ataman, 1998, s.65).

Etkin Ücret Teorisi bireyin “ekonomik insan” olduğu yaklaşımını benimsemektedir. Rasyonel bir şekilde insan “iş aramanın beklenen marjinal getirisi ile maliyetinin eşit olduğu noktada” çalışabilir bir ücret belirlemektedir. İş arama süreci bireyin belirlediği ücret seviyesine ulaşıncaya kadar sürmektedir (Stigler, 1962, s.102).

Etkin Ücret Teorisi, ekonominin dönemsel dalgalanmaları neticesinde ortaya çıkabilen işsizliği ortaya koymaktadır. Dönemsel ekonomik değişimin en önemli faktörünün de teknoloji olduğunu (Snowdon ve diğ. 1995, s.239) ileri sürerek ortaya çıkan işsizliği teknolojik işsizlik olarak adlandırmaktadır (Işığışok, 2011, s.61). Çünkü teknolojik gelişmeler arz ve talep dengesizliğine yol açmaktadır. Yeni bir teknolojik değişim piyasada bir “şok” etkisi oluşturarak işgücüne olan talebi düşürmektedir. Teknolojik değişim aynı zamanda işin gerekliliklerini, yetkinliklerini de değiştirmektedir. Yaşlı işgücünün bu değişme ayak uydurarak yetkinliklerini güncellenmesinin zor olacağı düşünülmektedir.

Teori ayrıca, yaşanan ekonomik dalgalanmalar neticesinde işgücü arzının ve tüketim seviyesinin de etkilendiğini varsaymaktadır (Snowdon ve diğ., 1995, s.239). Çalışmakla çalışmamak arasında tercih yapması durumunda kendi faydasına göre hareket edecek olan birey durgunluk zamanlarında çalışmamayı tercih edebilmektedir.

Ekonomiye etki eden “şok”lara piyasanın uyum sağlaması durumunda istihdamın yeniden arttığı, yeni iş alanlarının ortaya çıktığı savunulmaktadır. Bu durumda teknolojik şoklar ekonomiyi genişleten pozitif ve ekonomiyi daraltan ne negatif şoklar olarak iki ayırmak gerekmektedir. Negatif şoklar işsizliğe neden olurken, pozitif şoklar, istihdamı ve ücreti artırabilmektedir (Paya, 2007, ss.448, 449).

Günümüz ekonomik hayatta çalışma ilişkileri büyük ölçüde sözleşmelerce yürütülmektedir. Bu sözleşmeler “açık” ve “zımni” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açık sözleşmeler tarafların hak ve görevlerinin yazılı olduğu sözleşmelerdir. Açık sözleşmenin birtakım maliyetlerinden dolayı bazen taraflar zımni bir sözleşme yapmaya yönelebilmektedirler (Topalhan, 2012, s.213)

Zımni (örtük) sözleşme, çalışanların davranış ve tutumlarını güçlü bir şekilde etkileyen normları içeren fakat yazılı olmayan anlaşmalardır (Baker ve diğ., 1997, s.1). İşçi ve işveren arasında görünmeyen bir uzlaşma sağlayan bu anlaşmaya “görünmez tokalaşma” adı da verilmektedir (Işıklar, 1994, s.196). Zımni Sözleşme Modeli’ne İş Kontratları Teorisi adı da verilmektedir.

İş Kontratları Teorisi, özellikle işsizliği ve ücretlerin katılığını; risklerden kaçınmak isteyen işçiler ile firmalar arasında çıkar ilişkisine dayanan gayri resmi sözleşmelere dayanarak açıklamaktadır (Öztürk, 2005, s.45). Çalışanlar, dönemsel dalgalanmalar karşısında gelirlerinin korunmasını istemektedir. Bu durumun farkında olan firmalar,

cret ve istihdam politikalarını oluştururken, çalışanların riskine az bir oranda ortak olmaktadır ve bunun karşılığında daha az ücret ödemeyi önermektedir (Stiglitz, 1984, s.5-6).

İş Kontratları Teorisi'nde taraflar arasında, riskin ortak olarak paylaşıldığı bir sigortacılık mantığı hakimdir. Ödedikleri prim karşılığında çalışanlar kriz zamanlarında istihdam ve ücret garantisi elde ederlerken firmalar piyasa denge ücret düzeyinin altında ödeme yaparak ücret avantajı elde etmektedir. Yani yapılan zımni sözleşme ile firmalarca ücretlerin ve istihdamın sabit kalması garanti edilmektedir (Akyıldız, 2010, s.137-138). Yaşlı alışanlar açısından teori, işverenlerin sahip olduğu olumsuz (yaşlı çalışanlar verimsizdir, uyumsuzdur, sık hastalanır, yeniliğe ayak uyduramaz) veya olumlu (güvenilir, tecrübeli, sadık, olgun) n yargılar tarafından şekillenmektedir. Psikolojik bir sözleşmenin, zihinsel önyargılardan bağımsız bir şekilde gerçekleştirilmesi mümkün görülmemektedir. Bu anlamda işe alım, işten çıkarım, terfi vb. konularda karar verici konumda olan kişilerin yaşlılar ve yaşlı çalışanlar hakkında sahip olduğu önyargılar zımni sözleşmenin mahiyetini tayin etmektedir.

Histeri Etkisi, 1980'li yıllarda Avrupa'daki işsizlik ile önemli nedensellik kurabilen bir yaklaşımdır. Histeri Etkisine göre uzun süre işsiz olanlar işgücü piyasasının dışında kalmaktadır. Uzun süren işsizlik çalışma isteğinin kaybolmasına ve yeni teknolojik bilgi birikiminden yoksun kalınmasına neden olduğu için bir kez yaşanan işsizlik sürekli hale geçmektedir (Richard, 1996, s.307). Literatürde histeri etkisi teorisi bağlamında yaşlı işsizliği üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat iş arama sürelerine göre işsizlerin inceleneyeği diğer bölümde (bknz. Temel İşgücü Göstergeleri Işığında Türkiye İşgücü Piyasası) cinsiyet ve yaş gruplarına göre iş arama sürelerinin farklılaştığı istatikselsel olarak paylaşılmıştır. Yaşlı işgücünün iş arama süresinin diğer yaş gruplarına göre nispeten uzun olduğu düşünülürse Histeri Etkisi Teorisi'nin yaşlı işsizliğini açıklayıcı bir yönünün var olduğu söylenebilmektedir. Fakat bu konunun daha detaylı incelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi'ne göre çalışanlara denge ücretten daha fazla bir ücret vermek verimliliği artırır. Temel varsayımı ise, çalışanlar işlerini kaybetmeleri durumunda denge ücretin üzerinde bir ücrette iş bulamayacakları için işlerini kaybetmemek adına daha verimli çalışırlar. Firmaların fazla ücret ödemelerinden

dolayı katlandıkları işgücü maliyetini işgücü verimliliği artışıyla karşılanacağını savunurlar (Çakmak, 1997, s.46). İş yerinde yaşı ilerlemiş, kıdemli bir çalışanın tecrübe sahibi olması teoriye göre “içerdekiler” kısmını oluşturmaktadır. Bu yaşlı işgücünün işten çıkarılma olasılığını azaltmaktadır. Fakat yaşlı işgücü “dışardakiler” grubu içerisinde yer alırsa, genç işgücüne nispeten “içeri” girmesi zor olacaktır.

2.3. Yaşlılık ve Yaşlanmaya Yönelik Teorik Yaklaşımlar

Bireylerin fiziki ve ruhsal güçlerinin geri dönülemez bir şekilde kaybolma süreci yaşlanma olarak ifade edilmektedir. İnsan dünyaya geldiği zaman bağımlı bir birey olarak yaşamını sürdürür. Gelişiminin ilk yirmi yılı sürekli bir yükselme ve güçlenme evresi olarak değerlendirilir. Daha sonra birey sahip olduğu güç ile hayatını idame ettirir. Fakat birey zaman içinde fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal anlamda hızlı bir çöküş yaşamaya başlar. Bu dönem yaşlılık dönemi olarak adlandırılmaktadır (Kalınkara, 2016). Bu anlamda yaşlılık hayatın çeşitli alanlarında kayıpların yaşandığı, bireylerin psikolojik, bedensel ve sosyal açıdan bağımsızlıklarını yitirip yeniden bağımlı duruma düştükleri bir dönem olarak tanımlanabilir.

Yaşlılık dönemini bir yaş grubu olarak ifade edilmesi yaygın bir durum olmakla birlikte genel geçer bir kabul de söz konusu değildir. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) yaşlılık kavramını, “bireyin kontrolünün dışında ortaya çıkan ve çevresel faktörlere uyum sağlayabilme yeteneğinin azaldığı, biyolojik bir dönem” olarak tanımlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü’nün yeni yaş sınıflandırmasına göre 80 yaş ve üzeri yaşlı olarak kabul edilmektedir. Daha önce genç yaşlılık olarak ifade ettiği 65-75 yaş arası dönem ile 75-80 yaş arası dönemi birleştirerek 65-79 yaş arası dönemi orta yaş olarak değerlendirmektedir (Gökçek Karaca, 2019, s. 256). Birleşmiş Milletler’in tanımına göre, bir ülkedeki yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının %8 ile %10 arasında olması o ülke nüfusunun yaşlı olduğu, %10’un üzerinde olması ise “çok yaşlı” olduğu anlamına gelmektedir (Karacan, 2017, s. 638).

Yaşlılık ayrıca emeklilikle de ilişkilendirilmektedir. Emeklilik, kanuni düzenlemelere göre bir süre çalıştıktan sonra bireyin iş ile irtibatı kesilerek kendisine aylık bağlandığı bir zaman olarak ifade edilmektedir. Emekli olan kişi, orta yaştan yaşlılığa geçmiş kabul edilmektedir. Bu toplumsal açıdan da önemli bir dönüm noktasıdır (Erol, 2014, s. 46). Fakat her yaşlı emekli olmadığı gibi her emekliyi de yaşlı kabul etmemek gerekir.

Hem sosyal güvenlik perspektifinden hem de toplumsal açıdan emeklilik, yaşlılık kavramı ile eşanlamlı kullanılmaktadır. Bu durum emeklilik yaşı ile ilgilidir. Kabul edilmiş ortak bir emeklilik yaşı olmasa da içerisinde bulunduğu toplumda nispeten yaşlı kabul edilen bireyler için emeklilik layık görülmektedir. Ancak emeklilik terimi genellikle sosyal güvenlik sistemi içerisinde primli rejimlere tabi olarak çalışanlar için kullanılmaktadır (Şakar, 1987, akt. Erol, 2014, s. 46). Türkiye’de emekli maaşı olarak kullanılan ifade esasında yaşlılık sigortası kapsamında yaşlılık aylığıdır. Bundan dolayı yaşlı olan kişinin emekli maaşını hak etmesi beklenmektedir.

Yaşlılık, yaşam süresinin doğal ve ulaşılması arzu edilen bir dönemi olarak nitelendirilirken, emeklilik bu durumun bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Yaşlılık bir sosyal güvenlik riskidir. Bu riskin ortadan kaldırılması veya zararının en aza indirilmesi için emeklilik ya da yaşlılık aylığı sağlanmaktadır (Demirbilek, 2014, s. 135).

Çalışan kesimin temsilcileri olan sendikalar ve çalışanların çoğu, erken yaşta emekli olmayı daha fazla boş zaman ve dinlenme imkânı elde etmek olarak değerlendirdiklerinden dolayı kronolojik emekli olma yaşının oldukça düşük olarak tespit edilmesini savunmaktadırlar. Bazı siyasetçiler de geniş oy potansiyelini hesap ederek kronolojik emekli olma yaşının düşük olmasını savunmaktadırlar. Bu şekilde tespit edilen emeklilik yaşı “politik emekli olma yaşı” olarak adlandırılmaktadır (Alper, 2019, s. 48). Türkiye’de 1969 yılında 1186 sayılı kanunla yaşlılık aylığı almak için yaş şartı kaldırılmış “erken veya genç yaşta emeklilik” uygulaması yürürlüğe girmiştir. Genç işgücüne istihdam imkânı oluşturmak amacıyla emeklilik yaşının düşürülmesiyle tespit edilen emeklilik yaşına iktisadi emeklilik yaşı denilmektedir. Baskı grupların etkisi veya oy kaygısı ile politikacıların müdahalesi sonucu emeklilik yaşının belirlenmesine de politik emeklilik yaşı denilmektedir (Alper, 2019, s. 118).

Günümüzde, ölüm ve doğum oranlarının düşmesi ortalama yaşam süresinin ve yaşam beklentisinin artmasına neden olmaktadır. Nüfus yaşlanmasının bir sonucu olarak işgücüne katılım oranının düşmesi, sosyal güvenliğin finansmanı ve emeklilik yaşının tespiti açısından önem arz etmektedir.

Emeklilik yaşının tespiti meselesi referans alınan çeşitli kriterlere göre farklılıklar göstermektedir. En başta kişinin gerçek yaşlanma yaşını tespit etmek maksadı biyolojik emeklilik yaşını ifade etmektedir. Biyolojik emeklilik yaşı her bireyde

farklıdır. Bireyin beslenme, barınma koşulları, sosyoekonomik durumu gibi faktörler biyolojik yaşlanmayı etkilemektedir. Sosyal güvenlik açısından kişilere emekli aylığı bağlanması için biyolojik yaşa bakmak çok mümkün olmayacaktır. Bundan dolayı biyolojik emeklilik yaşını referans alan bir sosyal güvenlik sistemi bulunmamaktadır (Alper, 2019, s. 118).

Yaşlılık sigortası kolunun gelir-gider dengesi sağlama endişesi ile aktüeryal hesaplar dikkate alınarak tespit edilen emeklilik yaşına da aktüeryal emeklilik yaşı denilmektedir. Bu yaklaşımların yanında kişinin kendi isteğiyle gücü yettiği sürece çalışmasına, ancak çalışma hayatından ayrılması gerektiğinde yine kendi isteğiyle ayrılmasına olanak veren fonksiyonel yaştan söz edilmektedir. Fonksiyonel yaş temel alınarak tespit edilen emeklilik yaşına da fonksiyonel emeklilik yaşı denilmektedir (Erol, 2014, s. 50).

Bireyin dış görünümü ile ilgili olan yaşlanma biyolojik yaşlanma olarak ifade edilmektedir. Deride lekelenmeler, saçların ağarması, deride buruşma gibi dış görünümdeki birtakım değişimler biyolojik yaşlanmanın belirtileridir. Organların işlevindeki gerileme ve tahribatın artması; kısacası vücudun işlevsel ve yapısal olarak değişmesi biyolojik yaşlanmadır (Kalınkara, 2011,s. 8). İşitme, görme, temel ihtiyaçlarını karşılama gibi hareket etmede yaşlılığa bağlı fiziksel problemlerin varlığı biyolojik yaşlanmanın göstergeleri arasındadır. Kişinin sağlık durumuna, yaşanan mekâna ve döneme göre biyolojik yaşlanma farklılıklar gösterebilmektedir (Doğan, 2007,s. 36).

Kronolojik yaşlanma bireyin takvimsel olarak, doğumla başlatılan yaşlanma türüdür. Hukuki olarak esas alınan yaşlanma türüdür. “Kaç yaşındasın” sorusunun cevabı kronolojik yaşa göre verilir (Canatan, 2008, s. 14). Bilimsel çalışmalarda yaş gruplarına göre paylaşılan ve kullanılan yaşlanma türü kronolojik yaşlanmadır.

Psikolojik yaşlanma, tecrübelerin artmasıyla ortaya çıkan tutum ve davranış değişikliği ile uyum yeteneğinde yaşa bağlı ortaya çıkan değişimlerdir (Kalınkara, 2011, s. 9). Bireyin gençlik dönemlerindeki istek ve arzuları, hareket enerjisi yerini bir işe yaramama korkusu ve psikolojisine bırakır. Yalnızlık ve ölüm korkusu zamanla toplumsal ilişkilerde olumsuz etkiye sebep olmaktadır. Kişi kronolojik olarak yaşlı kabul edilmese de psikolojik açıdan yaşlanma durumu psikolojik yaşlanma ile ifade edilmektedir.

Sosyal yaşlanma, bireyin sosyal çevresi ile olan ilişkileri referans alan yaşlanma türüdür. Bireyin toplumsal ilişkileri, çalışma hayatı, aile yaşamı, sosyal rolleri ve görevlerinin çeşitlenerek değişmesi, zengin hayat tecrübeleri olarak anlaşılabilir (Canatan, 2008, s. 15). Kişi yaşlandıkça sosyal çevresi içerisinde statüsü değişime uğramaktadır. Bu değişim sürecine uyum sağlamakta zorlanırken bir işe yaramama hissine kapılabilmektedir.

Ekonomik yaşlanma, bireyin yaşlanması sonucu düzenli gelir getirici bir işte çalışamaması durumunu ifade etmektedir. Yaşlanmadan kaynaklanan fayda üretememesi, gelirinin azalması, emeklilik gelirinin yetersiz oluşu, geçmişe nazaran daha çok hastalandığı için gelirinden ve birikimlerinde hastalık için daha fazla harcama yapması sonucu ekonomik yaşlanma ortaya çıkmaktadır (Canatan, 2008, s. 16).

Yaşlanma birçok etki ile oluşan bir süreçtir. Etki eden ana faktörler kısmen kişinin sosyal yapıdaki konumundan (örneğin cinsiyet, sosyoekonomik konum, ırk, yaş, kültürel bağlam), kısmen bireysel düzeydeki psikososyal ve davranışsal faktörlerden ve kısmen de biyolojik süreçlerden oluşmaktadır. Bu, yaşlanmaya yönelik bütüncül bir biyopsikososyal yaklaşım çağrılarını açmıştır. Örneğin, Ryff ve Singer (2009) sağlıklı yaşlanmanın araştırılmasına bu şekilde bütüncül yaklaşılması çağrısında bulunmaktadır.

Walker (2009, s.611), refah devletinin rolü “insanların hızla değişen yaşam seyri boyunca kendi yollarını müzakere etmeleri için güçlendirmek” olması gerektiğini savunmaktadır. Bununla birlikte, ikinci dünya savaşı sonrası dönemde büyük ölçüde şekillenen ve çok farklı bir sosyal ve ekonomik bağlamla karakterize edilen (çok daha genç nüfus yapıları dahil) refah devletleri bu amaca şu anda pek iyi hizmet etmemektedir. Bu tür sorular bize sadece yaşlanma teorilerini değil, aynı zamanda yaşlı insanlar için sosyal politikalara ve hatta yaşlıların refahına yaklaşım şeklimizi de yeniden düşünme fırsatı sunmaktadır.

Yaşlanma bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç herkes için aynı değildir. Kişilerin biyolojik, psikolojik, fizyolojik ve sosyal çevresi tarafında yaşlanma süreci şekillenmektedir. Bu başlık altında yaşlanma teorileri başlıca biyolojik yaşlanma, psikolojik yaşlanma ve sosyal teoriler üzerinden incelenmeye çalışılmaktadır.

Biyolojik teoriler, organizma, hücresel ve moleküler seviyelerde yaşlanma süreçlerini ele almaktadır. Meydana gelen karmaşık süreçleri açıklayacak her şeyi kapsayan tek bir teori bulunmamaktadır. Aksine, biyolojik teoriler genel olarak iki ana grupta özetlenmektedir: stokastik teoriler ve programlanmış (veya gelişimsel-genetik) teoriler (Christafalo, 1996).

Stokastik teoriler, yaşlanmanın öncelikle rastgele hasarın sonucu olduğunu varsaymaktadır. İşlerin yavaş yavaş ters gitmesine neden olan çevresel saldırıları vurgulamaktadır. Dokuların ve hücrelerin yıpranan hayati parçalara sahip olduğunu vurgulayan yıpranma teorisi ve genetik mutasyonların yaşla birlikte oluştuğunu ve birikerek hücrelerin bozulmasına ve işlev bozukluğuna neden olduğunu öne süren somatik mutasyon teorisi bunlara örnek gösterilmektedir (Christafalo, 1996).

Programlanmış teoriler, yaşlanmanın, çocuklukta büyüme ve gelişmeyi düzenleyen biyolojik süreçlerin bir devamı olduğunu ve yaşlanmanın genetik olarak önceden belirlenmiş bir süreç olduğunu öne sürmektedir. Örnekler arasında, sinir hücrelerinin işlevinde kademeli olarak azalma ve ilişkili hormonların yaşlanma sürecinin merkezi olduğu varsayımına sahip nöro-endokrin teoriler ve yaşlanmayı bağışıklık sistemindeki düşüşe bağlayan immünolojik teoriler yer almaktadır (Effros, 2009).

Psikolojide yaşlanma çalışması, çeşitli alt alanlardan oluşan bir konu olduğu için karmaşıktır. Bu farklı alanlar arasında, psikolojik yaşlanma teorileri, yaşamın orta ve sonraki yıllarında bireylerdeki çoklu psikolojik değişiklikleri açıklamaya çalışmaktadır (Bengtson ve diğ., 2005). Burada karmaşık psikolojik teorilerin tamamını incelemek mümkün değildir. Bunun yerine, konuyla ilgili olan seçilmiş psikolojik yaşlanma teorileri ele alınmaktadır.

Bilişsel işlevselliğin bir gerileme ve kayıp dönemi olarak geleneksel yaşlanma tanımından uzaklaşılması, yaşlanma psikolojisinde önemli bir tarihsel değişikliğe sebep olmaktadır (Baltes ve diğ., 2005). Yaşam boyu gelişim teorisi, çok boyutlu ve çok yönlü bir yaşlanma anlayışına doğru olan değişimi özetlemektedir. İleri yaşlarda yeni becerilerin gelişmesi, iyileşmesi ve öğrenilmesi olasılığının arttığını vurgulamaktadır (Baltes ve diğ., 2005). Bu yaklaşım, bir kişinin yaşamı boyunca karmaşık psikolojik gelişim süreçlerini dikkate almaktadır. Bir kişinin yaşamı boyunca geçtiği gelişim aşamalarının sırasının hem biyolojik hem de sosyal süreçler tarafından belirlendiğini kabul etmektedir. Bu da bireyler arasındaki gelişimsel farklılıklara ve

bireyler arasındaki değişkenliğe yansımaktadır. Ayrıca, psikolojik gelişimin yaşıllık da dahil olmak üzere tüm yaşam boyunca gerçekleştiğini öne sürmektedir. Yaşam süresi yaklaşımı, öncelikle bireysel düzeydeki gelişmelere odaklanmaktadır.

Yaşam boyu gelişim teorisi, telafi teorisi ile seçici optimizasyon (SOC) (Baltes ve Baltes, 1990) adı verilen başarılı yaşılanmanın genel bir psikolojik teorisinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. SOC, yaşam boyu gelişimin nasıl başarılı yönetileceğini açıklamak için genel bir çerçeve sağlamak üzere tasarlanmıştır. Bu model, bireylerin yaşamları boyunca kazanç ve kayıpları üç temel mekanizma veya stratejiyle başarılı bir şekilde yönetmeye çalıştıkları varsayımına dayanmaktadır. Bunlar, seçim, optimizasyon ve telafi. Yaşlı bir birey, yaşa bağlı kayıplar nedeniyle azalan kaynaklarla karşı karşıya kaldığında, kişisel ihtiyaçlar ve tercihler, talepler ve kaynaklar arasında uyumu teşvik eden hedefler seçerek bir seçim sürecine girmektedir. Optimizasyon, yaşlı insanların seçilen hedeflere ulaşmak için kaynakları elde ettiği, iyileştirdiği ve yatırım yaptığı görüşünü yansıtır. Tazminat, kapasite kaybına veya kapasitelerinin azalmasına karşı koymak için yaşlı insanların elde ettikleri ve seçilmiş işleyiş alanlarına yatırım yaptıkları kaynakları ifade etmektedir. SOC'a göre, tazminatla birlikte ömür boyu süren seçici optimizasyon süreci, insanların başarılı bir şekilde yaşılanmasına, yani enerji ve bilişsel/fiziksel işlevdeki azalma nedeniyle kısıtlamalara rağmen kendileri için önemli olan bir dizi sorunluluğu yerine getirmelerine olanak tanımaktadır (Bengtson ve diğ., 2005). Bu nedenle, ileri yaşlarda uyum ve öğrenme alanı bulunmaktadır. Yaşam süresi gelişimi ve SOC teorileri, bilişsel esneklik teorisi ile genişletilmiştir. İnsan gelişiminin, bireyin yaşam boyu uyum sağlama kapasitesini temsil ettiği görüldüğünde, "esneklik" kavramının merkezi hale geldiği kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, yaşıllık dahil olmak üzere yaşamın tüm aşamalarında gelişimin değiştirilebilir veya "esnek" olduğu varsayılmaktadır (Willis ve diğ., 2009). Bu teorinin merkezinde, beyinde, davranış seviyesinde ve sosyo-kültürel seviyede esnekliğin çeşitli seviyelerde ele alınması yer almaktadır. Davranışsal düzeyde esneklik üzerine yapılan son araştırmalar, ileri yaşta öğrenme olasılığını ve davranışsal iyileştirmeler sağlamada bilişsel eğitim müdahalelerinin oynadığı rolü vurgulamaktadır.

Sosyal ilişkilerin konvoy modeli, sosyal ilişkilerin sağlık ve esenlik üzerindeki yaygın etkisini tanımlamak, açıklamak ve anlamak için teorik bir temel sağlamaktadır

(Antonucci ve diğ., 2009, s.247). Sosyal ağ, farklı sosyal destek türlerinin (yardım, etki ve onaylama) sağlanabileceği bir temel sağlar. Desteğin tatminkâr veya tatminsiz olarak değerlendirilme derecesi de önemlidir. Konvoy modeli, sosyal ilişkilerin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı etkilediğini öne sürmekte ve hem olumlu hem de olumsuz etkileri olma potansiyelini kabul etmektedir. Antonucci ve diğ. (2009), yaşlı kişinin sağlığını ve refahını en üst düzeye çıkaracak konvoy modelinden yararlanarak önleme ve müdahale programları geliştirme potansiyeli olduğunu öne sürmektedir.

İnsan yaşlanması, kronolojik zamana, beklenen yaşam sürelerine ve yaşlı bağımlılığı oranlarına indirgenemeyecek kadar zengindir. Bu nedenle, bu gibi kavramların kullanımı üzerine düşünmeye ve içsel zaman gibi diğer zaman perspektiflerini, yani zamana verilen kişisel ve kolektif anlamları dikkate almaya ihtiyaç vardır.

Yaşlanma, genelde refah hakkının düzenlenmesinde önemli bir araç haline gelen kronolojik yaşla denk tutulmaktadır. Yaşlılar için sosyal transferlerin büyük çoğunluğu şu anda kronolojik yaşa dayanmaktadır, ancak bazı uygunluk kriterleri aynı zamanda geliri (gelir testi), önceki katkıları (sosyal sigorta ödemeleri) ve ihtiyacı (örn. bakım ihtiyaçları) da dikkate almaktadır. Kronolojik zaman, yaşlanmanın araştırılmasında önemli bir perspektif sağlamaktadır. Baars (2009), yaşlanmayı yalnızca kronolojik yaş açısından tanımlamanın sorunlu olduğunu, çünkü aynı yaştaki insanlar arasında var olan farklılıkları ele almadığını savunmaktadır.

Yaşam akışı, "bireyin zaman içinde gerçekleştirdiği sosyal olarak tanımlanmış olaylar ve roller dizisi" olarak tanımlanmaktadır. Bu olaylar ve roller, mutlaka belirli bir sırayla ilerlemek zorunda değildir. Dolayısıyla, yaşam akışı kavramı, tek tip yaşam döngüsü aşamalarından ve yaşam süresinden farklı, yaşa göre farklılaşmış sosyal fenomenleri ifade etmektedir (Giele ve Elder 1998, s. 22).

Yaşlanma perspektifinin ekonomi politiği, yaşlı insanlara yönelik muameledeki farklılıkları anlamaya ve bunları gelişmiş kapitalist toplumlarda yönetim, ekonomi ve toplumla ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Devletin, iş dünyasının, emeğin ve diğer sosyal grupların göreceli gücü ve ekonominin ve yönetimin rolü temel meselelerdir.

Marx'ın sınıf yapısı teorisine ve Weber'in tabakalaşma anlayışına dayanan yaşlanma perspektifinin ekonomi politiği, yaşlanmanın sorunlarını yapısal terimlerle ele almaktadır (Estes ve Associates, 2001). "Kıt kaynakların dağıtımında yer alan sosyal,

politik ve ekonomik süreçler ve yeniden dağıtım çabasını şekillendirmede devlet ve piyasa ekonomisinin katılım yolları” ile ilgilidir (Kail ve diğ., 2009, s. 555).

Kümülatif avantaj ve dezavantaj teorisi, kohortların[‡] nasıl farklılaştığı konusunda erken avantaj veya dezavantajın kritik olduğunu vurgulamaktadır. Eşitsizliklerin bir sonucu olarak, bazı insanlar erken yaşamlarında avantajlı durumdayken diğerleri dezavantajlı durumdadır ve bu dezavantajlar da zamanla şiddetlenebilmektedir.

Kümülatif avantaj ve dezavantaj teorisi, yaşam süreci üzerine yapılan araştırmaya dayanmaktadır. Avantajların veya dezavantajların yaşam boyu biriktiğini ve aynı kronolojik yaştaki insanları yaşlılıkta çok farklı güç veya zayıflık pozisyonlarına dönüştürdüğünü savunmaktadır (Dannefer, 2003). Emeklilikte gelir eşitsizliği, yaşla birlikte artan çeşitlilik ve eşitsizliğin bir kanıtı olarak görülmektedir (Hughes ve Stewart, 2007).

Feminist yaşlanma teorileri, ileri yaştaki eşitsizlik ilişkilerinin altında yatan cinsiyet farklılıklarına dair fikir sağlamaktadır (Minkler, 1996). Sosyal gerontolojide feminist teori oluşturma, yaş ve cinsiyetle ilgili önemli soruları gündeme getirmek demektir. Teori, ırk ve etnik farklılıkların yanı sıra cinsel ve sınıf temelli farklılıklardan (Casalanti, 2009) ve engellilikten (Kennedy ve Minkler, 1999) kaynaklanan başka eşitsizliklerin var olduğunun kabul edilmesine katkı sunmaktadır.

Postyapısalcı yaklaşımların önemli bir katkısı, sosyal politikanın karmaşık ve çelişkili bir alan olarak analiz edilmesidir.

Postyapısalcılığa göre, hükümetlerin, bireylerin ve ailelerin daha önce toplu olarak kapsanan riskler için birincil sorumluluğu üstlenmesini beklediği genel eğilim (örneğin, devlet emekli maaşları yoluyla), modern toplumun başlıca yapılarından biri olan refah devletinin çöküşünün bir göstergesidir. Bu bozulma, küreselleşme, bireyselleşme, yaşam akışının destandartizasyonu ve yeni yaşam tarzı tercihleri ve seçim arayışı gibi sosyo-kültürel değişikliklerin bir sonucudur. Bunun refah devleti için ciddi etkileri bulunmaktadır. Bazı postyapısalcılar, yaşlı insanların karşılaştığı yeni risklere ve belirsizliklere (uzun ömürlülükle ilişkili uzun vadeli bakıma duyulan

[‡] Bireylerin bir veya daha fazla ortak özelliklerine göre gruplandırılması.

ihtiyaç gibi) yanıt verecek bir refah devletinin yeniden inşası çağrısında bulunur (Casalanti, 2009).

Sosyal bilimlerdeki teorilerin yanı sıra psikoloji ve psikiyatriden gelen teoriler, sonraki yaşamda bir anlam duygusu bulmanın önemini vurgulamaktadır. Çok çeşitli sosyal faktörler, yaşlı bir kişinin anlam ve esenlik duygusunu etkilemektedir. Örneğin, sosyal ilişkiler, yaşlı bir kişinin bir anlam duygusu türetilip türetilmeyeceği üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir. Araştırmalar, aile üyelerinden ve yakın akrabalarından duygusal destek alan yaşlıların, iyi gelişmiş sosyal destek sistemlerine sahip olmayan yaşlı yetişkinlere göre hayatta bir anlam duygusu bulma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Krause, 2004). Krause (2009), daha sonraki yaşamda anlam duygusuna odaklanmanın önemli olduğunu, çünkü yaşamda bir anlam duygusu türetmenin de sağlığı etkileyebileceğine vurgu yapmaktadır.

Sosyal fenomenologlar, dikkatlerini yaşlanmayla ilgili fikirlere, varsayılan gerçeklere ve bunların yaşlanmayı yaşayan insanlar tarafından nasıl anlaşıldığına odaklanmaktadır.

Yaşlanma fenomenolojisi teorisi, öznel yaşlanma deneyimini vurgulamakta ve bireyler ile sosyal yaşam arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Sosyal politikaya uygulandığında, bu teori, yaşlı insanların sosyal dünyanın inşasında rol oynayan aktörler olduğunu kabul ederken, yaşlı insanların bakış açısını açıklamak bağlamında katkı sunmaktadır (Longino ve Powell, 2009).

2.4. Yaşlı İşgücü ve Yaşlı İşgücü Kavramına Dair Yaklaşımlar

İşgücü yaş gruplarına göre kategorize edilirken 15+, 15-24, 40+, 55-64, 65+ gibi çeşitli kullanımlara rastlanmaktadır. İşgücünün genç veya yaşlı olması kronolojik manada ele alınmaktadır. Kişinin doğduğu miladi takvim yılı baz alınarak genç ve yaşlı olduğu belirlenmektedir. Emeklilik politikaları, istatistiki veriler bu şekilde tespit edilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan raporlarda genç işgücü 15-24 yaş grubu olarak tayin edilmektedir. ILO üye devletler de genç işgücü verilerini bu sınıflandırmaya göre yayımlamaktadır. Fakat aynı durum yaşlı işgücü için geçerli değildir. Bu başlık altında yaşlı işgücü kavramına dair yaklaşımlar incelenecektir.

Kimin “yaşlı” kimin “ileri yaşlı” olduğuyla ilgili sosyal tanımlamalarımızın değişmeye başladığına dair kanıtlar bulunmaktadır. Artan yaşam beklentileri ve yaşlanma

sürecinde aktif ve üretken yaşam tarzının olması, sosyal tanımlamalarımızda değişime neden olan faktörlerin başında gelmektedir (Moulaert ve Biggs, 2013). Yaşlanma, biyolojik, psikolojik ve sosyal manada meydana gelen değişiklikleri içerdiğinden, yaşlı çalışanı sadece kronolojik yaş ölçüsüyle tespit etmek zor olacaktır.

Yaşlı kimdir? sorusuna verilen cevabın veya sınıflandırmanın yaşlı işgücü kavramına karşılık gelmesi beklenmemektedir. Bu anlamda her ne kadar 65 yaş üstü yaşlı olarak kabul edilse de çalışma hayatı içerisinde yaşlı işgücü olarak 65 yaş veya daha yukarı bir yaş kabul etmemiz günümüz şartları açısından gerçekçi görülmemektedir. Yaşlı işgücü tanımında ortak bir kanaat literatürde olmamakla birlikte AB, ILO ve OECD istatistikleri 55-64 yaş grubunu “yaşlı işgücü” olarak göstermektedir.

Mevcut araştırmaların çoğu yaşlı işgücü tanımına açık bir şekilde yer vermemektedir. Yaşlı çalışanı konu alan araştırmalarda yaşlı çalışan, 40+, 55+ veya 65+ şeklinde yer almaktadır. Fakat bu sağlıklı sonuçlar alınabilecek bir durum değildir. Örneğin yaşlı çalışanı 40+ olarak kabul edecek olursak 40 yaşındaki bir işçinin 60 yaşındaki bir işçiyle benzer değer, nitelik ve beklentilere sahip olduğunu varsaymak gerçekçi olmayacaktır. Yaş aralığını genişletmek, yaş temelli istihdam politikaları oluşturmayı zorlaştıracaktır.

Yaşlı işgücü terimi, 40 yaşından 75 yaş ve üzeri işçilere, çalışma amacına ve çalışma alanına bağlı olarak atıfta bulunmak için kullanılmaktadır (Bourne, 1982; Warr, 2000). İşgücü piyasasına katılım ile ilgili çalışmalarda, yaşlı işgücü terimi genellikle 50 veya 55 yaş ve üstü işçilere aittir. Bu eşiğin seçilmesinin en önemli nedenlerinden birisi bu yaş aralığında işgücü piyasasına katılım oranlarında bir düşüş gözlemlenmesidir (OECD, 2005). Öte yandan, kurumlardaki yaşlı insanları inceleyen araştırmacılar, genellikle yaşlı kişiyi bilgi, beceri ve tutumlara atıfta bulunarak sınıflandırmaktadır.

Aynı kronolojik yaşta olan kişiler sağlık, kariyer durumu ve aile durumu açısından farklılık gösterebilmektedir. Kronolojik yaş, iş sonuçlarını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyebilecek yaşa bağlı süreçler için kabul edilebilir (Kanfer ve Ackerman, 2004) fakat tek bir tanım veya kavramsallaştırma için yeterli olmamaktadır. Peeters ve diğ. (2008) çalışma hayatında yaşlanmanın bu karmaşık durumuna dikkat çekmiş ve işyerinde yaş kavramsallaştırmak için 4 öneriye yer vermiştir.

1) Kronolojik yaş, kişinin takvim çağı anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımda daha yaşlı ve daha genç işçiler arasındaki ayrım takvim yaşına dayanmaktadır. Belirtildiği gibi,

yaşlı işgücü terimi, 40 yaşından büyük ve 75 yaşından küçük çalışanları ifade etmektedir.

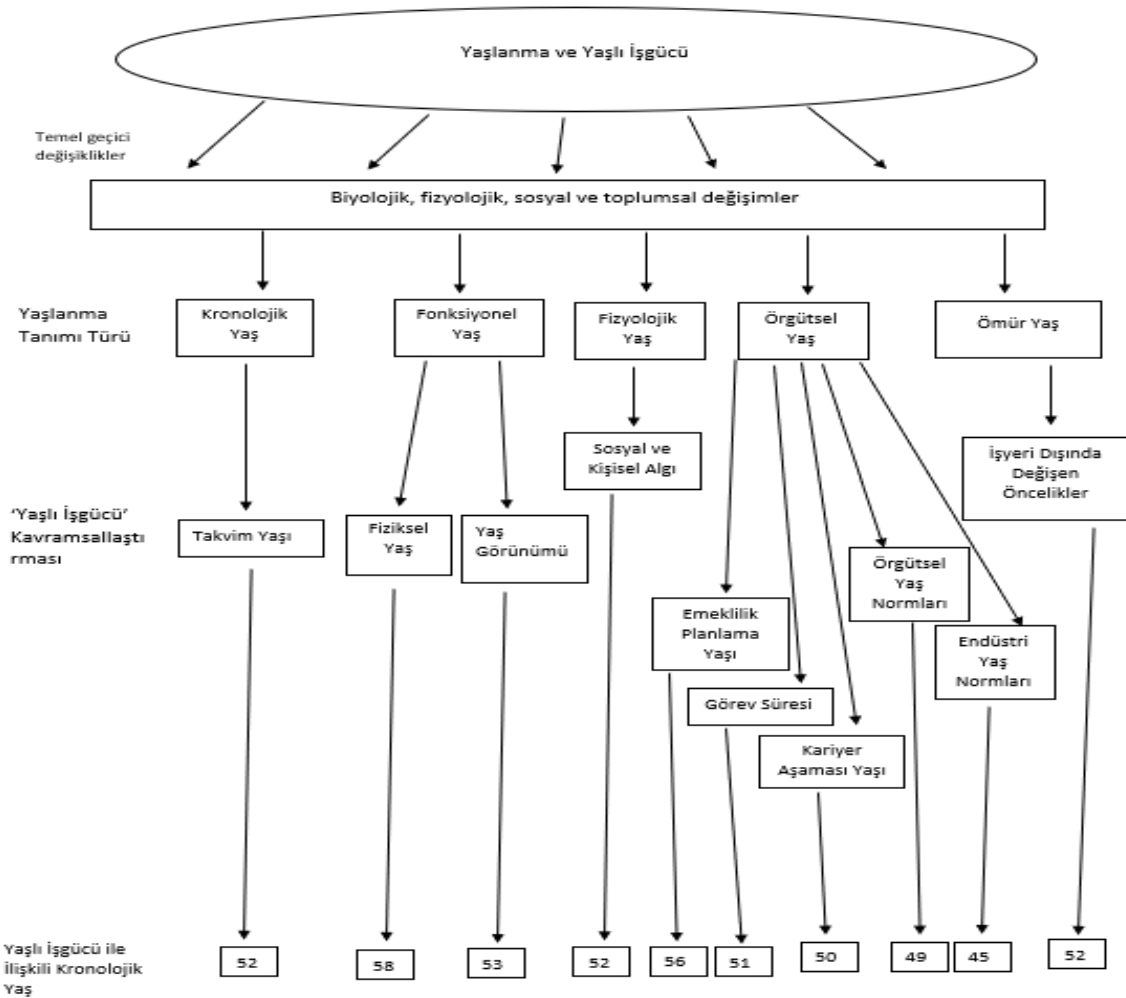
2) İşlevsel veya performansa dayalı yaş, bir çalışanın performansına dayanmaktadır. Bu yaklaşım, farklı yaş gruplarının bireysel yeteneklerde ve kapasitede farklılıklar olduğunu kabul etmektedir. Kronolojik yaş arttıkça, bireyler çeşitli biyolojik ve psikolojik değişikliklerden geçer. Bu değişiklikler bireyin sağlığına, ruhsal kapasitesine, bilişsel yeteneklerine ve performansına yansıyabilmektedir.

3) Psikososyal veya sübjektif yaş, kişinin ve toplumun algısına dayanmaktadır. Öznel yaş (veya kendini algılama), bir bireyin ne kadar yaşlı hissettiğini, görüldüğünü ve davrandığını, bireyin hangi yaş grubunu nasıl tanımladığını ve kişinin ne kadar yaşlanmayı istediğini ifade etmektedir (Kaliterna ve diğ., 2002). Toplumsal yaş algısı, bir mesleğe, şirkete veya topluma ilişkin olarak bireye uygulanan yaş normlarını içermektedir. Psikososyal bakış açısıyla yapılan tanımlar toplumun bir bireyi yaşlı olarak algıladığı yaş, yaşlı işçilere yönelik takınılan sosyal tutum (veya yaşlı işçilerin algılanan nitelikleri ve basmakalıpları) ve bir çalışanın daha yaşlı olarak etiketlenmesi ile ilgili çalışanların kararlar olmak üzere üç konuya odaklanmaktadır.

4) Örgütsel yaş, bireylerin iş ve organizasyonlardaki yaşlanmasına karşılık gelmektedir. Bireylerin meslek ve kuruluşlardaki yaşlanması, kıdem ve meslek ya da örgütsel görev süresi ile ilgili literatürde daha sık tartışılmaktadır. Yaşlanmanın etkileri çoğu zaman görev süresi ve bunun tersi etkilerle karıştırılabilir. Bununla birlikte, örgütsel yaş ayrıca şirket içindeki kariyer aşaması, beceri eskimesi ve yaş normlarını da ifade etmektedir.

McCarthy ve diğ. (2014), yaşlı işgücü yaşının kavramsallaştırması ile ilgili İrlanda’da, kurumsal karar vericilerden oluşan (çalışanların kuruluşlarında işe alınması, seçilmesi, terfi, eğitimi ve gelişimi ile ilgili kararlar alma sorumluluğu olan yöneticiler) 407 kişi ile anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, bir çalışanın ‘yaşlı’ olarak kabul edildiği yaş 28-75 yaş arasında değişmekte ve medyan yaşın 55 olduğu belirtilmektedir. Ayrıca çalışmada, örgütlerde karar vericinin kronolojik yaşı ile ‘yaşlı bir çalışanın’ algılanan yaşı arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu tespiti dikkat çekmektedir (McCarthy, 2014). Karar vericinin yaşı arttıkça bir çalışanı ‘yaşlı’ olarak nitelendirdiği kronolojik yaş da artmaktadır.

McCarthy ve diğ. (2014)'nin yaptığı çalışmanın özgün yanı, ortaya koydukları yaş kavramsallaştırmasında özellikle örgütsel yaş üzerinde açıklayıcı bilgiler içermesidir. Yaşlanma türlerinin tanımları üzerine kurgulanan yaşlı işgücünün yaş kavramsallaştırmasına göre 10 tür kavramsallaştırma olduğu görülmektedir (Şekil 2.10). Örgütsel yaş kendi içerisinde 5 farklı tür barındırmaktadır. Özellikle örgütlerdeki yaşlı işgücü algısı yaşlı işgücünün işsizlik ve istihdam problemlerini doğrudan etkilediği için önemlidir. Örgütsel yaş normları yaşlı işgücü tanımlamasında 49 yaş olarak belirtilirken, özellikle mavi yakalı işlerin yoğun olduğu endüstri sektöründeki yaşlı işgücü algısı 45 yaş olduğu görülmektedir.



Şekil 2.10. Yaşlı İşgücü Yaşının Kavramsallaştırılması

Kaynak: McCarthy ve diğ., 2014, s. 390.

McCarthy ve diğ. (2014)'nin yaptığı çalışmanın sonuçları dikkate alındığında, yaşlı işgücü ile ilişkilendirilen kronolojik yaş günümüz koşullarında oldukça düşük bir yaştır. Toplumun ve işverenlerin 50'li yaşlarda işgücünün yaşlı olduğunu düşünmesi, yaşlanan çalışanın erken yaşlarda, yaşlı ayrımcılığına ve yaşlılara yönelik olumsuz önyargılara maruz kacağını göstermektedir. Bu da işgücünü erken yaşlarda işgücü piyasasından itici faktörleri kuvvetlendirmektedir.

ILO, yaşlı işgücünün tanımlanmasında kronolojik yaş ölçütünü özellikle performans açısından uygun bir ölçü olarak görmemektedir. ILO'ya göre yaşlı pek çok insan yaşlarından bağımsız olarak aktif katkıda bulunabilmektedir. Bundan dolayı ILO 1980 tarih ve 162 sayılı Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı'nda yaşlı işçiyi "yaşça ilerledikleri için istihdamda ve mesleklerde güçlüklerle karşılaşabilecek olan tüm çalışanlar" olarak tanımlanmaktadır (ILO, 2010, s. 4). Fakat World Employment and Social Outlook – Trends 2019 (Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm) raporunda verilerin tablolatırıldığı yerlerde yaşlı işgücü için 55-64 yaş aralığını kullanmaktadır (Bknz: ILO, 2019, s. 37).

Türkiye açısından bakıldığında yaşlı işgücü ile ilgili net bir tanım yoktur. Fakat TÜİK'in (2011, s. 25) Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri 2000-2009 raporunda yaşlılar için istihdam oranının nasıl elde edildiğini izah ederken şu ifadelerin kullanıldığı görülmektedir: "Yaşlılar için istihdam oranı, istihdamda olan 55-64 yaş arası kişi sayısının, aynı yaş grubundaki toplam nüfusa bölünmesiyle elde edilir." Buradan hareketle Türkiye açısından 55-64 yaş grubunun yaşlı işgücü olarak kabul edildiği söylenebilmektedir.

Literatürün geneline bakıldığında 55 yaş ve üzeri işgücünün, yaşlı işgücü olarak kabul edildiği söylenebilmektedir. Üst sınır yasal emeklilik yaşına göre ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

2.5. Yaşlı İşgücünü İşgücü Piyasasından İtici ve İşgücü Piyasasına Çekici Faktörler

Yaşlı işgücü için çalışma ve emeklilik arasındaki çizgi günümüzde bulanık hale gelmiştir. Yapılan bir araştırma, baby-boomer neslinin yaşayanlarının yaklaşık %80'inin geleneksel emeklilik yaşını geçtikten sonra, en azından yarı zamanlı olarak çalışmayı beklediğini ortaya koymaktadır (Smyer ve Pitt-Catsoupes, 2007). Yapılan

bir çalışmada, kariyer işi olan yaşlı Amerikalıların çoğunluğunun “köprü işlerde” çalışarak veya kısmi zamanlı çalışarak kademeli olarak emekli olduklarını göstermektedir (Cahill, ve diğ., 2006). Bu sonuçlar, demografların yaşam süresi boyunca “işin yeniden dağılımı” olarak adlandırdıkları olguyu yansıtmaktadır (Vaupel ve Louichinger, 2006).

Yaşlı çalışanları işgücü piyasasında tutmak için kullanışlı bir yöntem olan köprü işlerde istihdam politikasının işlerliği, yaşlı işgücünün çalışmanın anlamına yönelik sahip olduğu düşünceyle de ilişkilidir. ABD’de Boston College'daki Yaşlanma ve Çalışma Merkezi (The Center on Aging and Work), 50 yaş üstü bir grup insana “Neden çalışıyorsunuz?” sorusunu sorduğu çalışmasında aldığı yanıtlar dikkat çekmektedir. Araştırmanın örneklemini oluşturan grup üyeleri ya iş arıyordu ya da yakın zamanda emekli olmuştu ve emeklilik sonrası yılları için yeni faaliyetler aramaktaydı. Cevaplarından örnekler verecek olursak (Smyer ve Pitt-Catsoupes, 2007, s.24);

“Çalışmak kendinizi iyi hissetmenizi sağlar. . . Temelde faydalısınızdır . . . her gün kalkıyorsunuz ve işe koyuluyorsunuz Ve aileniz, çocuklarınız veya sahip olabileceğiniz bir amaç için biraz para kazanıyorsunuz. . . .”

“Hayatım boyunca asla sadece para için çalışmış gibi hissetmiyorum. Bazen sadece para için çalıştığımda bu uzun sürmüyor çünkü çalışmanın benim için bir anlamı ve amacı olmalı. . . .”

“Sağlık sigortam için çalışmam gerekiyor. . . Ana sebep bu.”

“Para. Yaşamaya ihtiyacım var. Sırtıma bir ceket koyabilmem gerekiyor. . . Hemen hemen her gün, temel yaşam maliyetlerinden bahsediyoruz.”

“İster parasal ödül, ister zorluk, ister kâr, ister kâr amacı gütmeyen bir amaç için olsun, herhangi bir biçimde veya tarzda çalışmaya devam etmenin sağlıklı bir durum olduğunu düşünüyorum. Bütün bunların entelektüel olarak sağlıklı kalmak için önemli olduğunu düşünüyorum.”

Çalışanlar, kariyerlerinin erken dönemlerinde işin anlamını düşünmeye başlamaktadır. Ayrıca çalışanlar, yaşlanma sürecinin kendisini yansıtarak bu anlamları yaşamları boyunca yeniden keşfetmeye devam etmektedir. Aynı zamanda, çalışma, aile, eğitim ve boş zamanın sosyal yapıları, yirminci yüzyılın ikinci yarısında, yine çalışmanın anlamlarını etkileyerek değişmiştir. Hem kamu politikası hem de makroekonomik

gelişmeler yaşam boyunca işin anlamlarının ana hatlarını şekillendirmektedir (Smyer ve Pitt-Catsoupes, 2007). Bu öğelerle birlikte, görünüşte basit bir sorunun yanıtını karmaşıklaştıran "iten ve çeken" faktörlerin varlığı ortaya çıkmaktadır.

Yaşlı işçilerin istihdamla ilgili kararlarını, işin anlamları hakkındaki duygularını etkileyen ve onları işgücü piyasasına çeken veya iten bir dizi faktör bulunmaktadır. Bu faktörler sınıflandırılarak incelenecektir.

2.5.1. İtici Faktörler

Burada yaşanan işgücünü, işgücü piyasasından itici faktörleri yaş ayrımcılığı, yaşlı işgücüne yönelik stereotipler ve teknolojik değişim başlıkları altında ele alınmaktadır.

2.5.1.1. Yaş Ayrımcılığı (Ageism)

Yaş ayrımcılığı, ilk kez Butler (1969) tarafından ortaya atılan ve kronolojik yaşın temel alındığı genelleştirilmiş bir stereotip biçimidir. Yaş ayrımcılığı, sosyal olarak kabul edilmiş mitlere ve yaşlı insanlara yönelik stereotiplere dayanmaktadır. Allport (1954, s.191) stereotipi bir kategoriyle ilişkili abartılı bir inanç ve sabit bir fikir olarak tanımlamaktadır. İnsanlar birbirlerini bu sürece göre bir kategori veya gruba yerleştirirler ve otomatik olarak cinsiyet, ten rengi veya yaşa göre sınıflandırır. Stereotipler, bir gruba algılanan üyeliğine ve o grupla ilişkili özelliklere dayalı olarak bir kişiyle ilişkili inançlar şeklinde tanımlanmaktadır (Grefe, 2011).

Geleneksel olarak yaşlılar, hastalık ve engellilik (Klein ve Liu 2013; Karel ve diğ., 2012), hafıza kaybı ve bilişsel gerileme, fiziksel zayıflama, yalnızlık ve depresyon ile karakterize edilmektedir (Hehman ve Bugental, 2013).

1985'te Salzburg Semineri'nde konuşan Butler (1985, s. 1), küresel toplumun yaşlanmasını hayatta kalmanın bir zaferi olarak nitelendirmektedir. Ayrıca 20. yüzyılın ikinci yarısını Yaşlılık Yüzyılı olarak adlandırmıştır. Butler, "Uzun Yaşam Devrimi" terimini ortaya atarak 21. yüzyılı, giderek daha sağlıklı, aktif ve sosyal yaşlı insanların olduğu bir dönem olarak tanımlamaktadır (Butler, 2008).

1965'te Butler yaş ayrımcılığını, yaşları nedeniyle insanlara karşı yapılan ayrımcılık olarak tanımlamıştı. Butler, bu tanımlı 1975'te insanlara yaşlı oldukları için sistematik bir stereotipi ve ayrımcılık süreci olarak genişletmişti (Bytheway, 1990). Diğer teorisyenler, Butler'ın tanımını genişleterek yaş ayrımcılığını, sosyal politikayı

yönlendiren bir ideoloji olarak tanımlarken bazı teorisyenler, insanlar arasındaki “biyolojik değişimlere” dayanan ve “yaşlanma süreciyle ilişkili” bir inanç sistemi olarak tanımlamaktadır. Palmore (1999, s. 4) yaş ayrımcılığını, yaş nedeniyle bir gruba karşı veya bir grubun lehine bir önyargı veya ayrımcılık olarak tanımlamaktadır. Minichiello, Browne ve Kendig (2000) ise yaş ayrımcılığını, yaşlılar hakkında farklı inançlara veya görüşlere dayalı olarak sosyal ilişkiler açısından yaşlı insanlara yönelik ayrımcılık olarak tanımlamaktadır. Bu varsayım, o grubun özelliklerinin aşırı genelleştirilmesine ve aşırı basitleştirilmesine dayanmaktadır (Allport, 1954). Dahası Nelson (2004), yaş ayrımcılığının yaşlanma süreciyle ilgili kendi korkularımızı yansıttığı sonucuna ulaşmaktadır. Bu tanımlamalar dikkate alındığında, yaşlı çalışanların üretkenlik, sağlık, yaratıcılık ve teknolojik beceriler açısından yetersiz oldukları düşünülmektedir. Sadakat, deneyim ve güvenilirlik gibi avantajlar genelde gözden kaçırılmaktadır. Bu nedenle, yaşlanmanın sosyal ve ekonomik avantajının tanınmasının ve yaşlı kapsayıcı çalışma ortamlarının oluşturulmasının kuşaklar arası faydaları olacaktır. Bununla birlikte, bu konuyu araştırmak için temel bir zorluk, ülkeler arasındaki kültürel ve kurumsal farklılıklardır.

Bytheway (2012), zorunlu emeklilik yaşı uygulamasının istihdamda yaş ayrımcılığı açısından değerlendirilebileceğini öne sürmektedir. Erken emekliliğin işgücü piyasasında yaş ayrımcılığı deneyimi ve yaşlı çalışanlara ilişkin olumsuz algılarla ilişkili olduğu saptanmaktadır (Solem, 2016). Literatürde çalışma koşullarına ilişkin olarak belirlenen yaşla ilgili olumsuz davranışlar arasında istihdam engelleri, işle ilgili eğitim ve kariyer gelişimi için sınırlı fırsatlar, daha az sosyal destek yer almaktadır (Allen ve diğ., 2009).

Pek çok ülke, işyerinde ve işgücü piyasasında yaş ayrımcılığının etkisine karşı koruma sağlamak için politikalara ve stratejilere sahiptir. Örneğin, Finlandiya yeni Ayrımcılık Yasası ve bir dizi yaş dostu projeyle birlikte eşitliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Yaş dostu işyerlerinin teşvik edilmesi açısından İspanya'da da benzer önlemler alındığı görülmektedir. İsveç'te ayrımcılığa karşı mevcut politika istihdamda yaş ayrımcılığını da içerecek şekilde genişletilmiştir. İngiltere, yaşlı çalışanları korumayı amaçlayan 2010 yılında kabul edilen Eşitlik Yasasını uygulamaya başlamıştır. Abrams ve Swift (2012), ülkeler ve yaş arasındaki yaş ayrımcılığını karşılaştırarak, ülke düzeyindeki farklılıkların yaşlı insanlar arasında yaşanan yaş

ayrımcılığını etkilediği sonucuna ulaşarak, yaş ayrımcılığını yalnızca ileri yaşlarda değil yaşam boyunca dikkate alma açısından araştırma boşluğunu vurgulamıştır.

Yaşlanma sürecinin olumsuz stereotipleri çalışma hayatında da görülmektedir. Genellikle yaşlı işgücüne yönelik ayrımcılık, işverenlerin sahip oldukları yanlış inanç ve tutumlardan kaynaklanmaktadır (Von Hippel ve diğ., 2013). Genç işgücü ile kıyasla yaşlı işgücü, daha az motive (Calo ve diğ., 2013), daha az üretken (Von Hippel ve diğ., 2013), daha yavaş, daha az esnek ve yeni görevleri öğrenmede daha fazla güçlük çeken (Ennis ve diğ., 2013), daha unutkan (Rosigno, 2010), sağlık sigortası kullanımı ve sağlık ve güvenlik standartlarının uygulanması açısından daha pahalı görülmektedir (Szinovacz, 2011). Yaşlı çalışanlara ilişkin bu düşünceler, işverenlerin iş başvurusunda bulunan yaşlıları işe alması ve yaşlı çalışanları teşvik etmesi ve eğitmesi önünde bir engel teşkil etmektedir (Rosigno,2010).

Yapılan araştırmalardan elde edilen bulgular, işyerinde genç işgücü ile yaşlı işgücünün verimliliğinde çok fazla fark olmadığı yönündedir. Yaşlı işgücü, yaşa bağlı sağlık sorunlarına sahip olsa da sağlık sigortası gibi çalışanlara sağlanan faydaların kullanımı açısından genç işgücüne göre daha maliyetli değildir (Rosigno, 2010).

Tillsley (1990), diğer araştırmacıların mülakat ve anket çalışmalarından yararlanarak, işverenlerin yaşlı insanlara yönelik kalıp yargılarının bir listesini derlemiştir. Bu derleme içerisinde, yaşlı insanlar sadık ve güvenilir olarak görülürken, aynı zamanda daha az esnek, motivasyonu daha düşü, modası geçmiş becerilere, kötü sağlık durumuna ve zindeliğe sahip olarak görülmektedir. Bu bulgular, 1140 Birleşik Krallık personel yöneticisinin yanıtlarını içeren bir çalışmayla da desteklenmektedir (War ve Pennigton, 1993). Yine aynı çalışmada, 40 yaş ve üstü çalışanlar deneyimli, sadık, güvenilir, çalışanlar arası iletişimi iyi, vicdanlı, kendinden emin, işlerinde daha etkili, harekete geçmeden önce düşünen ve takım halinde çalışabilen olarak görülmektedir. Yaşlı çalışanlara yönelik işverenlerin sahip olduğu olumsuz stereotipiler içerisinde; yeni teknolojiyi kabul etmeye hazır olmamaları, değişime karşı uyumsuz ve eğitime karşı daha az ilgi duymaları yer almaktadır.

Bazı çalışmalar, yaş ile iş performansı arasında herhangi bir pozitif ilişkinin doğrusal olmadığı, performansın sonunda bir düzlüğe ulaştığı ve ardından emeklilik yaşına yaklaşıldığında yavaşça düştüğü yönünde bulgulara yer verse de (Warr, 1994) aslında, yaş ve iş performansı arasındaki ilişkiye dair kuvvetli bir bulgu bulunmamaktadır.

Roscigno ve diğ. (2007) 1988'den 2003 yılına kadar istihdamda yaş ayrımcılığı ile ilişkili 12.000'den fazla olayı değerlendirdikleri araştırmalarında, 50 yaş ve üzeri çalışanların yaş ayrımcılığına maruz kaldığını ve bu ayrımcılığın %66'sının iş sonlandırmada ve %10'nun işe alımlarda gerçekleştiğini ifade etmektedir.

Yapılan bir araştırmada işe eleman alımında aynı özelliklerde olan adaylardan yalnızca yaşı nedeniyle farklı davranışlara maruz kalanların olduğu tespit edilmiştir. Oysaki yaşlı bireylerin iş kazası, işe gelmeme ve iş değiştirme gibi durumlarının gençlere oranla daha az olduğu belirtilmektedir (Çilingiroğlu ve Demirel, 2004).

Çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılığın genel itibarıyla 40 yaşında başladığı görülmektedir. Özellikle 50-60 yaş arası çalışanların daha yoğun bir şekilde ayrımcılığa maruz kaldığı sonucuna rastlanmaktadır. Bu yaş grubunun işe alımlarda yaşından dolayı ayrımcılığa maruz kaldıkları yapılan araştırmalarda yer almaktadır (Altan ve Şişman, 2003; Arıcı, 2005).

Yaşlı işgücünün, yeni teknolojilere uyum sağlayamayacağı ve eğitilemez oldukları düşünüldüğünde işe alımlarda ayrımcılığa uğradıkları varsayılmaktadır. Hong Kong'da işe alımlarda yaş ayrımcılığı üzerine yapılan bir araştırmada, çoğunlukla firmaların yaşlı işgücünü işe almaya sıcak bakmadıkları bulgular arasında yer almaktadır (Heywood ve diğ., 1999).

Kadınlar erkeklere göre daha erken yaşta yaş ayrımcılığına maruz kalmaktadır. Örneğin 38 yaşında bir kadın işgücü piyasasına ilk defa veya yeniden girmek istediği zaman işverenler tarafından yaşlı olarak değerlendirilmektedir. Bundan dolayı işe alım sürecinde yaş kriteri işverenlerin kararını önemli ölçüde etkilemektedir (Topgül, 2016). Bu durum kadın işgücü açısından çifte dezavantaj doğurmaktadır.

Çoğu işveren yaşlı işgücünü işe almayı mantıklı bulmamakta ve bu konuda isteksiz davranmaktadır. Çünkü çoğu işverene göre yaşlı işgücü her işe uygun değildir. Bu durumun başlıca nedenleri arasında, ücret taleplerinin genellikle yüksek ve değişime ayak uydurma konusunda yetersiz olduklarına yer verilmektedir. Taylor ve Alan'ın (1994) 500 farklı şirketin çalışanlarıyla yaptıkları bir araştırmada, katılımcıların %60'ının yaşlı işgücünü işe almada gönülsüz oldukları ve %40'nın da yaşlı işgücünün yeniliklere uyum sağlayamadıkları düşüncesinde oldukları sonucuna yer verilmektedir.

Almanya’da işe alımda yaş ayrımcılığı konusunun incelendiği çalışmada, işin niteliğine uygun olup olmadığı hakkında bilgi sahibi olunmadığında genç işgücünün daha tercih edilir olduğu belirtilmektedir. Ayrıca verimlilik seviyeleri aşağı yukarı aynı olduğu bilindiği halde bile genç işgücü tercih edilmektedir (Baybora, 2010).

Kelly Services (2006) tarafından 28 ülkede 70 bin kişinin katılımıyla gerçekleşen bir çalışmada, Türkiye’den katılanların %19’u iş başvuru sürecinde yaş ayrımcılığına uğradıklarını ifade ederken, yaşları dolayısıyla işe alınmadıklarını ifade edenlerin oranı ise %32’dir.

2.5.1.2 Yaşlı İşgücüne Yönelik Stereotipler (Basmakalıp Düşünceler)

Yaşlı işgücüne yönelik olumsuz stereotiplerin çalışma hayatında yaygın olduğunu gösteren önemli kanıtlar bulunmaktadır (Kite ve Wagner, 2002). Ne yazık ki, yaygın olarak kabul edilen bu yaş klişeleri çoğu zaman istihdamla ilgili önemli kararları etkilemektedir (Taylor, 2001).

İnsanlar, çalışanların belirli bilgi, beceri ve yeteneklerine değil, yaşlarına dayalı olarak haklarında inanç ve beklentilere sahip olmaları nedeniyle işyeri yaşı klişelerine sahip oldukları düşünülmektedir (Hamilton ve Sherman, 1994). Gerçek şu ki, çoğu zaman bu işyeri yaşı klişeleri sadece olumsuz değil, aynı zamanda yanlıştır (Fiske ve Neuberg, 1990). Aslında, Gordon ve Arvey (2004) tarafından yapılan kapsamlı bir meta-analiz çalışmasında, işverenlerin daha genç işçileri tercih etme yönünde genel bir eğilim olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Birçok farklı yaş stereotipi tanımlanmaktadır. Bu tanımlamalar olumlu ve olumsuz olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Olumlu klişelerden bazıları, yaşlı çalışanların güvenilir, dürüst, sadık vb. olduğunu öne sürmektedir. Olumsuz klişelerden bazıları, yaşlı çalışanların üretkenliği az, değişime dirençli ve öğrenme kapasitesi düşük ve maliyetli olduğunu öne sürmektedir (Posthuma ve Campion, 2009).

İşyerinde yaş klişeleştirmesi yaygın olsa da yaşlı işçilerle ilgili olumsuz klişelerin genellikle yanlış olduğu literatürde sıklıkla vurgulanmaktadır (Posthuma ve Campion, 2009). Örneğin, yaygın bir klişe, yaşlı çalışanların daha düşük iş performansına sahip olmaları olmasına rağmen, bulgular bu klişeyle çelişmektedir. Aslında, işçinin yaşlanmasıyla birlikte iş performansının düştüğünü gösteren çok az ampirik kanıt bulunmaktadır. Aksine bulgular, iş performansının genellikle işçiler yaşlandıkça

arttığını göstermektedir. Ayrıca, düşen iş performansının bulguları bile, yaşın etkilerinin oldukça küçük olduğunu göstermektedir. Aslında, iş performansının işçiler arasındaki farklılıkların, farklı işçilerin becerilerindeki ve sağlıklarındaki farklılıklardan kaynaklanması daha olası görülmektedir. Bu sonucu destekleyen ampirik kanıtlar, yaş grupları arasında (beceri, sağlık, motivasyon vb. gibi faktörlere dayalı olarak) çalışan performansındaki farklılıkların yaş grupları arasındaki farklılıklardan çok daha fazla olduğunu göstermektedir (Posthuma ve Campion, 2009). Sonuç olarak, yatırımlarından en yüksek getiriye elde etmek isteyen yöneticiler, hatalı işe alımlar yapmak ve bu tür iyileştirmelere ihtiyaç duyan bireylerin becerilerini, sağlığını, motivasyonunu vb. geliştirmeye odaklanarak çalışanların iş performansını iyileştirmeye çalışmalıdır.

Diğer bir yaygın klişe ise, yaşlı işçilerin iş eğitimi ve çalışan gelişimi için iyi adaylar olmadığı, çünkü daha kısa görev süreleri olacağı ve bu nedenle eğitime yapılan yatırımın geri ödemesinin genç işçilerden daha az olacağıdır (Greller, 1999; Hedge, Borman ve Lammlein, 2006; Hutchens, 1993). Bununla birlikte, yaşlı işçilerin genç işçilerden işten ayrılma ve başka işler arama olasılıkları daha düşük olduğundan, kanıtlar bu varsayımın çelişmektedir (Hedge ve diğ., 2006; Levine, 1988).

Olumsuz ve kalıp yargılara yenik düşen işverenler, potansiyel olarak üretken çalışanlardan oluşan değerli bir havuzu da kaybetmektedirler (Stark, 2009; Wang ve Shultz, 2010). Özellikle yaş ayrımcılığına dair yasal düzenlemeye sahip ülkelerdeki işverenler için yaş klişelerinden kaynaklanan bir başka potansiyel olumsuz sonuç da yasa dışı yaş ayrımcılığı için maliyetli iş davaları olasılığıdır (Bjelland ve diğ., 2010).

2.5.1.3. Teknolojik Değişim

Çoğu yaşlı çalışan kariyerinin başındayken bugünkü iş ortamından daha farklı bir iş ortamına sahip olmuştu. İnternet kullanımının artması ve kişisel bilgisayarların yaygın olarak kullanılmaya başlaması 21.yüzyıl çalışma ortamına katkıda bulunmuştur. Günümüzde insanlar işverenleri, iş arkadaşları ve müşterileriyle farklı biçimde etkileşimde bulunmaktadır. Bugün işe alım süreçleri çevrimiçi olarak gerçekleştirilmektedir. Çoğu iş adayı, iş başvurusu yapacağı firmaların kurumsal web sitesini incelemektedir. Bu sayede kurumsal değerler, kültür ve söz konusu firma için çalışmanın nasıl bir his olduğu hakkında fikir edinmeye çalışırlar (Braddy ve Wuensch, 2008). İş başvuru sürecini daha da ileriye taşıyarak çevrimiçi olarak ek

tarama ve çeşitli seçim testleri uygulayan firmalar da yaygınlaşmaktadır (Potosky ve Bobko, 2004). İşe alındıktan sonra iş arkadaşlarıyla sanal iş birlikleri ile akıllı telefon ve bilgisayar üzerinden bağlantı kurulabilen Skype, Zoom, Meet gibi internet tabanlı hizmetler sayesinde teknoloji, çalışma hayatının önemli bir nesnesi haline gelmiştir.

İlk defa 2004 yılında kullanılan ve internetin doğasında önemli bir değişiklik yapan Web 2.0 teknolojisi kapsamında sosyal ağ siteleri, multimedya paylaşım hizmetleri, bloglar, wikiler, podcast, RSS, ses ve video akışı gibi özellikler yer almaktadır (Thompson ve Atkins, 2010). Bu tür teknolojilere örnek olarak Facebook, LinkedIn, Youtube, WhatsApp ve Twitter gibi uygulamalar gösterilebilir. Günümüzde, Facebook 2.6 milyar kullanıcısı ile dünya çapında en popüler sosyal medya ağıdır. Facebook'u sırasıyla Youtube (2.3 milyar kullanıcı), WhatsApp (2 milyar) takip etmektedir (Kemp, 2021, <https://datareportal.com/reports/digital-2021-global-overview-report>).

Çalışanları yukarıda bahsedilen yeniliklerin birçoğuna bağlı tutmak için mevcut donanımın boyutu gittikçe küçülmektedir (Thompson ve Atkins, 2010). Sürekli küçülen teknolojilere örnek olarak hafif dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları, kişisel dijital asistanlar, dijital kameralar, web kameraları ve aynı anda çeşitli işlevlere hizmet eden bir dizi küçük cihazlar (örneğin, akıllı telefonlar, iPad'ler) verilebilir. Genel olarak, günümüzde piyasada bulunan taşınabilir, kablosuz ve hatta giyilebilir mobil bilgi işlem cihazları yelpazesi, çalışanların talep üzerine bilgi oluşturmasını, paylaşmasını ve almasını giderek daha mümkün kılmaktadır. Bu cihazlar, bilgisayar kullanıcısının erişebildiği geniş ve sürekli artan veri hacmi dikkate alındığında önemli olduğuna inanılan bilgiye “tam zamanında” erişim sağlamak için tasarlanmıştır.

Bilişsel, algısal ve motor sistemlerdeki yaşa bağlı değişiklikler, yaşlı ve genç çalışanların yeni ortaya çıkan yenilikleri görme, duyma ve bunlarla etkileşim kurma biçiminde önemli farklılıklara neden olabilir. Normalde, yaşa bağlı değişikliklere bakılmaksızın tasarlanan teknolojiler, genç nüfus göz önünde bulundurularak oluşturulur (Charness ve Boot, 2009).

Teknolojik ilerlemeler çalışma hayatına etki eden ve çalışmanın şeklini önemli manada değiştiren bir fenomendir. Genel olarak, yaşlı kişilerin teknoloji ile arasının iyi olmadığı düşüncesi varsayılmaktadır. Bu varsayım çalışma hayatında da kendisine yer bularak yaş ayrımcılığı problemini daha da yaygın hale getirmektedir.

Yaşlı çalışanlar teknolojik yetenekler konusunda birbirinden farklı güven düzeyine sahip olsa da bu onların teknoloji kullanımında yetersiz olduklarını düşündürmemelidir (Lewis, 2012). 55 yaş ve üzerindeki yaşlı çalışanlar, teknolojideki yeni gelişmelere uyum sağlamak için vasıfsız olarak görülmektedir (Dennis, 2016).

Sağlık sektöründe bilgi teknolojisindeki istihdam olanakları, elektronik tıbbi kayıtların uygulanması nedeniyle artmakta ve işe alım yöneticileri, maliyetleri düşürmenin bir yolu olarak danışmanları işe almayı tercih etmektedir (Hays ve Lou, 2015). Yeni mezunların gerçekçi maaş talepleri oluşturmak için zamana ihtiyaç duyduklarından, daha yaşlı, daha deneyimli meslektaşlarından önemli ölçüde daha az maaş almaları muhtemeldir. Ne olursa olsun kuruluşlar yine de genç meslektaşlarının yeteneklerine kıyasla yaşlı çalışanların teknolojik yeteneklerini sorgulamaktadır (Abel ve diğ., 2014). Buradaki önemli ve temel sorun, yaşlı çalışanların bilgi ve iletişim teknolojisi yoğun sektörlerde yaş ayrımcılığına maruz kalmasıdır.

Bilgi teknolojisi endüstrisinde teknolojinin bu kadar hızlı değişmesiyle, yaşlı çalışanlar bazen yeni uygulamalarla ilgili oldukları için yeni süreçleri öğrenmede isteksiz olarak görülmektedir. Kişi yaşlandıkça sosyal ve bilişsel yönden zayıf gücüne olarak algılanmakta ve işveren tarafından yeni teknolojik becerileri kavramalarının zor olduğuna inanılmaktadır. Yaşlı çalışanların, teknolojideki hızlı ilerlemeye ve değişime karşı uyum sağlamada isteksiz olarak görülmektedir. Bu inanç ve davranışın bir sonucu olarak, yaşlı çalışanlar genellikle işlerini genç çalışanlara ve danışmanlara kaptırmaktadır (Hays ve Lou, 2015).

De Koning ve Gelderblom (2006) tarafından işyerinde yaşlı çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım durumunu araştırmak amacıyla yapılan çalışmada, genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların işlerinde daha az bilgi ve iletişim teknolojisi kullandığını ve bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımında zorluk yaşadıkları sonucuna ulaşmaktadır.

Kullanım kolaylığı, birçok teknolojiyi benimseme ve kabul modelinin önemli bir bileşenidir. Bu nedenle, tasarım engelleri yaşlı işgücünün ortaya çıkan yenilikleri benimsemesini ve teknolojinin yukarıda bahsedilen faydalarından yararlanmasını engelleyebilir (Venkatesh ve diğ., 2003).

Yaşlı işgücünün çalışma hayatı kalitesini iyileştirme potansiyeline sahip tasarlanmış bir yenilik ancak çalışan kişinin teknolojiyi tam olarak kullanabilmesiyle amaçlanan

etkiye sahip olacaktır. Genellikle yaşlı işgücünün karşılaştığı problem, teknolojinin tasarımıyla ilgili olmaktan daha çok kişinin teknolojiye yönelik tutumuyla ilgilidir. Araştırmalar, yaş ve bilgisayar kaygısının teknolojiye olan ilgiyi olumsuz bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Ellis ve Allaire, 1999). Ayrıca yaş ile bilgisayar bilgisi arasında negatif ve bilgisayar kaygısı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır (Ellis ve Allaire, 1999).

Literatürde yer alan araştırmalar, yaşlıların teknolojiye karşı olumsuz bir tutum içerisinde olmadıklarını göstermektedir. (Rogers ve diğ.,2004). Ayrıca araştırmalar, yüksek gelir ve eğitim düzeyi ile sağlık durumunun, yaşlıların teknolojiyi benimsemesini kolaylaştırdığını göstermektedir (Tacken ve diğ.,2005).

Teknolojinin benimsenmesi kronolojik yaştan ziyade teknoloji kullanımına yönelik deneyime sahip olup olamama ile ilgili olduğu öne sürülmektedir. Bu da yaş etkisinin zamanla ortadan kalkacağını göstermektedir. Çünkü teknoloji bilgisine ve deneyimine sahip insanlar zaman geçtikçe yaşlanan işgücü sınıfına girmektedir (Goebel ve diğ., 2003). Başka bir deyişle, mevcut yaşlı çalışanlar, yukarıda açıklandığı gibi işyerinde teknolojinin hızlı gelişimi nedeniyle önceki deneyimlerinden yoksun olabilecektir. Mevcut yaşlı çalışanlarda gözlemlenen bu özelliklerin bilgi ve iletişim teknolojileri ile büyüyen gelecekteki yaşlı çalışanlara genellemek doğru olmayabilir. Yaşın internet kullanımı üzerindeki etkisi muhtemelen zamanla azalacaktır. Fakat bazı görüşlere göre, gelecekteki yaşlı çalışanların teknolojiyi benimsemeye devam edecektir. Çünkü teknoloji hızlı bir şekilde ilerlemeye devam ederken yaşlılarda algısal, psikomotor ve bilişsel düşüşlerin devam edeceği öne sürülmektedir (Charness ve Boot, 2009).

2.5.2. Çekici Faktörler

Bu başlık altında yaşlanan işgücünü işgücü piyasasına çeken faktörler emeklilik politikası, insan kaynakları yaklaşımı, sosyalleşme ihtiyacı ve psikolojik faktörler başlıkları altında incelenmektedir.

2.5.2.1. Emeklilik Politikaları

Türk Dil Kurumu'nun (TDK) tanımına göre emekli kavramı “belirli bir süre çalıştıktan sonra kanunlar gereği işi ile ilgisi kesilerek kendisine aylık bağlanmış kimse, tekaüt” olarak tanımlamaktadır. TDK'nin Türkçe bir kelimeyi tanımlarken Arapça bir kelime

olan “tekaüt” kavramına başvurmuş olması nedeniyle tekaüt kavramının manasına da bakmak gerekmektedir. Tekaüt kavramı arapça kökenli bir kelime olmakla beraber Türkiye Diyanet Vakfı’nın (2011) İslam Ansiklopedisindeki tanıma göre “bir işle ilgilenmemek, o işi istememek” anlamına gelmektedir.

Emeklilik, bireyin istihdam ilişkisinin son bulduğu, emekli aylığı ve kişisel tasarrufları ile geçinmeye başladığı ve emeklilik nedeniyle yaşamında meydana gelen değişimleri ifade etmektedir (Göksu, 2020, s. 599). Bir statü olarak bakıldığında emeklilik, bireyin “çalışan” statüsünden “emekli” statüsüne geçişini ifade etmektedir (Çakır, 2011, s. 6). Emeklilik, “bireyin ileri yaşta iş gücünden uzaklaşması”, “ileri yaşta sosyal bir süreç olarak çalışma rollerinin ve aktivitelerinin sona ermesi” veya “çalışırken ödenen sosyal güvenlik kesintilerinin ölünceye kadar maaş olarak geri alınması dönemi” olarak açıklanmaktadır (Canatan, 2012, s. 40).

Emekliliğe sendikaların ve işverenlerin tarafından bakışı ve emekliliğe yükledikleri anlam önem arz etmektedir. İşverenlere göre emeklilik yaşa yönelik bir ön yargı veya düşük performans nedeniyle tanımlanan, işgücünün boyutunun azaltılması, iş hacminin oluşturulması veya istenmeyen çalışanların işgücü piyasasından gönderilmesi olarak görülebilmektedir (Atchley, 1982, s. 122).

Sendikalar açısından emeklilik, yönetimden daha fazla yararlanmak ve iş imkanları oluşturmanın bir yoludur (Atchley, 1982, s. 122). Tarihsel süreçte bakıldığında işçilere daha fazla iş güvenliği ve birtakım faydaların sağlanması maksadıyla zorunlu emeklilik yaşı sisteminin işçi ve işveren sendikalarının iş birliği ile yapıldığı ifade edilmektedir (Carr, 2009, s. 329).

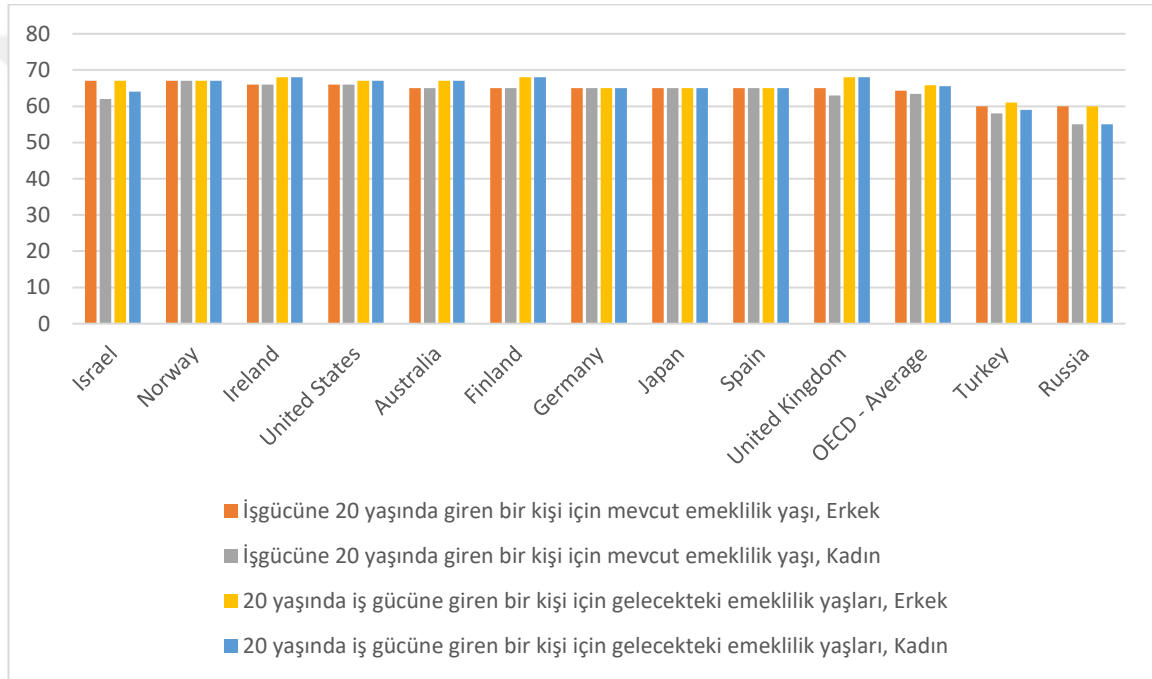
Dünyada sosyal güvenliğin kurumsallaşmasında Sanayi Devrimi etkili olmuştur. Sanayi Devrimi ile çalışma hayatındaki dramatik değişiklik beraberinde işçi sınıfını oluşturmuş, uzun ve süreli çalışma koşulları emek gelirini önemli hale getirmiştir. İşçi sınıfının bilinçlenmesi ve örgütlenmesi ile talepleri dikkate alınmaya başlanmış ve işçilere yönelik bir takım sosyal güvenlik politikaları uygulanmıştır. Daha sonra kurumsallaşmaya başlayan sosyal güvenlik sistemi toplumun diğer kesimlerini de içerecek şekilde genişlemiş ve dünya geneline farklılaşarak yayılmıştır.

Sağlık hizmetlerinin yaygınlaşması, tıp alanında teknolojik ve bilimsel gelişmelerinin neticesi olarak ortalama yaşam süreleri artmıştır. Yaşam sürelerindeki artış yaşlı

nüfusun sayısını da arttırdığından dolayı emeklilik daha fazla kişiyi ilgilendiren bir konu haline gelmektedir.

Emeklilik politikası kapsamında emeklilik yaşı tartışmaları da ülkeler açısından güncelliğini sürdürmektedir. Genel itibarıyla 65 yaş emekli olma yaşı olarak kabul edilse de bazı ülkelerde emeklilik yaşının yükseltilmesi beklenmektedir. İşgücünün yaşlanması emeklilik sistemine baskı yapan önemli bir unsurdur. AB ülkelerinde genel olarak emeklilik yaşı 65'tir. İspanya, Almanya ve Fransa emeklilik yaşlarını 65'ten 67'ye çıkarırken, İngiltere ve İrlanda'da hedef 68'tir.

Tablo 2.6. Bazı Devletler Emeklilik Yaşı Göstergesi



Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

Türkiye’de emeklilik sistemi, çalışanlardan kesilen primlerden finanse edilmektedir. Kesilen primler emeklilik fonunda toplanmakta ve fondan emeklilere veya hak sahiplerine aylık bağlanmaktadır. Türkiye açısından geçmiş yıllarda dünyada örneği olmayan bazı düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Örneğin 20 Şubat 1994 tarihli ve 3374 sayılı kanunla emeklilik yaşı kadınlarda 38 ve erkeklerde 43 olarak belirlenmiştir (Akbulak, 2004, ss. 134-152). Emeklilik yaşının düşük olarak belirlenmesinin zihni arka planında işsizliği azaltmak olduğu yatmaktadır. Ancak tek başına emeklilik yaşının düşürülmesi işsizliği düşürmede yeterli olmamaktadır (Çakır, 2011, s. 6).

Türkiye’de cumhuriyet sonrası sosyal sigortalara ilişkin ilk temeller 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu ile atılmıştır. Fakat yine de 1945 yılına kadar sosyal güvenlik sistemi oluşturulmamıştır. Sosyal sigorta okurumu olarak Türkiye’de kurulan ilk kurum 1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu adıyla kurulmuştur. Daha sonra 1949 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ve daha sonra 1957 yılında Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu kabul edilmiştir (Güvercin, 2004, s.91). 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile işçilere yönelik yapılan sosyal sigorta mevzuatı birleştirilerek İşçi Sigortaları Kurumu’nun adı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) olarak değiştirilmiştir (Güvercin, 2004: s.91). 1949 tarihli 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu ile sivil ve asker tüm kamu görevlilerini sosyal sigorta mevzuatı ile bir araya getirilmiştir. Kendi hesabına çalışan için 1971 tarihli 1479 sayılı kanun ile Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) kurulmuştur (Yılmaz, 2007). Bu üç kurum (SSK, Emekli Sandığı, BAĞ-KUR) 2006 yılında çıkarılan 5502 sayılı kanun ile Sosyal Güvenlik Kurumu’na devredilmiştir ve böylelikle tek çatı altında toplanmıştır. Günümüz için geçerli olan, yaşlılık ve emeklilik yaş ve haklarını düzenleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Akbulak ve diğ., 2004).

Tablo 2.7. Türkiye’de Emeklilik Yaşı Düzenlemeleri

Kanun No	Yürürlük Tarihi	Emeklilik Yaşı	Sigortalılık Süresi	Prim Ödeme Gün Sayısı
5417	01.04.1954	K 60 / E 60	25 / 25	5000 / 5000
6391	01.04.1954	K 60 / E 60	25 / 25	5000 / 5000
6900	01.06.1957	K 60 / E 60	25 / 25	5000 / 5000
506	01.03.1965	K 55 / E 60	25 / 25	5000 / 5000
1186	01.03.1969	K 50 / E 55	25 / 25	5000 / 5000
1186	01.03.1969	K -- / E --	25 / 25	5000 / 5000
3246	10.01.1986	K 55 / E 60	--- / ---	5000 / 5000
3774	20.02.1992	K -- / E --	20 / 25	5000 / 5000
4447	08.09.1999	K 58 / E 60	--- / ---	7000 / 7000
5510	30.04.2008	K 58 / E 60	--- / ---	7200 / 7200

Kaynak: Alper, Y. (2022, 26 Mayıs). Endüstri 4.0 ve Çalışma Hayatında Güncel Konular (Konferans). Yalova Üniversitesi Rektörlük Salonu.

Emekli aylıkları veya yaşlılara yönelik yapılan sosyal yardımların yaşlı yoksulluğu üzerinde olumlu etkisi olmakla birlikte yeterli olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar da literatürde yer almaktadır. K. Parlak (2017), Güney Avrupa ve Türkiye’deki emeklilik sistemlerini, nüfus yaşlanması bağlamında sosyal güvenlik uygulamalarında yapılan yenilikleri ve reformları araştırmıştır. Tüm ülkelerde emeklilik yaşının ve prim gün sayısının artırıldığı ve bunun emekli olmayı zorlaştırdığını belirtmektedir. Ayrıca emekli olmanın yoksulluğu giderici bir yönü olmaması nedeniyle işgücü piyasasında devam etmek durumunda kalan yaşlıların sayısının da artacağı öngörülmektedir.

Karadeniz ve Öztepe (2013), Türkiye İstatistik Kurumu hane halkı bütçe anketi verileri üzerinden yaptığı araştırmasında emekli aylığı bağlanma oranlarının ve emekli aylıklarının az olmasının yaşlı yoksulluğunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Aydın ve Güloğlu (2021) Avrupa Birliği ve Türkiye’de yaşlı yoksulluğunu inceledikleri çalışmalarında Türkiye’de yaşlı yoksulluğunun emekli maaşı almayan bireyler arasında yaygın olduğunu belirtmektedir.

Emeklilik yaşlılar için hem gelir hem de itibar kaybına yol açmaktadır. Çünkü emekli maaşı genellikle yeterli seviyede olmamaktadır. Bunda dolayı emeklilerin bir kısmı yarı zamanlı olarak çalışmaya devam etmektedir (Aydın ve Güloğlu, 2021, s. 475).

Yaşlılık, bireyin gelir kaybına uğradığı sosyal bir risk olarak kabul edilmektedir. Yaşlı yoksulluğu son yıllarda üzerinde durulan önemli bir sosyal sorun olarak görülmektedir. Gençlik yıllarında çalışma hayatında az yer almış veya kayıt dışı olarak çalışmış, bundan dolayı sosyal güvenlik sistemine prim ödeyerek dahil olmamış bireylerin yaşlılığında derin bir yoksullukla karşılaşması kaçınılmazdır (Karadeniz ve Öztepe, 2013, s. 77).

2.5.2.2 İnsan Kaynakları Yaklaşımı

Yaşlanan işgücü problemi günümüzde çok daha fazla hissedilmeye başlandı. Stratejik bir insan kaynakları yaklaşımı olarak, yaşlı çalışanların kurumsal hayata önemli şekillerde katkıda bulunmaya devam etme isteklerini yeni ve çekici fırsatlar sunarak karşılanması gerekmektedir. Kuruluşların, yaşlı çalışanların performansını, çalışma tutumlarını, motivasyonlarını, fiziksel ve psikolojik refahını destekleyen bir ortam oluşturan yapılar, politikalar ve prosedürler oluşturması gerekmektedir.

Yaşlı çalışanlara iş imkanları sunan insan kaynakları yönetimi (İKY) yaklaşımı benimsenirken, bu yaklaşım kuruluşun normlarından ve yaşlı çalışanlara yönelik stereotiplerden etkilenmektedir (Farr ve diğ., 1998). Buna karşılık, bir kuruluşun sahip olduğu örgüt kültürü, politikalarını ve uygulamalarını doğrudan etkilemektedir. Kuruluşlarda yaşa bağlı olumsuz stereotipler işe alım, ödeme, terfi, atama ve eğitim fırsatları ile ilgili kararları etkileyebilmektedir. Yaşa dayalı olumsuz stereotipler açıktan ve doğrudan olmasından ziyade dolaylı ve tespit edilmesi zor bir şekilde örtük olarak gerçekleşmektedir (Marshall, 1998).

Yaşlı çalışanlarla ilgili olumsuz stereotipler oldukça yaygındır. McCann ve Giles (2002) tarafından yapılan bir araştırmada, “yaşlılar” hakkında toplumda hala geniş çapta devam eden yaygın algılar; fiziksel olarak zayıf, bilişsel olarak kısıtlı, değişimle etkili bir şekilde baş edemiyor ve emekliliğe aşırı odaklanmış şeklindedir. Buna ek

olarak, işyerinde yaş ayrımcılığına dayalı şakalar ve iğneleyici sözler dahil olmak üzere yaş ayrımcılığının örnekleri ve yaş ayrımcılığı tutumlarına da çalışmasında yer vermektedir (Çalışmasından bir örnek, “Yaşlı bir köpeğe yeni numaralar öğretemezsiniz”). Yaşlı çalışanlara yönelik yaş ayrımcılığı, iletişim ve ayrımcı uygulamaların öncüsü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaşlı çalışanların yetenekleri ve ihtiyaçları yeterince anlaşılmamaktadır ve yönetici eğitimi yaşlı çalışanın daha geniş bir şekilde anlaşılmasını sağlamaya yardımcı olabilmektedir. Yöneticileri bu konuda eğitmek kalıp yargılar ve yaş normlarıyla mücadele için de önemli bir araç olabilir. Yöneticilik eğitiminde özellikle kuşak farklılığına ve yaşlanma ile verimlilik arasındaki ilişkinin doğru anlaşılmasına odaklanmak faydalı olacaktır

Yaşlanma süreci ve verimlilik: Yaşlı çalışanların özelliklerinin ve yaş ile performans gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin doğru bir şekilde anlaşılması gerekmektedir. Örneğin, yaşlanma üzerine yapılan araştırmalar, fiziksel ve bilişsel yeteneklerin yaşla birlikte azaldığını öne sürse de bu düşüşler özellikle iş verimliliği ile ilişkili değildir (McEvoy ve Cascio, 1989). Yöneticiler ayrıca (hem kendi içlerinde hem de başkalarında) önyargı potansiyelini tanımak ve kararları etkilemeden önce bunu nasıl önleyecekleri konusunda eğitilmelidir (Liebig, 1988).

Kuşak farklılıkları: Rosen ve Jerdee (1985), yaşlı ve genç çalışanlar arasındaki değer farklılıkları konusunda yöneticilere eğitim verilmesini tavsiye etmektedir. Örneğin, işgücünün yaşlı üyelerinin değerlerinin 2. Dünya Savaşı ve 1950'li yıllarda şekillendirildiğini ve güçlü bir iş ahlakı ile aile dayanışması, otorite figürlerine saygı, vatanseverlik ve finansal güvenceye vurgu içerebileceğini savunmaktadır. Bunun tersine, Christensen (1990), işgücünün genç üyelerinin geleneksel aile yapıları ve otoriteden yoksun evlerde büyümüş olabileceklerini, boş zamana daha fazla değer verebileceklerini ve otorite figürlerinden ve yapılarından daha fazla şüphe duyabileceklerini öne sürmektedir.

Farklı kuşakların onları şekillendirmeye yardımcı olan birbirinden farklı değişkenlerden etkilendiğinin farkında olarak insan kaynakları süreçlerini yeniden gözden geçirmek gerekmektedir. Zemke ve diğ. (2000), bir bireyin deneyimleri ne kadar farklı olursa olsun nesillerin, ekonomik, sosyal, sosyolojik ve demografik zamanının bir ürünü olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle bir nesil, bir dereceye kadar

ortak zevkler, tutumlar ve deneyimlerle tanımlanabilmektedir. Bugünün işgücünü oluşturan üç kuşak ve buna giren dördüncü kuşak, kendi kuşaklarıyla tarihte bir yer paylaşmaktadır. Yöneticilerin bu farklılıkların farkında olması gerekmektedir. Kuşak farklılıklarını anlamak, onların kuruluşa karşı değil, kuruluş için çalışmasını sağlamak için çok önemlidir. Sonuç olarak, eğitimin yalnızca potansiyel kuşak çatışmalarının varlığını değil, bunlarla başa çıkma süreçlerini de ele alması gerekmektedir.

Geç kariyer yılları, bireyler ve kuruluşlar için sayısız fırsat ve zorluklar sunmaktadır. Bazı araştırmalar, 50 yaşına yaklaşan birçok çalışanın, program esnekliğinin artmasını ve çeşitli iş fırsatlarını tercih edebileceğini öne sürmektedir (Shultz, 2003). Ayrıca, orta yaş ve üzeri çalışanlar, genellikle, başarı hissi, yeni şeyler öğrenme ve deneyimleme ile değerli bir şey yapma gibi işten kaynaklanan içsel ödüllere daha fazla önem verirken tek başına iş dünyasında hiyerarşik ilerlemeye daha az odaklanmaya başlamaktadır. Sonuç olarak, daha esnek çalışma düzenlemeleri, ilgi ve ihtiyaçlarına daha fazla yanıt veren işler ve çalışma ortamları ile genellikle çalışmaya devam etmek istemektedir. (Barth ve diğ., 1995).

Bu nedenle, yaratıcı kariyer yönetimi uygulamalarının mevcudiyeti, özellikle yaşlı çalışanlar olarak sınıflandırılmaya başlayan nesil için önemli olmaktadır. Morris ve Venkatesh (2000), işgücünü yekpare bir varlık olarak ele alan ve yaş grupları arasındaki farklılıkları dikkate almayan yönetim stratejilerinin başarısız olma ihtimalinin yüksek olduğunu belirtmektedir.

Kuruluşların, mevcut yaş yapısı ve bunun çeşitli kurumsal politika ve uygulamaları nasıl etkileyebileceği de dahil olmak üzere işgücü profillerini daha iyi anlamaları gerekmektedir (Munson, 2003).

Esnek Çalışma Planlaması: Çalışma programı ayarlamaları, yaşlı çalışanları motive ve üretken tutmak için nispeten basit bir yöntemdir. Bu tür İK uygulamaları, getirilere göre küçük ek maliyetler içerebilmektedir. Sparks ve diğ. (2001) esnek çalışma saatlerine sahip düzenlemelerin iş stresini, işe gelmeme ve geç kalma oranını azaltabileceğini, iş tatminini ve üretkenliğini iyileştirebileceğini ve iş-aile dengesini daha iyi hale getirebileceğini öne sürmektedir.

Aşamalı Emeklilik: Aşamalı emeklilik kullanımının altında yatan kavram, işçilerin emekli oldukları güne kadar tam zamanlı çalışmak yerine kademeli olarak emekliliğe geçebilmeleridir (Paul, 1988). Aşamalı emeklilik, genellikle emekliliğine birkaç yıl

kalmış olan tam zamanlı çalışanlar için bir istihdam seçeneği olarak kullanılmaktadır. Bu çalışanların, çalışma saatlerini kademeli olarak – daha kısa çalışma günleri veya yılda daha az gün aracılığıyla – emekli olana kadar asgari bir programa indirmelerine izin verilmektedir. Penner ve diğ. (2003) bu tür programların kıdemli çalışanları şarta bağlı bir işgücüne dönüştürmenin bir yolundan daha fazlasını ifade edip etmediğini sorgulasa da aşamalı emekliliğin yaşlı çalışanlar için çok çekici bir seçenek olabileceğini belirtmektedir.

İş Transferi ve Özel Görevler: İş transferleri, çalışanların iş etkinliklerinde çeşitlilik kazanmalarına ve farklı iş arkadaşlarıyla çalışmasına olanak tanımaktadır. Çalışanların benzer sorumluluk seviyelerine sahip farklı işlere geçmelerine izin verilen iş rotasyonu gibi geçici personel faaliyetlerini içerebilmektedir. Bazı kuruluşlar ayrıca, yaşlı çalışanlara, bu çalışanların yıllar içinde kuruluşa özgü bilgi gerektiren özel görevler verildiği stratejiler benimsemektedir. Beehr ve Bowling (2002), yaşlı çalışanların yeni çalışanlar için mentorlar olabileceğini veya organizasyondaki karar vericiler için değerli danışmanlar olarak hizmet edebileceğini belirtmektedir.

Eğitim, yaşlı çalışanlar için stratejik bir insan kaynakları politikasının önemli bir diğer unsurudur. Genel olarak, becerilerin eskimesi, özellikle teknolojik olarak yoğun bazı mesleklerde çalışanlar için sorun oluşturmaktadır. Becerileri, kariyer yaşam döngüsü boyunca eğitim yoluyla taze tutmak kritik öneme sahiptir (Wellner, 2002). Ancak bazı araştırmalar, yaşlı çalışanların eğitim programlarına katılma olasılıklarının genç çalışanlara göre daha düşük olabileceğini, çünkü işverenlerin onları katılmaya teşvik etmeyebileceğini veya daha tereddütlü olabileceğini öne sürmektedir (Farr ve diğ.,1998).

Mevcut ücret ve yan haklar ile ilgili İK stratejisinin yeniden düşünülmesi, yaşlı çalışanlar için büyük bir farklılığa neden olabilecektir. Bazı araştırma bulguları, yaşlı çalışanların tazminat ve sosyal haklar alanlarında genç çalışanlardan farklı tercihlere sahip olduğunu göstermektedir (Hale, 1990).

Bir kuruluşun personel uygulamaları genellikle insan kaynakları felsefesi tarafından yönlendirilmektedir. Bu felsefe, yaşlı çalışanları sınırlı bir yararlılığa sahip işgücü olarak görebilmekte veya çalışanları uygun şekilde yönetilirse büyümeye devam edecek “varlıklar/değerler” olarak ele alabilmektedir. Yeatts ve diğ.’ne (2000) göre, ilk yaklaşımda, yaşlı işgücüne yapılan yatırım, maliyet engelleyici olarak

görülmektedir. Alternatif yaklaşım, her yaştan çalışan, yeterince eğitilir ve yönetilirse, uzun süreler boyunca yüksek getiri sağlayacak yenilenebilir varlıklar olarak gören koruma modelidir. Amortisman modelinin aksine, korumacı İK felsefesinin, çalışanların işleriyle kabul edilebilir bir uyumu sürdürmelerine yardımcı olan, yaştan bağımsız personel uygulamalarıyla sonuçlanması beklenmektedir.

Çoğu zaman kuruluşlar, yaşlı çalışanları emekli etme ve yerine genç ve ucuz işgücü almayı tercih etmektedir. Ücretler ve maaşlar 50 yaşına kadar artma ve daha sonra durağanlaşma eğiliminde olduğundan, düz bir tazminat perspektifinden bakıldığında, yaşlı çalışanlar genç çalışanlardan daha maliyetlidir. Bu nedenle, birleşmeler ve kurumsal küçülme dönemlerinde, yüksek ücretli yaşlı çalışanların sayısını azaltarak tasarruf yapma potansiyeli (gerçi kısa görüşlü de olsa) öncelikli olarak tercih edilmektedir. Yaşlı çalışanlardan oluşan işgücünü elden çıkarmaktan yana olanlar, yeni çalışanları işe alma ve eğitme maliyetlerini göz ardı etme eğilimindedir. Yaşlı çalışanları yeniden eğitmenin maliyetleri, işe alım, yer değiştirme ve yeni çalışanların eğitimini içeren ikame maliyetleriyle dengelenmektedir. Rosen ve Jerdee'ye (1985) göre, şirketler nadiren “kariyeri geç kalmış çalışanları” desteklemenin maliyet ve faydalarını sistematik olarak analiz etmeye çalışmaktadır.

İşverenlerin yaşlı çalışanların eğitime katılmada isteksiz olduklarını düşünmelerine neden olan gerekçeler üç başlıkta toplanmaktadır: (1) fırsat maliyetleri (deneyimli yaşlı çalışanlar, eğitime ayıracakları “boş zaman”a izin vermeyecek kadar değerlidir); (2) ücret oranları (yaşlı çalışanlar genellikle ücret skalasının en üst noktasındadır. Bu nedenle eğitim için “boş zaman”, ücretlerde genç çalışanlara göre daha yüksek maliyete neden olur); ve (3) beklenen geri ödeme süresi (genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların firmada daha az süre çalışma yılı vardır) (Simpson ve diğ., 2002).

Çoğu alanda teknik, idari, profesyonel ve hizmet çalışanlarına yönelik artan ihtiyaçlar ve önümüzdeki 25 yıl içinde öngörülen genç insan kaynağı sıkıntısı karşısında, kuruluşlar, sürekliliği teşvik etmek için stratejiler geliştirmeye ve uygulamaya daha fazla odaklanmaya başlamaları gerekmektedir (Hedge ve diğ., 2005).

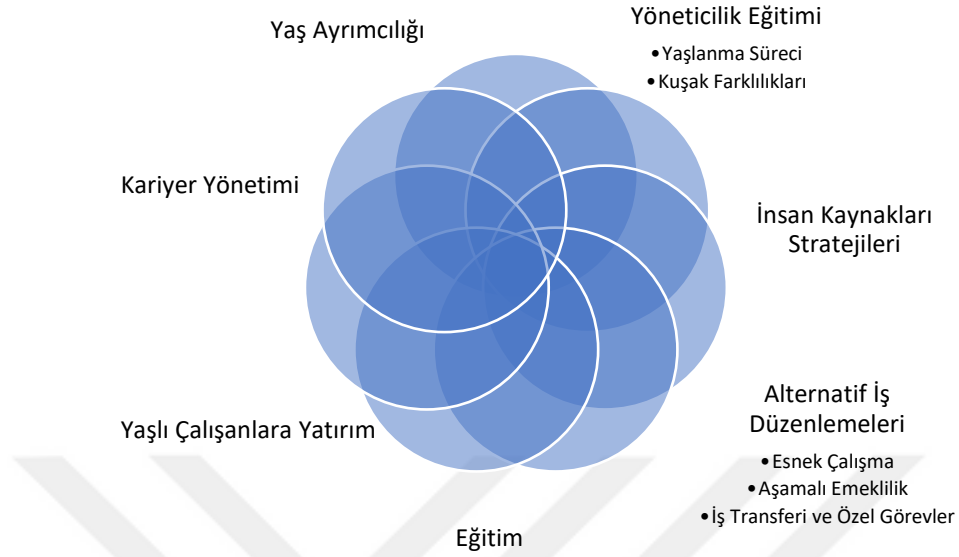
Klasik bir kariyer fikri, emekli olana kadar genellikle bir işveren için birincil bir meslekte tam zamanlı çalışmayı içermektedir. Mesleki danışmanlık alanındaki bilgilerin çoğu bu modele dayanmaktadır ve yaşlı çalışanların büyük bir yüzdesi

kariyerlerinin çoğunu bu modeli benimsemeye harcamaktadır (Sterns ve Miklos, 1995). Oysaki çalışma ortamının gerçeği, kuruluşların artık sürekli yukarı doğru hareketlilik veya ömür boyu istihdam vaat edememesidir. Küresel ekonominin rekabet baskıları, üretimden hizmete dayalı ekonomiye geçiş, teknolojik değişimin hızlı temposu ve değişen sosyal sistemler yeni bir kariyer modelini doğurmaktadır.

Hall ve Mirvis (1995), kariyerlerin artık örgütlere değil, bireylere ait olduğunu ve örgütlerin bir kişinin kariyerini anlamlı bir şekilde planlayamayacaklarını öne sürmektedir. Böylece, kariyer sahipliği yeni bir anlam kazanmaktadır. Çalışanlar artık değişime uyum sağlama ve yeni becerilerin sürekli olarak öğrenilmesine yönelik sorumluluğu kendileri üstlenmektedir. Bu yeni kariyer modeli genellikle birden fazla meslekte, birden fazla kuruluştaki ve daha rekabetçi bir iş piyasasında çalışmayı içermektedir. Kariyer başarısı, bir organizasyon içindeki yukarı doğru hareketlilikten ziyade meslekler ve organizasyonlar arasında uyum ve hareketlilik açısından farklı bir şekilde tanımlanmaktadır (Howard, 1998).

Bu sürekli değişen çalışma koşulları, çalışanların sürekli olarak yeni durumların taleplerine uyum sağlamasını ve sürekli olarak yeni bilgi ve beceriler öğrenmesini gerektirmektedir. Farr ve diğ. (1998), geleceğin kariyerinin, yeni pozisyonlara, işlere ve görevlere geçiş için periyodik beceri öğrenme, ustalık ve “yeniden beceri kazanma” döngülerini içereceğini öne sürmektedir. Buna ek olarak, Hall ve Mirvis (1995), bu kariyer esnekliği ve özerklik fikrini yaşlı çalışanlar için ideal olarak görmektedir. Çünkü yaşlı çalışanlar genç kişilere göre dış kısıtlamaların (örneğin, evlenme, çocuk bakımı, çocukların eğitimi) ve içsel dürtülerin (örneğin, ilerleme, işte yükselme) davranışı yönlendirme olasılığı düşüktür. Sağlık hizmetleri ve diğer temel ihtiyaçlar karşılandığı sürece, yaşlı işçi birçok genç işçiye göre esnek kariyer seçeneklerini takip etme konusunda daha özgürdür.

Kariyer yönetiminin sorumluluğu bireysel çalışanlara daha fazla yükleniyor olsa da, sürece yardımcı olmak kuruluşların çıkarıdır. Çünkü iyi bir kariyer yönetimi daha becerilerin güncel tutulmasına, motive ve memnun çalışanlara yol açabilmektedir (Sterns ve Kaplan, 2003). Kurumsal bir bakış açısından, dikkatli İK planlamasına dayalı stratejik kariyer yönetimi programları, kuruluşların değerli çalışanları elde tutmasına yardımcı olabilmektedir



Şekil 2.11. Yaşlanan İşgücüne Yönelik İnsan Kaynakları Yaklaşımı Bileşenleri

Not: Literatürden faydalanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Literatürde “başarılı yaşlanma” ve “aktif yaşlanma” gibi kavramlardan sıkça bahsedilmektedir. Yaşlı çalışanların işgücü piyasasında oynayacakları bütünleyici rolün giderek daha fazla farkına varılmaktadır. Yaşlı yetişkinler, anlamlı rollerde iş hayatına dahil olmaya devam etmek istemektedir. Ayrıca potansiyelini kullanmayı, ailelerine ve topluma katkıda bulunmayı, sağlık ve esenliklerini korumayı istemektedir (Feinsod ve ark., 2005).

Bireyler 60'lı yaşların başlarına, özellikle 62 ve 65 yaşlarına geldiklerinde, işgücüne katılım oranları keskin bir şekilde düşse de 65'in üzerindeki önemli bir azınlık çalışmaya devam etmektedir. Elbette hiçbir standart politika, tüm gruplar için işgücü katılımını eşit şekilde teşvik etmeyi hedeflemez, ancak farklı grupların neden tipik emeklilik yaşının ötesinde çalıştığının daha iyi anlaşılması, her bir gruba yönelik politikaların geliştirilmesi için temel sağlamaya yardımcı olacaktır (Williamson ve McNamara, 2001).

Organizasyonların geleceğin iş yerlerinin yapısında ve işleyişinde yaptıkları değişikliklerden bağımsız olarak, yaşlı çalışanlar yakın gelecekte çok önemli bir rol oynayacaktır. Yaşlı çalışanlar eğitim ve öğretim yoluyla iş becerilerini geliştirmeleri

ve örgütlerin bu gelişime imkân verecek insan kaynakları yaklaşımına sahip olmaları gerekecektir. Bu tür bir bağlılığın muhtemel sonucu, beceri eskimesiyle mücadele etmek için yaşam boyu eğitim olabilir (Peterson ve Wendt, 1995).

2.5.2.3. Sosyalleşme İhtiyacı

Yetişkin bir kişinin hayatta oynadığı rollerin çoğu iyi tanımlanmış normlara sahiptir. Çocukluk ve ergenlikte sosyalleşme, özellikle yetişkin rollerini ve davranışlarını öğretmeye yöneliktir. Yaşlılıkta üstlenilen roller için sosyal normlar o kadar açık değildir ve sosyalleşme süreçleri net olarak belirtilmemiştir. Yaşlıların izole bireyler olduğu fikri, yaşlılık için sosyal normların olmadığını ve yaşlıların yaşlandıkça kendi normlarını geliştirdiğini ileri sürmektedir (Offenbacher ve Poster, 1985). Emeklilik önemli bir yaşam geçişi olmasına rağmen, kişinin emekli olmadan önce yaşadığı süreçler hakkında çok az araştırma bulunmaktadır (Atchley, 1997). İnsanların emekliliklerini ve yaşlılıklarını planlamalarına yardımcı olacak ürün ve hizmetler sunan birçok kuruluş olmasına rağmen, bu tür bir uyumu kolaylaştırmak için daha resmi süreçlere ve sosyalleşmeye ihtiyaç duyulabileceği öne sürülmektedir (Lindbo ve Schultz, 1998).

Öngörülü sosyalleşme, kişinin gelecekte yerine getirmesi beklenen rollerle ilgili tutum, bilgi, değer ve becerilerin edinilmesini ifade eder. Böylece çocuklar, yetişkin rollerine ilişkin tutum ve değerler kazanabilmektedir (Moschis, 1987). Bir kişinin yetişkin yaşamının erken evrelerinde oynaması beklenen roller tanımlansa da (örneğin bir işçinin, ebeveyninkiler), yaşlılıkta oynaması beklenen roller açıkça tanımlanmamaktadır. Bu nedenle, özellikle sosyalleşme, kişinin kültürlenmesine ve bir durumla özdeşleşmesine yardımcı olduğu için ön bilgi ve resmi veya gayri resmi sosyalleşme yoluyla yaşlılık için bazı planlamalar toplum açısından arzu edilmektedir (Louis 1980; Louis, 1990). Bu nedenle, yaşlılık için sosyalleşme, kişinin daha sonraki yaşam için ne ölçüde düşünmüş ve gerçek hazırlıklar yapmış olduğunu ifade eder. Bu tür hazırlıklar, ikametgahı veya ev tipini değiştirme planlarını, sağlık hizmetlerinden yararlanmayı, uzun süreli bakım sigortası satın almayı ve emeklilik yatırımlarını içerebilir. Araştırmalar, yaşlanma hakkında bilgili olmanın yetişkinler üzerinde, gelecek hakkında daha az endişe duyma eğiliminde oldukları için yararlı etkileri olduğunu göstermektedir (Neikurg, 1998).

İnsan çeşitli nedenlerden dolayı iş sahibi olmak ister. Bunun en önemli nedenlerinden birisi ekonomik bir gelir elde ederek temel ihtiyaçlarını karşılamaktır. Bu ekonomik amaç etrafında insanı çalışmaya iten başka sebepler de vardır. Çalışmanın amacını çerçeveleyen üç temel yaklaşım söz konusudur. Bunlar; Araçsallık, Sosyal Olgu ve Kendini Gerçekleştirme'dir (Baysal, 1993). Araçsallık yaklaşımına göre birey çalışmayı dışsal faydalara erişebilmek adına çalışmayı bir araç olarak görür. İnsanlar barınma, giyinme, beslenme gibi temel ihtiyaçlarını gidermek için ihtiyaç duydukları ekonomik koşullara ulaşmak için çalışırlar. Sosyal Olgu Yaklaşımına göre çalışma, sosyal kabul gören bir davranıştır. Kendini Gerçekleştirme Yaklaşımına göre çalışma, bireyin tüm beceri ve ilgilerini kullanabilmesine imkân sağlayan bir çeşit içsel ödül faaliyetidir (Keser, 2004).

Çalışma ekonomik olanaklar sağlamanın dışında insan için bir sosyalleşme aracı olarak da değerlendirilmektedir. Toplumla bütünleşmek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak gibi sosyal ihtiyaçların giderilmesinde çalışma hayatı önemli bir role sahiptir. Çalışma mekânı veya işyeri kişi için bir sosyal alan oluşturur. İşyerinde kurulan sosyal ağlar yaşlı çalışanın emeklilik kararını etkilemektedir (Parkinson, 2002). İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma hayatı, sosyo-psişik ihtiyaçlara cevap veren, kişiliğin gelişmesine katkı sağlayan önemli bir merkezdir (Tınar, 1996).

Sosyalleşme süreci bireyin yeni duruma uyum sağlama olarak nitelendirilir. Yeni duruma sorunsuz bir şekilde uyum sağlama *başarılı sosyalleşme*; uyum sağlayamama durumuna da *başarısız sosyalleşme* olarak ifade edilmektedir. Emeklilik yaşlı işgücü için sosyal bir hak ve güvence olarak görülebildiği gibi, kişinin yeni bir hayat tarzına uyum sağlama sürecinin başlangıcı olarak da görülmektedir. Bu yeni yaşam tarzına uyumun başarılı olup olmayacağı kişinin işgücü piyasasına yeniden dönme kararını önemli ölçüde etkilemektedir. Çünkü emekli olmak hem sosyal statü hem de maddi imkanlarda bir kayıp anlamına gelmektedir. Ayrıca emekli olan birey toplumda bir işe yaramadığı duygusuna kapılabilmektedir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012).

2.5.2.4. Yoksulluk

Yoksulluk kavramı toplumların bakış açıları, değer yargıları ve zamana göre farklılık gösterdiğinden dolayı üzerinde görüş birliğine sahip bir tanımlama bulunmamaktadır. Yoksulluk göstergesi olarak dikkate alınması gereken ölçünün ne olduğu tartışma

konusudur. Sadece ekonomik gelir ve tüketim bir ölçüt olabilir mi yoksa sosyal ve siyasal hayata katılım da yoksulluk kavramının içinde yer almalı mıdır sorularına verilen yanıtlar çeşitlenmektedir.

Yoksulluk en temel boyutta yokluk durumunu, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak maddi imkanlardan yoksun olmasını ve yaşayabilecekleri en düşük hayat standartlarının olmaması manasına gelmektedir (Sallan, 2002, s. 107).

Yoksulluk ilk olarak gıda yoksulluğu olarak algılanmakta ve hayati önem taşıması nedeniyle en çok üzerinde durulan konu olmaktadır. Açlık ciddi boyutlara ulaştığında ölümlerle sonuçlanabilmektedir. Bu tür yoksulluk durumuna mutlak yoksulluk denilmektedir. Mutlak yoksulluk, hayatta kalabilmek için ihtiyaç duyulan mal ve hizmetlere erişmeme, mutlak asgari refah seviyesinin altında kalma durumu olarak tanımlanabilir (Aktan, 2002, s. 36).

Kişinin geliri ve yaşam standartı içerisinde bulunduğu toplumla kıyaslanarak elde edilen yoksulluk türüne de göreceli yoksulluk denilmektedir. Göreceli yoksullukta kişilerin gıda, barınma, giyim vb. gibi temel ihtiyaçlarının yanında eğitim harcamaları, kültürel faaliyetleri, siyasal yaşama katılım ve sosyal güvence gibi toplumsal ihtiyaçları da yoksulluğu belirlemede kullanılmaktadır. Göreceli yoksullar mutlak manada yoksul olmamakla birlikte toplumun genel refah seviyesinin altında yer almaktadır (Dumanlı, 1996, s. 45). Dünya Bankası'na (DB) göre mutlak yoksul günde 1.90 doların altında geliri olan kişidir. Bu yoksulluk ölçümü, bir kişinin tüketiminin parasal değerine dayanmaktadır (Roser ve Ortiz-Ospina, 2013).

2.5.2.5. Psikolojik Faktörler

Yaşlı işçiler, çalışmaya devam edip etmemeyi düşündüklerinde, genellikle işin yaşamlarındaki anlamını ve önemini yeniden değerlendirirler (Kanfer ve Ackerman, 2004). Çalışanların emekli olmak yerine çalışmaya devam etmelerini etkileyen faktörler arasında, işlerini ilginç bulmaları ve mesleki hedeflerine henüz ulaşmamış olmaları yer almaktadır (Parkinson, 2002). Bir çalışmada da, yaşlı Amerikalıların %25'inin "zevk uğruna" yarı zamanlı çalışmayı planladığını ortaya koymaktadır (Roperasw, 2004).

Çalışmak sadece ekonomik bir olgu değil aynı zamanda kişinin ihtiyacı olan saygınlık ve sosyalleşme ihtiyacını da karşılayan çok yönlü bir olgudur. İşsiz kalan kişiler sadece

gelir getirici bir işten mahrum olmakla kalmazlar aynı zamanda sosyal statü ve sosyal ortamlardan da geri kalmış olurlar. Bundan dolayı çalışma hayatı bir kişinin psikolojik olarak iyi olma halini, işe yaradığının ve faydalı olduğu hissini sürdürülmesine de yardımcı olmaktadır.

Bazı araştırmalar emeklilik sürecinde ortaya çıkan sağlık sorunları ve gelir azalması ile emeklilik sonrası yaşanan depresyon arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir (Earl, 2004'ten akt. Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Öğretmenlik mesleğini yapan kişilerle yapılan bir araştırmada, emeklilik durumunda maaşların azalacağından dolayı ihtiyaçlarını karşılama endişesi ile kaygı ve depresyon gibi psikolojik problemler yaşadıkları görülmektedir (Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012). Yaşlı işgücünün emekli olduktan sonra ve emekliliğe yakın dönemlerde toplumdan dışlanma ve yalnızlık kaygısı yaşadıkları araştırmalarda yer almaktadır (Genç ve Dalkılıç, 2013). Yaşanılan bu gibi psikolojik problemler kişiyi işgücü piyasasına çekerek çalışma hayatında devam etmeye zorlamaktadır.

3. İŞGÜCÜ PİYASASI VE YAŞLI İŞGÜCÜ AÇISINDAN TÜRKİYE, OECD VE AB ÜLKELERİ KARŞILAŞTIRMASI

Bu bölümde temel işgücü göstergeleri ışığında yaşlı işgücünün görünümü, Türkiye açısından yaşlı işgücünü itici ve çekici faktörlerin incelenmesi, yaşlı işgücüne ait bazı göstergelerin OECD ve AB ortalaması ile karşılaştırılmasına yer verilmektedir.

3.1. Türkiye'nin Demografik Yapısı

Nüfusun yapısı ve miktarı doğrudan emek arzını etkilemektedir. Bu sebeple emek arzını arttırmak için nüfusun artırılması bir tedbir olarak düşünülmektedir. Bununla ilgili Türkiye’de özellikle cumhuriyet döneminde nüfusun artırılması teşvik edilmiştir. 1926 tarihli Türk Ceza Kanunu kasten çocuk düşürmek ve düşürtmeyi suç saymış, 1936 yılında kanunun ilgili faslında yapılan değişikliklerle kısırlaştırma ve gebelik önleyici bilgileri yayma da yasak edilmiştir. Bu teşvik 1960'lara kadar sürmüş ve Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967) içerisinde nüfus politikası bahsine de yer verilmiş ve yeni nüfus politikası ortaya konulmuştur. Yeni nüfus politikası doğum kontrolünü ve böylelikle nüfus artış hızını azaltıcı bir dizi tedbirleri içermektedir (DPT, 1963, s.73).

Türkiye’de cumhuriyet dönemi ile nüfusu arttırmaya yönelik politikaların diğer bir ifadeyle pronatalist politikaların benimsendiği görülmektedir. Bu dönemde benimsenen Türk nüfus politikasında İtalyan nüfus politikasının etkileri görülmektedir. Roma’da 1931 yılında tertip edilen Uluslararası Nüfus Kongresi’nde Prof. Gactano Zingali tarafından sunulan “Nüfusun Kemiye ve Keyfiyetçe İnkişafı için İtalya’da Alınan Tedbirler” başlıklı tebliğ İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından Türkçe’ye çevrilerek yayınlanmıştır. Yayın içerisinde ölümlerin asgari seviyeye indirilmesi ve doğumların azami seviyede gerçekleşmesine yönelik politikaların önerildiği görülmektedir (Yüksel Oktay, 2014, s. 37).

Cumhuriyet döneminde yüksek doğum hızına karşılık ölüm oranlarında istenilen azalış gerçekleşmemiştir. Ölüm oranlarının yüksek olmasının başlıca sebepleri arasında ölümle sonuçlanan hastalıkların yaygın olması yer almaktadır. Bu nedenle Türkiye’de 1920’li yıllarda Demografik Geçiş Kuramının ilk evresi olan yüksek doğum ve ölüm hızının gerçekleştiği görülmektedir. Ölüm ve doğum dengesi üzerinden nüfusun artırılmasına yönelik politik teşviklerin yanı sıra yeni çizilen ulusal sınırların dışında

kalmış fakat bir zamanlar Osmanlı Devleti vatandaşı olan kişilerin de ülkeye göç etmesine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Bu politikalar sonucunda 1935-1940 döneminde ölümler %3 seviyesine düşmüş ve toplam doğurganlık hızı %0,67 düzeyinde seyretmiştir (Yüksel Oktay, 2014, s. 38).

1926 yılında yapılan bir düzenleme ile evlilik yaşı asgari olarak erkekler için 18, kadınlar için 17 olarak belirlenmiş, 1938 yılında yeni bir düzenleme ile asgari evlilik yaşı erkekler için 17, kadınlar için 15 olarak tayin edilmiştir. Yine 1926 yılında İtalyan Ceza Yasası'ndan esinlenerek Türk Ceza Kanunu'nda isteyerek düşük yapmak suç sayılmıştır. Bu suçu düzenleyen madde 1926 tarihli kanunda "Kasten Çocuk Düşürmek ve Düşürtmek" başlığı altında iken 1936 yılında yapılan yeni düzenleme ile "İrkin Tümlüğü ve Sağlığı Aleyhine Suçlar" başlığı altında düzenlenerek toplumun tamamına yönelik bir suç olduğu anlayışı metne yansıtılmıştır (Yüksel Oktay, 2014, s. 39).

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde pronatalist politikalar daha çok sağlık politikaları aracılığı ile sürdürülmeye çalışılmıştır. 1930 tarihinde kabul edilen Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile sağlık Bakanlığı'na doğum özendirme sorumluluğu verilmiş; altı ve daha fazla sayıda çocuk sahibi olan kadınlara para ödülü veya madalya verilmesi gibi uygulamalar kabul edilmiş ve yine bu kanunla gebelik kontrolü sağlayan araçların ithali ve satışı yasaklanmıştır (Yüksel Oktay, 2014, s. 39). Diğer taraftan 1938 tarihinde kanunlarda yapılan birtakım değişikliklerle çocuk sayısına göre kaynak aktarımı ve çocuklar için vergi muafiyeti gibi düzenlemeler getirilmiştir (Akın, 2007, s. 87). Pronatalist politikaların benimsendiği 1923-1955 dönemi demografik geçişin birinci aşamasını kapsamaktadır.

Türkiye'de 1955-1985 dönemi demografik geçişin ikinci aşamasını kapsamaktadır. Özellikle 1955-1960 yılları arasındaki yıllık nüfus artış hızı %28,53 ile cumhuriyet tarihinin en yüksek oranıdır. Aynı zamanda 1950'li yıllarda kadın başına düşen doğum sayısı 7 ile zirveye ulaşmış ve bu tarihten itibaren düşmeye başlamıştır (Yavuz, 2008, s.147).

Doğumlardaki azalış nüfusun artmasına engel olmamıştır. Çünkü doğurganlık hızındaki düşüş, ölüm hızında görülen azalmanın gerisinde kalmıştır. Böylelikle Türkiye'de bu dönemde hızlı bir nüfus artışı gerçekleşmiştir. Demografik geçişin ikinci aşaması olan ve 30 yıllık bir sürece tekabül eden 1955-1985 yılları arasında

nüfus 24 milyondan 50,6 milyona ulaşarak yaklaşık 2 kat artmıştır (Can ve Avcı, 2021, s. 237).

Demografik geçişin ikinci aşaması olan 1955-1985 döneminde “Marshall Yardım Planı” kapsamında tarımda makineleşme sağlanmış ve dolayısıyla kırdaki işgücüne duyulan ihtiyaç azalmış, çocuklara olan talep düşmüştür (Yavuz, 2008, s. 150-151). İlk defa ülke çapında yapılan 1968 tarihli demografik araştırmada; kırsal kesiminde istenen çocuk sayısının sahip olunan tarım arazilerinin büyüklüğüne bağlı olarak değiştiği saptanmıştır (Özby, 1984’den akt. Yavuz, 2008, s. 151).

Uluslararası manada 1960’lı yıllar nüfus ve kalkınma kavramının ilişkilendirildiği, açlık ve gıda kıtlığının sebebi olarak fazla nüfusun gösterildiği döneme denk gelmektedir. Bundan dolayı az gelişmiş ülkelerin geri kalmışlıktan kurtulması için nüfus artışının kontrol altına alınması gerektiği fikri bu dönemde etkili olmaya başlamıştır. Bu dönemde aile planlaması ve kontraseptif[§] yöntem ve materyaller hem Türkiye’de hem de uluslararası düzeyde meşru ve yaygın hale gelmiştir (Ohlin’den akt., Can ve Avcı, 2021, s. 238). Türkiye’de 1955-1985 döneminde toplam doğurganlık oranı %6,26’dan %4,11’e düşerken aynı dönemde doğumda beklenen yaşam beklentisi 48,1 yıldan 61’e çıkmıştır (Can ve Avcı, 2021, s. 238).

Demografik geçiş teorisinin ikinci aşaması yüksek doğurganlık ve azalan ölümlerle ayırt edilmektedir. Türkiye’nin 1955-1985 arası dönemdeki demografik görünümü demografik geçiş teorisinin ikinci aşaması ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu dönemde gıda üretimi ve sağlık alanında yaşanan olumlu gelişmeler, ölümlerde ciddi bir azalmaya ve yüksek doğum oranlarının varlığı ile nüfus artışına neden olmuştur.

Demografik geçiş teorisinin üçüncü aşamasının ayırt edici özelliği olarak nüfus artış hızının gözle görülür şekilde düşme trendine girmesidir. Türkiye için bu durum 1985 yılı itibarıyla kabul edilmektedir. Bundan dolayı ikinci aşamanın bitişi, üçüncü aşamanın başlangıcı olarak 1985 yılı tercih edilmektedir. Fakat bu evrenin bitişine yönelik çeşitli görüşler bulunmaktadır. Can ve Avcı (2021) üçüncü aşamanın sonu olarak 2015 yılını kabul etmektedir. Fakat üçüncü aşamanın 2050 yılına kadar devam edeceğini ifade eden güncel çalışmalar da mevcuttur (Yüksel, 2007, s. 27; Hoşgör ve Tansel, 2010, s. 57; Başar, 2013, s. 75).

[§] Gebeliği önlemek için kullanılan madde veya ilaç

Üçüncü aşamasının son bulmasına yönelik ayırt edici özellik, nüfusun kendini yenileme seviyesi olan kadın başına düşen 2,1 çocuk sayısının altında kalması durumudur. 2016 yılı itibarıyla Türkiye’de kadın başına düşen çocuk sayısı ilk defa 2’nin altında gerçekleşmiştir. Günümüze gelindiğinde 2021 yılı itibarıyla 1,70 ile nüfusun yenilenme düzeyinin altında kalmaya devam ettiği görülmektedir (TÜİK, 2021).

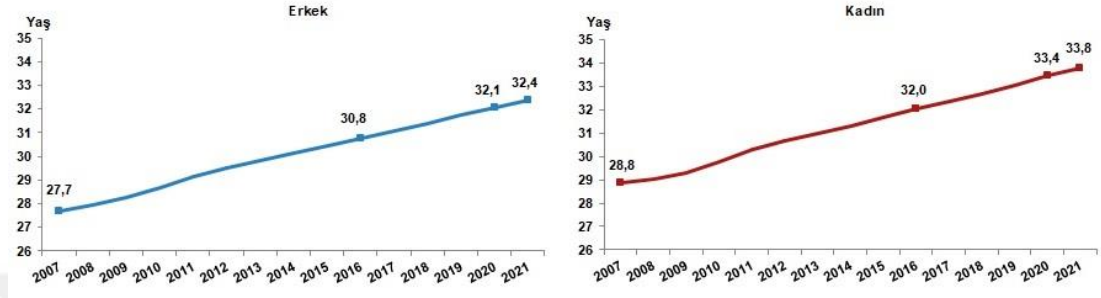
Demografik geçiş aşamaları genel olarak literatürde üç aşamalı olarak verilmektedir. Türkiye ile ilgili güncel çalışmalarda, Türkiye’nin dördüncü aşamayı yaşadığı öne sürülmektedir. Dördüncü aşamanın belirgin özelliği, doğum ve ölüm oranlarının düşmesi ve demografik gelişimin durağanlaşmasıdır. Can ve Avcı’ya göre (2019, s. 212) bu aşamada demografik ivmenin etkisi hissedilmektedir. Çünkü geriden gelen genç nüfusun üreme potansiyeli devam etmektedir. Nüfus artış hızı negatife dönüştüğünde dördüncü aşama son bulacaktır. Bundan dolayı Can ve Avcı (2021, s. 244) çalışmalarında, TÜİK Nüfus Projeksiyonları’nı da dikkate alarak dördüncü aşamanın başlangıcını 2015 ve bitişini 2060 olarak değerlendirmektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de demografik dönüşüm dört aşamada incelenmektedir. Birinci aşama 1923-1955 yıllarını kapsayan; savaş şartlarından kaynaklanan maddi zorluklar, yüksek ölüm oranları, düşük ömür ortalaması ve yüksek doğurganlık gibi durumların görüldüğü dönemdir. Bu dönemde doğuma teşvik edici unsurlara rastlanmaktadır. İkinci aşama 1955-1985 yılları arasına denk gelmektedir. Türkiye’de modernleşme ve şehirleşmenin yoğun şekilde hissedildiği bir dönemdir. Kadın başına düşen doğum sayısı görece azalmakta ve sağlık alanındaki gelişmeler neticesinde çocuk ölümlerinin azaldığı bir dönemdir. Nüfus artışı bu dönemde azalmaktadır. Üçüncü dönem ise 1985-2015 yılları arasına denk gelmektedir. Bu aşamada doğurganlık düzeyi, anne ve babanın yerini alamayacak düzeye kadar inerek 2,1’in altına ulaşmıştır. Türkiye halihazırda dördüncü aşamanın içerisinde yer almaktadır ve nüfus projeksiyonlarına göre 2060 yılına kadar dördüncü aşamada kalacaktır.

Türkiye’nin demografik dönüşümünden bahsettikten sonra temel nüfus ve işgücü piyasası göstergeleri özellikle 55-64 yaş grubu ve OECD ortalaması ile karşılaştırmalı bir şekilde verilecektir.

Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre Türkiye’nin 2021 yılı sonu itibarıyla toplam nüfusu 84 milyon 680 bin 273 kişidir. Nüfusun ortanca yaşı bir önceki

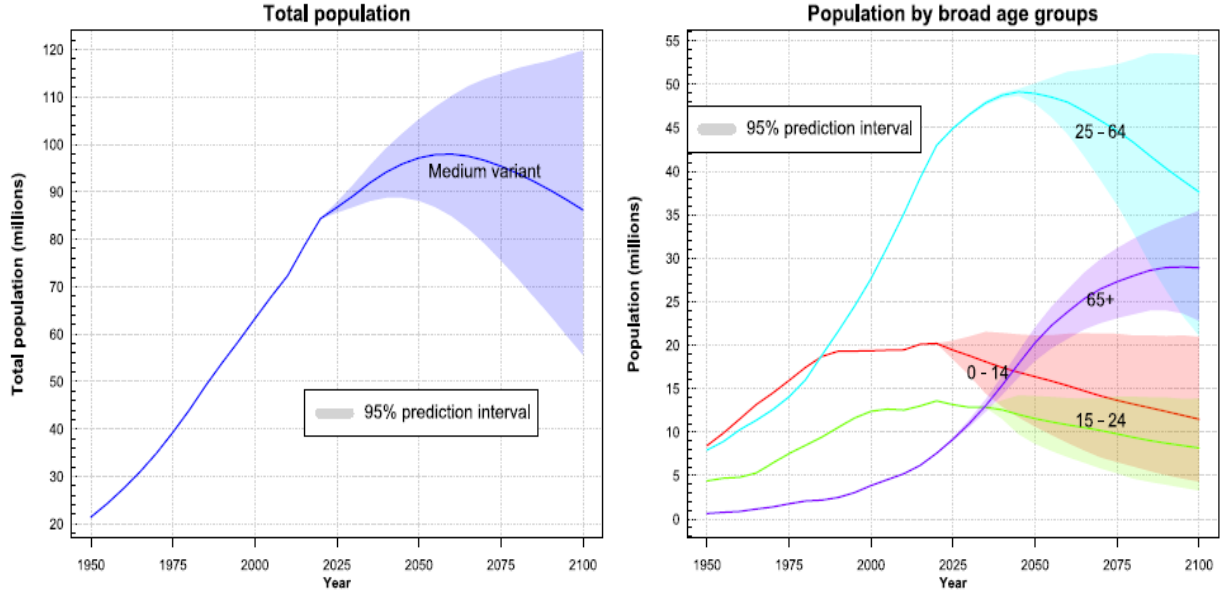
yıla göre 0,4 artarak 33,1 olmuştur. Kadınlar erkeklere göre daha yüksek bir ortalama yaşa sahiptir. Yıllara göre ortalama yaşın seyrine baktığımızda sürekli bir artışın var olduğu görülmektedir. Erkeklerde 14 yıllık bir süreçte ortalama yaş 4,7 yaş artarken bu artış kadınlarda 5'tir (Şekil 3.1). Kadınların erkeklerden daha uzun yaşaması ortalama yaşta üstün olmasını anlamlı kılmaktadır.



Şekil 3.1. Cinsiyete Göre Ortanca Yaş 2007-2021

Kaynak: TÜİK, 2022 Yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları

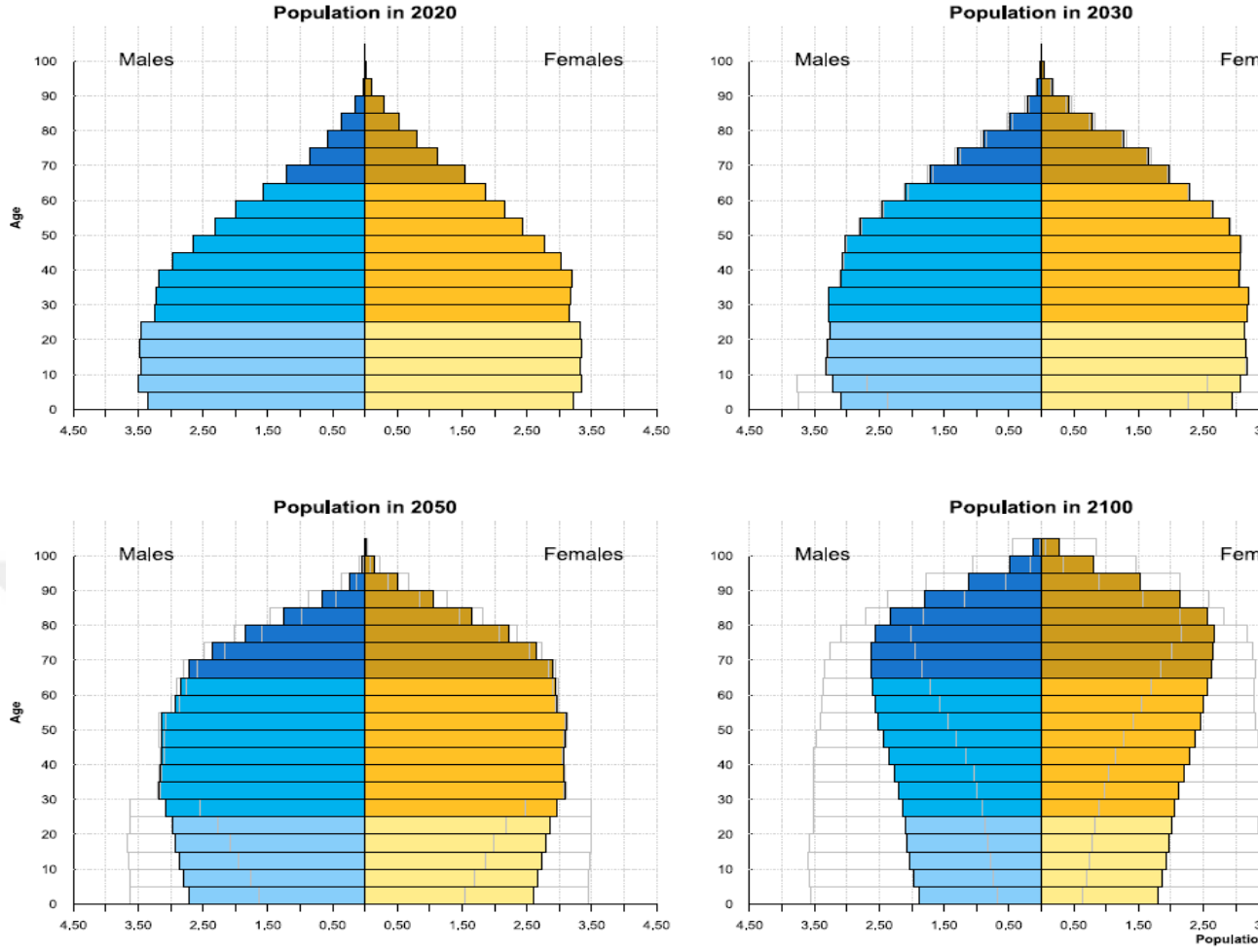
Türkiye'nin toplam nüfusunun sürekli artış içerisinde olduğu görülmektedir. Yapılan nüfus projeksiyonlarına göre bu artışın 2065'lere kadar devam edeceği tahmin edilmektedir. Daha sonra toplam nüfusun istikrarlı bir düşüş izleyeceği ön görülmektedir (Şekil 3.2). Artan toplam nüfus içerisinde özellikle 25-64 ve 65+ nüfusun arttığı görülmektedir. 2020 yılı itibarıyla 0-24 yaş grubu nüfusun düştüğü görülmekte ve bu düşüşün devam edeceği öngörülmektedir. Bu Türkiye'nin 2020 yılı itibarıyla artık yaşlanarak nüfus artışı yaşadığını ve özellikle 2050 yılı itibarıyla sadece 65+ yaş grubunda bir artış görülmesiyle birlikte demografik olarak yaşlı bir nüfus haline geleceğini göstermektedir (Şekil 3.2).



Şekil 3.2. Türkiye İçin Nüfus Trendi ve Gelecek Tahmini 1950-2100

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019, Volume II: Demographic Profiles*

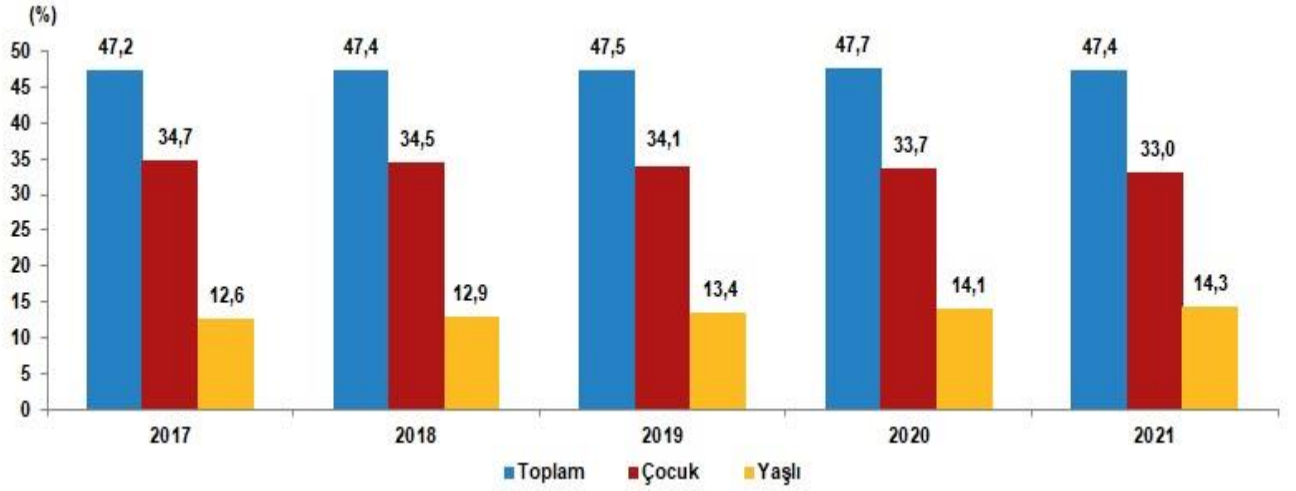
Türkiye nüfusunun yaşlanarak artacağı ve daha sonra yine yaşlanarak azalacağı tahmin edilmektedir. Şekil 3.3'e bakıldığında Türkiye'nin 2020 yılı nüfus piramidi dünya üzerindeki diğer ülkelerin genel olarak arzu ettiği şekildedir. Yani nispeten daha küçük yaş gruplarının toplam nüfus içerisinde daha yoğun olması hali ideal bir nüfus piramidini vermektedir. Fakat Türkiye için bakıldığında 2030'da bu dengenin bozulduğu görülmektedir. 2050 yılına gelindiğinde artık şekil olarak bir piramitten söz etmek zordur. 2100 yılı itibarıyla artık nüfus içerisinde 50 yaş ve üstü yaş grubunun nüfusun çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir. Kadın ve erkek nüfusu arasında ciddi bir fark görülmemektedir (Şekil 3.3).



Şekil 3.3. Nüfus Piramidi, 2020-2030-2050-2100

Kaynak: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019, Volume II: Demographic Profiles*

Ekonomiler için nüfus önemli bir sorundur. Çünkü nüfus, emek arzını tayin eden temel bir unsurdur. Bu anlamda bir ekonomide aktif nüfusun pasif/bağımlı nüfustan fazla olması önem arz etmektedir. Nüfusun yaşlanması bağımlı nüfus oranını arttıracığından dolayı bu durum çözüm üretilmesi gereken bir sorun olarak güncelliğini korumaktadır. Bu anlamda çalışma çağı nüfus olarak nitelendirilen 15-64 yaş grubunun oranı Türkiye’de 2007’de %66,5 iken 2021 yılında %67,9’a yükseldi (TÜİK, 2021). Çalışma çağı nüfustaki bu artışın yanında çocuk bağımlılık oranı düşerken yaşlı bağımlılık oranında artış yaşanmaktadır. Türkiye’de 2017 yılında ekonomik olarak aktif 100 kişi 34,7 çocuk ve 12,6 yaşlıya bakmaktayken 2021 yılında 33 çocuk ve 14,3 yaşlıya bakmaktadır (Şekil 3.4).



Şekil 3.4. Yaş Bağımlılık Oranı 2017-2021

Kaynak: TÜİK, 2019 Yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları

Çalışma çağı nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde 2023 yılında özellikle ağırlığın 15-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 2023 yılında çalışma çağı nüfus içerisinde en yüksek orana sahip yaş grubu 25-29 ve 40-44 iken, 2040'ta 15-19 ve 20-24, 2060'ta 35-39 ve 2080'de 50-54 ile 55-59 yaş grubunun olduğu görülmektedir (Tablo 3.1). Böylelikle yaşlanan işgücünün emek piyasası içerisinde daha fazla görünür olacağı tahmin edilmektedir.

Tablo 3.1. Türkiye'de Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı
2023-2040-2060-2080

Yaş Grupları	2023	2040	2060	2080
15-19	7.3	6.7	5.8	5.5
20-24	7.4	6.7	5.9	5.6
25-29	7.6	6.6	6.0	5.7
30-34	7.3	6.5	6.2	5.7
35-39	7.3	6.3	6.3	5.8
40-44	7.6	6.7	6.2	5.9
45-49	6.7	6.4	6.1	6.0
50-54	6.1	6.3	6.0	6.2
55-59	5.3	6.4	5.8	6.2
60-64	4.7	6.0	6.1	6.1

Kaynak: TÜİK, 2018, İşgücü İstatistikleri

Türkiye'nin demografik yapısı ve demografik geçiş dönemlerinin incelendiği bu bölümden sonra Türkiye'nin işgücü piyasası, temel işgücü göstergeleri ışığında incelenecektir.

3.2. Temel İşgücü Göstergeleri Işığında Türkiye İşgücü Piyasası

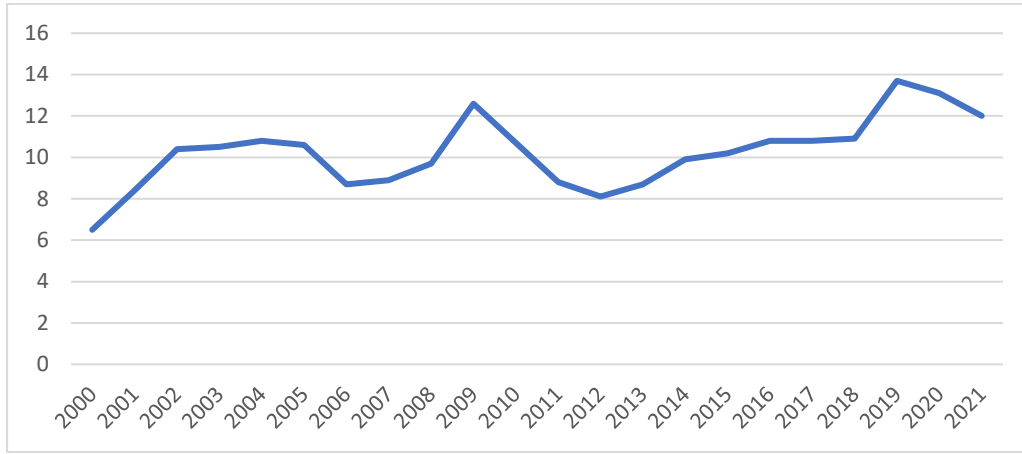
Bu başlık altında Türkiye işgücü piyasasının genel ve özet görünümüne, temel işgücü istatistikleri ışığında yer verilecektir. İşgücünün işsizlik, istihdam, işgücüne katılma, eğitim durumu, işsiz kalma nedeni ve iş arama süreleri gibi istatistiksel veriler yıllara göre düzenlenerek tablo ve şekil yardımıyla yer verilmektedir.

Türkiye'de 2022 yılının üçüncü çeyrek verilerine göre 15+ yaş grubu nüfus sayısı 64 milyon 793 bin kişidir. Bu nüfus içerisinde kadınların sayısı 32 milyon 729 bin ve erkeklerin sayısı ise 32 milyon 64 bin kişidir. Neredeyse yarı yarıya bir dağılım söz konusudur. Bu nüfus içerisindeki işgücü sayısı toplam 34 milyon 661 kişidir. İşgücünün cinsiyet dağılımına bakıldığında erkeklerin sayısı 23 milyon 51 bin iken kadınların sayısı 11 milyon 611 olarak yer almaktadır (TÜİK, İşgücü İstatistikleri,

2022). Kadınların nüfusu erkeklere yakın olmasına rağmen işgücüne dahil olan kadın nüfusu 1/3 kadardır. İşgücüne dahil olmama nedenleri ilerleyen paragraflarda yer almaktadır.

Türkiye’de 2022 yılı üçüncü çeyreğinde açıklanan istatistiklere göre işçi sayısı 15 milyon 987 bin 428, memur sayısı 2 milyon 746 bin 681’dir.

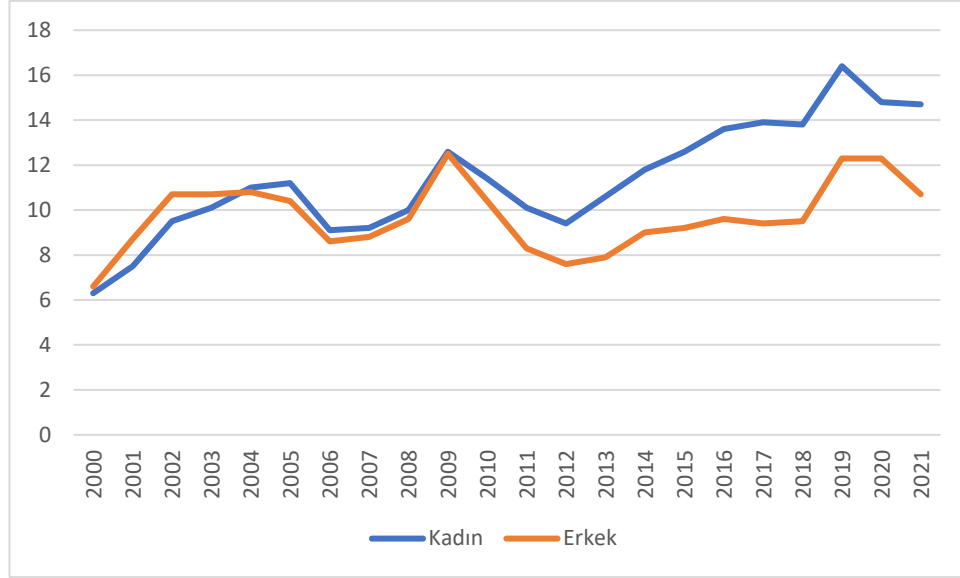
Türkiye’de yıllara göre işsizlik oranlarına bakıldığında 2000 yılından bu yana zaman zaman azalışlar da gözlemlense de ciddi bir artışın var olduğunu görülmektedir. (Şekil 3.5). 2000 yılında %6,5 olan işsizlik oranı iki kattan fazla bir artış ile 2019 yılı itibarıyla %13,7 olarak hesaplanmıştır.



Şekil 3.5. Türkiye'de Yıllara Göre İşsizlik Oranı 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Cinsiyete göre Türkiye’de işsizlik oranlarına bakıldığında 2000-2004 yılları arasında kadın işsizlik oranı erkeklerden daha az iken 2005 itibarıyla kadınların işsizlik oranı erkeklerin üzerinde seyrettiği görülmektedir (Şekil 3.6). 2000 yılında kadınlarda %6,3 olan işsizlik oranı yaklaşık %8’lik bir artışla 2021 yılında %14,7, erkeklerde 2000 yılında %6,6 olan işsizlik oranı yaklaşık %4’lük bir artışla 2021 yılı itibarıyla %10,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılımındaki artışla birlikte yeterince istihdam oluşturulamaması veya iş bulmada zorlanması, işsizlik oranlarındaki artışın nedeni olarak açıklanabilmektedir.



Şekil 3.6. Türkiye’de Cinsiyete Göre İşsizlik Oranları 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

İşgücüne katılım oranı işgücünün önemli bir göstergesidir. İşsiz nüfus ile istihdam edilenlerin toplamından oluşan işgücünün aktif nüfusa oranını ifade eder. Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması genel olarak Türkiye’deki işgücüne katılımın düşük seviyelerde seyretmesine sebebiyet vermektedir.

Türkiye’de son 15 yılda işgücüne katılım oranının hem erkeklerde hem de kadınlarda düzenli bir artış içerisinde olduğu görülmektedir. 2005 yılında %44,9 olan işgücüne katılım oranı istikrarlı bir artışın ardından 2021 yılı itibarıyla %57,2 seviyelerine çıktığı görülmektedir. Kadınlarda bu artışın daha fazla olduğu erkeklerde ise çok az bir artışın gerçekleştiği görülmektedir. 2005 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı %70,6 iken bu oranın %6,3’lük bir artış ile 2021 yılında %76,9 olduğu görülmektedir. Kadınlarda ise 2005 yılında %23,3 olan işgücüne katılım oranının %14’lük bir artış ile 2021 yılında %37,3’e yükseldiğini görülmektedir (Tablo 3.2).

Tablo 3.2. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı 2005-2021

Yıllar	Genel	Erkek	Kadın
2005	44.9	70.6	23.3
2006	44.5	69.9	23.6
2007	44.3	69.8	23.6
2008	44.9	70.1	24.5
2009	45.7	70.5	26.0
2010	46.5	70.8	27.6
2011	47.4	71.7	28.8
2012	47.6	71.0	29.5
2013	48.3	71.5	30.8
2014	50.5	71.3	30.3
2015	51.3	71.6	31.5
2016	52.0	72	32.5
2017	52.8	72.5	33.6
2018	53.2	72.7	34.2
2019	53.0	72	34.4
2020	54.9	74.6	35
2021	57.2	76.9	37.3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Hapishane, kışla, yetimhane, huzurevi, üniversite yurtları gibi kurumsal olmayan yerlerde, hanelerde ikamet eden nüfusa kurumsal olmayan nüfus denir. İşgücüne dahil olmayan nüfus tanım olarak bu kurumsal olmayan nüfus içerisindeki çalışma

çağındaki nüfusun işsiz veya istihdamda olmadığını ifade eder. Bir ekonomide çalışma çağı nüfus yoğunluğu önemlidir. Fakat çalışma çağındaki nüfusun önemli bir kısmı işgücünün dışında kalmaması gerekir. Türkiye emek piyasasının önemli bir problemi de işgücüne dahil olmayanların oranının yüksek olmasıdır. Türkiye’de çalışma çağı nüfusunun neredeyse yarısı (%48,3) aktif çalışma hayatının dışındadır. Kadınların işgücüne katılımı son yıllarda artış göstermesine rağmen 2022 yılı işgücüne katılmayanların oranı %66,3 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların işgücüne katılamama gibi bir probleminin hala devam ediyor olduğu görülmektedir. Erkeklerde işgücüne katılmayanların oranı yıllara göre çok bir değişiklik göstermemekle birlikte 2012 yılından bu yana %30’un altında seyretmektedir (Tablo 3.3).

Tablo 3.3. Türkiye’de İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus % 2005-2022

	2005	2009	2012	2014	2016	2018	2020	2022
Genel	55,1	54,3	52,4	49,5	48	46,8	49,4	48,3
Erkek	31	30,9	30,3	29,1	29,2	28,7	29,8	29,9
Kadın	78,4	76,5	72,8	70,3	69	66,8	67,8	66,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

İşgücüne dahil olmayan nüfusun nedenlerini incelemek, paylaşılan oranları anlamak için gereklidir. 2021 yılında Türkiye genelinde ev işleriyle meşgul olma işgücüne katılamama nedenleri arasında en yüksek orana sahip olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da kadınların işgücüne dahil olmama nedenleri arasındaki en önemli neden olarak görülmektedir. Fakat yıllara göre baktığımızda bu oranın azaldığı görülmektedir. 2021 yılı için ikinci sırada %16,1 ile emekli olma nedeni yer almaktadır. Emekli olma nedeni 2014 yılında bugüne eğitim/öğretim nedeninden sonra gelerek üçüncü en yüksek neden iken 2019 yılı itibarıyla bir sıra yükselmiş ve ikinci sırada yer almıştır (Tablo 3.4).

Tablo 3.4. Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılmama Nedenler (%)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Genel %								
İşgücüne dahil olmayan nüfus	49,5	48.7	48	47.2	46,8	49.6	50.4	48.3
İş aramayan, işbaşı yapmaya hazır	9.1	8.8	9.2	8.7	8.1	7.9	13.3	10.25
Mevsimlik çalışanlar	0.5	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	0.3	-
Ev işleriyle meşgul	41.7	41.0	39.2	38.6	39.0	38.8	32.5	32
Eğitim/Öğretim	16.23	16.36	16.67	16.25	16.63	15.79	14.2	15.7
Emekli	13.3	14.2	13.9	14.8	15.3	16.7	15.4	16.1
Çalışamaz halde	13.2	13.5	14.0	14.2	13.7	13.6	15.3	16.1
Diğer	6.0	5.7	6.5	7.0	6.7	6.6	8.8	9.4
Erkek %								
İşgücüne dahil olmayan nüfus	29.1	29.5	29.2	28.5	28.7	28.9	31.1	29.9
İş aramayan, işbaşı yapmaya hazır	13.3	12.4	14.2	12.5	11.8	10.9	18.7	14.4
Mevsimlik çalışanlar	0.8	0.6	0.4	0.5	0.9	0.7	0.4	-
Ev işleriyle meşgul	0	0	0	0	0	0	0	0
Eğitim/Öğretim	28.0	28.4	28.2	28.0	28.2	25.9	21.3	24
Emekli	35.7	38.0	36.7	38.8	38.7	41.7	36.5	39.5
Çalışamaz halde	16.8	16.4	16.4	15.9	15.6	15.3	15.7	16.3
Diğer	5.3	4.2	4.1	4.2	4.8	5.5	7.0	5.5
Kadın %								
İşgücüne dahil olmayan nüfus	70.3	70.1	69.0	68.0	66.8	66.4	69.4	66.3

Tablo 3.4.'ün Devamı

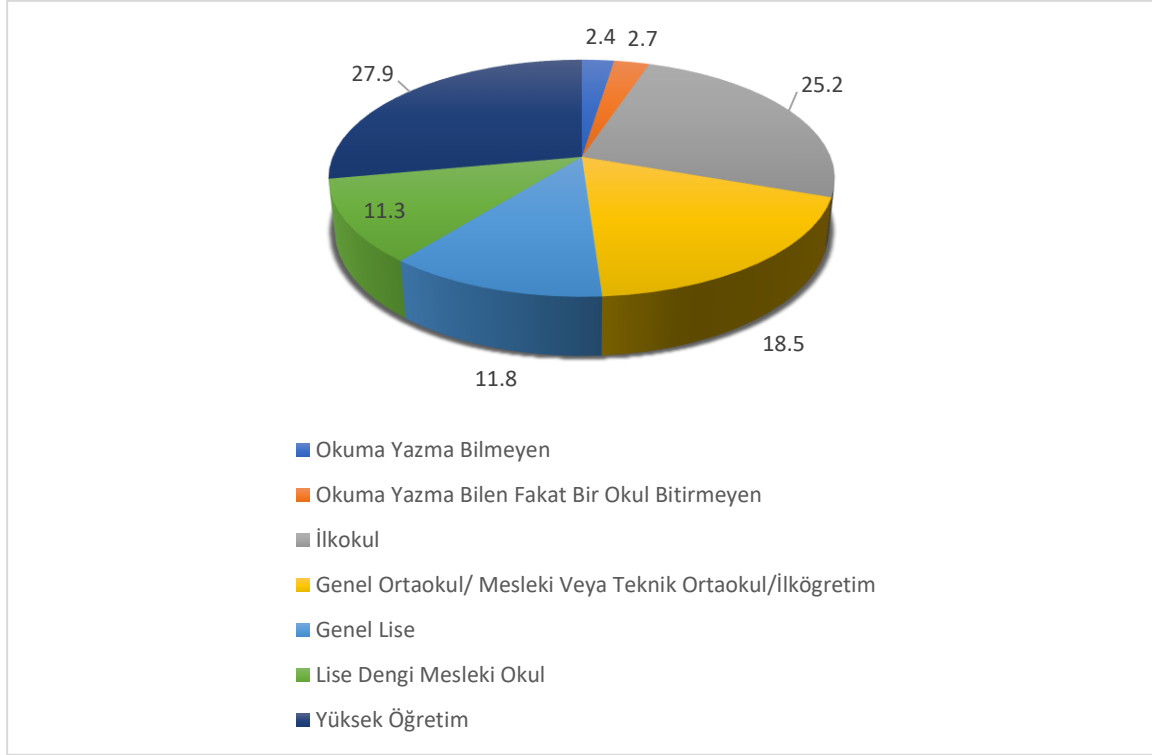
İş aramayan, işbaşı yapmaya hazır	7.3	7.3	7.2	7.1	6.6	6.6	10.8	8.6
Mevsimlik çalışanlar	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.2	-
Ev işleriyle meşgul	59.0	57.8	55.4	54.4	55.4	55.2	47.16	45.8
Eğitim/Öğretim	11.3	11.4	11.9	11.4	11.7	11.5	11.0	12.1
Emekli	4.0	4.4	4.5	5.0	5.4	6.1	5.8	5.9
Çalışamaz halde	11.7	12.3	13.1	13.4	12.9	12.9	15.1	16
Diğer	6.4	6.2	7.5	8.2	7.4	7.1	9.6	11.1

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

İşgücüne katılmama nedenleri cinsiyetlere göre farklılık göstermektedir. Son 8 yılın verilerine bakıldığında erkeklerde en yüksek pay emekli olma nedenine aittir. Emekli olma nedenini sırasıyla eğitim/öğretim ve çalışamaz halde olma takip etmektedir. Kadınlarda ise ev işleriyle meşgul olma nedeni işgücüne katılmama nedeni olarak önemli paya sahiptir. İşgücüne dahil olmayan kadınların yaklaşık yarısı ev işleriyle meşgul olmalarından dolayı işgücüne katılmadıkları görülmektedir (Tablo 3.4).

İşbaşı yapmaya hazır fakat iş aramayan yani ümidi kaybeden bir nüfus da mevcuttur. Erkeklerde 2014 yılında %13,3 olan oran 2021 itibarıyla %14,4 olarak kayda geçmiştir. Aynı şekilde kadınlarda 2014 yılında iş aramayan fakat işbaşı yapmaya hazır olan nüfusun oranı %7,3 iken bu oranın 2021 yılında %8,6'ya çıktığı görülmektedir (Tablo 3.4).

Bir ülkedeki insan kaynağının niceliği kadar niteliği de önemlidir. İşgücünün eğitim durumuna göre dağılımı işgücünün niteliği hakkında önemli bir göstergedir. 2021 yılı verilerine göre Türkiye'de işgücünün %5,1'i okuma yazma bilmeyenlerden oluşurken %48,9'u lise altı eğitim, %23,1'i lise veya lise dengi mesleki okul ve %27,9'u yüksek öğretim mezunudur (Şekil 3.7).



Şekil 3.7. Eğitim Durumuna Göre İşgücü- 2021

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarını yıllara göre incelediğimizde eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı arasında gözle görülür bir ilişkinin var olduğu görülmektedir (Tablo 3.5). Eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranı da artış göstermektedir. Özellikle bu artış kadınlarda daha belirgin görülmektedir. Erkeklerde 2012 yılında lise altı eğitimliler ile lise mezunu arasında herhangi bir fark yok iken 2021 yılında yaklaşık %3'lük bir fark olduğu görülmektedir. Yıllara göre bakıldığında okur-yazar olmayanların diğer eğitim seviyelerinin aksine işgücüne katılım oranı hem erkeklerde hem de kadınlarda azalış göstermektedir.

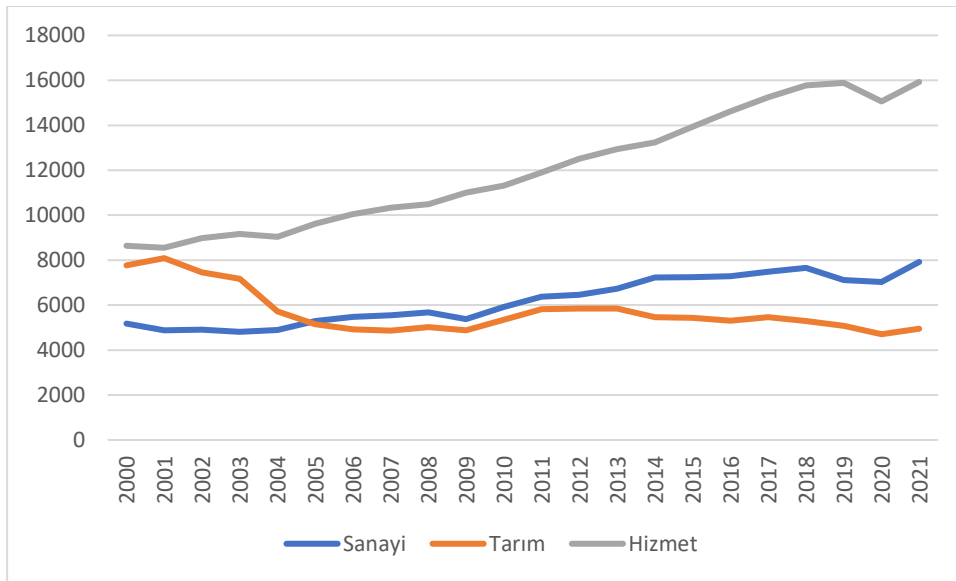
Tablo 3.5. Türkiye’de Yıllara ve Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)
2012-2021

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Genel %										
Okur-yazar olmayanlar	19.7	20.1	19.1	18.6	17.8	18.8	18.6	18.2	14.7	15.6
Lise altı eğitilmişler	47.6	48.0	47.8	48.1	48.4	48.9	49.1	48.3	43.9	45.5
Lise	51.9	53.1	53.5	54.1	54.4	54.8	55.3	54.2	49.4	52.0
Mesleki veya teknik lise	64.6	65.1	65.0	65.4	65.9	66.1	66.1	65.1	61.6	63.9
Yüksek-öğretim	79.1	80.1	79.2	79.8	79.7	80.2	79.5	79.3	74.7	76.5
Erkek %										
Okur-yazar olmayanlar	34.0	33.8	33.6	30.9	30.4	32.4	31.4	32.1	26.0	29.6
Lise altı eğitilmişler	69.1	69.1	68.9	68.8	68.9	69.3	69.3	68.1	63.1	65.3
Lise	69.1	70.1	71.0	71.3	71.2	71.6	72.3	71.3	66.2	68.9
Mesleki veya teknik lise	80.5	81.3	80.4	81.1	81.6	81.0	81.1	80.8	77.7	80.1
Yüksek-öğretim	85.1	86.1	85.0	86.2	86.4	86.5	86.1	85.8	82.9	84.6
Kadın %										
Okur-yazar olmayanlar	16.7	17.4	16.0	16.1	15.2	15.9	16.1	15.4	12.4	12.8
Lise altı eğitilmişler	25.6	26.3	25.8	26.6	27.2	27.7	28.2	28.0	24.1	25.3
Lise	30.6	32.1	31.9	32.7	33.7	34.3	34.7	34.1	29.9	32.5
Mesleki veya teknik lise	38.1	39.3	39.8	40.8	41.4	42.6	42.7	42.2	37.1	38.5
Yüksek-öğretim	70.9	72.2	71.3	71.6	71.3	72.7	71.6	71.5	65.4	67.6

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Kadınlarda eğitim seviyesindeki farklılık işgücüne katılım oranının da daha belirgin etkiye sahiptir. Okur-yazar olmayanların emek piyasasına giriş yapmaları gittikçe zorlaşmaya başladığı görülmektedir. Özellikle yüksek öğretim mezunu olanların işgücüne katılım oranlarının her yıl için yüksek olduğu görülmektedir. Bu anlamda eğitim seviyesinin işgücüne katılmada önemli etkiye sahip olduğu Tablo 2.6'ya bakılarak söylenebilmektedir. İşgücü piyasasında talep edilen becerileri kazanmak için formel eğitimin yanında yaşam boyu öğrenme uygulamalarının da her yaş grubu için yaygınlaşması gerekmektedir.

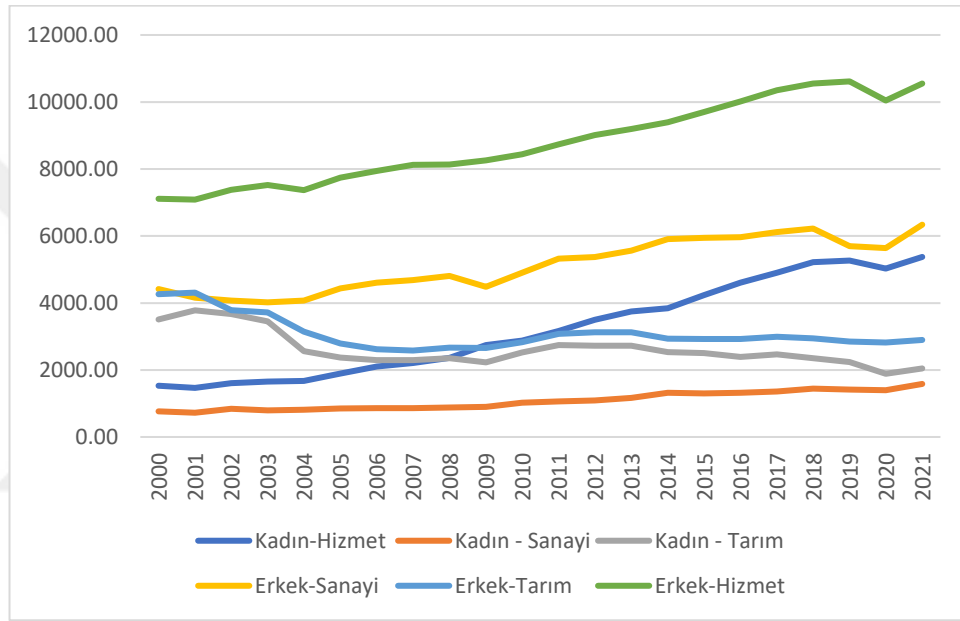
İstihdamın yapısındaki dönüşümü daha iyi anlayabilmek adına istihdamın sektörel dağılımına bakmak önemlidir. Türkiye'de 2000 yılında hizmet ve tarım sektörü istihdam açısından en yoğun olan iki sektör olarak görülmektedir. Daha sonra tarım sektöründeki istihdamın hızla düştüğü ve bu düşüşün aksine hizmet sektöründeki istihdamın hızla arttığı görülmektedir. Tarımda istihdam edilen işgücünün hizmet sektörüne kaydığı görülmektedir. Sanayi sektöründeki istihdam sayısı hizmet ve tarım sektörü kadar dramatik bir değişime sahip olmasa da son 20 yılda az ama istikrarlı bir artışa sahiptir (Şekil 3.8). İstihdamın dağılımında hizmet sektörünün payının her geçen gün artmasının sebebi olarak bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi gösterilebilmektedir. Bu gelişmeler de işgücünün tipolojisindeki değişimin bir göstergesi olarak kabul edilebilmektedir.



Şekil 3.8. Türkiye'de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin) 2000-2021

Kaynak: ILOSTAT

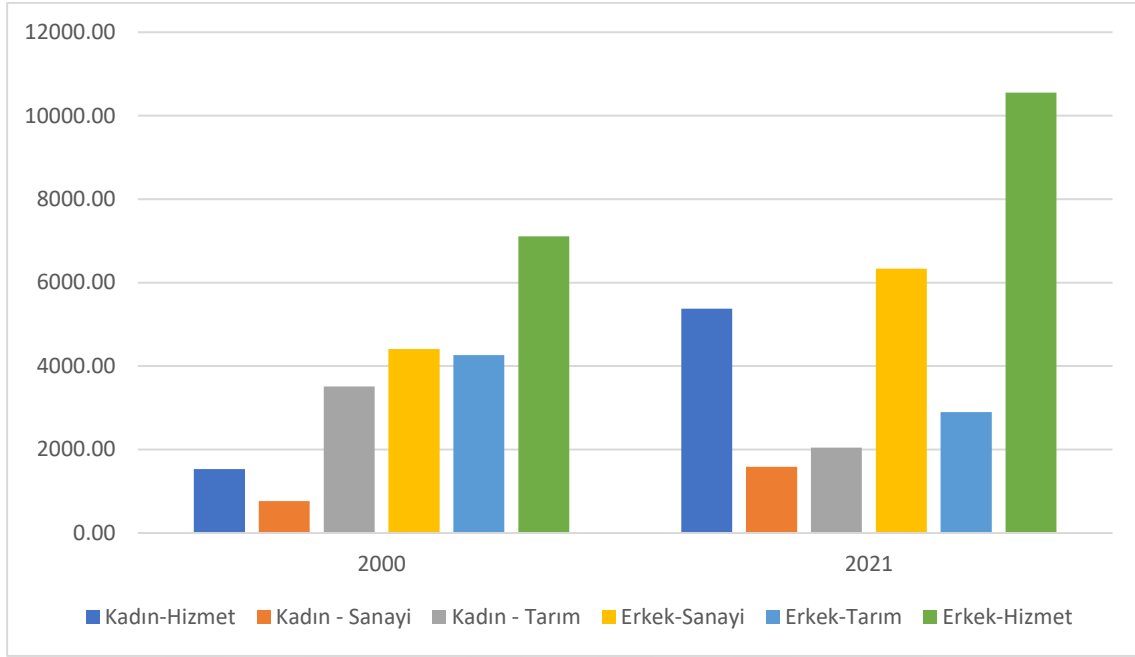
İstihdamın sektörel dağılımını cinsiyete göre incelendiğinde hizmet sektörü, kadın ve erkeklerin en çok istihdam edildiği sektör olduğu görülmektedir (Şekil 3.9). Erkekler en az tarım ve en çok hizmet sektöründe istihdam edilirken, kadınlar en az sanayi en çok hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Erkeklerde son 20 yılda, istihdam edildiği sektör sıralaması değişmezken, kadınlarda bu durum farklılık göstermektedir. Örneğin 2000 yılında kadınlarda en çok istihdam edilen sektör sıralaması tarım, hizmet ve sanayi sektörü iken 2008 yılında hizmet sektörü tarım sektörünün önüne geçerek, kadınlarda en çok istihdam edilen sektör durumuna gelmiştir (Şekil 2.9).



Şekil 3.9. Cinsiyete Göre Sektörel İstihdam (Bin) 2000-2021

Kaynak: ILOSTAT

İstihdamın sektörel dağılımını 2000-2021 yılı karşılaştırmaları olarak Şekil 3.10'da görülmektedir. Hizmet sektöründeki istihdamın hem kadınlarda hem de erkeklerde arttığı buna karşılık tarım sektöründeki değişimin en az olduğu görülmektedir (Şekil 3.10).

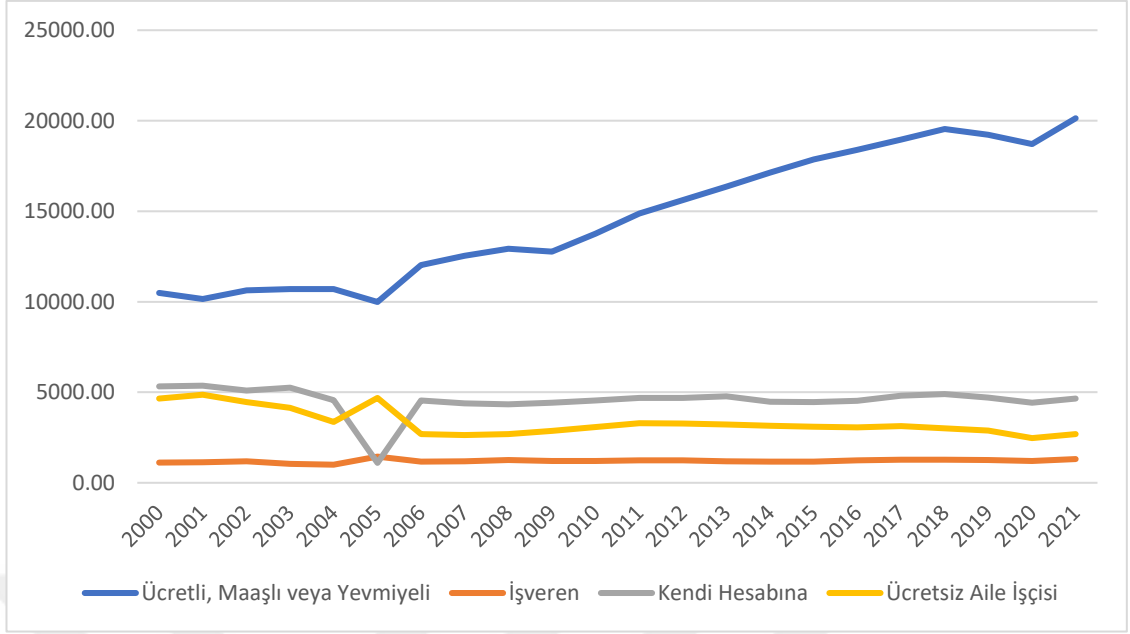


Şekil 3.10. Sektör ve Cinsiyete Göre İstihdamın (Bin) 2000-2021 Durumu

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Sektörel anlamda işgücünün dağılımına ek olarak işgücünün işteki durumu da önem arz etmektedir. Yani istihdam halinde olan işgücünün ücretli/maaşlı veya yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan veya ücretsiz aile işçisi olup olmadığına bakılması işgücünün işteki durumu hakkında bilgi vermektedir.

Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumuna bakıldığında ağırlıklı olarak ücretli ve yevmiyeli şeklinde istihdam yapısının olduğu görülmektedir (Şekil 3.11). Ücretsiz aile işçilerinin ve kendi hesabına çalışanların yıllara göre azaldığı buna karşılık işveren olarak istihdamda yer alanların son 20 yılda değişiklik göstermediği görülmektedir. Şekil 3.11’de özellikle 2005 yılında verilerde bir kırılma görülmektedir. Bunun nedeni, verilerin alındığı veri tabanı kaynağının 2000-2005 döneminde Hanehanklı İşgücü Anketi verilerine dayanırken 2005’ten sonra Avrupa Birliği İşgücü Anketi verilerini kullanmaya başlanmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yani ölçüm kriterlerindeki farklılık nedeniyle 2005 yılına mahsus bir kırılma görülmektedir.

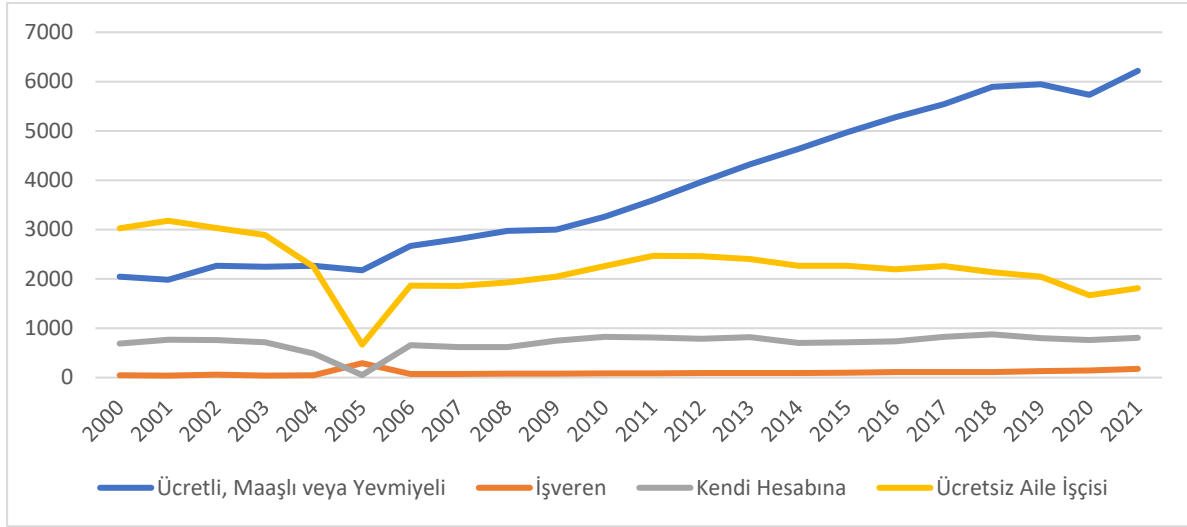


Şekil 3.11. İstihdam Edilenlerin İşteki Duruma Göre Dağılımı 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Özellikle tarım sektöründe ücretsiz aile işçileri çoğunlukla kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar son zamanlarda hem işgücüne katılım sağladılar hem de tarım dışı sektörde istihdam edilmeye başladılar. Bu gelişme ile ücretsiz aile işçisinde bir azalma gerçekleşti fakat ücretli ve yevmiyeli ağırlıklı bir istihdam yapısının oluşmasının hızlandığı görülmektedir.

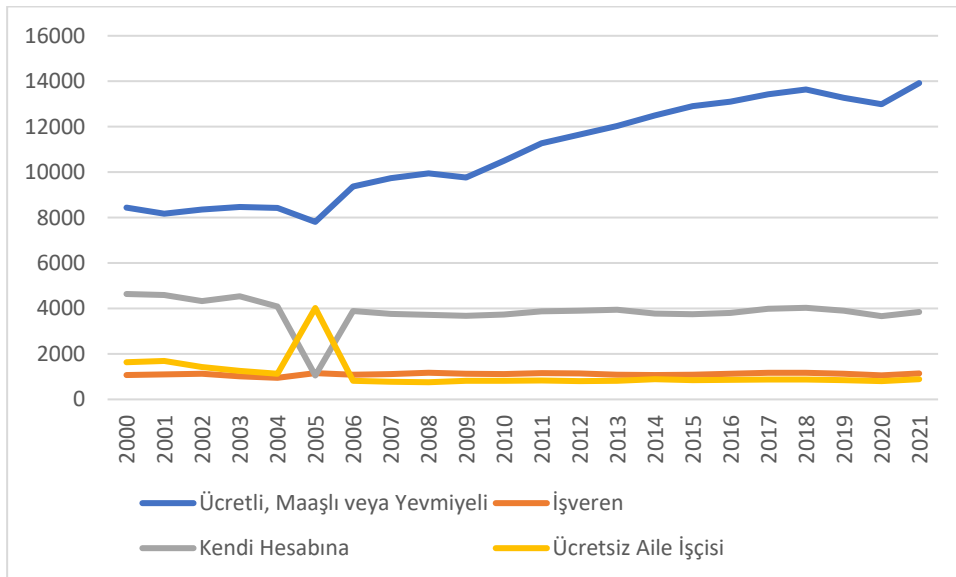
İstihdam edilen kadınların işteki durumunu gösteren Şekil 3.12'ye bakıldığında kadınların ücretsiz aile işçisi olmaktan çıkıp bağımlı çalışan durumuna yani ücretli ve yevmiyeli çalışan işgücü tipine büründükleri görülmektedir. Buna karşılık kendi hesabına ve işveren statüsünde çalışan kadınların yıllara göre çok fazla değişime uğramadığı görülmektedir.



Şekil 3.12. Türkiye’de İstihdam Edilen Kadınların İşteki Durumu 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Türkiye’de istihdam edilen erkeklerin yıllara göre işteki durumuna bakıldığında kendi hesabına çalışan istihdam yapısının zamanla ücretli ve yevmiyeli çalışan istihdam yapısına dönüştüğü görülmektedir (Şekil 3.13). Erkeklerde işveren olarak istihdam durumunda bulunanların oranı yıllara göre pek değişiklik göstermezken ücretsiz aile işçisi olarak çalışan erkeklerin oranında son 20 yılda az da olsa düşüş olduğu görülmektedir.

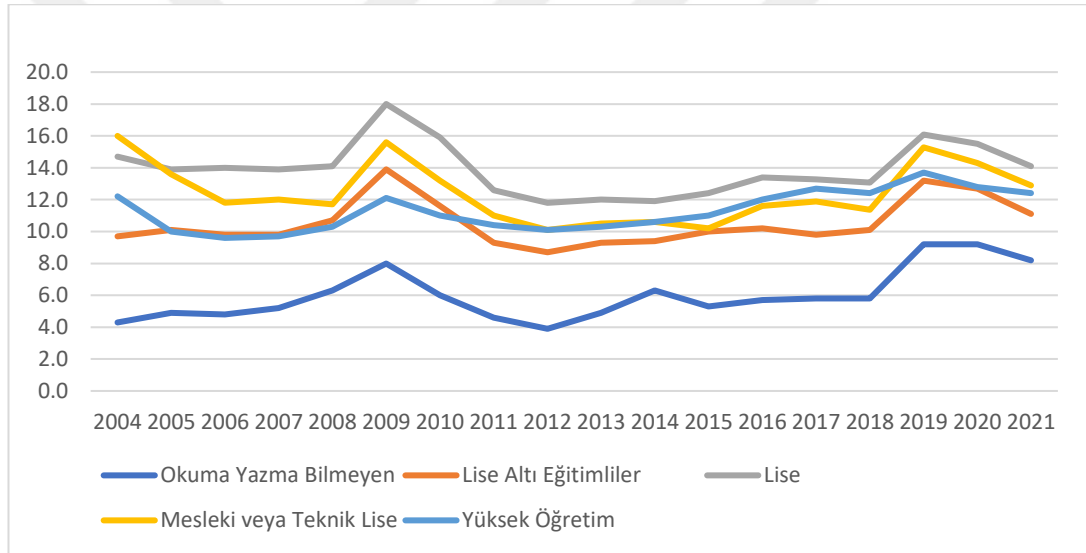


Şekil 3.13. Türkiye’de İstihdam Edilen Erkeklerin İşteki Durumu (BİN) 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Türkiye’de işgücünün işteki durumunun çoğunlukla ücretli, yevmiyeli yani bağımlı olduğu görülmektedir. İstihdamın geniş yaş grubu, sektörel, işteki durumuna göre bakıldıktan sonra OECD ve AB-27 üyesi ülkelerin istihdam verilerinin ortalaması ile Türkiye’nin durumu kıyas edilecektir.

Okuma yazma bilmeyenlerin işsizlik oranı 2004 yılında %4 ile en düşük işsizlik oranına sahipken mesleki veya teknik lise mezunlarının %16 işsizlik oranı ile en yüksek orana sahip olduğu görülmektedir (Şekil 3.14). 2008 yılında yaşanan ekonomik kriz nedeniyle tüm eğitim seviyelerinde işsizlik oranlarında bir artış görülürken daha sonra ciddi bir azalış yaşandığı ve ardından 2018 yılına kadar durağan bir trendde olduğu görülmektedir. 2019 yılına gelindiğinde tüm eğitim seviyelerinde ciddi bir yükseliş ve ardından yeniden azalış görülmektedir.

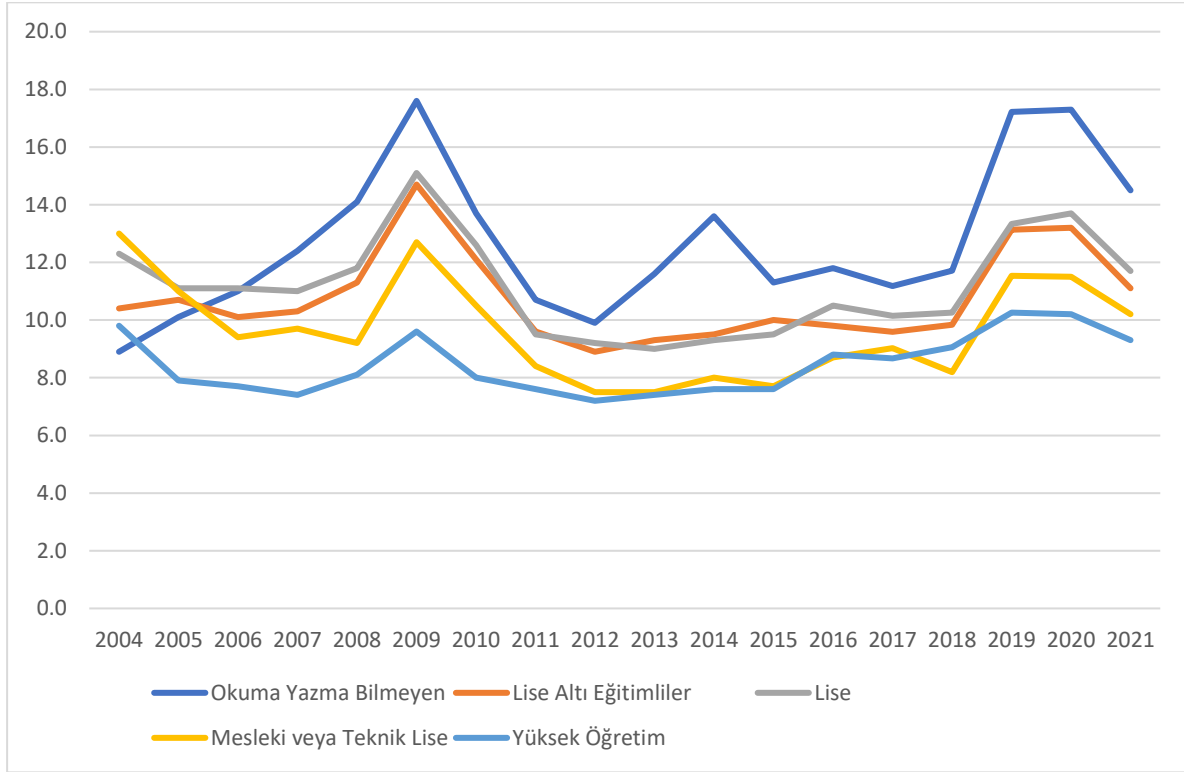


Şekil 3.14. Türkiye’de Eğitim Durumuna ve Yıllara Göre İşsizlik Oranı 2004-2021

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Türkiye’de erkeklerin eğitim durumuna göre işsizlik oranına bakıldığında eğitim seviyesinin yükselmesi ile işsizlik oranının azaldığı görülmektedir (Şekil 3.15). Okuma yazma bilmeyenler 2004 yılında en düşük işsizlik oranına sahipken 2021 yılı itibarıyla en yüksek işsizlik oranına sahip olmuştur. Lise eğitimi ile lise altı eğitimi arasında işsizlik oranı açısından son yıllarda pek farklılık görülmemektedir. Burada lise eğitiminin istihdam üzerindeki etkisi sorgulanabilir. Buna karşılık mesleki veya teknik lise eğitimi alanlar 2004 yılında en yüksek işsizlik oranına sahipken 2021 yılı itibarıyla yükseköğretimden sonra en düşük işsizlik oranına sahip hale geldiği görülmektedir.

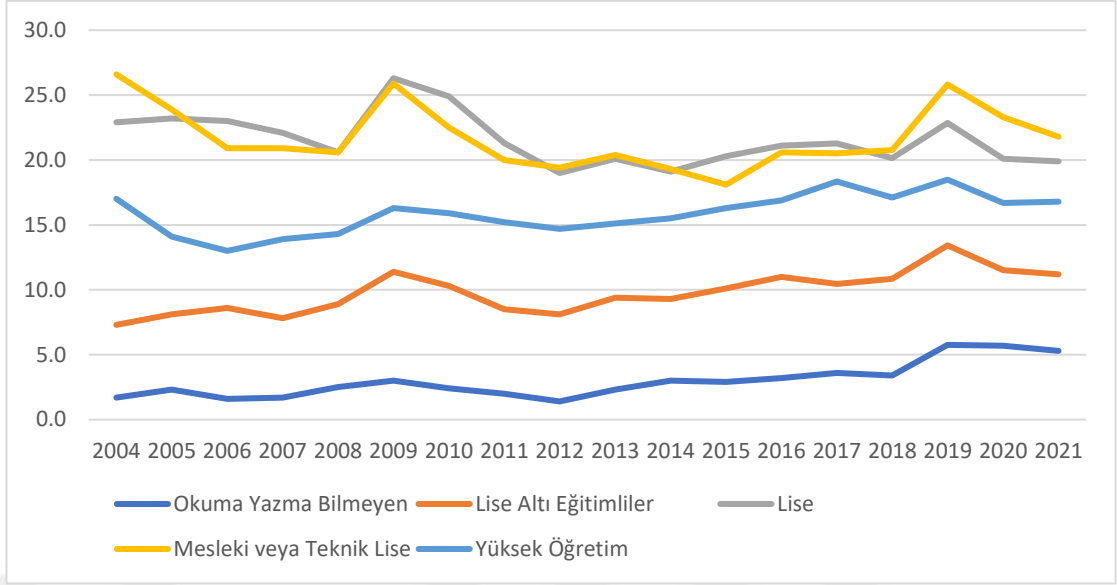
Yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranına yıllara göre bakıldığında daha az iniş ve çıkışlara sahip olduğu görülmektedir.



Şekil 3.15. Türkiye'de Erkeklerin Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2004-2021

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Kadınların eğitim durumuna göre işsizlik oranlarına bakıldığında erkeklere nispeten eğitim seviyesindeki artışın işsizlik oranına etkisinin daha belirgin olduğu görülmektedir (Şekil 3.16). Erkeklerin aksine kadınlarda okuma yazma bilmeyenlerin işsizlik oranının en düşük olduğu mesleki ve teknik lise mezunlarının da en yüksek işsizlik oranına sahip olduğu görülmektedir. Kadınlarda eğitim seviyesi arttıkça işsizlik artmaktadır.



Şekil 3.16. Türkiye'de Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı 2004-2021

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

Türkiye’de son 20 yılda eğitim seviyesi ile işsizlik arasındaki ilişki erkeklerde pozitif iken kadınlarda negatif olduğu görülmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha az eğitim gerektiren vasıfsız işlerde çalıştırıldığı, eğitim seviyesi yüksek kadınların kişisel donanımlarına uygun işlerde istihdam edilmeye zorlandığı düşünülmektedir.

Geniş yaş gruplarına göre işsiz kalma nedenlerine baktığımızda 2000 yılında 15-19 yaş grubunun işsiz kalma nedeni ağırlıklı olarak “ilk kez iş arayan-okuldan yeni mezun oldu” başlığı altında kümelendiği görülmektedir (Tablo 3.6). 20-24 yaş grubunun da “ilk kez iş arayan – askerden yeni geldi” başlığı altında ağırlıklı olarak kümelenebilir. Burada 15-24 yaş grubunun işgücü piyasasına ilk defa giriş yaparken zorlandığı sonucuna ulaşılmaktadır. 25-54 yaş grubu ile 55 ve daha üzeri yaş grubunun benzer şekilde ağırlıklı olarak işlerini kaybettikleri ve geçici işlerde çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 3.6. Yaş Grubuna Göre İşsiz Kalma Nedenleri (BİN) 2000 ve 2021

YIL	İşini kaybetti-Geçici bir işte çalışıyordu,iş bitti	İşini kaybetti-İşten çıkartıldı	İşini kaybetti-İşyerini kapattı/iflas etti	İşinden ayrıldı,kendi isteğiyle	İşinden ayrıldı,Emekli oldu	İşinden ayrıldı-Diğer	İlk kez iş arayan-Okuldan yeni mezun oldu	İlk kez iş arayan-Askerden yeni geldi	İlk kez iş arayan-Diğer
2000									
15-19	41	17	5	37		17	83		47
20-24	57	22	6	62		73	78	94	66
25-34	122	70	29	73		58	20	16	52
35-54	128	50	30	42	23	33			12
55+	17	3	3	3	7	2			0
2021									
15-19	84	23	6	28		79	48	0	3
20-24	238	64	17	116		296	95	8	2
25-34	405	154	59	265		247	57	3	1
35-54	501	223	129	223	45	173	2	0	2
55+	100	22	17	23	66	15			

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

2000 yılında 15-19 yaş grubunun “okuldan yeni mezun olma ve ilk kez iş arama” nedeni en önemli neden iken 2021 yılında üçüncü sırada en önemli neden olarak karşımıza çıkmaktadır. 2021 yılı için 15-19 yaş grubu geçici bir işte çalıştığı ve işini kaybettiği için işsiz kaldıkları görülmektedir. 2021 yılında 20-24 yaş grubu 2000 yılından farklı olarak “işinden ayrıldı ve diğer” durumu en büyük işsiz kalma nedeni olduğu görülmektedir. 2021 yılı için 55+ yaş grubunun işsiz kalma nedeni en fazla “işini kaybetti-geçici bir işte çalışıyordu-iş bitti” başlığı altında yoğunlaşmaktadır. 2021 yılı itibarıyla bütün yaş gruplarının işsiz kalma nedenlerine bakıldığında “işini kaybetti-geçici bir işte çalışıyordu, iş bitti” başlığı altında en çok kümелendiğini görülmektedir. Böylelikle günümüzde çalışanların çoğunun geçici işlerde çalışmalarından dolayı işsiz kaldığı söylenebilmektedir.

İş arama süresi ve yaş grubuna göre işsizlerle ilgili 2000 ve 2021 yıllarına ait verilere bakıldığında tüm yaş grupları için 2000 ve 2021 yılında 1-2 ay sürenin en yüksek sayıya sahip olduğu görülmektedir (Tablo 3.7). 2000 yılında 20-24 ve 25-34 yaş grubu

birbirine yakın iş arama süresine sahipken 55+ yaş grubuna bakıldığında 2000 yılında 1-2 ay süre en yüksek iken 2021 yılında “1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az” ile “1-2 ay” aynı seviyede yer aldığı görülmektedir. Tablo 3.7’de bulunan veriler çerçevesinde yaş ilerledikçe iş arama süresinin arttığı ifade edebilir.

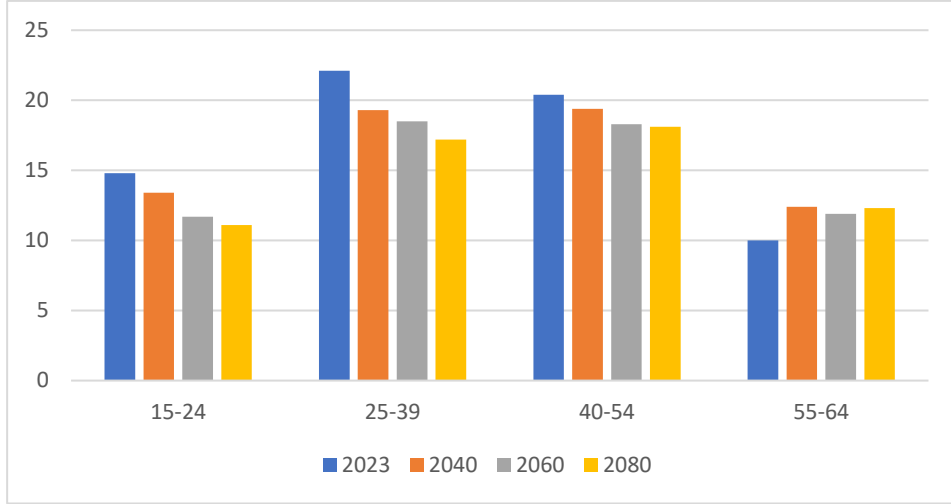
Tablo 3.7. Türkiye’de Yaş Grubu ve İş Arama Süresine Göre İşsizler (bin) 2000-2021

2000							
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	2 Yıl ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	3 Yıl ve Daha Fazla
15-19	83	71	32	10	38	6	1
20-24	164	124	46	15	52	27	12
25-34	148	116	49	16	52	23	17
35-54	123	75	34	9	42	13	12
55+	11	9	3	1	6	3	3
2021							
	1-2 Ay	3-5 Ay	6-8 Ay	9-11 Ay	1 Yıl ve Daha Fazla 2 Yıldan Az	2 Yıl ve Daha Fazla 3 Yıldan Az	3 Yıl ve Daha Fazla
15-19	127	69	27	10	40	3	0
20-24	292	208	105	43	160	32	10
25-34	361	236	139	62	286	87	49
35-54	417	258	131	74	308	82	55
55+	64	43	21	10	64	25	20

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

3.3. Türkiye İşgücü Piyasasında Yaşlı İşgücünün Görünümü ve OECD, AB-27 Karşılaştırması

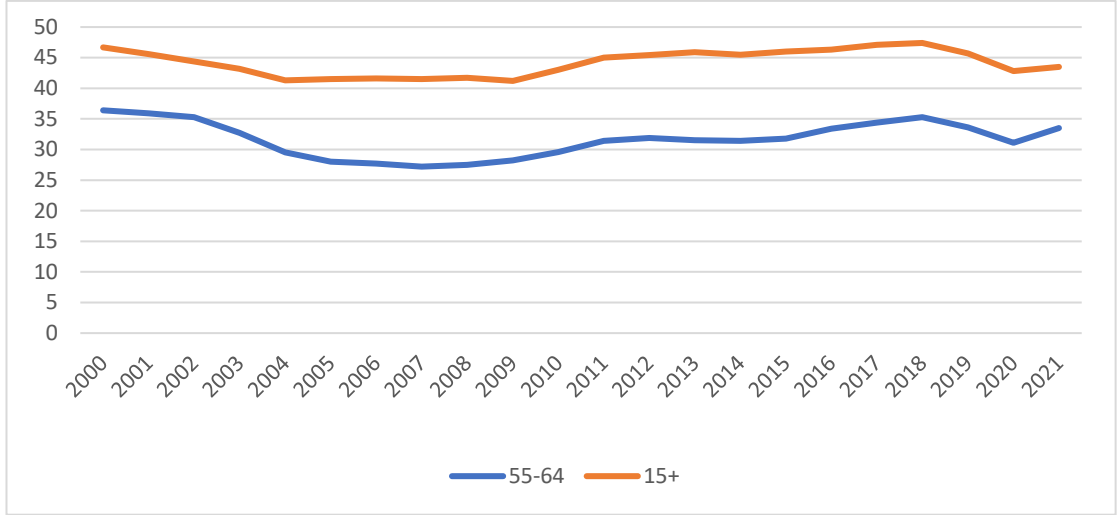
Bu bölümde yaşlı işgücünün çalışma çağı nüfus içerisinde hangi konumda olduğu ve nüfus tahminlerine göre gelecekteki durumu OECD ve AB-27 ülke ortalamaları ile mukayese edilerek ele alınmaktadır. Şekil 3.17’ye bakıldığında 2023 yılında çalışma çağı nüfus içerisinde en çok paya sahip olan yaş grubunun %22,1 ile 25-39 olduğu, bunu %20,4 ile de 40-54 yaş grubunun takip ettiği görülmektedir. 2040 yılına gelindiğinde 55-64 yaş grubu hariç diğer yaş gruplarında gözle görünür bir azalma olduğu görülmektedir. 2023 yılında en büyük paya sahip olan 25-39 yaş grubu 2040 yılına gelindiğinde yerini 40-54 yaş grubuna bırakacağı öngörülmektedir. 15-24 yaş grubunun 2040 yılındaki payı %13,4 olacağı ve 55-64 yaş grubunun %12,3 ile neredeyse aynı paya sahibi olacağı tahmin edilmektedir. 2060 yılına gelindiğinde 55-64 yaş grubunun çalışma çağı nüfusu içerisindeki payı 15-24 yaş grubunu geçeceği ve 2060 yılı itibarıyla 40+ yaş grubunun yoğun olacağı görülmektedir.



Şekil 3.17. Türkiye'de Çalışma Çağı Nüfusun Seçilmiş Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 2023-2040-2060-2080

Kaynak: TÜİK, Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080

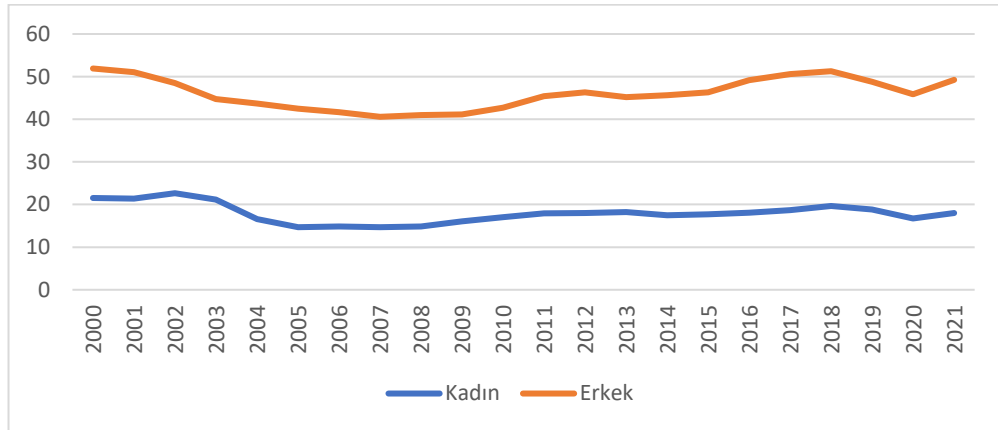
Türkiye’de 2021 yılı istihdam oranı %43,5 ile OECD ortalamasının bir hayli altındadır (Şekil 2.10). Son 22 yıllık sürece bakıldığında, 2000 yılı ve 2021 yılı kıyas edildiğinde %46,7 olan istihdam oranının %3,2 bir fark ile 2021 yılında %43,5 olduğu görülmektedir. İstihdam oranında 2000 yılından itibaren düzenli bir azalış görülmektedir. Bu azalışın en önemli nedeninin o dönemde yaşanan ekonomik kriz olduğu söylenebilir. Son 22 yıllık süreçte 2009 yılı %41,2’lik istihdam oranı ile en düşük istihdam oranının gerçekleştiği yıldır. Türkiye’de de etkisini gösteren 2008 krizi istihdamı olumsuz etkilemiştir. Bu yıldan itibaren 2018 yılına kadar düzenli bir artış ile istihdam oranı %47’in üzerine çıktığı ve ardından yeniden düştüğü görülmektedir (Şekil 3.18).



Şekil 3.18. Türkiye’de 15+ ve 55-64 Yaş Gruplarının İstihdam Oranı 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Şekil 3.18’e bakıldığında, 55-64 yaş grubunun istihdam oranında 2000 yılından itibaren ciddi bir düşüşün var olduğu görülmektedir. 2000 yılında 36,4 olan istihdam oranı 2007 yılında son 22 yılın en düşük noktasına ulaşarak %27,2’ye gerilemiştir. Bu gerileyişle birlikte başlayan olumlu bir seyir gözlemlense de 55-64 yaş grubunun istihdam oranı 2000 yılı gerçekleşen istihdam oranına tekrardan yükselememiş ve 2021 yılı itibarıyla bu yaş grubu için istihdam oranı %33,5 olarak gerçekleşmiştir.



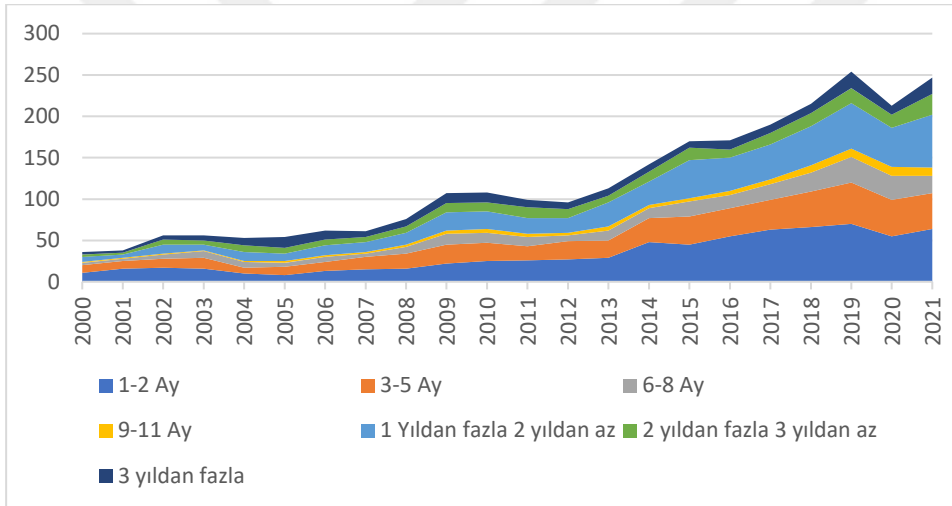
Şekil 3.19. Cinsiyete ve Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İstihdam Oranı 2000-2021

Kaynak: ILO.STAT

55-64 yaş grubunun istihdam oranına cinsiyete göre bakıldığında erkek ve kadınlar arasında her yıl ciddi bir farkın olduğu görülmektedir. Özellikle istihdam oranında sert düşüşün yaşandığı kırılma zamanında kadınlarda bir artış olduğu görülmektedir (Şekil

3.19). 2000-2003 yılları arasında erkeklerde istihdam oranı %51,9'den %44,7'ye gerilerken kadınlarda 2000 yılında %21,5 olan istihdam oranı 2003 yılında %21,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2021 yılı itibarıyla 55-64 yaş grubu erkeklerde istihdam oranı %49,2 iken kadınlarda bu oran %17,9'dur.

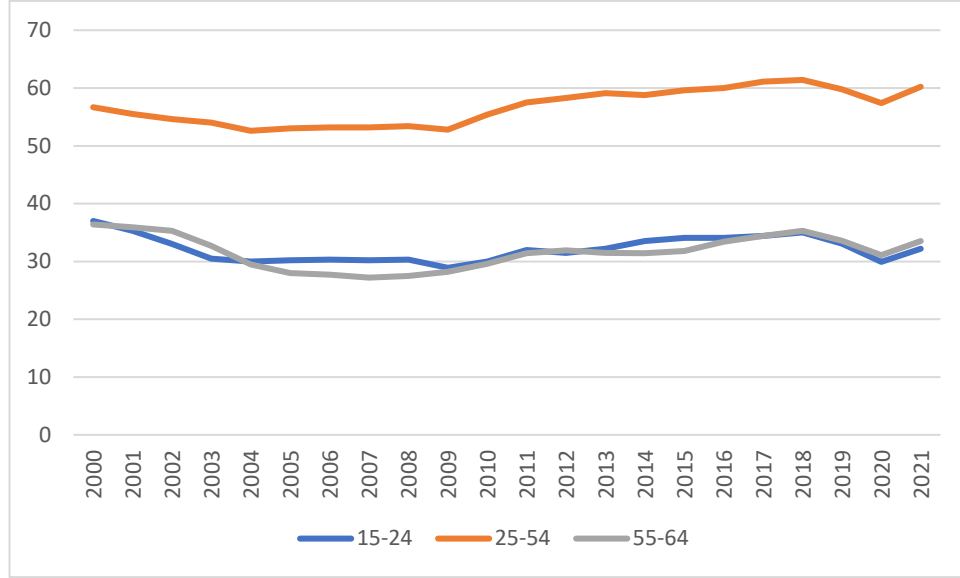
İş arama süresinin 2000-2021 yılı ile mukayese edilmesi arada yer alan 20 yıla ait verilerin göz ardı edilmesi yanlış çıkarımlara neden olabilmektedir. Bundan dolayı Şekil 3.20'de Türkiye'de 55+ yaş grubunun yıllara göre iş arama süreleri yer almaktadır. Toplamda iş arayanların sayısı yıllara göre artmaktadır. Bu artış içerisinde özellikle 1-2 ay, 3-5 ay ve 1 yıldan fazla 2 yıldan az süreleri çoğunluğu oluşturmaktadır. Sonuç olarak 55+ yaş grubunun iş araması süresi ağırlıklı olarak 1 yıldan az sürmektedir.



Şekil 3.20. Türkiye'de 55+ Yaş Grubunun Yıllara Göre İş Arama Süreleri

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

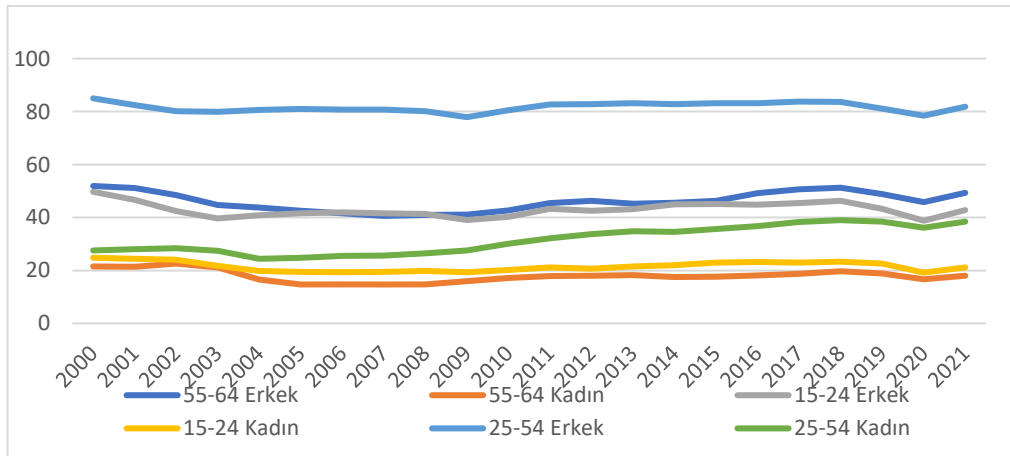
Geniş yaş gruplarına göre Türkiye'deki istihdam oranının yıllara göre durumuna bakıldığında ağırlıklı olarak 25-54 yaş grubunun istihdamda olduğu görülmektedir (Şekil 3.21). Genç nüfus olarak nitelendirilen ve çalışma çağı nüfusun ilk 10 yılına tekabül eden 15-24 yaş grubu ile işgücü piyasası içerisinde yaşlı kabul edilen ve çalışma çağının son 10 yılına tekabül eden 55-64 yaş grubunun istihdam oranı birbirine yakın seyretmektedir ve oldukça düşüktür. Bu iki yaş grubunun istihdam oranları birbirine benzese de istihdamdaki düşüklüğün nedenleri farklılık göstermektedir.



Şekil 3.21. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İstihdam Oranı 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistik Veritabanı

Yaş grubu ve cinsiyete göre istihdam oranlarının durumu incelendiğinde erkeklerde 25-54 yaş grubu en çok istihdam oranına sahipken 55-64 yaş grubu istihdam oranının 15-24 yaş grubundan daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 3.22). Erkeklerin istihdamı her yaş grubu için kadınlardan daha yüksektir. Fakat 25-54 yaş grubu kadınların istihdamındaki istikrarlı artışın bir neticesi olarak 15-24 yaş grubu erkek istihdam oranına yaklaştığı görülmektedir. Son 20 yıllık trend devam edecek olursa 25-54 yaş grubu kadınların istihdam oranı 15-24 yaş grubu erkeklerin istihdamını geçecektir.

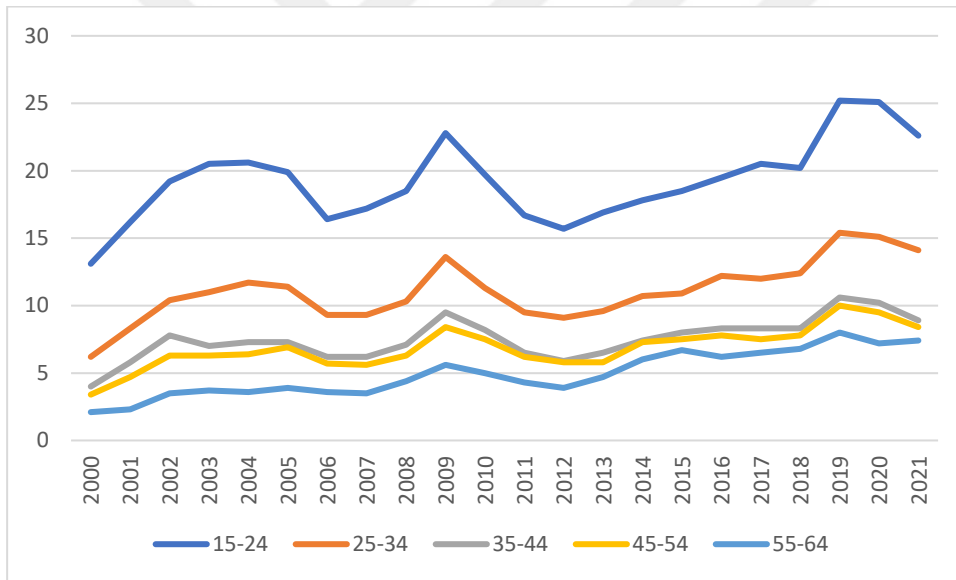


Şekil 3.22. Türkiye’de Yaş Grubu ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı 2000-2021

Kaynak: ILO.STAT

Kadınların yaş grubuna göre istihdam oranlarına bakıldığında yaş grupları arasında erkekler kadar ciddi farklılık olmadığı görülmektedir (Şekil 3.22). Erkeklerden farklı olarak kadınlarda 15-24 yaş grubunun istihdam oranı 55-64 yaş grubundan fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca son 10 yıllık süreçte 25-54 yaş grubunun istihdamında sürekli bir artış olduğu görülmektedir. İstihdam oranındaki istikrarlı artışın sadece 25-54 yaş grubu kadınlarda var olduğu Şekil 3.22’de göze çarpan bir başka olgudur.

Yaş gruplarına göre işsizlik oranlarına bakıldığında yaş grubu arttıkça işsizlik oranının düştüğü görülmektedir (Şekil 3.23). Genç nüfus olarak ifade edilen 15-24 yaş grubu işsizlik oranı Türkiye’de son 20 yıldır yaş grupları arasında en yüksek işsizlik oranına sahiptir. Diğer yaş gruplarının birbirine yakın olduğu görülmekle birlikte 55-64 yaş grubu işsizlik oranının yaş grupları arasında en düşük işsizlik oranına sahip olduğu fakat son 7 yıllık süreçte artan bir eğilim içerisinde olduğu görülmektedir.



Şekil 3.23. Türkiye’de Yaş Gruplarına Göre İşsizlik Oranları 2000-2021

Kaynak: ILO İstatistikleri Veritabanı

Yaş gruplarına göre işgücüne dahil olmayanların dağılımına bakıldığında 15-19 ve 60-64 yaş gruplarının en yüksek yüzdeye sahip olduğu karşımıza çıkmaktadır. Bu iki yaş grubunun yüksek yüzdeye sahip olmasındaki en önemli sebep için; 15-19 yaş grubunun eğitim/öğretim, 60-64 yaş grubunun da emekli olma durumundan kaynaklandığını söylenebilmektedir. Erkeklerde 20-24 yaş grubundan sonra işgücüne katılmama oranının düştüğü ve 25-44 yaş arasında da %10’un altında seyrettiği görülmektedir. Erkeklerde 45 yaşından itibaren işgücüne katılmama durumunun

artmaya başladığı, özellikle 50 yaşından itibaren %35'in üzerine çıktığı görülmektedir. Kadınlarda işgücüne katılmama oranı erkeklere oranla çok daha fazladır.

Tablo 3.8. Yaş Grupları ve Cinsiyete Göre İşgücüne Dahil Olmama (%) 2008-2021

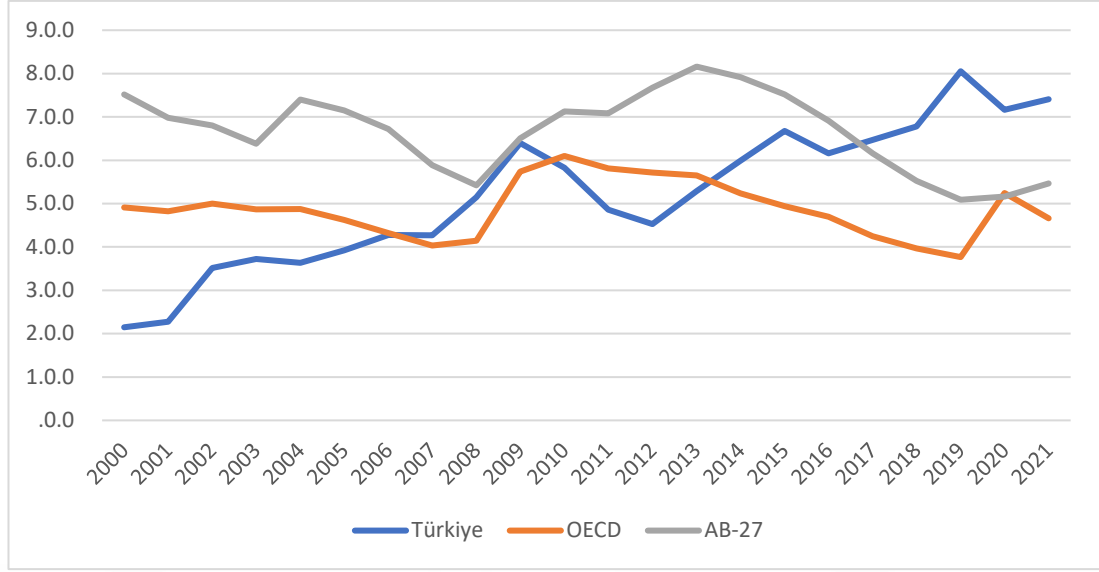
ERKEK	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2008	63,3	28,3	7,7	5,2	5,2	6,6	19,2	35,4	51,7	62,3
2009	63,0	27,7	7,4	5,3	5,0	6,4	17,5	34,9	50,3	61,9
2010	64,5	28,4	7,7	4,5	4,6	6,3	15,0	33,6	49,4	59,9
2011	64,2	27,1	7,9	4,4	4,6	6,2	13,5	30,9	46,3	58,8
2012	65,4	29,3	9,1	5,3	5,3	6,1	13,2	30,7	45,8	57,8
2013	64,7	27,3	8,1	4,9	5,0	6,1	12,2	30,0	45,9	59,6
2014	60,0	21,6	9,1	5,3	4,8	6,1	11,8	28,0	44,7	56,0
2015	59,9	21,1	8,3	5,0	4,9	6,0	10,8	26,0	42,6	55,5
2016	59,8	21,3	8,2	4,7	4,9	5,7	9,1	24,8	39,3	53,1
2017	59,9	20,9	7,9	5,0	4,9	5,4	9,1	23,6	36,2	53,8
2018	58,9	20,4	8,0	4,9	5,0	5,5	9,3	22,9	35,7	52,6
2019	59,7	20,1	8,5	5,3	5,1	6,0	9,1	22,0	37,8	54,1
2020	64,8	26,7	11,8	7,7	7,3	8,0	11,2	25,8	42,3	57,9
2021	64,9	23,5	9,1	5,8	5,9	6,7	9,5	22,1	38,7	55,2
KADIN	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
2008	82,9	66,8	66,8	68,5	67,6	71,3	75,3	79,7	83,6	86,9
2009	82,7	65,6	64,2	65,1	65,9	67,9	74,3	78,3	82,2	85,6
2010	83,0	64,0	62,0	64,3	62,6	64,0	71,3	76,6	80,8	85,0
2011	83,0	62,9	61,7	62,5	60,9	62,3	67,5	74,9	79,8	84,3

Tablo 3.8'in Devamı

2012	84.2	63.2	59.7	60.4	60.0	60.1	66.7	73.6	79.9	84.0
2013	83.4	60.5	58.6	58.7	57.6	58.2	64.7	73.1	79.3	83.8
2014	79.5	55.9	56.4	58.0	57.2	58.0	66.3	72.2	78.7	82.9
2015	78.4	52.6	55.4	57.4	54.2	56.7	64.3	70.8	77.8	81.8
2016	77.2	51.4	53.2	55.5	52.8	54.3	60.4	70.9	77.4	81.5
2017	78.1	49.1	51.1	54.3	52.2	53.3	57.5	70.3	75.7	83.1
2018	78.6	48.2	50.4	53.8	51.8	52.2	56.0	68.2	75.2	81.9
2019	78.2	46.4	49.0	52.6	52.7	51.6	56.3	68.9	75.2	83.4
2020	82.4	51.5	53.3	57.9	56.0	54.2	60.3	70.9	78.0	86.3
2021	83.2	49.4	49.6	54.8	54.8	52.7	57.5	65.8	76.9	84.9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, www.data.tuik.gov.tr, e.t. 15.10.2022

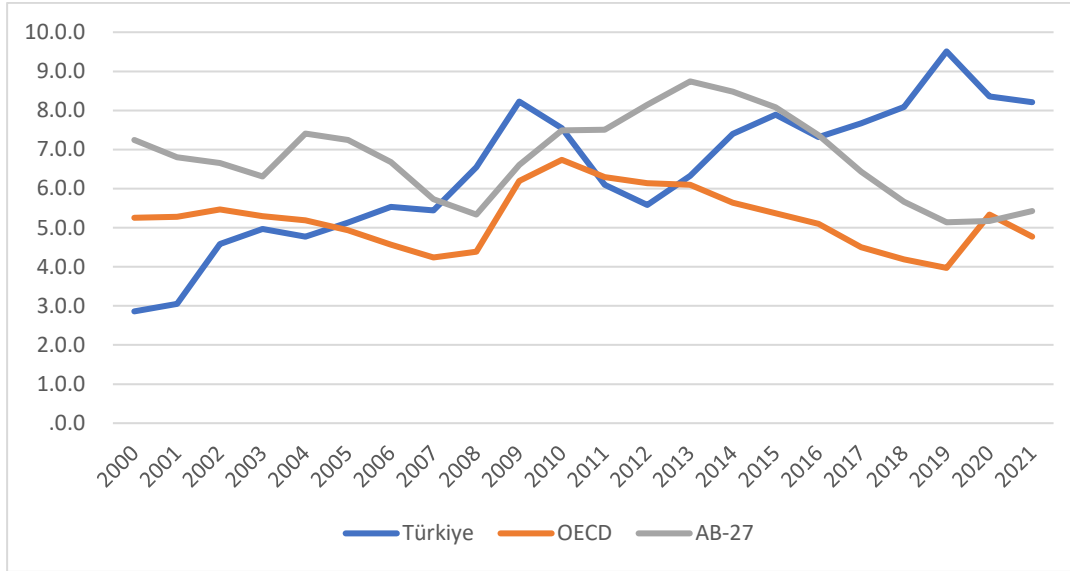
Kadınlarda yaş gruplarına göre işgücüne katılmama oranlarındaki değişim erkekler ile benzerlik göstermektedir. Fakat kadınların işgücüne katılmama oranları her yaş grubu için erkeklerden çok daha yüksektir. Kadınlarda en düşük oran 20-29 yaş arasında görülmektedir. 20-24 yaş grubu itibarıyla yaş yükseldikçe işgücüne katılmama oranı da artış göstermektedir (Tablo 3.8).



Şekil 3.24. Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye

Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

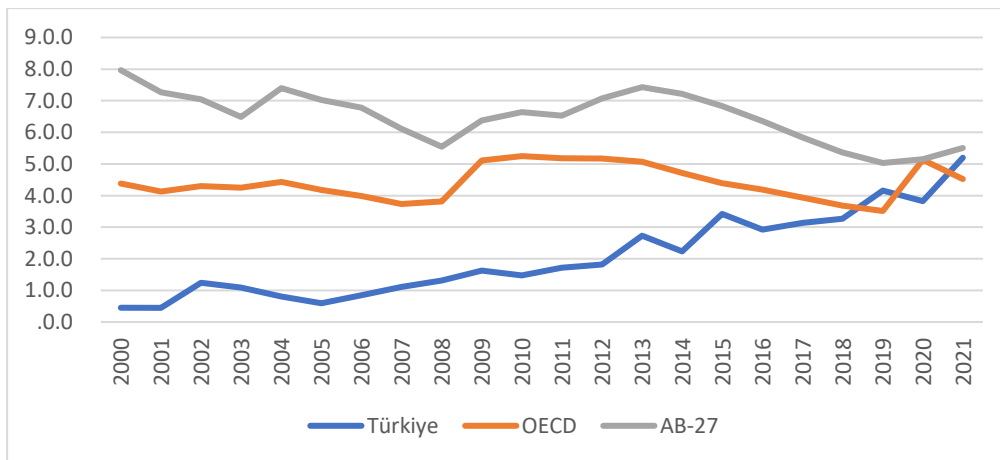
Türkiye, OECD ve AB-27 ortalamasına ait işsizlik oranları şekil 3.24'te görülmektedir. Şekil 3.24'e bakıldığında 2000 yılında Türkiye'de 55-64 yaş grubu işsizlik oranı %2 iken OECD ortalamasının %5 ve AB-27 ortalamasının %7 olduğu görülmektedir. Türkiye'de 2000-2009 yılları arasında sürekli artan işsizlik oranının 2009 yılından sonra hızla düştüğü ardından tekrar yükselmeye başladığı görülmektedir. Özellikle 2012 yılından sonraki 4 yıllık süreçte OECD ve AB-27 ülkelerinde 55-64 yaş grubu işsizliği artarken Türkiye'de azaldığı görülmektedir. Fakat 2012 yılı itibarıyla Türkiye'de 55-64 yaş grubu işsizlik oranı artmaya başlarken OECD ve AB-27 ülke ortalaması azalmaya başlamıştır. Nihayet 2017 yılına gelindiğinde Türkiye 2000 yılındaki konumunu yitirerek %6,4'lük bir işsizlik oranına ulaştığı, OECD ortalamasının %4,2 ve AB-27 ortalamasının da %6,1 seviyesine gerilediği görülmektedir. 2021 yılı itibarıyla Türkiye %7,4, AB-27 ortalaması %5,4 ve OECD ortalaması %4,6 seviyesinde işsizlik oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Son 10 yıllık süreçte Türkiye'nin 55-64 yaş grubu için işsizlik oranlarında sürekli artış görülürken AB-27 ve OECD ortalaması işsizlik oranları ortalaması azalış eğiliminde olduğu görülmektedir.



Şekil 3.25. 55-64 Yaş Grubu Erkeklerde İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye

Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

Cinsiyete göre 55-64 yaş grubu işsizlik oranına bakıldığında Türkiye'nin erkeklerde AB-27 ve OECD ülke ortalamalarına göre konumu 55-64 yaş grubu genel işsizlik oranına benzer şekilde olduğu görülmektedir (Şekil 3.25). 2000 yılında Türkiye'nin OECD ve AB-27 ülke ortalamasının altında seyreden erkek 55-64 yaş grubu işsizlik oranı yıllar geçtikçe yükseldiği ve 2018 yılına gelindiğinde %8'e çıktığı görülmektedir. Genel itibarıyla Şekil 3.25'te inişli çıkışlı bir işsizlik oranının var olduğu görülmekte fakat 2012 yılı itibarıyla Türkiye'de düzenli bir artışın, AB-27'de de düzenli bir azalışın varlığı göze çarpmaktadır. OECD'de de 2010 yılından bu yana düzenli bir azalışın olduğu görülmektedir.

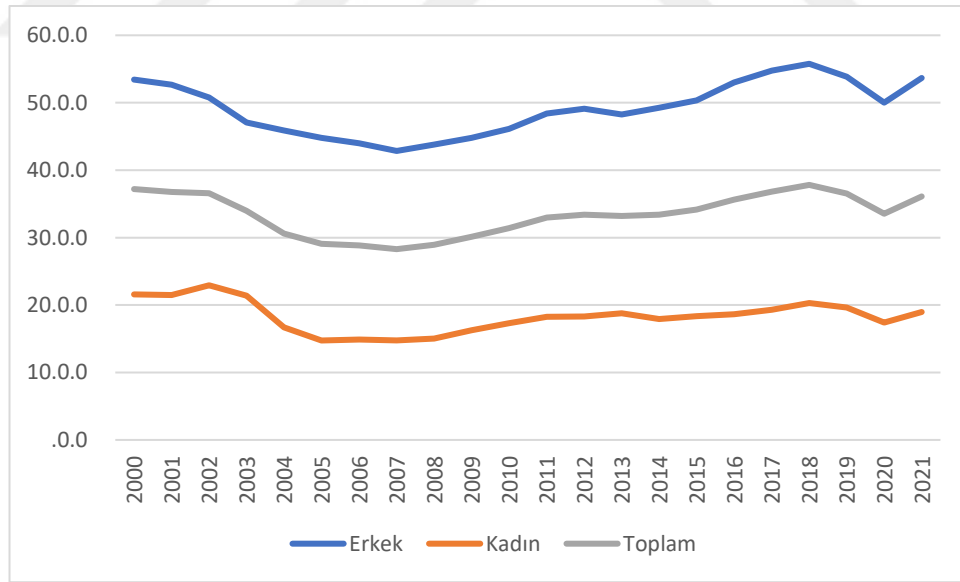


Şekil 3.26. 55-64 Yaş Grubu Kadınlarda İşsizlik Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye

Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

55-64 yaş grubu kadınlarda işsizlik oranına bakıldığında erkekler kadar keskin iniş ve çıkışların var olmadığı görülmektedir (Şekil 3.26). Türkiye'nin hem genel hem de erkeklerde var olan 2000 yılı düşük işsizlik oranları kadınlarda her yıl devam ettiği görülmektedir. Fakat yıllara göre eğilime bakıldığında Türkiye'de düzenli bir artışın olduğu AB-27 ve OECD ülke ortalamasında da düzenli bir azalışın olduğu görülmektedir. 2018 yılına gelindiğinde farkın iyice azaldığı ve 2021 yılında OECD ortalamasının üzerinde seyrettiği görülmektedir. 2019 yılından 2020 yılına geçişte OECD ortalamasındaki dramatik kırılmanın nedeni Kovid-19 salgın hastalığı olması kuvvetle muhtemeldir.

Çalışma çağı nüfusunun son 10 yılına tekabül eden 55-64 yaş grubu ve cinsiyete göre işgücüne katılım durumuna bakıldığında 2002-2007 yılları arasında 55-64 yaş grubu işgücüne katılım oranında bir düşüş görülmektedir (Şekil 3.27). Bu dramatik düşüşün nedeni 2001 ekonomik krizi ile açıklanabilmektedir. Daha sonra 2018 yılına kadar pozitif bir artış gözlemlense de 2019 ve 2020 yılında düşmeye ve ardından 2021 yılı için bir artış görülmektedir.

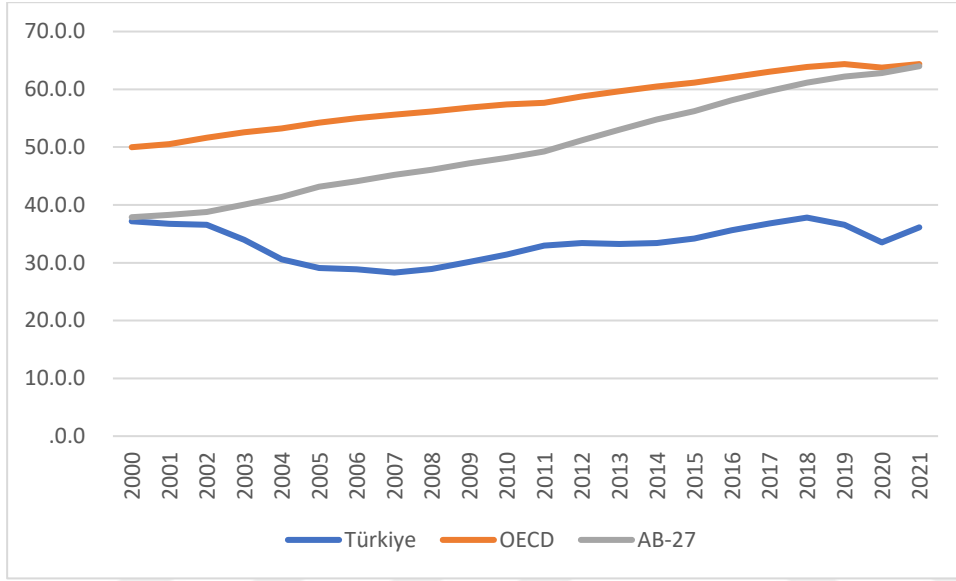


Şekil 3.27. Türkiye’de 55-64 Yaş Grubunun İşgücüne Katılım Oranı 2000-2021

Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

Türkiye'nin konumunu daha iyi anlayabilmek açısından 55-64 yaş grubu işgücüne katılım oranının OECD ve AB-27 ülke gruplarına kıyasla ne durumda olduğu Şekil 3.28’de gösterilmektedir. AB-28 ve OECD ülke ortalamaları son 19 yılda istikrarlı bir

şekilde artış gösterirken Türkiye için aynı durumu söylemek mümkün değildir. 2000 yılında Türkiye’de 55-64 yaş grubunun işgücüne katılım oranı %37 iken istikrarlı bir düşüş sonrasında 2007 yılına %28’e gerilediği görülmektedir (Şekil 3.28). Türkiye’nin yaklaşık 10 puanlık bir düşüş yaşadığı dönemlerde 2000 yılından 2007 yılına kadar olan dönemde OECD ortalamasının %50’den %56’ya, AB-27 ülkeleri ortalamasının ise %40’tan %47’ye yükseldiği görülmektedir.

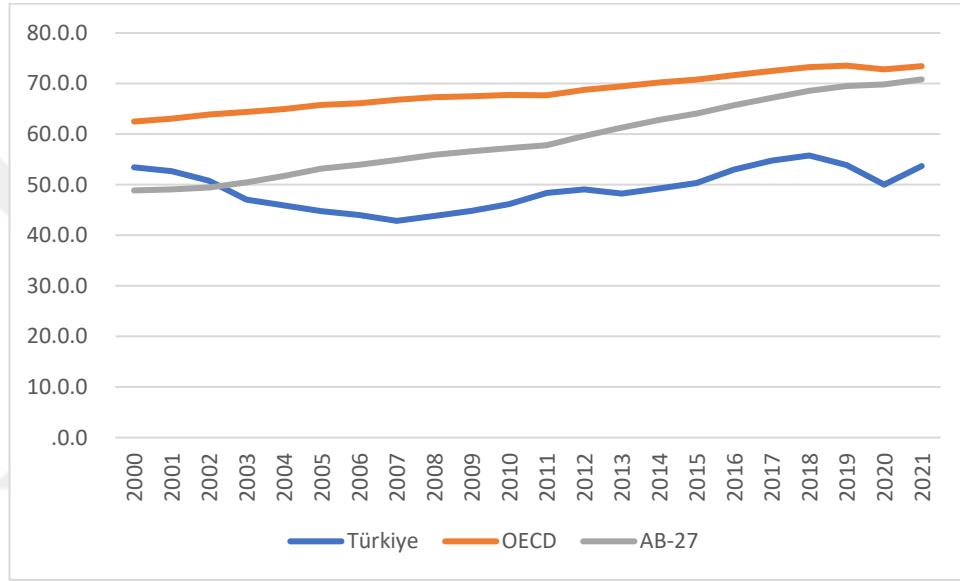


Şekil 3.28. 55-64 Yaş Grubu İşgücüne Katılım Oranı Türkiye-OECD-AB-27

Kaynak: OECD Veritabanı, www.stats.oecd.org, e.t. 17.12.2021

Türkiye’de 2000-2007 yılı arasında yaşadığı düşüş 2008 yılı itibarıyla artmaya başladığı görülmektedir. Ardından 2011-2015 arası bir düzleşmenin yaşandığı ve sonrasında yükseliş eğilimine geçtiği görülmektedir. Türkiye’nin 2000-2018 yılı 55-64 yaş grubu işgücüne katılım oranı seyrine bakıldığında 2000 yılında %37, 2018 yılına gelindiğinde sadece %1’lik bir fazlalıkla %38 olduğu görülmektedir. Türkiye’nin bu durumuna karşılık OECD ortalamasının 2000 yılında %50 iken %14’lük bir artışla 2018 yılında %64, AB-28 ülkelerinin ortalaması 2000 yılında %40 iken %22’lik bir artışla 2018 yılında %62 olduğu görülmektedir. 2021 yılı itibarıyla OECD ve AB-27 ortalaması %63,9 ile aynı seviyeye gelirken Türkiye %36,1 ile oldukça geride yer almaktadır. İşgücünün gittikçe yaşlandığı göz önünde bulundurulduğunda Türkiye’nin yaşlı işgücünü işgücü piyasasına dahil etmek için teşvik edici politikalar geliştirmesi gerektiğini söylemek mümkün görülmektedir.

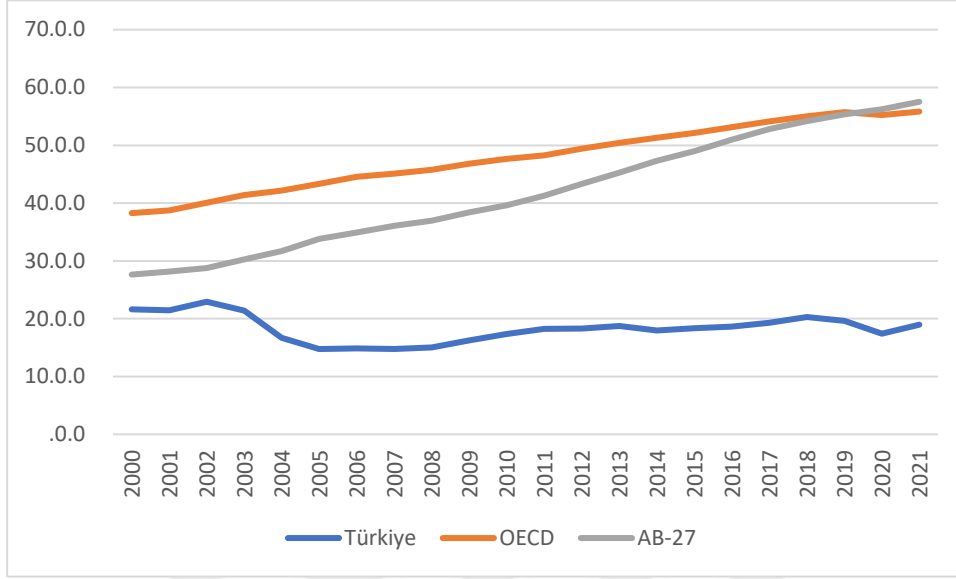
Cinsiyete göre 55-64 yaş grubu işgücüne katılım oranlarını incelendiğinde Türkiye'nin (%53) 2000 yılında erkeklerde AB-28 (%48) ortalamasından %5 daha fazla olduğu görülmektedir (Şekil 3.29). Fakat Türkiye, erkeklerde de istikrarlı bir trende sahip değildir. 2007 yılına kadar düzenli bir düşüş yaşandıktan sonra az da olsa sürekli bir artışın var olduğu görülmektedir. 2018 yılına bakıldığında erkeklerde, Türkiye 2000 yılına kıyasla %4'lük bir artış göstererek %55,7'ye, OECD ortalaması %10'luk bir artış ile %73'e, AB-27 ülkeleri ortalaması %19'luk bir artış göstererek %69'a ulaştığı görülmektedir.



Şekil 3.29. 55-64 Yaş Grubu Erkeklerde İşgücüne Katılım Oranı OECD, Türkiye, AB-27

Kaynak: OECD.Stat

55-64 yaş grubu kadınlarda işgücüne katılım oranına bakıldığında 2000 yılında Türkiye %2,5, OECD ortalaması %38,2 ve AB-27 ülke ortalaması %27,6'dır. Türkiye'nin son 20 yılda AB-27 ve OECD ülkelerinden farklı olarak negatif ve nötr bir eğilime sahip olduğu görülmektedir. Yıllara göre önce bir azalış sonra az bir artıştan sonra son 8 yıllık süreçte durağanlaşan bir trendin olduğu görülmektedir. Türkiye'nin aksine hem AB-27 hem de OECD'ye bakıldığında istikrarlı bir artışın olduğunu görmek mümkündür. Türkiye'nin genel olarak 55-64 yaş grubu nüfusu işgücüne katmada özelde de 55-64 yaş grubunda kadınları işgücüne dahil etmede zorlandığı görülmektedir (Şekil 3.30).

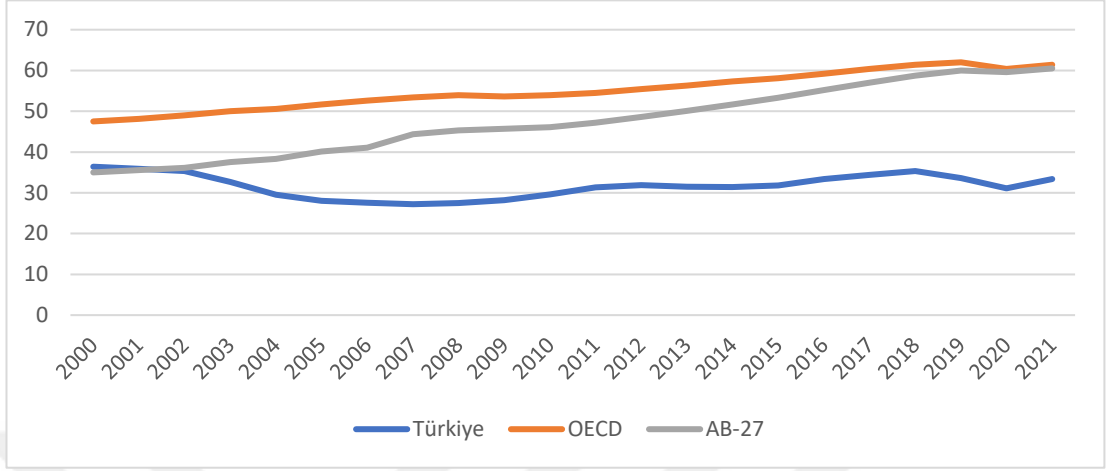


Şekil 3.30. 55-64 Yaş Grubu Kadınlarda İşgücüne Katılım Oranı Türkiye, OECD, AB-27

Kaynak: OECD İstatistikleri

Türkiye’de 55-64 yaş grubunun son 20 yıldaki istihdam oranı OECD ve AB-27 ülke ortalamaları ile kıyaslandığında Türkiye’nin çok düşük bir orana sahip olduğu görülmektedir (Şekil 3.31). 2007 yılında OECD (%53,4) ve AB-27 (%44,4) ülke ortalamalarının Türkiye’nin (%27,2) neredeyse iki katı kadar istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. 2021 yılına doğru istihdam oranlarına bakıldığında AB-27 ve OECD ülkelerinin istikrarlı arttığı görülürken Türkiye’de böyle bir istikrarın var olmadığı ve son 10 yılda en yüksek istihdam oranı olarak %35’i görebildiği Şekil 3.31’de görülmektedir.

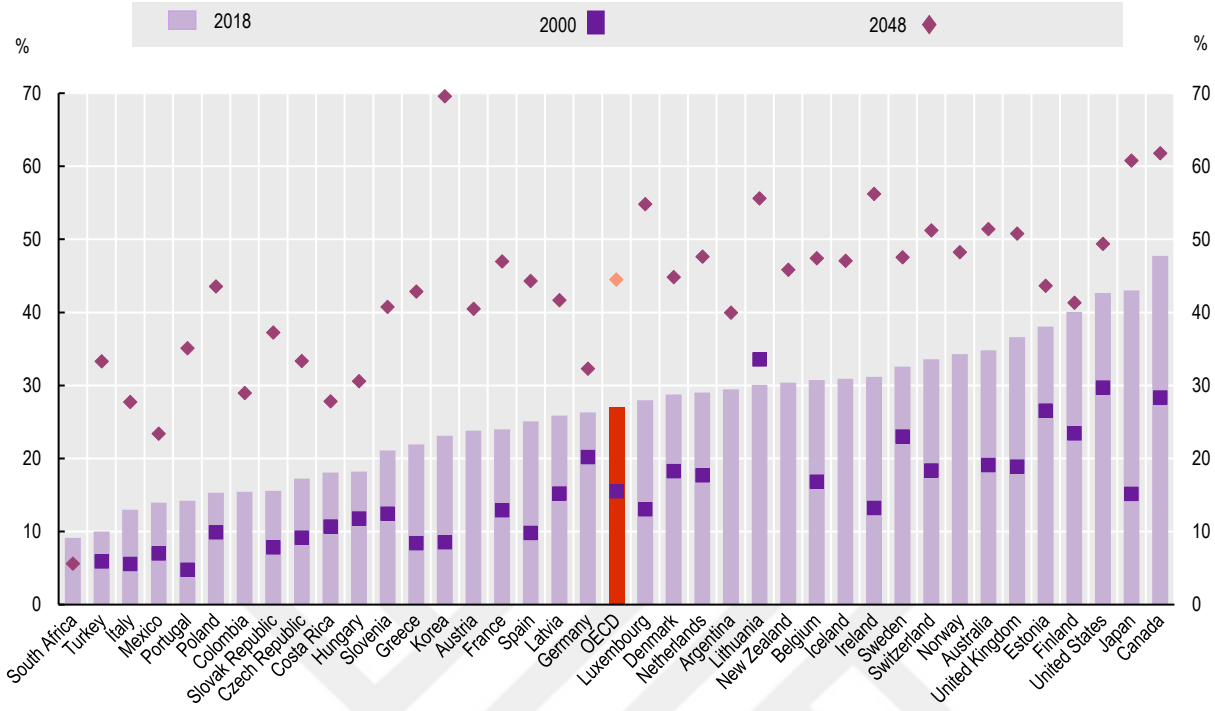
2000-2021 yılı oranları karşılaştırıldığında OECD ülke ortalamasının %47,5’ten %61,4’e, AB-27 ortalamasının %44,4’ten %60’a, Türkiye’nin %36,4’ten %33,4’e gerilediği görülmektedir. Ayrıca Türkiye OECD ülkeleri arasında 55-64 yaş grubu istihdam oranında en sonda yer almaktadır.



Şekil 3.31. 55-64 Yaş Grubu İstihdam Oranı OECD, AB-27 ve Türkiye

Kaynak: OECD.Stat

Türkiye'nin AB ve OECD ülkelerine oranla daha genç bir nüfusa sahip olduğu bilinmektedir. Fakat nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye hızla yaşlanmakta ve çalışma çağı nüfus içerisinde yaşlı nüfusun oranı hızla artmaktadır. Yaşlanan işgücünü işgücü piyasasına dahil etme ve işgücü piyasasına dahil olanların istihdam edilmesi gerekliliği yavaş yavaş hissedilmektedir.



Şekil 3.32. 55-64 Yaş Grubu, Yüksek Öğrenim Görmüş Nüfusun Oranı (2000-2018-2048)

Kaynakça: OECD Data, Population with tertiary education <https://data.oecd.org/eduatt/population-with-tertiary-education.htm>

Gelecekteki yaşlı çalışanlar bugünün yaşlı çalışanlarından, ortalama olarak sadece daha iyi sağlıkta olmayacaklar, aynı zamanda şu anki 50 yaşın üzerindeki işçilerden daha iyi eğitilmiş olacaklar. Genel olarak üniversite diplomasına sahip olan yaşlı işgücünün oranı, son yıllarda zaten önemli ölçüde artmıştır, ancak günümüzün iyi eğitilmiş genç işçilerin yaşı ilerledikçe daha da artacağı tahmin edilmektedir (Şekil 3.32). Sahip olunan eğitimin iş başında üretken becerilere dönüştürmek, uzun ve sürekli istihdam edilebilirlik bakımından geleceğin ve bugünün yaşlı işgücü için bir anahtar niteliğindedir.

3.4. Türkiye İşgücü Piyasası Özelinde İtici ve Çekici Faktörlerin İncelenmesi

Nüfus yaşlanmasıyla birlikte işgücü de yaşlanmakta ve buna bağlı olarak çalışma çağının sonlarına yaklaşmış veya çalışma hayatı son bulmuş bireylerin işgücü piyasasından kopmak istememesi işgücü piyasasındaki yaşlanan işgücü problemini daha görünür hale getirmektedir. Yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından itici ve çekici

birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu bölümde itici ve çekici faktörler kategorize edilerek izah edilmeye çalışılacaktır.

3.4.1. İtici Faktörler

Bu bölümde Türkiye bağlamında yaşlı işgücünü, işgücü piyasasından itici faktörler yaş ayrımcılığı, yaşlı işgücüne yönelik stereotipler ve teknolojik değişim başlıkları altında incelenecektir.

3.4.1.1. Yaş Ayrımcılığı (Ageism) ve Stereotipler

Türkiye'nin demografik yapısından bahsettiğimiz bölümde Türkiye'nin giderek yaşlanan bir ülke olduğunu izah edilmişti. Bu demografik değişimle birlikte işgücü piyasasında görünür hale gelmeye başlayan yaşlanan işgücünün piyasadan iten en önemli ve fark edilmesi en zor faktör yaş ayrımcılığı veya yaşa dayalı ayrımcılıktır. Türkiye'de yaş ayrımcılığı konusu genel toplum içerisinde ve özellikle çalışma çağının sonlarına yaklaşmış olan işgücü bağlamında sosyal politika disiplini içerisinde yeterli düzeyde ilgi görmemiştir (Metin, 2018, s. 84).

Türkiye'de yaş ayrımcılığına dair yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık iş ilanlarında çoğu zaman “30 yaşını aşmamış” gibi ifadeler rastlanmaktadır. İşin niteliği ile ilgili olmadığı durumlarda bu gibi ifadeler ayrımcılık ifadesi olarak değerlendirilmektedir.

Kelly Services tarafından 28 ülkede 70 bin kişi ile yürütülen bir araştırmada Türkiye'den katılanların %19'u iş başvurusu esnasında yaş ayrımcılığına uğradığını, 45 yaş ve üzeri çalışanların %32'si ise iş başvurusunun yaşları dolayısıyla reddedildiğini ifade etmişlerdir (Çayır, 2012, s. 9).

Türkiye'de farklı sektörler bakarak yaş ayrımcılığını anlamak gerekmektedir. Çünkü her sektörün “yaşlı”sı kendisine göre farklılık göstermektedir. Örneğin fiziksel görünümün ön planda olduğu medya sektöründe özellikle kadınlar daha erken yaşlarda yaşlı olarak değerlendirilmektedir. Medya sektöründe 40 yaşını geçmiş bir kadın televizyon gazetecisinin işveren tarafından işinden edilme ihtimalinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Çayır, 2012, s. 11).

Türkiye'de sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada yaşlılara yönelik olumsuz yaş ayrımcılığı tutumu 18-24 yaş grubunda fazlalaşma buna karşılık 55-64 yaş grubu

tarafından yaşlılara karşı olumlu bir ayrımcılık tutumu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yüksek lisans ve doktora yapmış sağlık personelinin lise mezunu personele nispeten daha az olumsuz yaş ayrımcılığında bulunduğu da tespit edilmiştir (Tuncer, 2018).

Üniversite öğrencilerine yönelik yaşlı ayrımcılığı tutumu araştırmalarına bakıldığında çalışmaların büyük çoğunluğunda öğrencilerin yaşlılara yönelik olumlu tutuma sahip oldukları belirlenmiştir (Özkan ve Bayoğlu, 2011; Altay ve Aydın, 2014; Ceylan ve Öksüz, 2015; Altun ve Demirel, 2020; Can ve diğ., 2020).

Yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadele etmenin en etkili yöntemlerinden birisi yasal düzenlemeler oluşturmaktır. Yaşa dayalı ayrımcılığın yasaklanmasına dair yasal düzenleme Türkiye’de henüz bulunmamaktadır. Doktrin ve yargıdaki yeterli ilginin olmaması işveren tutumu olarak yaş ayrımcılığını pekiştirmektedir (Ünal, 2017, s. 315).

Türkiye’de yaşa dayalı ayrımcılığın hukuki düzlemdeki karşılığını Anayasa’da “Kanun Önünde Eşitlik” ilkesinin düzenlediği 10. Madde ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. Maddesi ve son olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun (TİHEKK) “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı” başlığını taşıyan 3. Maddesi oluşturmaktadır (Metin, 2018, s. 85). İş Kanunu’nun 5. Maddesinde yer alan “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” hükmü içerisinde ‘yaş’ ifadesi geçmese de ‘benzeri sebepler’ ifadesinin yaş ayrımcılığını da ifade ettiği kabul edilmektedir (Süzek, 2017, s. 590; Yıldız, 2008, s. 156; Manav, 2014, s. 768).

Nisan 2016 yılında kabul edilen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (TİHEKK) 3. Maddesinde “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır” hükmü ile yaş ayrımcılığı doğrudan yer almaktadır. Türk hukuk sistemi içerisinde yaş ayrımcılığına yönelik münferit bir düzenleme bulunmamakta çeşitli ayrımcılıkların yasaklandığı genel bir düzenleme bulunmaktadır.

Çalışanların yaşları sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmaları çoğunlukla iş akdinin feshi konusunda görülmektedir. Bazı firmaların iç yönetmeliklerinde iş akdinin feshine

ilişkin yaş sınırı öngören düzenlemeler yer almaktadır. Benzer şekilde bazı toplu iş sözleşmelerinde de emekliliğe hak kazanmış çalışanların iş sözleşmelerinin geçerli nedenle feshedilebileceği öngörülmektedir (Metin, 2018, s. 86). Fakat iç yönetmeliklerde de bulunsa, toplu iş sözleşmelerinde de yer alsa İş Kanunu'nun 18. Maddesinde yer alan “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.” emredici hükmü gereği yaş tek başına geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilemez (Süzek, 2017, s. 590; Yıldız, 2008, s. 157).

3.4.1.2. Teknolojik Değişim

Teknolojik değişimin işgücü piyasasında meydana getirdiği işsizlik türü “teknolojik işsizlik” olarak ifade edilmektedir. Bazı iktisatçılar teknolojik işsizliği yapısal işsizliğin bir parçası olarak da değerlendirmektedir. Bu anlamda teknolojik işsizlik; üretim sürecinde insan gücü yerine makine ikame edilmesi veya daha üretken yöntemlerin, yeni teknoloji ve tekniklerin kullanılmasında ortaya çıkan bir işsizlik türüdür (Zaim, 1990, s.169).

Aynı miktarda girdi (emek-sermaye) kullanımı ile daha fazla üretim yapılmasının mümkün hale gelmesi teknolojik gelişme ile birtakım uygulamaların çalışma hayatına girmesiyle gerçekleşmektedir. Teknolojik gelişme birçok alanda gerçekleştiği gibi robotların üretimde insanların yerini alacağı ve otomasyonun işsizliğe neden olacağı yönünde yaygın bir endişe vardır.

Teknolojik gelişmenin istihdam üzerinde iki şekilde etkisi bulunmaktadır. Teknolojide meydana gelen gelişmeler üretim sürecinde daha az işgücüyle aynı miktar ürün çıktısı elde edilebilmektedir. Bundan dolayı işsiz sayısında az da olsa artış yaşanabilmektedir. Buna “Birincil Etki” adı verilmektedir. Tarım sektöründe makineleşme ve modern teknolojilerinin kullanımıyla birlikte bir kısım işgücünün işsiz kalması bu duruma örnek olarak gösterilebilir (Işığışık, 2018, s.119). “İkincil Etki” ise teknolojinin belirli işkollarında işgücü talebini düşürdüğü fakat piyasalara teknolojiye uyum sağlama konusunda yeterli zaman verildiği takdirde işgücü piyasasında istihdam seviyesinin artacağını ifade etmektedir (Biçerli, 2000, s.436). Özellikle bilgi ve iletişim

teknolojileri alanındaki ilerlemeler yeni meslek grupları ve istihdam olanakları sağlamıştır.

Teknolojik gelişmenin işgücü piyasasına etkisine dair iyimser, karamsar ve dengeli olmak üzere üç ayrı görüş bulunmaktadır.

i) İyimser Görüş

Teknolojik gelişmenin ve yeni teknolojilerin istihdam üzerinde olumlu etkisi olacağını düşünen iyimser görüş, bilgi ve iletişim teknolojisinin istihdamı arttıracığı ve çalışma hayatının verimini ve kalitesini geliştireceği görüşündedirler. Bu görüşü savunanlara göre teknolojik gelişme kısa dönemde işsizliğe yol açsa da yeni teknolojinin ortaya çıkaracağı verimlilik artışı ürün ve hizmetlerin fiyatını düşürecek ve talebi arttıracaktır. Bundan dolayı yeni ürünler, yeni endüstrileri, yeni pazarlar ve istihdam olanakları oluşacaktır (Orhan ve Savuk, 2014, s. 16).

ii) Karamsar Görüş

Teknolojik gelişmenin işsizliği olumsuz etkileyeceğine dair görüşe sahip olanlar da bulunmaktadır. Bu görüşü savunanlar robotların ve otomasyonun işgücünün yerini alacağı iddiasında bulunmaktadır. Teknolojinin işsiz bıraktığı ve vasıflarını demode hale getirdiği işgücü için yüksek vasıflı işlerde yeni istihdam imkânı olması çok fazla anlam ifade etmeyecektir.

Kötümser görüşe sahip olanlar teknolojik gelişmenin sendikanın gücünü azaltacağına, toplumun az sayıda zengin ve çok sayıda fakir iki gruba bölünmesine yol açacağını ileri sürmektedir (Biçerli, 2000, s. 438).

iii) Dengeleyici Görüş

Dengeleyici görüşe sahip olanlar teknolojik gelişmelerinin mutlak manada istihdamı etkilemek zorunda olmadığını savunmaktadırlar. Bundan dolayı iyimser ve kötümser iki yaklaşımı dengelemeye çalışan bu görüşe göre, yeni teknolojiler istihdamı yapı ve miktar olarak etkilemektedir fakat istihdam ve teknolojik değişim arasında doğrudan bir ilişki kurmak kolay değildir (Tokol, 2000, s.8).

Ekonomide meydana gelen yeni iş imkanları çoğu zaman teknolojik gelişmenin meydana geldiği sektörde değil, diğer sektörlerde oluşmaktadır. Bundan dolayı teknoloji nedeniyle işini kaybedenler başka bir sektörde veya meslekte iş aramak

durumunda kalabilmektedir. Doğal olarak sahip oldukları beceriler de yeni iş arama sürecinde yeterli olmayacağından yapısal işsizlik de meydana gelecektir. Ayrıca işe uygun hale gelmesi açısından teknolojinin işsiz bıraktığı kişiler yeniden eğitim yoluna girmeleri gerekecektir.

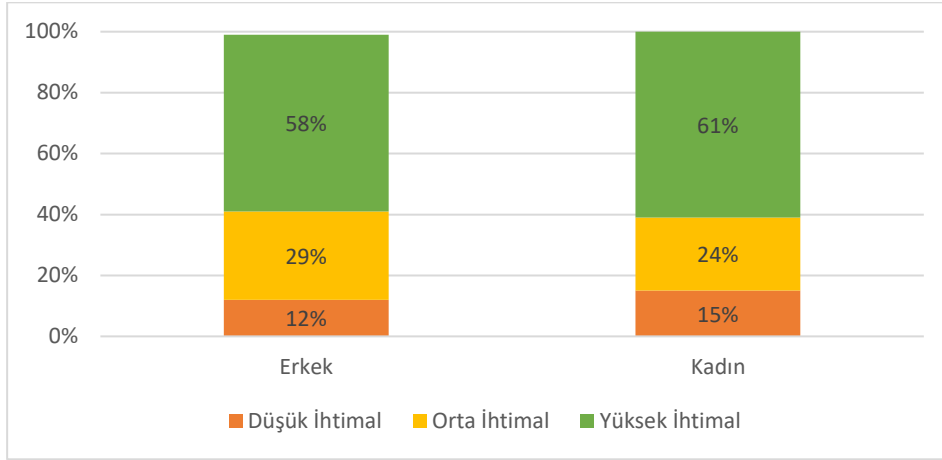
Yeniden eğitim ve beceri kazanma açısından yaşlı işsizler genç işsizlere göre dezavantajlı durumdadırlar. Yaşlı işçiler kendilerini yeni bir sektöre uygun hale getirecek böyle bir eğitimi zihinsel kapasite olarak kaldıramayabilirler. Teknolojik işsizliğin yaşlı işçiler için çözümü zor olmasının diğer bir nedeni de yatırım maliyetidir. Yaşlı işgücünün emek piyasasında kalma süresinin uzun olmaması nedeniyle eğitim yatırımı yapmanın rasyonel olmadığı düşünülmektedir (Biçerli, 2000, s.440).

Türkiye’de istihdamın yapısına bakıldığında, kreatif düşünme becerisi gerektiren mesleklerin payı %4,8 iken, rutin sayılabilen ve kreatif düşünme beceresi gerektirmeyen mesleklerin payı %13,7’dir (Karaaslan, 2021, s. 184). Teknolojinin, işgücünün yerini alacağı düşünülen işler tekrara dayalı, rutin işlerdir.

McKinsey ve Company’in 2020 yılında Türkiye için yapmış olduğu araştırma raporuna göre, Türkiye’deki mevcut teknolojiler, her on meslekten altısını %30 oranında otomatikleştirebilecek potansiyele sahiptir. Türkiye’de ortalama otomasyon düzeyinin 2030 yılına kadar %20-25 seviyesinde seyredeceği öngörülmektedir. Rapora göre, 10 yıllık bir süreçte otomasyonun, dijital teknolojiler, yapay zeka ve tamamlayıcı yatırımlarla birlikte 7,6 milyon iş kaybedilecek, 8,9 milyon yeni iş oluşturulacak ve böylece 1,3 milyon net yeni iş oluşturacağı öngörülmektedir (McKinsey ve Company, 2020, s.3). Rapor kısa vadede işsizliğin oluşacağı fakat çok kısa sürede yeni iş ve istihdam olanaklarının sağlanacağı öngörüsü ile teknoloji ve işgücü piyasası ilişkisine iyimser yaklaşmaktadır.

TÜİK 2015 Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini kullanarak yapılan bir çalışmaya göre, Türkiye’de meslek gruplarına ait işlerin yaklaşık %60’ı büyük bir ihtimalle bilgisayarlar tarafından yapılabilecektir. Türkiye’de özellikle ofis çalışanları, montajcılar, vasıfsız tarım işçileri ve atış alanında hizmet verenlerin işlerinin bilgisayarlar tarafından yapılma riski çok daha yüksek iken teknoloji, bilim, eğitim ve sağlık sektörü ile ilgili mesleklerde risk daha düşüktür. Ayrıca çalışmanın bulgularına

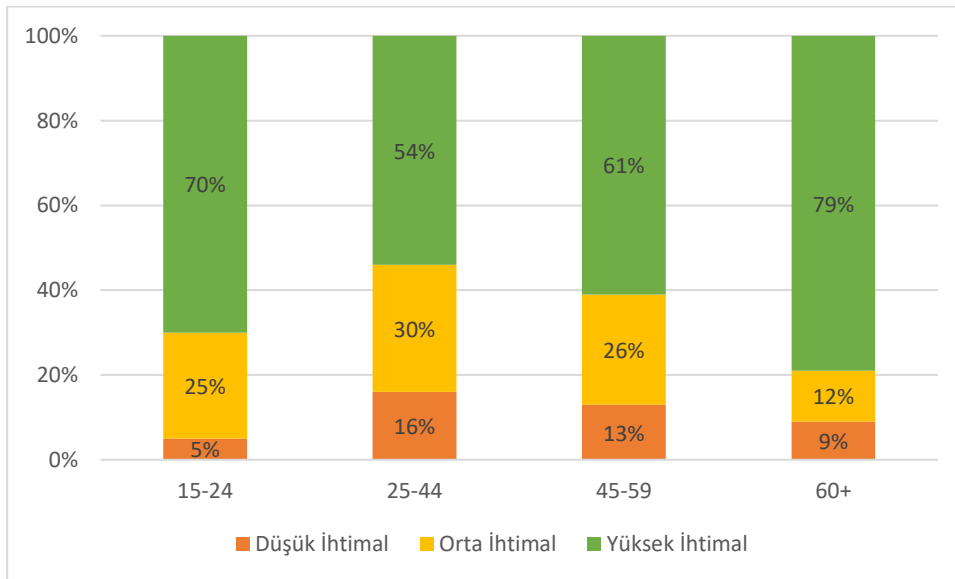
göre, erkek ve kadınların mesleklerinin otomasyon riskinin benzer olduğu görülmektedir (Şekil 3.33).



Şekil 3.33. Türkiye’de Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Mesleklerinin Bilgisayarlar tarafından Yapılma İhtimali Dağılımı (%)

Kaynak: Özen, 2017, s. 2-3

İşlerin bilgisayarlar tarafından yapılma ihtimali dağılımına yaş grupları itibarıyla bakıldığında 15-24 yaş grubunun %70, 60+ yaş grubu çalışanların %79’unun işleri gelecekte bilgisayar tarafından yapılma ihtimali yüksek görülmektedir. Diğer yaş grupları için de ihtimaller çok düşük olmamakla birlikte 25-44 yaş grubu için otomasyon ihtimali en düşük olan gruptur (Şekil 3.34).

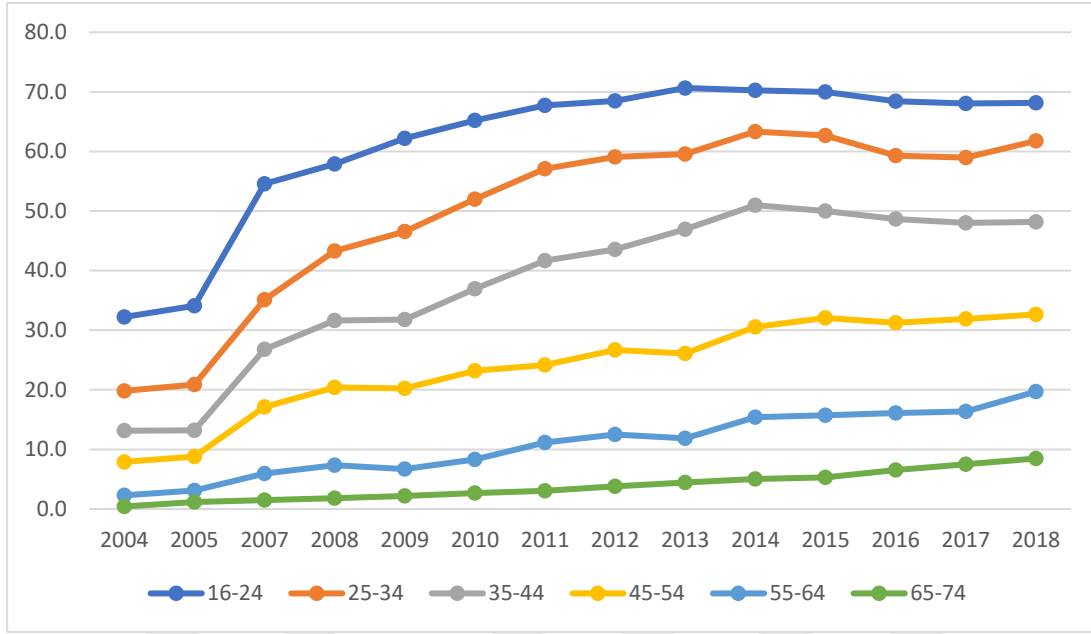


Şekil 3.34. Türkiye’de Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Mesleklerin Bilgisayarlar tarafından Yapılma İhtimali Dağılımı (%)

Kaynak: Özen, 2017, s. 2-3

Mesleklerin gerektirdiği işler bilgisayar tarafından yapılma ihtimalinin yüksek olduğu Türkiye’de bilgisayar kullanım oranlarına bakıldığında yaş grubu arttıkça son 3 ayda bilgisayar kullanım oranının arttığı görülmektedir (Şekil 3.35). 2009 yılı itibarıyla özellikle 45 yaş altı yaş grubunun bilgisayar kullanım oranlarında ciddi artış görülmektedir. Bilgisayar, telefon ve tablet gibi cihazların yaygınlaşması ile nispeten genç olan yaş grubunun daha hızlı uyum sağladığı görülmektedir.

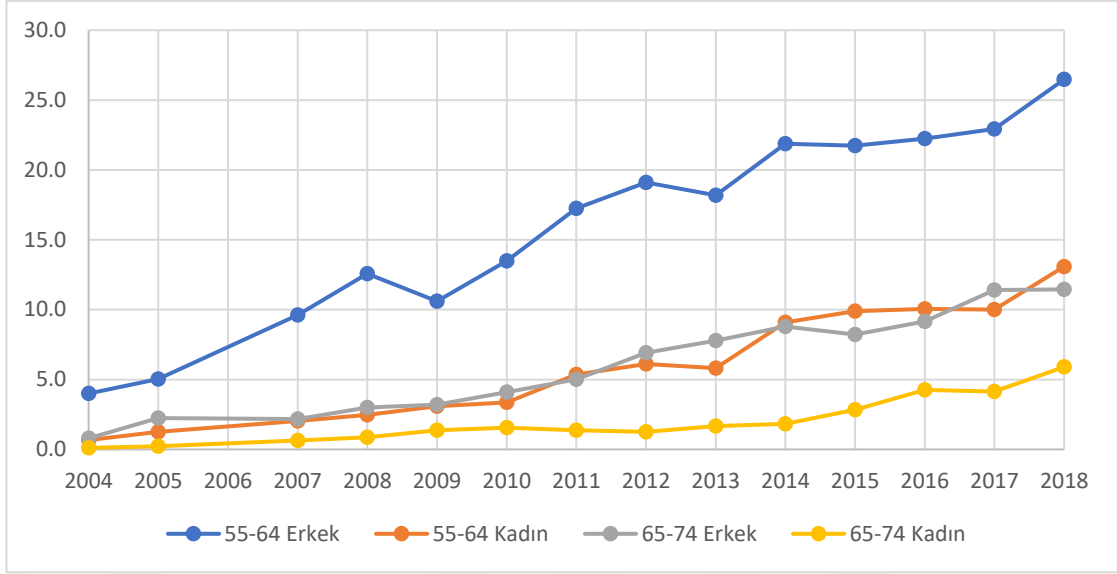




Şekil 3.35. Türkiye'de Bireylerin Son 3 Ayda Bilgisayar Kullanım Oranları 2004-2018

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2004-2018

55 yaş ve üzeri bireylerin, cinsiyete göre son 3 ayda bilgisayar kullanım oranlarına bakıldığında 55-64 yaş grubunun hem kadın hem de erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Erkekler için 55-64 yaş grubu ile 65-74 yaş grubu arasındaki fark kadınlara nispeten oldukça fazladır (Şekil 3.36). Bilgisayar kullanımı, teknolojik becerinin bir göstergesi olarak da kullanılmaktadır. Teknolojik ilerlemelerden dolayı işsiz kalanların en önemli problemi de teknolojik beceri ve uyum sorunudur. Yaşlı işgücünün bu anlamda eğitilmesi gerekmektedir.



Şekil 3.36 Türkiye'de 55-64 ve 65-74 Yaş Gruplarına Göre Son 3 Ayda Bilgisayar Kullanım Oranı 2004-2018

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2004-2018

Beceri uyumsuzluğu T.C. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) içerisinde bir sorun alanı olarak yer almaktadır. Soruna ilişkin gösterge olarak İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasa araştırmasından elde edilen verilere yer verilmektedir. İlgili araştırma verilerine göre işverenlerin eleman temininde güçlük çekme nedenlerinden ilki “gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması” gelmektedir (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 78).

Türkiye’de beceri uyumsuzluğu ve uyumsuz eşleştirme problemi her yaş grubunu etkileyen bir problemdir. Bu problemin bir çözümü olarak yaşam boyu öğrenme fırsatların genişletilmesine ve Türkiye’nin ihtiyaç duyduğu insan kaynağına yönelik eğitim ve öğretim faaliyetlerine öncelik verilmelidir. Özellikle 55 yaş ve üzeri işgücüne yönelik temel bilgisayar kullanımı ve mobil üzerinden internet kullanımı gibi dijital okuryazarlık eğitimleri kamu, sivil toplum ve özel sektörlerce verilmesi teşvik edilmelidir. Türkiye’nin iş ve işgücü yapısı gereği teknolojik ilerleme, yaşlı işgücünün istihdamını olumsuz etkilemekte ve bu etkinin şiddetini azaltmak ancak eğitim faaliyetleriyle mümkün olmaktadır.

3.4.2. Çekici Faktörler

Bu bölümde Türkiye bağlamında yaşlanan işgücünü işgücü piyasasına çeken faktörler emeklilik politikası, insan kaynakları yaklaşımı, sosyalleşme ihtiyacı ve psikolojik faktörler başlıkları altında incelenecektir.

3.4.2.1. Emeklilik Politikaları

Emeklilik politikaları yaşlanan işgücünün çalışma hayatına devam etmesi veya etmemesi ile ilgili alacağı kararı etkileyen önemli bir unsurdur. İşgücü piyasasında kalmak istemeyen fakat finansal anlamda emekliliğin yeterli olmadığını vurgulayan çeşitli araştırmalar literatürde yer almaktadır. Türkiye’de yaşlanan işgücünün emekli olduktan sonra sahip oldukları gelir emekli olmadan önceki gelirine nispeten oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir (Şimşek ve Büyükkıdık, 2013).

Emekli aylıkları ve maddi durumun yetersizliğinden dolayı ek gelir elde etme ihtiyacı, erken emeklilik uygulamaları, boş zamanın etkin kullanılamaması, çalışma gücü ve arzusunda olma gibi nedenler yaşlanan işgücünü piyasaya çeken faktörler olarak sıralanabilmektedir (Yılmaz, 1996; Salman, 2004; Şahin, 2006; Demirbilek, 2007; Oral, 2008; Şen, 2015; Baran, 2017). Bu bağlamda emeklilik politikalarına bağlı olarak yaşlanan işgücünün çalışma sebepleri sağlık, sosyo-ekonomik ve psikolojik durumlara bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

Emekliliğe ayrılmış bireylerin işgücü piyasasına yeniden dönme isteğinin arkasında yatan en önemli sebebin ekonomik olduğu çalışmalarda yer almaktadır. Emekli maaşının yetersiz olması ve bundan dolayı ek gelire ihtiyaç duyulması yaşlanan işgücünü çalışma hayatına yeniden katılımını etkilemektedir (Çakır ve diğ., 2014, s. 52; Arpacı 2014, s. 76; Şimşek ve Büyükbıdık, 2013; Erol, 2011; Denk, 2009, s. 168).

Türkiye’de bir birey emekliliğe geçişle birlikte iki temel gelir kaynağına sahip olmaktadır. Bunlardan ilki tek seferliğine ödenen ve çalıştığı yıllara karşılık verilen emeklilik ikramiyesi ve diğeri de emeklilik maaşı veya yaşlı aylığıdır. Türkiye’de emeklilerin yaşlı aylığına ilave olarak düşük oranlarda gelir kaynağı bulunmaktadır (Ak ve Közleme, 2017).

Türkiye’de emeklilerin çalışma hayatında yer alma oranları yıllara göre farklılık göstermektedir. Özellikle 2000 yılı öncesi ve sonrası yapılan çalışmalara bakıldığında 2000 yılı öncesi yapılan araştırmalarda emeklilerin çoğunluğunun çalışma hayatında

kalmaya devam ettiği görülmektedir (Yılmaz, 1996; Sarım, 1996). Yakın tarihli yapılan araştırmaların bulgularına göre ise emeklilikte çalışma durumunun daha düşük olduğu sonucu yaygındır (Denk, 2009; Çetinkaya, 2011; Çakır ve diğ., 2014).

TÜİK verilerine dayanarak yapılan bir çalışmada, Türkiye’de emeklilerin %30,6’sının çalışarak ek gelir elde ettiği ve çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu ifade edilmektedir. Çalışan emeklilerin %50,5’i kendi hesabına çalışanlardan oluşmakta ve %27,7’si ücretli/maaşlı çalışan emeklilerden oluşmaktadır (Yıldırım, 2021, s. 262).

Tablo 3.9. Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin İstihdamdaki Durumları

İstihdamdaki Durum	Toplam		Erkek		Kadın	
	f	%	f	%	f	%
Ücretli, maaşlı	757	27,7	696	27,4	61	31,1
Yevmiyeli	194	7,2	183	7,2	11	5,6
İşveren	264	9,6	243	9,6	21	10,7
Kendi Hesabına Çalışan	1284	50,5	1340	52,7	44	22,4
Ücretsiz Aile İşçisi	139	5,1	80	3,1	59	30,1
Genel Toplam	2738	100,0	2542	92,8	196	7,2

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanarak Yıldırım (2021) tarafından derlenmiştir.

TÜİK verilerine göre çalışma hayatında yer alan emeklilerin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında çoğunluğunun 55 yaşın altında olanlar tarafından oluşturduğu görülmektedir. Yaş grubu arttıkça çalışma hayatında yer alan emeklilerin sayısının da azaldığı görülmektedir (Tablo 3.10).

Tablo 3.10. Çalışma Hayatında Yer Alan Emeklilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Çalışan Emekliler	
	F	%
54 yaş altı	826	30,2
55-59	730	26,7
60-64	592	21,6
65-69	332	12,1
70-74	168	6,1
75 yaş ve üstü	90	3,3
Genel Toplam	2738	100,0

Kaynak: TÜİK 2018 yılı GYKA mikro veri setinden yararlanarak Yıldırım (2021) tarafından derlenmiştir

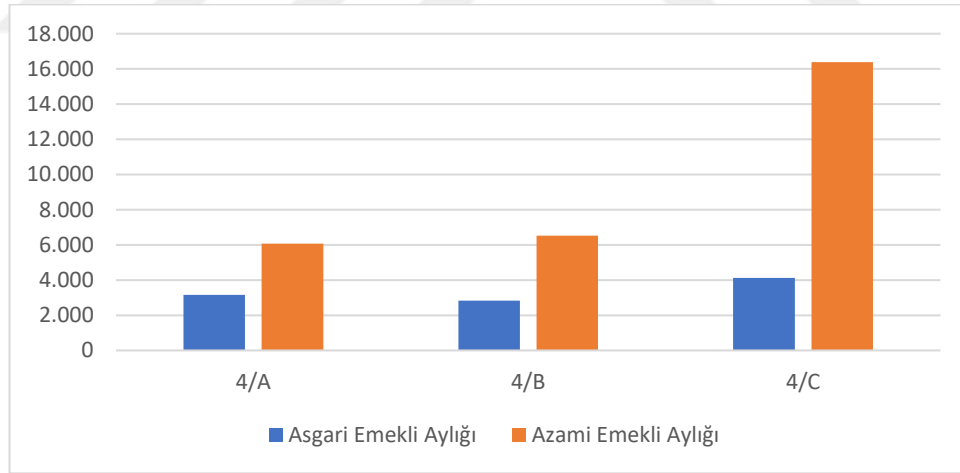
Çalışan emeklilerin mesleki kodlarına bakıldığında %36,7'si çoğunluğu oluşturmakta ve nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerine ilişkin mesleklerde yer almaktadır. Çoğunluğu oluşturan ikinci meslek kodu %16,5 ile hizmet ve satış elemanları, üçüncü grup %11,7 ile sanatlardan oluşmaktadır. Aynı veri setinden yola çıkarak emeklilerin %11'i lisans ve üstü eğitim seviyesine sahipken bu grup arasındakilerin %27'si emekli olduğu halde çalışma hayatına devam etmektedir. Lise ve dengi okul mezunu olan emekliler arasında çalışma hayatına devam edenlerin oranı ise %56,8'dir (Yıldırım, 2021, s.263).

Türkiye'de emeklilerin %35,2'si sadece emekli aylığı geliri elde etmektedir. Yani aynı veya nakdi herhangi başka bir geliri olmamaktadır. Erkeklerin üçte birinin tek gelir kaynağı emekli maaşı iken kadınların yarısından fazlası sadece emekli maaşı almaktadır. Türkiye'de sadece emekli aylığı alanların çoğunluğu 65 ve üzeri yaş grubundan oluşmaktadır (Yıldırım, 2021, s.195).

Emekliliğe hak kazanmış ve aylık bağlanmış kişilerin ilave gelire ihtiyaç duyması gelir yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Türkiye'de emekli maaşı dışında ilave gelir kaynağının neler olduğunu inceleyen çalışmalarda görüldüğü üzere tarımdan elde edilen gelirler, nakdi ücret/yevmiye geliri ve gayrimenkul geliri ilk sıralarda yer

almaktadır. Arpacı (2014) 300 emekli üzerinde yaptığı araştırmasında emekli bireylerin %34,7'sinin emeklilik sonrasında ücret getirici işte çalıştığı bulgusuna ulaşmıştır. Başka bir araştırmada emeklilerin %35'i kira geliri, %27'si çalışarak ve %17'si toprak mahsulleri geliri ile ilave gelir kaynağı oluşturduğunu göstermektedir (Çakır ve diğ., 2013, s.64-65).

Emeklilik döneminde elde edilen ilave gelirlerin başında ücret karşılığı çalışarak elde edilen gelirler yer almaktadır. Türkiye'de bireysel emeklilik ve menkul kıymet gelirleri gibi ilave diğer gelirler emekliler arasında nispeten daha düşük oranda olduğu görülmektedir (Yıldırım, 2021, s.198). Türkiye'de yapılan araştırmalara göre emeklilerin birikim/tasarruf yapma oranları düşük seviyededir (Ak ve Közleme, 2017, s. 202; AVIVASA, 2014). Bireysel emeklilik açısından değerlendirildiğinde, bu oranın düşük olması Türkiye'de bireysel emeklilik sistemlerinin yaygın olarak bilinmemesi ve yasal düzenlemelerin henüz yakın tarihe kadar yapılmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bireysel emeklilik sistemi içerisinde Otomatik Katılım Sistemi'ne 2017 yılında henüz yeni sayılacak bir tarihte geçilmiş olması bireysel emeklilik gelirinin ileriki yıllarda artacağı söylenebilir.



Şekil 3.37. Türkiye'de Sigorta Tahsis Türüne Göre Asgari ve Azami Emekli Aylıkları (Ocak-Haziran 2022)

Kaynak: SGK, Mali İstatistiklerinden yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.
http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri e.t. 05.07.2022

Türkiye'de emekli maaşları SSK (4/a), BAĞ-KUR (4/b) ve Emekli Sandığı (4/c) mensuplarına göre de farklılık göstermektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu – Ocak-Haziran 2022 verisine göre asgari emekli aylığı 4/a için 3.166 TL, 4/b için 2.835 TL ve

4/c için 4.124 TL olarak gerçekleşmiştir. Azami emekli aylıkları ise 4/a için 6.067 TL, 4/b için 6.517 TL. ve 4/c için 16.376 TL olarak gerçekleşmiştir. SSK ve BAĞ-KUR emeklilerin Emekli Sandığı'na göre daha az emekli geliri elde ettikleri görülmektedir (Şekil 3.37).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda meslek grubu fark etmeksizin emekliler emekli maaşlarının yetersiz olduğunu değerlendirmektedir. Örneğin Denk (2009) İstanbul’da gerçekleştirdiği araştırmasında emeklilerin %92’sinin, Şahin (2006) ise Şanlıurfa’daki araştırmasında emeklilerin %98,4’ünün emekli aylıklarını yetersiz buldukları sonucuna ulaşmışlardır.

TÜİK tarafından gerçekleştirilen Yaşam Memnuniyeti Araştırmaları verilerine yaralanan Yıldırım (2021), emekliler arasında emekli maaşlarının yeterli olduğunu belirtenlerin oranının 2014 yılında %17,9 iken 2016 yılında %20’ye çıktığı ve yeniden azalarak 2018 yılında %18,8’e gerilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca Yıldırım (2021) emeklilerin sosyo-demografik göstergeleri dikkate alınarak yaptığı incelemesinde, cinsiyete göre kadınlar, yaş gruplarına göre 65 yaşın altındakiler, eğitim durumlarına göre yükseköğretim mezunları, konut mülkiyetine göre kiracılar ve hanehalkı gelirini yetersiz görenler emekli maaşlarını çok daha yüksek oranlarda yetersiz görmektedirler.

3.4.2.2. İnsan Kaynakları Uygulamaları

Organizasyonlar içerisinde İnsan Kaynakları (İK) birimi işe alma, işten çıkarma, eğitim, geliştirme, yükselme, disiplin, iş tanımı ve emeklilik gibi önemli kararları alan ve uygulamaya döken bir birimdir. İK biriminde çalışan sorumluluk alan çalışanlara da İK Uzmanı denilmektedir. Daha önceleri çalışan personelin özlük haklarını düzenleyen ve takip eden bir birim olarak görevini yerine getirirken günümüzde çalışanla ilgili çok yönlü görev ve sorumluluklara sahip birim olarak firmalarda yer bulmaktadır (Tonus ve Oruç, 2012, s. 156).

İK’nın en önemli fonksiyonlarından birisi işe alım fonksiyonudur. Doğru işe doğru kişiyi etik kurallar çerçevesinde sağlamak oldukça önemlidir. İşe alım sürecinde takınılan tavır, yöntem ve üslup şirket kültürünü de yansıttığı için önem arz etmektedir.

Eğitimde fırsat eşitliği ilkesi İK ilkeleri arasında yer almaktadır. Bu ilke doğrultusunda işyerinde verilecek eğitimden kıdem veya kişisel özelliğe göre ayırım yapılmaksızın

eşit koşullarda herkesin faydalanması sağlanmalıdır (Sabuncuoğlu, 2005, s.131). Ancak uygulamada yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla daha az eğitim faaliyetlerine katıldığı görülmektedir. Bunun temel sebebi olarak yaşlı çalışanın daha kısa süreli bir çalışma hayatı beklentisine sahip olduğu varsayımdır (Özen Kutanis ve Ulu, 2016, s.366).

Yaşlı çalışanlar çalışma yaşamında ve işyerinde etik dışı davranışlara maruz kalabilmektedir. Özellikle işe alım, eğitim ve terfi gibi konularda yaşlarından dolayı ayrımcılığa uğrama durumları ‘yaş ayrımcılığı’ başlığı altında incelenmiştir. Kuruluşlar, sosyal imajı ve güvenilirliğini güçlendirmek, çalışanların etik değerlere bağlılığını sağlamak, örgüt yapısında veya kültüründe ortaya çıkan değişimlere ayak uydurmak, toplumsal veya yasal düzenlemelere uygun ahlaki normlar geliştirmek ve etik dışı davranışları engellemek amacıyla etik kodlar veya etik kurallar oluştururlar (Hitt, 1990, s. 191).

İnsan kaynakları uygulamaları açısından bakıldığında firmaların sahip olduğu ve erişilebilir olan etik kodlar veya etik kurallar metni bu ve benzeri etik dışı davranışları en aza indirmeyi amaçlamaktadır. Çünkü etik dışı davranışlar, örgüt içerisindeki çatışmayı arttırmakta, örgüt kültürünü ve bağlılığını zayıflatmakta, performans ve motivasyonu düşürmektedir (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 96).

Etik kod belgeleri içerisinde işgücünün dili, dini, ırkı, rengi, medeni hali, siyasi görüşü, cinsel yönelimi, mezhebi, engellilik durumu ve yaşı dolayısıyla ayrımcılık uygulanmayacağına dair ifadeler yer verilmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren 26 kurumsal şirketin etik kod belgelerini incelendiğinde yoğunlukla geçen ifadeler Tablo 3.11’de yer verilmiştir. Buna göre 26 şirketten sadece 15’inde ‘yaş’ ifadesi doğrudan geçmektedir.

Tablo 3.11 Türkiye’deki Bazı Şirketlerin Etik İlkelerinde Ayrımcılık Bahsinde Yer Verilen Kavramlar

Sıra	Kuruluş	Din	Dil	İrk	Cinsiyet	Renk	Siyasi Görüş	Cinsel Yönelim	Medeni Durum	Mezhep	Engellilik	İnanç	Yaş
1	ENKA	x	x	x	x	x		x			x		
2	ŞOK	x	x	x	x	x	x		x		x		x
3	SABANCI		x	x	x	x	x			x	x	x	x
4	Kayseri Şeker A.Ş.	x	x	x	x	x				x			
5	İKEA	x		x	x		x						
6	STFA Yatırım Holding	x		x	x							x	
7	Abdiİbrahim	x		x	x	x		x	x		x	x	
8	AKFEN	x	x	x	x								x
9	BİAS Müh.	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
10	BORUSAN	x		x	x	x						x	
11	COCACOLA	x		x	x	x					x		
12	DİTAŞ AŞ.	x	x	x	x	x				x			x
13	DOĞUŞ Otomotiv	x	x	x	x	x					x		x

Tablo 3.11'in Devamı

14	Eczacıb aşı	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x
15	HALKB ANK	x	x	x	x					x	x		
16	İnci Holding	x	x	x	x	x					x		x
17	Kartal Halı AŞ.	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
18	Kibar Holding	x	x	x	x								
19	LORAE L	x		x	x		x	x	x		x	x	x
20	Orhan Holding	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x
21	OYAK Çimento	x	x	x	x								
22	OYAK	x	x	x	x	x	x				x	x	x
23	SOYYİ ĞİT Grup	x	x	x	x			x	x		x		x
24	Türk Teleko m	x	x	x	x		x		x	x		x	x
25	Ülker	x	x	x	x			x	x		x		x
26	Zorlu Holding	x	x	x	x			x					

Kaynak: Şirketlerin etik kod belgeleri incelenerek yazar tarafında oluşturulmuştur.

Elbette ayrı bir inceleme konusu olarak çok daha fazla şirketin etik kod belgeleri incelenebilir fakat yaş ayrımcılığına dair yasal bir düzenleme ve bir yaptırım söz

konusu olmadığından dolayı şirketlerin yaş ayrımcılığını etik kod veya davranış normları içerisinde yer vermemeleri anlaşılabilir bir durumdur.

3.4.2.3. Sosyalleşme İhtiyacı

İşgücü piyasasına çeken faktörlerden bir diğeri de bireyin sosyalleşme ihtiyacı hissetmesidir. Geleneksel çalışma hayatı bireye sadece gelir kazandırmamakta aynı zamanda sosyal bir çevre edinmesine de katkı sunmaktadır. Sosyal çevre, aile ve akraba ilişkileri kişinin sosyalleşme ihtiyacını karşılayan önemli faktörlerdir. Çalışmalar göstermektedir ki çalışma ortamı önemli bir sosyalleşme imkânı sunmaktadır.

Sosyalleşme ihtiyacını karşılayamadığı için işgücü piyasasına geri dönen kişilerin varlığı sosyalleşme ihtiyacının etkin gücünü göstermektedir. Şanlıurfa ilinde yapılan bir araştırmada emeklilerin sosyal ilişkilerinin zayıflığı ve boş zaman etkinliği yokluğu nedeniyle çalışma hayatına geri döndüğü bulgusuna ulaşılmıştır (Çakır ve diğ., 2014).

Emekliler üzerinde yapılan bir araştırmada emeklilerin %75,5 ile büyük bir çoğunluğun emeklilik sonrası sosyal ilişki düzeylerinde azalma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Sevim ve Şahin, 2007). Başka bir araştırmada ise emeklilerin yaklaşık %50'sinin sosyal ilişkilerinin azaldığı, %34'ünün herhangi bir değişim yaşamadığı ve %16'sının sosyal ilişkilerinin daha iyiye gittiği tespit edilmiştir (Denk, 2009, s.179). Ev dışında sosyal çevre ile zaman geçirme oranı emeklilerde %78,6 iken çalışanlar da %84,1 olduğu TÜİK 2018 yılına ait istatistiklerde yer almaktadır (Yıldırım, 2021, s. 238).

Aile ile zaman geçirme de sosyalleşmenin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bir şekilde çalışma hayatı içerisinde olmayıp evinde zaman geçirenlerin aile ilişkilerinin olumsuz etkilendiğine dair bulgular literatürde yer almaktadır. Özellikle alt gelir grubuna mensup emekliler üzerinde yapılan bir araştırmada, vakitlerinin çoğunluğunu evde geçirmelerinden dolayı aile içi huzursuzluğun arttığı tespit edilmiştir (Denk, 2009, s. 193).

Emekli olduktan sonra çalışma arkadaşlarıyla iletişimi azalanların sosyal ilişkilerinin de azaldığı görülürken emeklilikten sonra başka bir işte çalışmanın ve kurulan yeni ilişkilerin sosyalleşmeyi arttırdığı görülmüştür (Şimşek ve Büyükbıdık, 2013).

Sosyalleşme ihtiyacını gidermenin diğer bir yolu da gönüllü faaliyetlere katılmaktır. Boş zaman değerlendirilmesi olarak da görülen gönüllülük faaliyeti zinde olmak, arkadaş edinmek ve sosyalleşmek, öz-saygı gibi nedenlerden dolayı tercih edilmektedir (Yazıcıoğlu, 2010: 57-65).

3.4.2.4. Psikolojik Faktörler

Yaşlanma ile psikolojik değişimler meydana gelebilmektedir. Özellikle yaşlılık emeklilikle ilişkilendirildiği için yaşanan işgücüne yönelik emeklilik beklentisi toplumda oluşmaktadır. Yaşlı işgücünün de emekli olmaya yönelik alacağı kararı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Psikolojik faktörler bunların başında gelmektedir. Çünkü ekonomik, sosyal ve sağlık gibi faktörlerin hepsi bir şekilde olumsuz veya olumlu yönde yaşlı işgücünün psikolojisini etkilemektedir. Bu bağlamda yaşanan işgücü psikolojik durumuna göre işgücü piyasasında devam etme veya işgücü piyasasından ayrılma kararı verebilmektedir.

Ekonomik nedenlerden bağımsız olarak sadece çalışma isteği ve arzusundan dolayı yeniden işgücü piyasasına giriş yapanların varlığı da bazı araştırmalarda yer almaktadır. Örneğin Denk (2009, s.168) yaptığı araştırmasında BAĞ-KUR emekliler ile serbest çalışanların “mevcut işlerindeki faaliyetlerini devam ettirme arzularında olmaları” yeniden çalışma nedenleri arasında yer almaktadır. İş yaşamında daha uzun yıllar kalabileceği inancını taşıyarak (Erol, 2011, s.95) veya üretken olmayı isteyerek (Çakırve diğ., 2015, s.228), ekonomik durumdan bağımsız bir şekilde çalışma hayatına dönenler de bulunmaktadır.

Türkiye üzerine yapılan araştırmalarda genel itibarıyla erken emekliliğe ayrılmış bireylerin çok fazla olması nedeniyle çalışma gücü ve isteğinde olan ve bu sebepten çalışma hayatına dönen bireyler oldukça fazladır. Örneğin 2005 yılında emekliliğe ayrılmış SSK ve T.C. Emekli Sandığı için ortalama yaş 50, BAĞ-KUR için ise 53 olduğu belirtilmektedir (Baran, 2017, s. 9; Şen, 2015, s. 316).

Emekli olduğu halde çalışma hayatına devam edenlerin yani emeklilikte gelir getirici bir işte çalışanların, emeklilikte çalışmayanlara göre yaşam kalitelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedenleri arasında sosyal hayata daha fazla katılım ve yaşlılığa olan olumlu algılama olduğu belirtilmektedir (Sözen, 2014, s. 64-65).

Emeklilikle birlikte üretkenlik ve gelirin azalması, statü kaybının yaşanması bireylerde olumsuz anlamda psikolojik değişim meydana getirmektedir. Yapılan çalışmalarda öne çıkan sonuçlara göre kızgınlık, değersiz hissetme, umutsuzluk, yalnızlık, depresif, endişeli gibi duygular olumsuz psikolojik değişimler arasında yer almaktadır (Ak, 2016; Arpacı, 2014; Çelik ve diğ., 2017; Erol, 2011; Kurt, 2008; Yalçın ve Özmen, 2019). Söz konusu olumsuz psikolojik değişimin yanında emeklilikle birlikte özgürlük, aile ile daha fazla vakit geçirme, sosyalleşme fırsatı gibi olumlu psikolojik değerlendirmelerin de vurgulandığı çalışmalar da mevcuttur (Yıldırım, 2021, s. 224).

Yaşlanan işgücünün çalışma hayatının bitmesi ve emeklilik dönemine girmesi ile psikolojik durumun olumsuz yönde değiştiği sonucuna ulaşan çok sayıda çalışma yer almaktadır. Örneğin Özer ve diğ. (2009, s.561) çalışmayanlar ve emeklilerin depresyon seviyelerini, kısmi veya tam zamanlı çalışanlara nispeten anlamlı derecede yüksek bulmuşlardır. Koçak ve diğ. (2018) İstanbul ili özelinde yaptığı ve Ateş'in (2015) 199 emekli ile gerçekleştirdikleri araştırmasında depresyon seviyelerinin çalışma durumundan bağımsız olmadığını, çalışan yaşlılarda/emeklilerde depresyon seviyelerinin, işsizlere ve çalışmayanlara göre daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir.

Yaşın ilerlemesi veya emeklilikte geçirilen süreler de psikolojik faktör olarak etkili olmaktadır. Emeklilerde yaş ilerledikçe depresyon ihtimalinin arttığı özellikle 61 yaş ve üzeri olan emeklilerin daha genç olanlara oranla depresyon ihtimalinin fazla olduğu tespit edilmiştir (Ateş, 2015, s. 46). Bir başka çalışmada 55-64 yaş grubundaki emeklilerin psikolojik durumlarının 75 yaş ve üzerinelere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Kurtkapan, 2019, s.127).

Cinsiyet bağlamında değerlendirildiğinde çalışmayan kadın emeklilerin en yüksek depresyon düzeyine sahip olduğu bulgusuna sahip çalışmalara da rastlanmaktadır. Fakat bu bulgunun aksine çalışma hayatının stresinden sonra emekliliğin psikolojik olarak kadınlara iyi geldiğini ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Denk, 2009, s. 214). Başka bir çalışmada emekli kadınların ailevi rollerinin psikolojik sağlık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Şahin, 2006, ss.91-92).

Yaşlılıkta ve emeklilikte psikolojik durumun meslek ve eğitim seviyesi açısından da farklılaştığı görülmektedir. Eğitim seviyesi düşük olanlarda depresyon seviyesinin yüksek olduğu (Can ve diğ., 2008; Denk, 2009) çalışmaların aksine eğitim seviyesi yüksek olan emeklilerin psikolojik durumlarının olumsuz olduğu sonucuna ulaşan

alışmalar da vardır (Sevim ve Şahin, 2007). Fakat söz konusu çalışmaların aksine Ateş (2015, s.48) eğitim durumunun emeklilikte psikolojik sağlık üzerinde herhangi bir etkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Fiziksel sağlık durumu psikolojik sağlığı da etkilemektedir. Fiziksel sağlık durumunun kötü olduğunu belirtenler ve birden fazla kronik rahatsızlığı olan emeklilerin psikolojik sağlığının daha kötü olduğu tespit edilmiştir (Ateş, 2015, s.52).

Emekliliğe hak kazanarak çalışma hayatından ayrılanların karşılaştığı en önemli sorunlardan bir tanesi de gelir seviyesinin düşmesidir. Emeklilikte gelir durumunun düşük olmasının psikolojik yansıması neticesinde psikolojik sağlığın olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilerde kişisel gelirin artmasıyla depresyon düzeyinin azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır (Yalçın, 2017; Şahin Baltacı ve Selvitopu, 2012; Üçüncü, 1995). TÜİK tarafından 2018 yılında yapılan yaşam memnuniyeti araştırmasına göre çalışanlara göre emeklilerin geleceğinden umutsuz ve yaşamdan mutsuz oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Yıldırım, 2021, s. 234).

Yaşlı işgücünü piyasadan itici ve piyasaya çekici faktörlerin hem genel hem de Türkiye açısından inceledikten sonra yaşlı işsizliğinin nedenleri üzerine odaklanılacaktır. Yaşlı işsizliğine etki eden çeşitli faktörler bulunmakla birlikte literatürde yaygın olarak yer bulan bazı göstergelerin yardımıyla nedensellik ilişkisinin varlığı incelenecektir.



4. YAŞLI İŞSİZLİĞİ ÜZERİNE AMPİRİK BİR İNCELEME

4.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Bu çalışma, yaşı itibarıyla emekli olmaya hak kazanamamış, uluslararası kuruluşların “yaşlı işgücü” olarak nitelendirdiği 55-64 yaş grubu kişilerin işsizliğine yönelik ampirik bir çalışmadır. Bu noktada medyan yaştan yükseldiği, çalışma çağı nüfusun 65 yaşa doğru yoğunlaşmaya başladığı işgücü piyasasında yaşlı işsizliğinin nedenlerini anlamak önem arz etmektedir. Çalışmanın bulguları yaşlı işsizliğinin nedenlerini anlamak ve nedenleri ile mücadele edilecek politikaları belirlemek adına yararlı olacaktır.

Araştırmanın amacı, yaşlı işsizliği ile seçilmiş bazı faktörler arasındaki nedensellik ilişkisini ortaya koymaktır.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın dört temel hipotezi bulunmaktadır. Bunlar:

H_1 : Kamu sağlık harcaması yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_2 : Eğitim seviyesi yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_3 : Kişi başına düşen milli gelir yaşlı işsizliğinin nedenidir.

H_4 : Teknolojik ilerleme yaşlı işsizliğinin nedeni değildir.

Bu hipotezlerin kurulmasının arkasında yatan temel düşünceleri oluşturan ilgili literatüre başlıklar halinde aşağıda yer verilmiştir.

4.2.1. Kamu Sağlık Harcamaları ve Yaşlı İşsizliği

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1980 tarihli ve 162 nolu Yaşlı Çalışanların Çalışma Koşulları Hakkında Tavsiye Kararı işgücü piyasasında yaşlı çalışanlara yönelik uygun iş ve çalışma şartları sağlanabilmesi için mevzuat gelişimi ve sosyal politika bağlamında ulusal düzeyde üçlü sosyal taraflara işaret eder. Tavsiye, yaşlı çalışanların eğitime erişim, istihdam sağlamak gibi olanaklardan bahsederken aynı zamanda yaşlı çalışanların sağlık durumunun da gözetilmesine yer vermektedir (Özen ve Özbek, 2017). Çünkü yaş ilerlemesi ile kişide yaşa bağlı olarak fiziksel ve zihinsel uyum zorlukları meydana gelebilir. İşveren bu şekilde uyumsuz bir çalışanı işe almayı

istemeyeceğinden kişi kendisine uygun bir iş olanağı bulamayacaktır. Bundan dolayı sağlık ve istihdam arasında bir ilişkiden söz edilebilmektedir.

Hastalanma, yaşlı çalışanlar arasında sık rastlanan bir durumdur. Yapılan işlerin yoruculuğu ve riski, solunan kimyasalın veya herhangi bir maddenin zehirli oluşu çok sayıda çalışanı etkilemektedir (Hofman, 2012). Yaşla birlikte kronik rahatsızlıklar da artmaktadır ve esasında yaşın kendisi bir sağlık riski faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bu değiştirilemez bir gerçek olsa da sağlıklı bir yaşamla ve sağlık hizmetlerine kolay erişim ile geciktirilebilir.

Arrow (1996) sağlık ve işsizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında kötü sağlığın istihdam için bir risk oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak yabancı ve kadın işgücü söz konusu olduğunda kötü sağlığın işsizlik üzerinde olumsuz etkisi olduğu ayrıca sonuçlar arasında yer almaktadır.

Bound ve diğ. (1999) sağlık ve işgücü durumu üzerine yaptıkları çalışmalarında hem erkek hem de kadınlarda sağlığın işgücü üzerinde belirleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır. Sağlık durumu zayıf olan yaşlı işgücünün iş bulmada zorlandığı ve işten ayrılarak emeklilik kararı verdiği sonucuna yer vermektedir.

Cai (2010) sağlık ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında sağlığın işgücüne katılım üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak işgücü durumundan sağlığa doğru ters etkinin cinsiyete göre farklılaştığı sonucuna da yer verilmektedir.

Stewart (2001) sağlığı kötü olan bireylerin işsiz kalma olasılığının yüksek olduğu hipotezini sınamış çalışmada hastalık nedeniyle işten çıkarılma ve bildirilen sağlık durumunu veri olarak kullanmıştır. Çalışmada, hem hastalık nedeniyle işine son verilen hem sağlığı iyi olmadığını bildiren bireylerin uzun işsizlik sürelerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada sağlık durumu iyi olmayan yaşlı bireylerin daha uzun işsizlik sürelerine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Browning ve diğ. (2006) firma kapanması veya küçülme nedeniyle istemsiz iş kaybı ve stresle ilişkili sağlık arasındaki ilişkiyi Danimarka özelinde inceledikleri çalışmalarında, iş kaybının stresle arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar aynı zamanda yaşlı işgücü için de geçerli olduğu çalışmada yer almaktadır.

Böckerman ve Ilmakunnas (2009) Finlandiya için yaptıkları çalışmalarında işsizlik ve sağlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cai ve Kalb (2006) sağlık ve işgücüne katılım arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sağlık ile işgücüne katılım arasında, yaşlı erkek ve genç kadınlar için anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Fanti ve Gori (2011) sağlık ve yaşlı işgücü verimliliği arasında güçlü bir ilişki olduğunu tespit ederken, Chakraborty (2004) kamu sağlık harcamalarının yaşam süresi üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Van der Wel (2011) sağlık ve istihdam arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, kötü sağlığın düşük eğitim seviyesi ile birleştiğinde işgücü piyasasında uzun süreli dezavantajlılık riski oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca kötü sağlığın ileri yaş gruplarının istihdam durumunu genç gruplara nispeten daha fazla etkilemesine karşılık, ek kaynaklara sahip olamayabilecekleri için sağlığın kötü olmasının olumsuz etkileri genç gruplar arasında daha önemli olduğu belirtilmektedir.

Yaşlı işgücünün sağlıklı olması ve çalışma gücüne sahip olması emeklilik kararlarını da etkilemektedir. Sağlık durumu iyi olmayan ve çalışma gücünde azalma meydana gelen çalışanlar emekli olmayı tercih ederken, tersi durumda daha uzun yıllar çalışmaya istekli oldukları görülmektedir (Öztepe ve Kıvılcı, 2019).

Ghosheh ve diğ. (2006) İsveç'te 50-55 yaş aralığındaki mavi yakalılar üzerine yaptıkları bir araştırmada; erkeklerin %46'sı, kadınların %50'si "emeklilik yaşına kadar çalışmayı sürdürebilmek için işin fiziksel taleplerinin değiştirilmesi" gerektiğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, kişilerin emeklilik hakkını elde edene kadar çalışmaya devam etmeleri işin fiziksel taleplerine bağlıdır.

Erwin ve diğ. (2012) kamu sağlık harcamalarının etkinliği ölçmek için yaptıkları araştırmada, kamu sağlık harcamalarındaki her %10'luk artış için ölüm oranlarının %1,1 ile %6,9 arasında düştüğü sonucuna ulaşmışlardır. Becker ve diğ. (1998) bir eyalette daha yüksek kamu sağlık harcamasının, eyalet düzeyindeki nüfus sağlığı sonuçlarının iyileştirilmesiyle ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Erwin ve diğ. (2011) 1997 ve 2005 yılı verilerini ve 12 yerel sağlık departmanı harcamalarını kullanarak eyalet düzeyinde sağlık harcamalarının ve nüfus sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre sağlık harcamalarındaki

artışın nüfus sağlığı üzerinde ve özellikle bulaşıcı hastalıkların düşüşünde önemli etkiye sahiptir.

Mays ve Smith (2011) yaptıkları araştırmada, kamu sağlık harcamaları ile bebek ölümleri, diyabet, kardiyovasküler hastalık ve kanser ölümleri dahil olmak üzere çeşitli nüfus sağlığı sonuçları arasında önemli pozitif ilişkiler olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Kamu sağlık harcaması ve nüfus sağlığı üzerine yapılan ve olumsuz ilişki bulan nadir çalışmalardan biri Wisconsin’de Boeke ve diğ. (2008) tarafından yürütülen çalışmaya aittir. Bu çalışmada yalnızca iki değişkenli korelasyon analizi kullanılmasına rağmen bulgular, yüksek halk sağlığı harcamalarının daha kötü nüfus sağlığı sonuçları ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Tüm bu bulgular değerlendirildiğinde kamu sağlık harcamalarının toplum sağlığı üzerinde ve sağlığın da istihdam edilebilirlik üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Buradan yola çıkarak,

H₁: Kamu sağlık harcamaları yaşlı işsizliğinin nedenidir.

4.2.2. Eğitim ve Yaşlı İşsizliği

Yaşlı işgücünün istihdamını etkileyen önemli faktörlerden biri de eğitim seviyesidir. Eğitim ve istihdam arasındaki pozitif ilişki özellikle artan teknolojik üretim teknikleri nedeniyle daha da önemli hale gelmiş ve nitelikli işgücüne ihtiyacı da arttırmıştır (Günaydın, 2018, s. 10).

Yaşlı çalışanların öğrenim düzeyleri daha genç yaş gruplarına göre düşüktür (Gündoğan, 2001). Düşük eğitim seviyesi yaşlı çalışanların işgücü piyasalarında daha az kalmalarına neden olmaktadır. Eğitim seviyesi düşük olan çalışanlar, yetersiz özerklik, düşük iş tatmini ve takdir duygusu ile işgücünden dışlanmış hissedebilmekte ve bundan dolayı erken emeklilik kararları da alabilmektedir (Günaydın, 2018, s. 10).

Katz ve Murphy (1992), çalışma hayatında yaşanan teknolojik ilerlemelerin eğitim seviyesi düşük yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi düşük genç işçilerden ortalama olarak daha az zarar görürken, eğitim seviyesi yüksek yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi yüksek genç işçilerden daha az fayda sağladıkları sonucuna ulaşmıştır.

Disney ve Hawkes (2003) istihdam oranlarının, eğitim seviyesi daha yüksek olan tüm yaş gruplarında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, yaş grupları arasında ekonomik kazanç bakımından farklılıklar olduğu görülmektedir. Örneğin, farklı eğitim geçmişlerine sahip işçiler arasındaki kazanç farklılıklarının yaşlandıkça daha belirgin hale gelme eğiliminde olduğuna dair bazı kanıtlar bulunmaktadır (Ehrenberg ve diğ., 2011).

Raemdonck ve diğ. (2012) eğitim ile istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, eğitim ile istidam arasında anlamlı ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Stenberg ve diğ. (2012) yetişkin eğitiminin emeklilik kararı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, eğitimin işgücüne katılımdan emekliliğe geçiş zamanlaması üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı, eğitim ve istihdam ilişkisinin zayıf olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yaşlı çalışanların düşük eğitim seviyeleri, emeklilik sonrasında ya da işsiz kalmaları durumunda tekrar işgücü piyasasına girmek istemeleri durumunda iş bulmalarını zorlaştırmaktadır (Günaydın, 2018, s. 10). Eğitim ile ilgili olarak yaşlı çalışanların genel eğitim düzeylerinin düşük olmasının işgücü piyasalarında dezavantajlı olmalarına etki etmesinin yanı sıra istihdamda eğitim fırsatlarından yararlanma durumlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Yaşlı çalışanlar kısa süre içerisinde işgücünden ayrılacakları düşüncesiyle eğitim faaliyetlerine katılmakta isteksiz olabilmektedirler (Zboralski-Avidan, 2014, s. 15'ten akt. Günaydın, 2018, s. 7; Kutanis ve Ulu, 2016, s. 366). Bunların yanı sıra Hotopp (2005) tarafından 50 yaş ve üzeri çalışanlar için yapılan araştırmada eğitim seviyesi ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Wahler ve diğ. (2014) Danimarka özelinde yaptıkları çalışmalarında, yetişkin eğitiminin (özellikle mesleki lise eğitiminin) işsizlik riskini azalttığını ve işsizlerin yeniden istihdam şansını arttırdığını tespit etmişlerdir. Fakat bu çalışmanın aksine de Vilhane ve Gamund (2014) İspanya üzerinde yaptıkları çalışmalarında böyle bir etkiye rastlamadıkları araştırma bulgularında yer almaktadır.

Barbieri ve diğ. (2014) ise İtalya'da yetişkin eğitiminin işsizliği azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca Csanádi ve Csizmady (2014) Macaristan'da örgün yetişkin eğitiminin işsizlik süresini kısalttığını bulmuşlardır.

Yapılan çalışmaların ulaştığı sonuçlardan yola çıkarak hipotezimizi şu şekilde oluşturuyoruz;

H₂: Eğitim seviyesi yaşlı işgücü istihdamının nedenidir.

4.2.3. Kişi Başına Düşen Milli Gelir ve Yaşlı İşsizliği

İstihdam ve gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) ile ilişki kuran ve istihdamın GSHY değişimine karşı duyarlılığını ölçen çalışmalar işgücü piyasaları hakkında önemli bilgiler sağlamaktadır. İstihdamın GSYH ile incelenmesi, bir ülkedeki ekonomik büyümenin, işgücü verimliliği ve istihdamdaki kazanımlarla veya ikisi arasındaki denge hakkında fikir vermektedir.

Kitov ve Kitov (2011), en gelişmiş ülkelerde istihdam oranı ile kişi başına düşen GSYH arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, değişkenler arasında Avustralya ve Japonya’da yüksek bir ilişki bulmuştur.

Pianta ve diğ. (1996), Kanada hariç G7 ülkeleri için bazı sektörlerdeki yapılanmanın büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi azalttığını yalnızca ABD ve Almanya’da büyüme ve istihdam arasında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir

Lee (2000), OECD ülkeleri üzerine yaptığı araştırmasında büyüme ve istihdam arasındaki ilişkinin zamanla istikrarlı olmadığı fakat büyümenin istihdam üzerindeki etkisinin hala geçerli olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Döpke (2001), 1970-1999 dönemi için 18 ülke üzerinde yaptığı çalışmada büyümenin istihdam yoğunluğu üzerinde odaklanarak büyüme ve istihdam arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Barışık ve diğ. (2010), 1988-2008 yılları arası Türkiye için yaptıkları çalışmada iktisadi büyümenin istihdam yaratmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Sodipe ve Ogunrinola (2011), istihdam artış oranı ile GSYH büyüme oranı arasında negatif bir ilişki gözlemlemiştir.

Aksu (2017), yaptığı çalışmada ekonomik büyüme ile istihdam arasında kısa dönemde bir ilişkiye rastlamazken, uzun dönemde istihdam ve iktisadi büyüme üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kırca ve Subaşı Ertekin (2020), en hızlı büyüyen gelişmekte olan ülkeler (E7) olarak Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya, Meksika, Türkiye ve Rusya üzerine yaptığı çalışmalarında, E7 ülkelerinde GSYH uzun dönemde istihdam oranını etkilediğini tespit etmiştir. Etkinin ülkeden ülkeye farklılaştığı ayrıca ifade edilmiştir.

Lindh ve Malberg (1999,2009) OECD ülkeleri için, yaş dağılımlarındaki değişikliklerin ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini araştırmış ve 50-64 yaş grubunun payındaki artışlar arasında pozitif, 65 yaş ve üzeri yaş grubunun payındaki artışlarla negatif bir ilişki bulmuştur.

Hotopp (2005) yaptığı çalışmada 50 yaş ve üstü kişiler için GSYİH ve istihdam oranı arasında yüksek ve pozitif bir korelasyon tespit etmiştir. İlişkinin pozitif olması iki verinin de aynı anda arttığı anlamına gelmektedir.

Persson (2004) ABD’de 1930 ile 2000 yılları arasında kişi başına düşen milli gelir artışı ile 0-14 ve 65 yaş üstü nüfus paylarındaki artışlar arasında negatif ilişki bulmuştur. Aynı şekilde Aksoy ve diğ. da (2019) genç ve yaşlı paylarındaki artışın OECD ülkeleri için uzun vadede azalan ekonomik büyüme ile sonuçlandığını bulmuşlardır.

Aiyar ve diğ. (2016) Avrupa ülkeleri için, işgücü yaşılanması ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiyi 1950-2014 yıllarına atı verileri kullanarak incelemişlerdir. Bulgular arasında, işgücü yaşılanmasının çalışan başına çıktıyı önemli ölçüde azalttığını bulmuşlardır. 55-64 yaş grubu işgücü payındaki %5’lik bir artış, işgücü verimliliğinde yaklaşık %3’lük bir düşüşle ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bloom ve diğ. (2008) Asya ülkeleri üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma çağı nüfus payındaki azalmanın ve yaşlı bağımlılık oranındaki artışın ekonomik büyüme ile negatif ilişkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer sonucu Dao (2012) gelişmekte olan ülkeler için bulmuştur.

Feyrer (2008) gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere 1960 ve 1990 yılları arasındaki verileri kullanarak, işgücü yaş yapısı ile üretkenlik artışı arasında ters U şeklinde bir ilişki bularak 40-49 yaşlarının zirve yaptığını bulmuştur. Aynı şekilde OECD ülkeleri için Werding (2008) ve Japonya için Liu ve Westlius (2016) tarafından da toplam faktör üretkenliği için (ters U) 40-49 yaş grubunun zirve yaptığını bulmuştur.

Burtless (2013), işgücü verimliliğinin bir ölçüsü olarak ortalama kazanç alındığında, yaşlı insanların üretken görüldüğünü, çünkü işgücüne katılımlarının ve kazançlarının genç meslektaşlarına göre daha hızlı arttığını göstermektedir.

Genel olarak, literatür, yaşlı insanların nüfus içindeki payındaki artışın, çeşitli ülke ortamlarında kişi başına düşen GSYİH büyümesi ve işgücü verimliliği ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Yaş ve ekonomik büyüme arasındaki ters U-şeklindeki ilişki, 40'lı yaşlarında zirveye ulaşıyor ve sonrasında düşüşe geçiyor.

H₃: Kişi başına düşen milli gelir yaşlı işsizliğinin nedenidir.

4.2.4 Teknolojik İlerleme ve Yaşlı İşsizliği

Teknolojik ilerlemeler çalışma hayatına etki eden ve çalışmanın şeklini önemli manada değiştiren bir fenomendir. Genel olarak, yaşlı kişilerin teknoloji ile arasının olmadığı düşüncesi yaygındır. Bu düşünce çalışma hayatında da kendisine yer bularak yaş ayrımcılığı problemini daha da yaygın hale getirmektedir.

Yaşlı çalışanların teknolojik yetenekler konusunda farklı bir güven düzeyi olsa da bu onların teknolojik yeterliliğini gözden düşürmemelidir (Lewis, 2012). 55 yaş ve üzerindeki yaşlı çalışanlar, teknolojiye yeni gelişmelere uyum sağlamak için vasıfsız olarak görülmektedir (Dennis, 2016). Yaşlı çalışanları işten çıkarma veya işten çıkarma kararı, kendi alanlarında deneyimi olmayan genç çalışanlara yer açmaktadır. Yaşlı çalışanların işten çıkarılması, bir kuruluşun bütçelenen maaşları ve yaşlı çalışanlar için maliyetli sağlık yardımlarını azaltarak maliyetleri düşürme girişimi nedeniyle gerçekleştirilebilmektedir (Zachary, 2012).

Sağlık sektöründe bilgi teknolojisindeki istihdam olanakları, elektronik tıbbi kayıtların uygulanması nedeniyle artmıştır ve işe alım yöneticileri, maliyetleri düşürmenin bir yolu olarak danışmanları işe almayı tercih etmektedir (Hays ve Lou, 2015). Yeni mezunlar gerçekçi maaş talepleri oluşturmak için zamana ihtiyaç duyduklarından, daha yaşlı, daha deneyimli meslektaşlarından önemli ölçüde daha az maaş almaları muhtemeldir. Ne olursa olsun, kuruluşlar genç meslektaşlarının yeteneklerine kıyasla yaşlı çalışanların teknolojik yeteneklerini sorgulamaktadır (Abel ve diğ., 2014). Buradaki önemli ve temel sorun, yaşlı çalışanların bilgi teknolojisi endüstrisinde yaş ayrımcılığı yaşamasıdır.

İşyerinde yaşlı çalışanlara sahip olmak, kısmen ekonominin büyümesine katkılarından dolayı, bir firmaya olduğu kadar topluma da faydalıdır. Yaşlı insanlar genellikle toplumsal komşuları için olumlu örnekler olarak görülür ve yaptıkları iş genellikle içinde yaşadıkları toplumun gücünü pekiştirir (Irving, 2015). Bilgi teknolojisi endüstrisinde teknolojinin bu kadar hızlı değişmesiyle, yaşlı çalışanlar bazen yeni uygulamalarla ilgili oldukları için yeni süreçleri öğrenmeye daha az istekli olarak görülmektedir. Yaşlandıkça daha az sosyal ve zayıf bilişsel yeteneğe sahip olarak algılanmakta ve işveren tarafından yeni teknolojik becerileri kavramalarının zor olduğuna inanılmaktadır. Yaşlı çalışanlar, özellikle teknolojideki hızlı ilerlemeye ve değişime daha az istekli olarak görülmektedir. Emekliliğe daha da yaklaştıkça yeni süreç ve prosedürleri öğrenmeye ilgisiz olarak görülebilmektedir. Bu inanç ve davranışın bir sonucu olarak, yaşlı çalışanlar genellikle işlerini genç çalışanlara ve danışmanlara kaptırmaktadır (Hays ve Lou, 2015).

Friedberg (2001) yaşlı çalışanların bilgisayar kullanımı üzerinde yaptığı çalışmada, yaşlı çalışanların daha az bilgisayar kullanma sebebinin emekliliğe ayrılma zamanının yaklaşmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Yaşlı çalışanlar, bilgisayar kullanmak veya kullanmayı öğrenmekte zorlanmamakta fakat emekliliğe yaklaştıkça bu maliyete katlanmanın değerli olmadığına inanmaktadırlar.

Bartel ve Sicherman (1993) teknolojik değişimin emeklilik kararı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında iki etkiden söz etmektedirler. Birincisi, yüksek teknolojik değişim, çalışanların daha geç emekli olmasına neden olacaktır. Çünkü daha fazla iş başında eğitim gerekli hale gelecektir. İkincisi, çalışma hayatında yaşanacak teknolojik değişim yaşlı çalışanları daha erken emekli olmaya teşvik edecektir. Çünkü gereken yeniden eğitim maliyeti rasyonel bir yatırım olmayacaktır. Bu iki hipotezin test edildiği çalışmada iki hipotezi de destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Sonuç olarak yaşlı çalışanların teknolojik değişime uyum sağlaması için gerekli eğitimi alması yeterlidir. Yaşlı çalışanları olumsuz etkileyen teknolojik değişim değil işverenin sahip olduğu olumsuz önyargılı tutumudur.

Ahituv ve Zeira (2011) ABD verileri üzerinden teknolojik ilerleme ve erken emeklilik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, ABD’de teknolojik ilerlemenin yaşlı işsizliğini ve erken emekliliği artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Lee ve diğ. (2008) yaşlı kişilerin istihdamda karşılaştıkları zorlukları ve eğitim ihtiyaçları üzerine yaptığı çalışmada yaşlı çalışanlarla görüşmüştür. Yaşlı çalışanların görüşüne göre, istihdamda ve eğitim ihtiyacını karşılamada ortaya çıkan en büyük sorun yaş ayrımcılığıdır. Yaşlı kişiler bilgisayar tabanlı teknolojileri ve bilgisayar becerilerini öğrenme konusunda isteklidirler. Fakat bu istekleri işverenin olumsuz tutumu ile karşılaşınca sonuçsuz kalmaktadır.

Kelley ve Charness (1995) çalışmalarında, yaşlı çalışanların bilgisayar görevlerini yerine getirirken daha fazla hata yaptığını ve daha genç çalışanlara oranla bilgi ve iletişim uzmanlarından daha fazla yardıma ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşmıştır.

Boockmann ve Zwick (2004) yaptıkları çalışmada, yeni teknolojilere sahip firmaların nispeten daha eski teknolojilere sahip firmalara kıyasla daha az yaşlı çalışan istihdam ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmalar, emekliliğin bilgisayar veya üretken beceriler edinmenin değerini azalttığını ve bu becerilere sahip olmayan yaşlı çalışanların erken emekliliğe yol açacağını öne sürmektedir (Friedberg, 2003). Ayrıca, Borghans ve Ter Weel (2002) yaşlı çalışanların bilgisayar kullanımlarının genç çalışanlara göre daha kötü olup olmadığı konusunu incelediği çalışmasında, ücret ve yapılacak görevler dikkate alındığında bilgisayar kullanma becerisinin yaşa bağlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Friedberg (2003) teknolojik değişimin yaşlı çalışanlar üzerindeki etkisini incelediği çalışmada bilgisayar kullanımını veri olarak dikkate almaktadır. Sonuç olarak bilgisayar kullanımının emekli olmak yerine çalışmaya devam etme olasılığını %25-30'a kadar arttırdığını bulmuşlardır. Özellikle bu etkinin 50 yaş ve üzeri çalışanlar da daha kuvvetli olduğu bulgular arasında yer almaktadır.

Schleife (2008) bilgi teknolojileri ve yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliği üzerine yaptığı çalışmada, bir firmadaki bilgi teknolojisi kullanım yoğunluğu ile yaşlı işgücü arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular aynı zamanda Beckmann (2007) ve Bertschek'in (2004) bulguları ile de uyumludur. Bulgular ayrıca işverenlerin yaşlı işgücüne yönelik stereotiplerin bir sonucu olduğu ihtimalini de barındırmaktadır.

Alcover ve diğ. (2021) teknoloji ve yaşlı çalışanlar ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmada yaşlı çalışanların teknolojik anlamda yetersiz olduğu ve teknolojiyi kullanmakta isteksiz olduklarına dair olumsuz düşüncenin ispata muhtaç bir önyargı olduğunu ifade etmektedir. Yaşlı çalışanlara atfedilen olumsuz stereotiplerin yaş ve teknoloji arasındaki ilişkiyi olumsuzlaştırdığını öne sürmektedir.

De Koning ve Gelderblom (2006) tarafından işyerinde yaşlı çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanım durumunu araştırmak amacıyla yapılan çalışmada, genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanların işlerinde daha az bilgi ve iletişim teknolojisi kullandığını, daha az karmaşık uygulamalar kullandığını ve bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımında daha fazla zorluk yaşadıkları sonucuna ulaşmaktadır.

H₄: Teknolojik ilerleme yaşlı işsizliğinin nedeni değildir.

Tablo 4.1. Literatür Tablosu

Yazar	Ülke/Örneklem Grubu	Dönem	Değişkenler	Yöntem	Bulgular
Arrow (1996)	Almanya	1984-1990	Sağlık durumu ve işsizlik oranı	Cox regresyon	Kötü sağlık istihdam için bir risk oluşturmamaktadır. Ancak yabancı ve kadın işgücü söz konusu olduğunda kötü sağlığın işsizlik üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonuçlar arasında yer almaktadır.
Cai (2010)	Avustralya	2002	İşgücü Durumu ve sağlık	Panel veri	Sağlığın işgücüne katılım üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Ancak işgücü durumundan sağlığa doğru ters etki cinsiyete göre farklılaşmaktadır.
Stewart (2001)	Kanada	1995	Sağlık durumu ve işsizlik süresi	Prentice-Gloeckler-Meyer (PGM) parçalı sabit oranlı risk yaklaşımı	Hem hastalık nedeniyle işine son verilen hem sağlığı iyi olmadığını bildiren bireyler uzun işsizlik sürelerine sahiptir. Ayrıca sağlık durumu iyi olmayan yaşlı bireyler daha uzun işsizlik sürelerine sahiptir.

Tablo 4.1'in Devamı

Browning (2006)	Danimarka	1981- 1999	Danimarka erkek nüfusunun demografik verileri**	Veri Eşleştirme Tekniği	İş kaybı ile stres arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar aynı zamanda yaşlı işgücü için de geçerli olduğu çalışmada yer almaktadır.
Böckerman ve Ilmakunnas (2009)	Finlandiya	1996- 2001	İşsizlik ve sağlık durumu (kişisel değerlendirme††)	Farklardaki fark tahmini	İşsizlik ve sağlık (kişisel değerlendirme) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
Cai ve Kalb (2006)	Avustralya	2001	İşgücüne Katılım ve sağlık durumu (kişisel değerlendirme)	Maksimum Olasılık Yöntemi	Sağlık ile işgücüne katılım arasında, yaşlı erkek ve genç kadınlar için anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.
Fonti ve Gori (2011)	İtalya	-	Yaşlı işgücü verimliliği ve kamu sağlık harcaması	OLG Metod	Sağlık ve yaşlı işgücü verimliliği arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
Van der Wel (2011)	Norveç	1984- 1986 1995- 2007 2006- 2008	Sağlık (kişisel değerlendirme) ve istihdam	Regresyon	Kötü sağlık düşük eğitim seviyesi ile birleştiğinde işgücü piyasasında uzun süreli dezavantajlılık riski oluşturmaktadır. Ayrıca kötü sağlığın ileri yaş gruplarının istihdam durumunu genç gruplara nispeten daha fazla etkilemesine karşılık, ek kaynaklara sahip olamayabilecekleri için sağlığın kötü olmasının olumsuz etkileri genç gruplar arasında daha önemli olduğu belirtilmektedir.

** Danimarka'da, tüm sakinlerin vergi formları, doktor veya hastane ziyaretleri, sosyal yardım sistemiyle etkileşimler, okullaşma, çalışma durumu ve ikamet kaydı gibi pek çok işlemde kullanılan kişisel bir numarası vardır. Bu bilgiler merkezi olarak Danimarka İstatistik Kurumu tarafından toplanır ve daha sonra bu verileri istatistiksel amaçlar ve araştırma amaçları için kullanılabilir hale getirir.

†† Sağlık durumu hakkında kişinin kendi ifadesi

Tablo 4.1'in Devamı					
Erwin ve diğ. (2012)	ABD	1993-2005	Yerel Sağlık Departmanı Harcamaları ve Sağlık seviyesi	Regresyon	Yerel sağlık harcamalarındaki her %10'luk artış ölüm oranlarının %1,1 ile %6,9 arasında bir değerde düşürmektedir.
Mays ve Smith (2011)	ABD	1993-2005	Yerel sağlık Harcaması ve Ölüm Oranları	Panel Regresyon	Yerel kamu sağlık harcamaları ile bebek ölümleri, diyabet, kardiyovasküler hastalık ve kanser ölümleri dahil olmak üzere çeşitli nüfus sağlığı sonuçları arasında önemli pozitif ilişkiler bulunmaktadır.
Boeke ve diğ. (2008)	ABD – Wisconsin Eyaleti	1995-2004	Yerel halk sağlığı harcaması ve nüfus sağlığı	Korelasyon	Yerel halk sağlığı harcamalarının daha kötü nüfus sağlığı sonuçları arasında ilişki bulunmaktadır.
Katz ve Murphy (1992)	ABD	1963-1987	Haftalık Ücret ve İşgücü Miktarı	Regresyon	Çalışma hayatında yaşanan teknolojik ilerlemelerden, yaşlı eğitim seviyesi düşük yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi düşük genç işçilerden ortalama olarak daha az zarar görürken, eğitim seviyesi yüksek yaşlı işçilerin, eğitim seviyesi yüksek genç işçilerden daha az fayda görmektedir.
Disney ve Hawkes (2003)	İngiltere	1998Q4-2002Q4	İstihdam Oranı, Eğitim Seviyesi ve GDP	Regresyon	Tüm yaş grupları için eğitim seviyesi ile istihdam oranı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.1'in Devamı

Reamdonck ve diğ. (2012)	Belçika	2011-2012	Öğrenmede Özyönetim Ölçeği ve Kariyerde Özyönetim Ölçeği	Gözlem ve Mülakat	Çalışanların öğreniminde ve kariyerinde daha yüksek özyönetim düzeylerinin, daha üst düzey iş pozisyonlarına (dikey iş hareketliliği) terfi etme şansının daha yüksektir. Ancak, farklı özyönetim biçimleri ile düşük vasıflı personelin işte kalma veya yatay iş hareketliliği arasında hiçbir ilişki bulunamadı.
Stenberg ve diğ. (2012)	İsveç	1979-2004 1982-2004 1986-1989	Eğitim Seviyesi, İşgücü Kazancı ve istihdam durumu	Rubin Nedensellik	Eğitimin, işgücüne katılımdan emekliliğe geçiş zamanlaması üzerinde herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Ayrıca eğitim ve istihdam ilişkisi zayıftır.
Csanádi ve Csizmadý (2014)	Macaristan	1992-2007	Macaristan Hane Halkı Araştırma Verileri	Panel Regresyon	Örgün yetişkin eğitimi işsizlik süresini kısaltmaktadır.
Kitov ve Kitov	Gelişmiş Ülkeler	1951-2010	İstihdam Oranı ve Kişi Başına Düşen Milli Gelir	En küçük kareler yöntemi	Değişkenler arasında Avustralya ve Japonya'da yüksek bir ilişki bulunmaktadır
Döpke (2001)	Avrupa Birliği Ülkeleri	1970-1999	İktisadi Büyüme ve İstihdam	Panel Veri Analizi	İktisadi büyüme ve istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır.
Barışık ve diğ. (2010)	Türkiye	1988-2008	İktisadi Büyüme ve İşsizlik Oranı	Markov Rejim Değişimi Modellemesi	İktisadi büyümenin istihdam yol açmaktadır.

Tablo 4.1'in Devamı

Sodipe ve Ogunrinola (2011)	Nijerya	1981-2006	İstihdam, GDP, Kamu Harcamaları, Yabancı Özel Sermaye	En küçük kareler yöntemi	İstihdam düzeyi ile ekonomik büyüme arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki, istihdam artış oranı ile ekonomideki GSYİH büyüme oranı arasında ise negatif bir ilişki bulunmaktadır.
Aksu (2017)	Türkiye	1960-2009	İstihdam ve İktisadi Büyüme	Granger Nedensellik ve Toda-Yamamoto Nedensellik Testi	İktisadi büyüme ile verimlilik arasında kısa ve uzun dönem nedensellik ilişkisi bulunamazken, iktisadi büyüme ile istihdam arasında kısa dönemde bir ilişki bulunamazken, uzun dönemde istihdam büyüme üzerinde etkili olmaktadır.
Kırca ve Subaşı Ertekin (2020)	E7	1992-2018	GSYH ve İstihdam Oranı	Westerlund ve Edgerton Panel Eşbütünleşme Testi – Eberhardt ve Bond – Eberhardt ve Teal Genelleştirilmiş Ortalama Grup Tahmini	E7 ülkelerinde gayrisafi yurt içi hasıla uzun dönemde istihdam oranını etkilemektedir.
Lindh ve Malberg (2009)	OECD	1950-2004	GSYH ve Yaş Grupları	Korelasyon	GSYH ile 50-64 yaş grubunun payındaki artışlar arasında pozitif, 65 yaş ve üzeri yaş grubunun payındaki artışlarla negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 4.1'in Devamı

Hotopp (2005)	İngiltere	1992- 2004	GSYH ve 50 yaş ve üzeri İstihdam Oranı	Regresyon	GYSH ile 50 yaş ve üzeri istihdam oranında pozitif ilişki bulunmaktadır.
Persson (2004)	ABD	1930-200	Yaş grupları ve GSYH	Mankiw, Romer, and Weil modeli ve Korelasyon	Kişi başına düşen milli gelir ile 0- 14 ve 65 yaş üstü nüfus paylarındaki artışlar arasında negatif ilişki bulunmaktadır.
Aiyar ve diğ. (2016)	AB Ülkeleri	1950- 2014	Yaşlı İşgücü (55-64) ve İşgücü Verimliliği	Regresyon	55-64 yaş grubu işgücü payındaki %5'lik bir artış, işgücü verimliliğinde yaklaşık %3'lük düşüşe neden olmaktadır.
Bloom ve diğ. (2008)	Çin, Japonya, Güney Kore, Singapur, Endonezya, Malezya, Filipinler, Tayland, Bangladeş, Hindistan, Nepal, Pakistan, Sri Lanka	1960- 2005	Kişi Başına Düşen Reel GSYH, Sermaye Stoğu, Tropikal konum, Nüfus artış oranı, Çalışma Çağı Nüfus artış oranı, yaşam beklentisi, nüfus yoğunluğu	Regresyon	Çalışma çağı nüfus payındaki azalma ve yaşlı bağımlılık oranındaki artış, ekonomik büyüme ile negatif ilişkiye sahiptir.
Feyrer (2008)	87 Ülke	1960- 1990	Toplam faktör verimliliği ve yaş grupları	Regresyon	İşgücü yapısı ile toplam faktör verimliliği arasında ters U ilişkisi bulunmaktadır. 40-49 yaş grubunda üretkenlik zirve yapmaktadır.
Burtless (2013)	ABD	1985- 2010	Ortama Kazanç, İşgücü Verimliliği, Yaş Grupları	Veri Karşılaştırma	İşgücü verimliliğinin bir ölçüsü olarak ortalama kazanç alındığında, yaşlı insanların üretken göründüğünü, çünkü işgücüne katılımlarının ve kazançlarının genç meslektaşlarına göre daha hızlı arttığını görülmektedir.

Tablo 4.1'in Devamı					
Friedberg (2001)	ABD	1984- 1989- 1993- 1997	Bilgisayar Kullanım Oranı, Eğitim Seviyesi, Emeklilik Kararı	OLS Regresyon	Yaşlı çalışanların daha az bilgisayar kullanma sebebinin yaklaşan emekliliğinden kaynaklanmaktadır. Yaşlı çalışanlar için bilgisayar kullanmak veya kullanmayı öğrenmek zor gelmemektedir. Fakat emekliliğe yaklaştıkça bu maliyete katlanmanın değerli olmadığına inanmaktadırlar.
Bartel ve Sicherman (1993)	ABD	1966- 1983	Sektör, Emeklilik Kararı, Teknolojik Değişim	En çok olabilirlik tahmin edici	Teknolojik değişimin yüksek olduğu sektörlerde emekli olma oranı daha yüksektir.
Ahituv ve Zeira (2011)	ABD	1992- 1994- 1996	İşsizlik Oranı, İşgücünden ayrılma nedenleri, İşgücünden ayrılmadan yapılan son iş,	Regresyon, Ters Nedensellik	ABD'de teknolojik ilerleme yaşlı işsizliğini ve erken emekliliği arttırmaktadır.
Lee ve diğ. (2008)	ABD	2008	Demografik Sorular ve Bilgisayar Kullanımına İlişkin Sorular	Odak Grup Görüşmesi	İstihdamda ve eğitim ihtiyacını karşılamada ortaya çıkan en büyük sorun yaş ayrımcılığıdır. Yaşlı kişiler bilgisayar tabanlı teknolojileri ve bilgisayar becerilerini öğrenme konusunda isteklidirler. Fakat bu istekleri işverenin olumsuz tutumu ile karşılaşınca sonuçsuz kalmaktadır

Tablo 4.1'in Devamı

Kelley ve Charness (1995)	-	1995	-	Literatür İncelemesi	Yaşlı çalışanların bilgisayar görevlerini yerine getirirken daha fazla hata yaptığını ve daha genç çalışanlara oranla bilgi ve iletişim uzmanlarından daha fazla yardıma ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşmıştır.
Boockmann ve Zwick (2004)	Almanya	2002	İşveren anket sonuçları	Sıralı Probit Tahmin Modeli	Yeni teknolojilere sahip firmaların nispeten daha eski teknolojilere sahip firmalara kıyasla daha az yaşlı çalışan istihdam etmektedir.
Borghans ve Ter Weel (2002)	İngiltere	1997	-	Yarı yapılandırılmış mülakat	Ücret ve yapılacak görevler dikkate alındığında bilgisayar kullanma becerisinin yaşa bağlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.
Schleife (2009)	Almanya	2004-2007	Firma Ölçeği, Firma yaşı, BİT yoğunluğu, üniversite mezunu çalışan oranı, kısmi süreli çalışan oranı	Korelasyon	Bir firmadaki bilgi teknolojisi kullanım yoğunluğu ile yaşlı işgücü arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır
De Koning ve Gelderblom (2006)	-	2006	BİT kullanım sıklığı, yaş grupları, iş durumu, eğitim seviyesi, firma büyüklüğü	Anket, Regresyon	Genç çalışanlarla karşılaştırıldığında, yaşlı çalışanlar işlerinde daha az bilgi ve iletişim teknolojisi kullanmakta, daha az karmaşık uygulamalar kullanmakta ve bilgi ve iletişim teknolojisi kullanımında daha fazla zorluk yaşamaktadır.

Not: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, zamana göre çapraz kesitsel verilerin birleşiminden oluşan veriler olduğundan dolayı panel veri analizi kullanılmıştır. Panel veri analizi için, Gauss ve Stata programları kullanılmıştır.

Öncelikle değişkenlerin durağanlığı panel birim kök testleriyle incelenmiştir. Bu testler birinci nesil ve ikinci nesil panel birim kök testleri olarak ortaya çıkmaktadır. Birinci nesil panel birim kök testleri yatay kesit bağımlılığının var olmadığı, ikinci nesil birim kök testleri ise yatay kesit bağımlılığının var olduğu varsayımı altında geliştirilmiştir. Çalışmada yatay kesit bağımlılığı var olduğu için ikinci nesil birim kök testi olan VADF-CIPS birim kök testi uygulanmıştır.

Değişkenlerin düzeyleri birim kök testi ile tespit edildikten sonra durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenle farklı olan seriler için Durbin-Hausman, aynı olan seriler için ise Westerlund panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Ardından durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenle aynı olanlar Dumitrescu ve Hurlin nedensellik testi ve durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenle farklı olanlar için Emirmahmutoğlu ve Köse nedensellik testi uygulanmıştır.

4.3.1 Kapsam, Sınırlılıklar ve Veri Seti

Araştırma, kapsamı ve yöntemi itibarıyla sınırlılıklar içermektedir. Öncelikle panel veri yöntemi ile yapılan bu araştırma kapsamı itibarıyla 27 OECD ülkesinin 2000-2020 dönemine ait verilerine dayanmaktadır. Araştırma hem ülke hem de dönem aralığı bakımında sınırlılık içermektedir. Ayrıca yaşlı işgücü olarak sadece 55-64 yaş grubu verisinin dikkate alınması da araştırmanın sınırlılıklarındandır.

Araştırmanın veri seti OECD ülkelerinden oluşmaktadır. Fakat, Avusturya, Avustralya, Şili, İzlanda, İsrail, Letonya, Lüksemburg, Norveç ve Yeni Zelanda ülkeleri veri eksikliği sebebi ile çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmaya dahil edilen 27 ülkeye (Tablo 4.3) ait 55-64 yaş grubu işsizlik oranı, kişi başına düşen milli gelir, internet kullanım oranı, 55-64 yaş grubunun yükseköğretim mezuniyet oranı ve milli gelirden kamu sağlık harcaması ayrılan pay değişkenleri kullanılmıştır (Tablo 4.2). Araştırmaya dahil edilen her bir ülke için, modelde yer alan değişkenlerin eksiksiz bir şekilde panelde yer alması gerekmektedir. Bu amaç doğrultusunda ülke ve dönem

sayısını azami tutabilmek ve dengeli panel veri seti oluşturabilmek için veri setine 2000-2020 dönemi olarak karar verilmiştir.

Tablo 4.2. Veri Setinde Yer Alan Değişkenler ve Birim

Değişkenler	Türü	Birim	Dönem	Kaynak
İşsizlik Oranı (İ)	Bağımlı değişken	Oran	2000-2020	ILO
Kişi Başına Düşen Milli Gelir (GDP)	Bağımsız değişken	US Dolar	2000-2020	OECD
İnternet Kullanım Oranı (İK)	Bağımsız değişken	Oran	2000-2020	ITU
Eğitim Seviyesi (E)	Bağımsız değişken	Oran	2000-2020	OECD
Kamu Sağlık Harcaması (KS)	Bağımsız değişken	Oran	2000-2020	OECD

Tablo 4.3. Veri Setinde Yer Alan OECD Üyesi Ülkeler

Belçika	Fransa	Meksika
Kanada	Birleşik Krallık	Hollanda
İsviçre	Yunanistan	Polonya
Çek Cumhuriyeti	Macaristan	Portekiz
Almanya	İrlanda	Slovakya
Danimarka	İtalya	Slovenya
İspanya	Japonya	İsveç
Estonya	Kore	Türkiye
Finlandiya	Litvanya	ADB

Araştırmanın odak noktasını oluşturan 55-64 yaş grubu işgücünün işsizlik oranları bağımlı değişkeni oluşturmaktadır. Literatürde özellikle iktisadi büyümenin göstergesi olarak kullanılan kişi başına düşen milli gelir değişkeni bağımsız değişken olarak yer almaktadır. 55-64 yaş grubunun eğitim seviyesi göstergesi olarak yine 55-64 yaş grubu nüfusuna oranla yükseköğretim mezun oranı modelde bağımsız değişken olarak yer almaktadır. Ülkelerin milli gelirinden kamu sağlık harcamalarına ayrılan payın modele dahil edilmesi çalışmanın ilgilendiği yaş grubunun hastalıkla ilişkilendirmesinden kaynaklanmaktadır. Teknolojik ilerleme ile ilgili gösterge olarak ar-ge, patent, yüksek teknolojlili ürün ihracatı ve internet kullanım oranları gibi değişkenler tercih

edilmektedir. Çalışmanın bağımlı değişkeni 55-64 yaş grubuna odaklandığı için internet kullanım oranı modele bağımsız değişken olarak dahil edilmiştir.

Bu veriler doğrultusunda çalışma modeli aşağıdaki denklemde olduğu gibi oluşturulmuş olup, işsizlik oranı (İO) bağımlı değişken, kişi başına düşen milli gelir (GDP), kamu sağlık harcaması (KS), internet kullanım oranı (İK) ve eğitim seviyesi (E) bağımsız değişkenlerdir.

$$\dot{IO}_{it} = \delta_0 + \delta_1 GDP_{it} + \delta_2 KS_{it} + \delta_3 İK_{it} + \delta_4 E_{it} + v_{it}$$

4.3.2. Yatay Kesit Bağımlılığı

Öncelikle değişkenlerin durağanlığı panel birim kök testleriyle incelenecektir. Bu testler birinci nesil ve ikinci nesil panel birim kök testleri olarak ortaya çıkmaktadır. Birinci nesil panel birim kök testleri yatay kesit bağımlılığının var olmadığı, ikinci nesil birim kök testleri ise yatay kesit bağımlılığının var olduğu varsayımı altında geliştirilmiştir. Bundan dolayı yatay kesit bağımlılığının dikkate alınması gerekmektedir. Philips ve Sul (2003) çalışmasında, yatay kesit bağımlılığı dikkate alınmadığı takdirde etkin olmayan tahminlerin gerçekleşeceğini göstermektedir. Ayrıca Robertson ve Simons (2000), Anselin (2001) ve Pesaran (2004) panel veri analiz çalışmasında yatay kesit bağımlılığının dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır (Breusch ve Pagan, 1980; Pesaran, 2004).

Yatay kesit bağımlılığı test edilirken, panel verinin birim boyunun zaman boyutundan büyük olduğu durumda Friedman (1937), Frees (1995) ve Pesaran (2004) yatay kesit bağımlılığı testleri, zaman boyutu birim boyutundan büyük olduğunda ise Breusch ve Pagan (1980), Pesaran, Ullah ve Yamagata (2008) veya Lagrange Çarpanı (LM) testleri tercih edilmektedir (Keskin ve Aksoy, 2019, s.5).

Lagrange Multiplier (LM) testi, Breusch ve Pagan (1980) tarafından yatay kesit bağımlılığını test etmek için geliştirilen testtir ve bu testin dayandığı temel eşitlik şöyledir;

$$y_{it} = a_i + \beta_i x_{it} + \varepsilon_{it} \quad i=1,2,...,N \text{ ve } t=1,2,...,T \quad (3.1)$$

Burada, i yatay kesit boyutunu ve t zaman kesit boyutunu ve ε_{it} ise hata terimini ifade etmektedir. Ayrıca, x_{it} ise $R \times 1$ boyutunda bağımsız değişken vektörünü ifade eder (Hasdemir, 2021).

Breusch-Pagan LM testine ait sıfır hipotezi birimler arasında yatay kesit bağımlılığı yoktur şeklinde iken alternatif hipotez ise birimler arasında yatay kesit bağımlılığı vardır şeklindedir.

$$H_0: Kov(\varepsilon_{it}\varepsilon_{it}) = 0$$

$$H_1: Kov(\varepsilon_{it}\varepsilon_{it}) \neq 0$$

LM testinin test istatistiği $\frac{N(N-1)}{2}$ serbestlik derecesi ile ki-kare (χ^2) dağılıma sahiptir.

Test Breusch-Pagan LM test istatistiği ise aşağıdaki eşitlikteki gibidir.

$$LM = T \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij}^2 \quad (3.2)$$

LM eşitliğinde, $\hat{\rho}_{ij}^2$, her bir denklemin kalıntılarının ikili korelasyonunun örnek tahminidir.

Hem N ve hem de T'nin büyük olduğu durumlar için Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD_{LM} testi (3) kullanılmaktadır. Bu test aynı zamanda Breusch ve Pagan (1980) testinin Pesaran (2004) tarafından geliştirilmiş olan CD_{LM} testinin istatistiksel gösterimi ise şöyledir;

$$CD_{LM} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T\hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \quad (3.3)$$

Yukarıdaki eşitlikle Pesaran (2004), $T \rightarrow \infty$ ve $N \rightarrow \infty$ olduğu durumlarda daha geniş paneller için LM testinin ölçeklendirilmiş türü CD_{LM} testini önermiştir.

Pesaran (2004) yatay kesit bağımlılığını sınavabilmek için geliştirmiş olduğu CD testinde ADF regresyonunun hata terimlerinden yararlanmaktadır. Ayrıca, $N \times N - 1$ tane korelasyon test edilmektedir. CD testinin sıfır hipotezi seriler arasında korelasyon olmadığını koyarken, alternatif hipotezi ise seriler arasında korelasyon bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bir diğer ifade ile, sıfır hipotez yatay kesit bağımlılığı yoktur iken alternatif hipotez yatay kesit bağımlılığı vardır ifade eder (Özdemir, 2021; Hasdemir, 2021; Barak, 2021).

$$H_0: \rho_{ij} = 0$$

$$H_1: \rho_{ij} \neq 0$$

Bu hipotezlerdeki ρ_{ij} hata teriminin korelasyon katsayılarını göstermektedir. Bunlara ek olarak dengeli paneller için geliştirilmiş olan CD testinin modeli aşağıdaki gibidir;

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \left(\sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \hat{\rho}_{ij} \right) \quad (3.4)$$

Bu testin dengesiz paneller için geliştirilen modeliyse şöyledir;

$$CD = \sqrt{\frac{2T}{N(N-1)}} \left(\sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \sqrt{T_{ij} \hat{\rho}_{ij}} \right) \quad (3.5)$$

Bir diğer yatay kesit bağımlılığı testi Pesaran, Ulah ve Yamagata (2008) LM_{adj} testidir. Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen test, panel veri analizlerinde $T > N$ durumunda, yani zaman boyutunun yatay kesitten büyük olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Pesaran (2004) tarafından geliştirilen CD testi ise hem $T > N$ hem de $T < N$ durumunda kullanılabilir (Altıntaş ve Mercan, 2015). Ancak bu testler, grup ortalamasının sıfır, birim ortalamalarının sıfırdan farklı olduğu durumlarda sapmalı sonuçlar doğurabilmektedir. Bu yüzden LM_{adj} testinde Pesaran ve diğ. (2008) sapmalı sonuçların düzeltilmesi adına test istatistiğine varyansı ve ortalamayı da eklemiştir (Göçer ve diğ., 2012).

N 'nin büyük olduğu durumlarda kullanılamayan LM testi, Pesaran ve diğ. (2008) tarafından T ve N 'nin büyük olduğu durumlarda kullanılabilmek için yeniden düzenlenmiş olan LM_{adj} testinin istatistiksel gösterimi aşağıdaki gibidir;

$$LM_{adj} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N (T \hat{\rho}_{ij}^2 - 1) \quad (3.6)$$

N 'nin büyük olduğu ve T 'nin küçük olduğu durumlarda sapmalı sonuçlar üretebilen LM_{adj} testi ortalama ve ortalama-varyans sapması problemine neden olabilmektedir. Ortalama sapması problemi Pesaran ve diğ. (2008) tarafından düzeltilen modelin istatistiksel gösterimi Eşitlik 3.7 'deki gibidir;

$$LM_{adj} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \left((T-K)\hat{\rho}_{ij}^2 - \mu_{Tij} \right) \quad (3.7)$$

Ortalama-varyans sapması düzeltilmiş LM_{adj} testinin istatistiksel gösterimi ise Eşitlik 8’de verilmiştir;

$$LM_{adj} = \sqrt{\frac{1}{N(N-1)}} \sum_{i=1}^{N-1} \sum_{j=i+1}^N \left(\frac{(T-K)\hat{\rho}_{ij}^2 - \mu_{Tij}}{u_{Tij}} \right) \quad (3.8)$$

Yukarıdaki 3.7 ve 3.8 numaralı eşitliklerde gösterilen μ_{Tij} ortalamayı, u_{Tij} ise varyansı temsil etmektedir (Özdemir, 2021; Tosun, 2021).

4.3.3 Panel Birim Kök Testleri ve CADF-CIPS Birim Kök Testi

Panel veri analizlerinde birim kök testleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun sebebi, panele ait serilerin birimlerin birim kök içermesi durumunda ileride yapılacak olan eşbütünleşme testleri ve uzun dönem katsayı tahminleri sahte regresyona sebebiyet verebilmektedir (Nazlıoğlu ve Soytas, 2012). Bu yüzden, eşbütünleşme testleri ve katsayı tahminleri öncesinde doğru sonuçlara ulaşabilmek için tüm değişkenlerin I_0 (düzey) veya I_1 (birinci fark) durumunda durağanlaşmaları ve elde edilen kalıntı serilerinin durağan olması gereklidir (Özcan, 2021).

Panel veri analizlerinde birim kök testleri oldukça önemli bir yere sahiptir. Bunun sebebi, panele ait serilerin birimlerin birim kök içermesi durumunda ileride yapılacak olan eşbütünleşme testleri ve uzun dönem katsayı tahminleri sahte regresyona sebebiyet verebilmektedir (Nazlıoğlu ve Soytas, 2012). Bu yüzden, eşbütünleşme testleri ve katsayı tahminleri öncesinde doğru sonuçlara ulaşabilmek için tüm değişkenlerin I_0 (düzey) veya I_1 (birinci fark) durumunda durağanlaşmaları ve elde edilen kalıntı serilerinin durağan olması gereklidir (Özcan, 2021).

Zaman serilerinin analizinde birim kök testlere nazaran panel veri analizlerinde kullanılan birim kök testleri henüz 1990’lı yılların başlarından itibaren araştırmacılar tarafından sıkça kullanılan ekonometrik bir uygulama haline gelebilmiştir (Baltagi ve Kao, 2000). Fakat, geliştirilen panel birim kök testleri hususunda uzun yıllar boyunca yatay kesit bağımlılığı ile ilgili birçok tartışma yaşanmıştır. Başlangıçta, yatay kesit

bağımlılığını dikkate almayan, daha yalın bir ifadeyle yatay kesit bağımsızlığı varsayımı altında çalışan birinci nesil birim kök testlerinin kullanımı oldukça yaygındı. Bu testlere Maddala ve Wu (1999), Harris ve Tzavalis (1999), Hadri (2000), Breitung (2000), Choi (2001), Levin, Lin ve Chu (2002) ve Im, Pesaran ve Shin (2003) ve örnek gösterilebilir (Karul, 2016; Gençoğlu ve diğ., 2020).

İkinci nesil birim kök testleri, birinci nesil birim kök testlerinin aksine yatay kesit bağımlılığı varsayımı altında çalışabilen testlerdir. Bu testlerde yatay kesit bağımlılığının olması durumunda sapmaların giderilmesi için genelleştirilmiş en küçük kareler (GLS) ya da faktör modelinden yararlanılmaktadır (Güriş'ten aktaran Arslan, 2021).

Pesaran (2007)'in geliştirmiş olduğu CIPS birim kök testi Im, Pesaran ve Shin (IPS) tarafından geliştirilmiş olan IPS testinin genişletilmiş bir uzantısıdır (Cushman ve Michael, 2011). Geliştirilmiş olan bu test hem zaman kesitinin yatay kesitten boyut olarak büyük olduğu durumlarda ($T > N$) hem de yatay kesitlerin zaman kesitinden boyut olarak büyük olduğu durumlarda ($N > T$) kullanılabilir (Altıntaş ve Mercan, 2015).

Pesaran (2007) diğerlerinden farklı olarak, birim kök testlerinde tahmin edilen faktör sapmalarına dayandırmak yerine standart Dickey-Fuller veya ADF regresyonlarının gecikmeli değerlerine yatay kesit ortalamalarının ve serilerin bireysel olarak elde edilen birinci farklarının eklenmesiyle yatay kesit bağımsızlığı problemini aşma yoluna gitmektedir.

Bu testte öncelikle her yatay birim için ayrı ayrı CADF test istatistiği değeri hesaplanmaktadır. Monte Carlo simülasyonu ile hesaplanan bu değerler Pesaran (2007) çalışmasında yer alan tablolar ile T ve N boyutu göz önünde bulundurularak karşılaştırılmaktadır. CADF istatistiğinin tablolarda verilmiş olan kritik değerlerden küçük olması durumunda sıfır hipotezi reddedilmekte ve serinin birim kök içermediği yani durağan olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Panelin geneli için ise CADF test istatistiklerinin aritmetik ortalaması alınarak CIPS istatistiği oluşturulmaktadır. CIPS istatistiği sonucu ise yine Pesaran (2007) çalışmasında yer alan tablolarla karşılaştırılmaktadır. Hesaplanan CIPS istatistiğinin kritik değerlerden büyük olması halinde de sıfır hipotezi reddedilmekte ve panelin

geneli için birim kök olmadığına yani durağan olduğu sonucu ulaşılmaktadır (Atabey, 2019).

CADF birim kök testinde birimlerin otokorelasyon içermediği varsayımı altında doğrusal heterojen model şu şekilde gösterilmektedir; (Solarin, 2019)

$$y_{it} = (1 - \phi_i)\mu_i + \phi_i y_{i,t-1} + \mu_{it} \quad i = 1, \dots, N; \quad t = 1, \dots, T \quad (3.9)$$

Eşitlik 3.9’da μ_{it} hata teriminin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve dolayısıyla gözlemlenemeyen birime özgü bir hatanın var olduğu varsayılmaktadır. Bu durumda μ_{it} şu şekilde yazılabilmektedir;

$$\mu_{it} = y_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (3.10)$$

Eşitlik 3.10’da gösterilen modelde f_t gözlemlenemeyen ortak etkiyi, ε_{it} ise birime özgü hatayı temsil etmektedir. Düzeltilmiş olarak yazıldığında ise model şu şekildedir;

$$\Delta y_{it} = \alpha_i + \beta_i y_{i,t-1} + y_i f_t + \varepsilon_{it} \quad (3.11)$$

Sonuç olarak, her yatay birim için birim kök varlığını ifade eden sıfır hipotezi $H_0: \beta_i = 0$, alternatif hipotez ise $H_1: \beta_i < 0$, $i = 1, 2, \dots, N_1$ ve $\beta_i = 0$, $i = N_1 + 1, N_1 + 2, \dots, N$ şeklinde ifade edilmektedir.

Pesaran (2007) gözlemlenemeyen ortak faktörleri hesaplamak için y_{it} ‘nin yatay kesit ortalaması olan $\bar{y}_t$ ve gecikmeli değeri olan $\bar{y}_{t-1}, \bar{y}_{t-2}, \dots$ ‘den faydalanmıştır. M_{it} değerinin seri olarak otokorelasyon problemi içermediği durumlarda $\bar{y}_t$ ve $\bar{y}_{t-1}$ (veya eşdeğer olarak $\bar{y}_{t-1}$ ve $\Delta \bar{y}_t$) gözlemlenemeyen ortak faktörlerin etkisini asimptotik olarak filtre etmekte yeterli sonuçlar vermektedir. Otokorelasyon probleminin bulunmadığı durumlarda CADF regresyonu şu şekilde de ifade edilebilmektedir;

$$\Delta y_{it} = \alpha_i + \beta_i^* y_{i,t-1} + d_0 \bar{y}_{t-1} + d_1 \Delta \bar{y}_t + \varepsilon_{it} \quad (3.12)$$

CADF birim kök testinin aritmetik ortalaması olarak hesaplanan ve panelin geneline ait durağanlığı sınavan Pesaran (2007) CIPS testinin istatistiği ise şu şekildedir;

$$CIPS(N, T) = t - \bar{bar} = N^{-1} \sum_{i=1}^N t_i(N, T) \quad (3.13)$$

Eşitlik 13'te gösterilen $t_i(N, T)$, CADF regresyon modelinde gösterilmiş olan $y_{i,t-1}$ katsayısının t-oranıyla verilen yatay kesit birimleri için ADF istatistiğini temsil etmektedir. CIPS testi istatistiğinin diğer bir gösterimi de şu şekilde yapılmaktadır;

$$CIPS = N^{-1} \sum_{i=1}^N CADF_i \quad (3.14)$$

Bu çalışmada Pesaran (2007) tarafından geliştirilmiş olan CIPS birim kök testinden faydalanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde serilerin durağanlık durumlarına göre en uygun olan eşbütünleşme testleriyle devam edilmiştir.

4.3.4. Panel Eşbütünleşme Testleri

Eşbütünleşme testleri, iki değişken arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkinin yönünü belirlemesi açısından ekonometrik uygulamalarda çokça kullanılan yöntemlerden birisidir. Bu testler, panel veri analizlerinde yatay kesit bağımsızlığı (birinci nesil) veya bağımlılığı (ikinci nesil) varsayımı altında çalışması yönünden ikiye ayrılmaktadır. Birinci nesil panel eşbütünleşme testlerine Johansen (1988), Kao (1999) ve Pedroni (2004) örnek verilebilir. İkinci nesil birim kök testlerinden bazıları ise; Westerlund ve Edgerton (2007), Westerlund (2007), Westerlund (2008) ve Gengenbach ve diğ. (2016)'dır (Kızıltan ve diğ., 2019).

Yapılan ön testler ve sonuçları sebebiyle çalışmada panel eşbütünleşme analizleri Westerlund (2008) tarafından geliştirilen Durbin-Hausman (Durbin-H) ve Westerlund panel eşbütünleşme testi ile gerçekleştirilecektir. Serilerin durağanlık düzeyi bağımlı değişkenden farklı olan seriler için Durbin-Hausman, durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenle aynı olan seriler için Westerlund panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır.

Otoregresif parametrelerin tüm yatay kesitler için eşit olduğu varsayımı altında çalışan Durbin-H testi, yapılan birim kök test sonuçları neticesinde bağımlı değişkenin birinci farkta durağan olması şartıyla bağımsız (açıklayıcı) değişkenlerin düzey ya da birinci farkta durağan olması durumunda kullanılabilmektedir (Göçer, 2013a). Ayrıca seri korelasyonun etkilerini ortadan kaldırmak için çarpımsal düzeltmelerden yararlanan Durbin-H testi, yatay kesit bağımlılığı ve heterojenlik varsayımı altında çalışabilmektedir (Bayar ve Gavriltea, 2018).

Westerlund (2008) çalışmasında homojen ve heterojen veri setleri için iki farklı istatistik sunmuştur. Homojenlik varsayımı altında çalışan Durbin-H panel (DHP) istatistiği şu şekilde gösterilmektedir;

$$DH_p = \hat{S}_n(\tilde{\Phi} - \hat{\Phi})^2 \sum_{i=1}^n \sum_{t=2}^T \hat{e}_{it-1}^2 \quad (3.15)$$

Heterojenlik varsayımı altında çalışan Durbin-H grup (DHg) istatistiği ise şu şekilde gösterilmektedir;

$$DH_g = \sum_{i=1}^n \hat{S}_i(\tilde{\Phi}_i - \hat{\Phi}_i)^2 \sum_{t=2}^T \hat{e}_{it-1}^2 \quad (3.16)$$

DH_p modelinde panel istatistiği n adet ayrı terimin çarpılmadan önce toplanmasıyla oluşturulurken, DH_g modelinde grup istatistiği önce terimlerin çarpılması ve ardından toplanmasıyla oluşturulmaktadır (Westerlund, 2008).

DH_p ve DH_g istatistiklerinin hipotezleri ise farklı şekillerde oluşturulmuştur. Öncelikle, DH_p istatistiğinin sıfır hipotezi tüm yatay kesitler için $H_0: \phi_i = \phi = 1$ iken, alternatif hipotezi tüm yatay kesitler için $H_1^p: \phi_i = \phi$ ve $\phi < 1$ şeklinde gösterilmektedir. Diğer yandan, DH_g istatistiğinin sıfır hipotezi tüm yatay kesitler için $H_0: \phi_i = 1$ şeklinde gösteriliyorken, alternatif hipotez ise en az bir yatay kesit birimi için $H_1^g: \phi_i < 1$ şeklinde ifade edilmektedir (Amin ve diğ., 2021).

4.3.5. Panel Nedensellik Testleri

Literatüre bakıldığında panel nedensellik testlerine yön veren dört farklı testten bahsetmek mümkündür. Bu dört panel nedensellik testini sırasıyla Coining ve Pedroni, Panel VECM, Emirmahmutoğlu ve Köse ve Dumitrescu ve Hurlin olarak sıralayabiliriz (Alper, Oransay, 2015, s. 80).

Nedensellik testi ilk kez Granger (1969) tarafından geliştirilmiş olup, bir değişkenin gelecekteki değerinin tahmin edilmesinde başka değişkenlerin yararlı ve güvenilir bilgi sağlayıp sağlamadığını araştırmaya olanak sağlamaktadır (Kılıç ve diğ., 2014, s.126). Panel nedensellik Holtz-Eakin ve diğ. (1988) tarafından panel veri bağlamında incelenmeye başlanmış ve günümüze doğru geldiğimizde çeşitli teknikler de kullanıma girmiştir. Günümüzde literatürde yaygın olarak kullanılan panel nedensellik

testi Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen testtir. Dumitrescu ve Hurlin testinin diğer testlere göre üstünlüğü, “temel hipotezin altında homojen Granger nedensellik ilişkisinin yokluğunun, en az bir yatay kesitte bu ilişkinin varlığını kabul eden alternatif hipotezine karşın sınamasıdır” (Kılıç ve diğ., 2014, s. 126). Diğer bir ifadeyle test, paneli oluşturan ülkeler arasında yatay kesit bağımlılığını dikkate almaktadır. Testin bir diğer önemli üstünlüğü de kesit boyutu ile zaman boyutu arasındaki az veya çok olmasına bakmaksızın etkin sonuçlar üretebilmesidir (Göçer, 2013, s.230).

Dumitrescu ve Hurlin (2012), X ve Y arasındaki nedensellik ilişkisini incelerken aşağıdaki doğrusal modeli kullanmaktadır.

$$y_{i,t} = \alpha_i + \sum_{k=1}^K \gamma_i^{(k)} y_{i,t-k} + \sum_{k=1}^K \beta_i^{(k)} X_{i,t-k} + \varepsilon_{i,t} \quad (3.17)$$

Burada K, bütün yatay kesitler için özdeş olan gecikme uzunluğunu gösterirken, $\beta_i = (\beta_i^{(1)}, \dots, \beta_i^{(K)})'$ yi ifade etmektedir. Yukarıdaki doğrusal model denklemi için kurulan temel ve alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir.

$$H_0 = \beta_i = 0$$

$$H_1 = \beta_i = 0 \quad \forall i = 1, \dots, N$$

$$\beta_i \neq 0 \quad \forall i = N_1 + N_1 + 2, \dots, N$$

Temel ve alternatif hipotezleri test etmek amacıyla Dumitrescu ve Hurlin (2012) yatay kesit birimlerine yönelik bireysel Wald istatistiklerini ($W_{i,T}$) hesap etmiş ve bu istatistiklerin ortalamasını alarak panele ait Wald istatistiğini ($W_{N,T}^{HNC}$) elde etmiştir. Diğer bir ifadeyle $W_{N,T}^{HNC} = \sum_{i=1}^N W_{i,T}$ 'dir. Dumitrescu ve Hurlin (2012), zaman boyutunun kesit boyutundan büyük olduğu durumda asimtotik dağılıma sahip $Z_{N,T}^{HNC}$ istatistiğinin kullanılmasını önerirken, kesit boyutunun zaman boyutundan büyük olması durumunda ise Z_N^{HNC} istatistiğinin kullanılmasını önermektedir. $Z_{N,T}^{HNC}$ ve Z_N^{HNC} test istatistikleri aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Dumitrescu ve Hurlin, 2012):

$$Z_{N,T}^{HNC} = \sqrt{\frac{N}{2K}} (W_{N,T}^{HNC} - K) \xrightarrow[N \rightarrow \infty]{d} N(0,1)$$

ve

$$Z_N^{HNC} = \frac{N^{1/2} \cdot [W_{N,T}^{HNC} - N^{-1} \cdot \sum_{i=1}^N E(W_{i,T})]}{\sqrt{N^{-1} \cdot \sum_{i=1}^N Var(W_{i,T})}} \xrightarrow[N \rightarrow \infty]{d} N(0,1)$$

Bu çalışmada yatay kesit boyutu zaman boyutundan büyük olduğundan ve serilerin durağanlık düzeyleri farklılık gösterdiğinden dolayı Dumitrescu ve Hurlin'nin (2012) önerdiği Z_N^{HNC} test istatistiği ve Emirmahmutoğlu ve Köse test istatistiği sonuçları üzerinden nedensellik ilişkilerinin yönlerine karar verilmiştir.

4.4. Bulgular

Bu başlık altında, panel veri analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilecektir. Araştırma bulguları kapsamında tanımlayıcı istatistikler, yatay kesit bağımlılığı ve homojenite testi, panel birim kök testi, panel eşbütünleşme ve panel nedensellik test sonuçları yer almaktadır.

4.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Aşağıdaki tablo da değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 4.4. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
İÖ	567	5.807231	3.386953	1.2	20
KS	567	7.946	1376825	4.18	18.816
E	567	21.425	9921.051	2.815	49.961
GDP	567	31.496	17865.86	6.076	88.413
İK	567	65.15603	23.63989	3.761685	98.04643

Tablo 4.4'te 2000-2020 arası döneme ait 27 OECD ülkesinin verileri en düşük, en yüksek ve ortalama değerleri yer almaktadır. 55-64 yaş grubu işsizlik oranı ortalaması %5.8'dir. İşsizlik oranı en düşük %1.2 (Meksika-2001) ile en yüksek %20 (İspanya 2013) arasında değişmektedir. Ülkelerin ilgili tarih aralığındaki gayrisafi yurtiçi hasılaya oranla kamu sağlık harcamaları ortalaması %7,946'dır. Kamu sağlık harcaması en düşük %4,18 (Türkiye – 2017) ile en yüksek %18.816 (Amerika Birleşik Devletleri – 2020) arasında değişmektedir.

Analize dahil edilen OECD ülkelerinin 55-64 yaş grubu nüfusu içerisinde yükseköğretim mezun oranının incelendiği eğitim değişkeninin ortalaması %21'dir. Değerler en düşük %2,815 (İsveç – 2011) ile en yüksek %49,961 (Kanada – 2020) arasında değişmektedir.

Kişi başına düşen milli gelir verisinin ortalaması 31.496 dolardır. En düşük 6.076 dolar (Türkiye – 2001) ile en yüksek 88.413 (İsviçre – 2019) arasında değişmektedir. Ülke nüfusunun internet kullanım oranlarının ortalaması %65.15'dir. İnternet kullanım oranı en düşük %3.76 (Türkiye – 2000) ile en yüksek %98.04 (Danimarka – 2019) arasında değişmektedir.

Değişkenlere ait korelasyon matrisi Tablo 4.5'te gösterilmektedir.

Tablo 4.5. Korelasyon Matrisi

	İO	KS	İK	E	GDP
İO	1.000				
KS	-0.1458*	1.000			
İK	0.0856*	0.0012	1.000		
E	-0.0051	0.6690*	-0.0052*	1.000	
GDP	-0.2452*	0.7553*	0.0071	0.5985*	1.000

*, ** ve *** sırasıyla istatistiksel olarak %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Yukarıdaki korelasyon tablosu incelendiğinde, işsizlik oranı ile eğitim seviyesi arasında negatif yönlü bir korelasyon varken, internet kullanımı ile kişi başına düşen milli gelir ve kamu sağlık harcaması arasında pozitif bir korelasyon bulunmaktadır.

Çalışmada kullanılacak olan matematiksel denklem aşağıdaki gibidir;

$$\dot{IO}_{it} = \delta_0 + \delta_1 GDP_{it} + \delta_2 KS_{it} + \delta_3 İK_{it} + \delta_4 E_{it} + v_{it} \quad (3.18)$$

Eşitlik 3.18'de İO 55-64 yaş işsizliğini, GDP kişi başına düşen milli gelir, KS kamu sağlık harcamalarına milli gelirden ayrılan payı, İK internet kullanım oranını ve E, 55-64 yaş grubu yüksek öğretim mezun oranını ifade etmektedir.

4.4.2. Yatay Kesit Bağımlılığı ve Homojenite Testi Sonuçları

Zaman boyutunun yatay kesit boyutundan büyük olduğu durumlarda kullanılan iki yatay kesit bağımlılık testi vardır, bunlar CDLM ve düzeltilmiş CDLM testleridir. Bu yöntemler arasındaki fark, bireysel ortalamalar sıfırdan farklı olduğunda sonuçların

birbirinden farklı olmasıdır. Breusch ve Pagan (1980) tarafından geliştirilen yöntemle göre, bireysel ortalamalar sıfırdan farklı ise CDLM test sonuçları güvenilir olmayacaktır. Öte yandan, Pesaran ve ark. (2008), test istatistiğine varyans ve ortalama ekleyerek bu sorunu ortadan kaldırmıştır. Bu açıdan düzeltilmiş CDLM test sonuçları daha güvenilir kabul edilmektedir.

Tablo 4.6. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişkenler	CDLM	p-value	CDLMadj	p-value
İÖ	217.35	0.000	0.202	0.405
İK	71.47	0.000	0.832	0.906
E	74.25	0.000	0.865	0.865
GDP	59.18	0.000	0.689	0.794
KS	74.51	0.000	0.868	0.868

Elde edilen ve Tablo 4.6’da verilen test sonuçlarına göre seriler arasında her bir teste ait yatay kesit bağımlılığı olmadığına ilişkin H_0 hipotezi 0.05 seviyesinde güçlü bir şekilde reddedilebilmiş ve seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olduğu söylenebilmektedir. Ancak ileride yapılacak birim kök, eş bütünleşme ve katsayı tahmini testleri için yatay kesit bağımlılığı testleri tek başına yeterli değildir. İleride uygulanacak olan testlerin belirlenebilmesi için homojenite testlerinin sonuçları da belirleyici öneme sahiptir. Bu amaçla serilerin homojenliği Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Delta ($\tilde{\Delta}$) ve Deltaadj ($\tilde{\Delta}adj$) testiyle sınanmıştır.

Yatay kesit bağımlılığı olan bir diğer ön test ise değişkenlerin eğim katsayılarının homojenliğini/heterojenliğini belirlemektir. Bu doğrultuda Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen eğim homojenliği testi kullanılmış ve sonuçlar Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. Eğim Homojenliği Test Sonuçları

Değişkenler	Delta ($\tilde{\Delta}$)	Olasılık Değeri	Deltaadj ($\tilde{\Delta}adj$)	Olasılık Değeri
İÖ	-0.857	0.804	-0.929	0.824
İK	-2.293	0.989	-2.487	0.994
E	-1.782	0.963	-1.933	0.973
GDP	-2.401	0.992	-2.604	0.995
KS	-0.331	0.630	-0.359	0.640

Pesaran ve Yamagata (2008) tarafından geliştirilen Delta ve Deltaadj homojenite testi sonuçlarına göre kurulan model için sıfır hipotezi reddedilememektedir ve seriler arasında eğim parametrelerinin homojen dağıldığını belirten alternatif hipotez kabul edilmiştir.

Yatay kesit bağımlılığı ve homojenite sonuçlarına göre, çalışmada kullanılan seriler arasında bir ilişki olduğu ve bu serilerin etkilerinin ülkeler için farklı olduğu söylenebilmektedir.

4.4.3. Panel Birim Kök Test Sonuçları

Yatay kesit bağımlılığının var olması ve heterojenlik varsayımı altındaki bulgulara göre çalışmada ikinci nesil birim kök testi olan ve Pesaran (2007) tarafından geliştirilen CADF Panel Birim Kök Testi kullanılmasına karar verilmiştir. Bu birim köke ait test sonuçları ise Tablo 4.8’de sunulmuştur.

Tablo 4.8. CADF Panel Birim Kök Test Sonuçları

	S&T	Sonuç
İO	-2.078	I(1)
Δİ	-3.541*	
İK	-3.178	I(0)
ΔİK	-	
E	-2.174	I(0)
ΔE	-	
GDP	-1531	I(1)
ΔGDP	-2.766	
KS	-5.433	I(0)
ΔKS	-	

Not: ***, **, * işaretleri sırasıyla %1, %5, %10 anlamlılık düzeyini, Δ simgesi serilerin birinci farkını ifade etmektedir. Kritik değerler Pesaran (2007) Tablo II(b) (-2.40***, -2.21**, -2.10*) ve Tablo II(c)’den (-2.92***, -2.73**, -2.63*) alınmıştır.

Tablo 4.8’e göre işsizlik oranı ve kişi başına düşen milli gelir birinci seviyede durağanken, diğer değişkenler ise düzeyde birim kök içermemektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenden (işsizlik oranı) farklı olan seriler için Durbin-Hausman, aynı olan seriler için ise Westerlund panel eşbütünleşme testi ile devam edilecektir.

4.4.4. Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Çalışmada birim kök testi uygulaması sonucunda elde edilen sonuçlara göre kullanımı uygun olan ve Westerlund (2008) tarafından geliştirilen Durbin-H eş bütünleşme testi ve Westerlund eşbütünleşme testi uygulanmıştır. Değişkenlerin durağanlık düzeyleri aynı olmadığından dolayı iki ayrı eşbütünleşme testi uygulanmasına karar verilmiştir. Durağanlık seviyeleri bağımlı değişkenle farklı olan seriler için Durbin-Hausman, aynı olan seriler için ise Westerlund panel eşbütünleşme testi uygulanmıştır.

Tablo 4.9. Durbin-Hausman ve Westerlund Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Durbin-Hausman Panel Eşbütünleşme			
		Test istatistiği	Olasılık değeri
İO-KS	DHg	403.003	1.000
	DHp	38.612	1.000
İO-E	DHg	10707.473	1.000
	DHp	89.408	1.000
İO-İK	DHg	14.813	1.000
	DHp	4.052	1.000
Westerlund Panel Eşbütünleşme			
		Test İstatistiği	Bootstrap p-value
			Asymptotic p-value
İO –GDP		8.166*	0.020
			0.000

Tablo 4.9’da verilmiş olan Durbin-H eşbütünleşme test sonuçları incelendiğinde seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi olmadığına dair H_0 hipotezi 0.05 anlamlılık düzeyinde reddedilememiştir. Fakat Westerlund panel eşbütünleşme test sonuçlarına İO-GDP için H_0 hipotezi reddedilmiş ve eşbütünleşmenin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.5. Panel Nedensellik Testi Sonuçları

Panel nedensellik testi kapsamında 27 OECD ülkesi için kişi başına düşen milli gelir, eğitim seviyesi, internet kullanım oranı ve kamu sağlık harcaması verileri ile 55-64 yaş grubuna ait işsizlik oranı arasındaki nedensellik ilişkisi Dumitrescu ve Hurlin nedensellik testi ve Emirmahmutoğlu ve Köse nedensellik testi ile incelenmiştir. Test sonuçları tablolar halinde aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.10. Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kamu Sağlık Harcaması

Emirmahmutoğlu ve Köse Test İstatistiği Sonuçlar		
H_0 Hipotezi	İstatistik	Bootstrap p-value
$E \rightarrow KS$	58.352	0.981
$KS \rightarrow E$	54.341	0.989

Tablo 4.10’da yer alan olasılık değerlerine göre kamu sağlık harcamalarından yaşlı işsizliğine doğru ve yaşlı işsizliğinden kamu sağlık harcamalarına doğru 0.05 anlamlılık düzeyinde nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.

Tablo 4.11. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kamu Sağlık Harcaması Panel Nedensellik Test Sonuçları

ÜLKELER	KS→İÖ	OLASILIK	İÖ→KS	OLASILIK
Belçika	3.761	0.052	0.158	0.691
Kanada	0.101	0.751	4.317	0.038*
İsviçre	1.662	0.197	2.220	0.136
Çek Cumhuriyeti	0.227	0.634	0.177	0.674
Almanya	0.132	0.716	0.039	0.843
Danimarka	1.070	0.301	0.248	0.618
İspanya	0.799	0.372	0.642	0.423
Estonya	0.869	0.351	0.03	0.861
Finlandiya	0.055	0.814	1.050	0.305
Fransa	1.802	0.179	0.093	0.76
Birleşik Krallık	0.288	0.591	0.34	0.56
Yunanistan	1.294	0.255	0.054	0.816
Macaristan	2.301	0.129	0.038	0.846
İrlanda	0.087	0.768	0.425	0.514
İtalya	0.249	0.618	0.167	0.683
Japonya	0.789	0.374	0.108	0.743
Kore	0.444	0.505	0.23	0.632
Litvanya	0.732	0.392	0.337	0.562
Meksika	0.008	0.93	0.823	0.364
Hollanda	1.093	0.296	0.527	0.468
Polonya	0.636	0.425	1.451	0.228
Portekiz	0.716	0.397	0.176	0.675
Slovakya	0.105	0.745	0.014	0.907
Slovenya	4.677	0.031*	3.733	0.053
İsveç	0.00	0.993	7.539	0.006*
Türkiye	1.907	0.167	2.709	0.10
ADB	0.208	0.648	3.199	0.074

*0.05 güvenirlik düzeyinde anlamlıdır.

Ülke bazında bakıldığında sadece Slovenya’da kamu sağlık harcamasının yaşlı işsizliğinin nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kanada ve İsveç’te de 0.05 anlamlılık düzeyinde yaşlı işsizliğinin kamu sağlık harcamalarının nedeni olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4.11).

Tablo 4.12.Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kişi Başına Düşen Milli Gelir

$Z_{N,T}^{Hnc}$ Test İstatistiği Sonuçları			
H_0 Hipotezi	Wald	tilde	p-value
GDP $\rightarrow$ İ	-1.155	-1.308	1.752
İ $\rightarrow$ GDP	0.336	-0.122	0.737

Tablo 4.12’de yaşlı işsizlik oranı ve kişi başına düşen milli gelir arasındaki nedensellik test sonuçları yer almaktadır. Analize dahil edilen veri seti için nedensellik ilişkisine ulaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle kişi başına düşen milli gelirin yaşlı işsizliğin nedeni olmadığı aynı şekilde yaşlı işsizliğinin de kişi başına düşen milli gelirin nedeni olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.13. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Kişi Başına Düşen Milli Gelir
Panel Nedensellik Sonuçları

Ülkeler	İÖ→ GDP	Olasılık	GDP→ İÖ	Olasılık
Belçika	0.039	0.844	0.426	0.514
Kanada	0.423	0.516	0.04	0.841
İsviçre	0.294	0.587	0.051	0.821
Çek Cumhuriyeti	0.011	0.916	0.3	0.584
Almanya	0.084	0.772	1.269	0.26
Danimarka	1.457	0.227	0.173	0.677
İspanya	1.068	0.301	0.02	0.887
Estonya	6.208	0.013*	0.116	0.734
Finlandiya	0.478	0.489	0.304	0.581
Fransa	0.87	0.351	3.335	0.068
Birleşik Krallık	0.193	0.661	1.499	0.221
Yunanistan	0.244	0.621	0.001	0.974
Macaristan	1.443	0.23	1.569	0.21
İrlanda	2.605	0.107	0.353	0.552
İtalya	0.278	0.598	0.054	0.816
Japonya	0.079	0.778	0.157	0.692
Kore	0.009	0.926	0.289	0.591
Litvanya	0.145	0.704	0.537	0.464
Meksika	0.1	0.752	0.759	0.384
Hollanda	8.843	0.003*	1.651	0.199
Polonya	0.005	0.942	1.406	0.236
Portekiz	0.574	0.449	0.027	0.869
Slovakya	1.089	0.297	0.701	0.403
Slovenya	0.283	0.595	1.934	0.164
İsveç	1.060	0.303	0.278	0.598
Türkiye	0.132	0.717	1.189	0.275
ABD	1.455	0.228	0.074	0.786

*0.05 güvenirlilik düzeyinde anlamlıdır.

Ülkeler bazında bakıldığında Estonya ve Hollanda için yaşlı işsizliğin kişi başına düşen milli gelirin nedeni olduğu sonucuna ulaşılrken, her bir ülke için kişi başına düşen milli gelirin yaşlı işsizliğinin nedeni olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (4.13).

Tablo 4.14. Yaşlı İşsizlik Oranı ve Eğitim

Emirmahmutoğlu ve Köse Test İstatistiği Sonuçlar		
H_0 Hipotezi	İstatistik	Bootstrap p-value
$E \rightarrow İÖ$	71.850	0.951
$İÖ \rightarrow E$	48.519	0.993

Yaşlanan işsizlik oranı ve eğitim arasındaki nedensellik ilişkisinin sonuçları Tablo 4.14'te yer almaktadır. Eğitim verisi olarak ülkelerin 55-64 yaş grubunun

yükseköğretim mezun oranının alındığı modelde nedensellik ilişkisine rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle yaşlı işsizlik oranından eğitime ve eğitimden de yaşlı işsizlik oranına doğru nedensellik ilişkisi tespit edilememiştir.

Tablo 4.15. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve Eğitim Panel Nedensellik Test Sonucu

Ülkeler	$\dot{IO} \rightarrow E$	Olasılık	$E \rightarrow \dot{IO}$	Olasılık
Belçika	0.79	0.374	0.717	0.397
Kanada	0.185	0.667	4.127	0.042*
İsviçre	0.067	0.796	0.279	0.597
Çek Cumhuriyeti	0.482	0.488	0.00	0.987
Almanya	2.332	0.127	0.011	0.916
Danimarka	0.148	0.7	0.078	0.78
İspanya	0.011	0.918	0.224	0.636
Estonya	0.731	0.393	0.77	0.38
Finlandiya	0.003	0.954	0.001	0.974
Fransa	0.239	0.625	0.444	0.505
Birleşik Krallık	1.000	0.317	0.001	0.97
Yunanistan	0.402	0.526	2.233	0.135
Macaristan	0.027	0.87	0.089	0.765
İrlanda	4.018	0.045*	0.002	0.96
İtalya	3.484	0.062	0.042	0.838
Japonya	0.285	0.594	0.082	0.775
Kore	4.404	0.036*	1.609	0.205
Litvanya	0.057	0.811	1.311	0.252
Meksika	0.29	0.59	0.815	0.367
Hollanda	0.137	0.711	0.706	0.401
Polonya	0.657	0.418	0.146	0.702
Portekiz	7.865	0.005*	0.661	0.416
Slovakya	6.211	0.013*	3.134	0.077
Slovenya	0.14	0.708	1.013	0.314
İsveç	0.679	0.41	0.813	0.367
Türkiye	2.666	0.102	2.071	0.15
ABD	3.598	0.058	1.732	0.188

*0.05 güvenirlik düzeyinde anlamlıdır.

Ülkeler bazında bakıldığında İrlanda, Portekiz ve Slovakya’da yaşlı işsizlik oranından eğitime doğru nedensellik ilişkisi tespit edilirken eğitimden işsizlik oranına doğru sadece Kanada’da nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. (4.15).

Tablo 4.16. Yaşlı İşsizlik Oranı ve İnternet Kullanım Oranı

Emirmahmutoğlu ve Köse Test İstatistiği Sonuçlar		
H_0 Hipotezi	İstatistik	Bootstrap p-value
İK → İO	43.655	0.998
İO → İK	57.597	0.986

Teknolojik ilerlemenin ülkede internet kullanım oranıyla ölçtüğümüz ve modele dahil ettiğimiz veri setinde nedensellik testi sonuçları Tablo 4.16’da yer almaktadır. Ulaşılan sonuçlara göre yaşlı işsizlik oranı ve internet kullanım oranı arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde nedensellik ilişkisi bulunamamıştır.

Tablo 4.17. Ülkeler Bazında Yaşlı İşsizlik Oranı ve İnternet Kullanım Oranı Panel Nedensellik Test Sonuçları

Ülkeler	İO→İK	Olasılık	İK→İO	Olasılık
Belçika	1.075	0.3	0.659	0.417
Kanada	0.363	0.547	0.152	0.696
İsviçre	1.232	0.267	5.974	0.015*
Çek Cumhuriyeti	0.813	0.367	0.003	0.956
Almanya	0.001	0.972	0.55	0.458
Danimarka	0.069	0.793	0.907	0.341
İspanya	0.291	0.59	0.277	0.598
Estonya	1.087	0.297	2.744	0.098
Finlandiya	0.008	0.929	0.00	0.989
Fransa	0.011	0.917	0.957	0.328
Birleşik Krallık	0.849	0.357	0.014	0.907
Yunanistan	1.861	0.172	0.00	0.993
Macaristan	0.095	0.758	0.822	0.365
İrlanda	0.077	0.782	0.356	0.551
İtalya	1.696	0.193	0.011	0.915
Japonya	1.970	0.16	0.00	0.993
Kore	0.063	0.802	0.08	0.777
Litvanya	6.621	0.01*	0.032	0.859
Meksika	0.477	0.49	1.288	0.256
Hollanda	0.953	0.329	0.228	0.633
Polonya	0.794	0.373	0.01	0.921
Portekiz	3.686	0.055	0.012	0.912
Slovakya	2.648	0.104	0.326	0.568
Slovenya	1.719	0.19	0.177	0.674
İsveç	0.218	0.641	0.13	0.719
Türkiye	0.007	0.932	3.142	0.076
ABD	0.506	0.477	2.901	0.089

*0.05 güvenilirlik seviyesinde anlamlıdır.

Ülkeler bazında bakıldığında Litvanya’da yaşlı işsizlik oranından internet kullanım oranına doğru nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. İnternet kullanım oranından yaşlı işsizlik oranına doğru sadece İsviçre’de nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir (Tablo 4.17).



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Nüfus, askeri, siyasi, ekonomik ve sosyal açıdan önemli bir realitedir. Nüfusun artması mı yoksa azalması mı gerektiği sorusu geçmişten günümüze kadar gelen bir tartışma konusudur. Bu anlamda bazı dönemlerde nüfusu arttırmaya yönelik politikalar uygulandığı görülürken bazı dönemlerde de nüfusu azaltmaya yönelik politikaların uygulandığı görülmektedir.

Dünya nüfusu 1994'te 5,6 milyar iken bu sayı 13 yılda yaklaşık 1,1 milyar artarak 2007'de 6,7 milyara ulaşmıştır. Aynı artış 2007-2021 yılları arasında da görülmekte ve nüfusun 7,8 milyara ulaştığı görülmektedir. Dünya nüfusunun büyüme hızı, 1965-1970 yıllarında ortalama %2,1 oranında artan bir oranda, zirveye noktasındayken, o zamandan beri, küresel nüfus artış hızının yavaşlayarak 2015-2020 döneminde yıllık %1,1'in altına düştüğü görülmektedir.

Küresel nüfusun 2030'da 8,5 milyara, 2050'de 9,7 milyara ve 2100'de 10,9 milyara ulaşması beklenmektedir. Bu beklentinin arkasında şu iki öngörü yatmaktadır; kadınların hayatları boyunca ortalama ikiden az canlı doğum yapacakları ve yaşam sürelerinin uzuyor olması. Dünyadaki yaşlı insanların oranının 2030'da yaklaşık %12'ye, 2050'de %16'ya ve 2100'de yaklaşık %23'e ulaşabileceği tahmin edilmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika 2019 yılı içinde %18 ile en yaşlı nüfusa sahiptir. Tahminler, 2050 yılına kadar Avrupa ve Kuzey Amerika'daki her dört kişiden birinin 65 yaş ve üstü olabileceğini göstermektedir.

Nüfusun yaşlanıyor olması çalışma çağı nüfusu içerisindeki 55-64 yaş grubunun istihdamının önemini de artırmaktadır. Bu yaş grubunun dünyadaki istihdam oranına bakıldığında zaman OECD ülkelerin arasında Türkiye %34,3 ile son sırada yer alırken %80'den fazla bir istihdam oranına sahip olan İzlanda en yüksek istihdam orana sahiptir. OECD ortalaması %61,8 ile neredeyse Türkiye'nin iki katıdır.

OECD ülkelerinde 20-64 yaş arasındaki nüfusun payı 1965 yılından itibaren yavaş ama istikrarlı bir şekilde artarken, 2010 yılında ilk kez düşüşe geçtiği görülmektedir. Bu düşüşün daha da uzun süreceği yapılan nüfus projeksiyonlarında yer almaktadır. 2060'a kadar, OECD ülkelerinin nüfusu 2010'a kıyasla yaklaşık 200 milyon kişi büyüyeceği ve bunların yalnızca %10'undan daha azı 20-64 yaş aralığında olacağı ön görülmektedir. Bu eğilimi 20-64 yaş grubunun daha uzun süre çalışma hayatında

kalmasıyla dengelemek, kamu ve özel sektörün yeni politikalar geliştirmesini gerektirmektedir.

Nüfus yaşlanması küresel bir sorun haline gelmiştir. Ülkeler nüfus yaşlanmasına bağlı olarak sosyoekonomik politikalar üretmekte ve bir bütün olarak hayatın her anını bu duruma göre tanzim etmektedir. Öncelikle yaşlanma olgusu emeklilikle doğrudan ilişkilendirildiğinden dolayı emeklilik politikaları yeniden düşünölmeye ve tartışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın birinci bölümünde yer alan “emeklilik kavramı ve yaşlanma ilişkisi” başlığı ile güncel tartışmalara atıfta bulunularak emeklilik ve yaşlanma ilişkisinin en önemli konusunun emeklilik yaşının tespiti olduğı sonucuna ulaşılmıştır. Emeklilik yaşının tespitinde artık kronolojik yaşın referans alınmaması kişinin gücü yettiğı sürece çalışmasına, ancak çalışma hayatından ayrılması gerektiğinde yine kendi isteğıyle ayrılmasına olanak veren fonksiyonel yaşın referans alınması tavsiye edilmektedir.

Emeklilik yaşının tespitindeki zorluklara ek olarak yaşlı işğücünün hangi yaş aralığını kapsamaması gerektiğine dair de tartışmalar bulunmaktadır. İşğücü yaş gruplarına göre kategorize edilirken 15+, 15-24, 40+, 55-64, 65+ gibi çeşitli kullanımlara rastlanmaktadır. İşğücünün genç mi yoksa yaşlı mı olduğuna genelde kronolojik yaş yani takvimsel yaş dikkate alınmaktadır. Bu hususta görölen en yaygın hata “yaşlı kişi” ve “yaşlı işğücü” kavramının aynı kabul edilmesidir. Çalışacak kadar yaşlı olmak ile yaşlı olmak arasında fark bulunmaktadır. Bu hususta çalışmanın birinci bölümde yer alan “Yaşlı İşğücü Kavramına Dair Tartışmalar” başlığı altında bu konu detaylı olarak ele alınmıştır. Yaşlı kişi olarak 65 ve üzeri yaş grubu yaygın olarak kabul edilirken yaşlı işğücü için yaygın bir kabul bulunmamaktadır. Fakat AB, ILO ve OECD istatistikleri 55-64 yaş grubunu “yaşlı işğücü” olarak göstermektedir. Türkiye açısından bakıldığında yaşlı işğücü ile ilgili net bir tanım bulunmamaktadır. Fakat TÜİK tarafından yayınlanan Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri 2000-2009 raporunda yaşlılar için istihdam oranının elde ediliş biçimi ifade edilirken, 55-64 yaş grubunun temel alındığı ifade edilmektedir.

Yaşlanan işğücü için emek piyasasına çekici ve emek piyasasından itici faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin tespiti ve analizi yaşlanan işğücü istihdamına yönelik geliştirilecek politikaların belirlenmesi açısından önemlidir. Literatürde yer alan araştırma bulgularından yola çıkarak yaşlanan işğücünü emek piyasasından iten

faktörleri yaş ayrımcılığı, yaşlı işgücüne yönelik stereotipler ve teknolojik ilerleme olarak üç başlıkta incelendi. Yaş ayrımcılığı itici faktörlerin en başında gelmektedir. Özellikle yaş ayrımcılığını tetikleyen ve besleyen yaşlılık algısı ve olumsuz önyargılar olduğu literatürde yaygın bir şekilde yer almaktadır. Yaşlı çalışanların üretkenlik, verimlilik ve teknolojik beceriler açısından yetersiz olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayımlar toplum nezdinde ve dolayısıyla işgücü piyasasında yaygın olarak yer aldığından dolayı yaş ayrımcılığı mücadele hususunda Finlandiya, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Yaşlı işgücünün hızla arttığı günümüzde işgücü piyasasında yaş ayrımcılığına yönelik yasal düzenlemelerin yaygınlaşması gerekmektedir. Türkiye açısından bu hususta kapsamlı bir çalışma bulunmamakla birlikte 6701 sayılı ve 2016 tarihli Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 3. maddesinde yer alan ayrımcılıkla mücadele kapsamında “yaş temelli” ayrımcılık ifadesi yasal zemin oluşturması açısından önem arz etmektedir.

Teknolojik ilerleme kuşkusuz çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmeler geleneksel çalışma biçimlerini ortadan kaldırarak yeni çalışma biçimlerini meydana getirmektedir. Çalışma biçimlerindeki bu hızlı değişime uyum sağlama konusunda yaşanan işgücünün yetersiz kalacağı varsayımı da literatürde yer almaktadır. Çalışma hayatının önemli bir kısmını geleneksel çalışma biçimiyle geçirmiş bir bireyin teknolojiye değişime ayak uyduramayacağı varsayılmaktadır. Bundan dolayı teknolojik değişim yaşanan işgücünü emek piyasasından iten bir diğer faktör olarak sınıflandırılmaktadır.

Yaşlanan işgücünü emek piyasasına çekici faktörler de bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmaların bulguları göz önünde bulundurulduğunda emeklilik politikası, insan kaynakları yaklaşımı, psikolojik faktörler ve sosyalleşme ihtiyacı çekici faktörler olarak dört başlıkta sınıflandırılmaktadır.

Emekliliğe ayrılmış veya emekliliği hak etmiş bir bireyin işgücü piyasasına yeniden dönme veya işgücü piyasasında kalma isteğinin en önemli nedeni emekli aylığının yetersiz olmasıdır. Ayrıca emekli aylığının yetersiz olması emeklilik kararını da etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye bağlamında bakıldığında emeklilerin %35,2’si sadece emekli aylığı gelirin sahiptir. Yani aynı veya nakdi herhangi başka bir geliri bulunmamaktadır. Emeklilerin %30,6’sı çalışarak

ek gelir elde etmektedir. Çalışan emeklilerin %50,5'i kendi hesabına çalışanlar ve %27,7'si ise ücretli/maaşlı çalışan emeklilerden oluşmaktadır. Sadece emekli geliri olanların ekonomik olarak yoksulluk içerisinde olduğu ve emekli maaşının yetersiz olduğu görülmektedir.

İşgücü piyasasına çeken faktörlerden bir diğeri de bireyin sosyalleşme ihtiyacı hissetmesidir. Geleneksel çalışma hayatı bireye sadece gelir kazandırmamakta aynı zamanda sosyal bir çevre edinmesine ve statü sahibi olmasına da katkı sunmaktadır. Sosyal çevre, aile ve akraba ilişkileri kişinin sosyalleşme ihtiyacını karşılayan önemli faktörlerdir. Çalışmalar göstermektedir ki çalışma ortamı önemli bir sosyalleşme imkânı sunmaktadır. Sosyalleşme ihtiyacını karşılayamadığı için işgücü piyasasına geri dönen kişilerin varlığı sosyalleşme ihtiyacının etkin gücünü göstermektedir. Bu çalışmada yer verilen araştırma bulgularına göre emeklilerin sosyal ilişkilerinin zayıflığı ve boş zaman değerlendirme imkanlarının yeterince olmaması nedeniyle çalışma hayatına geri döndüğü görülmektedir.

Yaşın ilerlemesi veya emeklilikte geçirilen süreler de psikolojik faktör olarak etkili olmaktadır. Emeklilerde yaş ilerledikçe depresyon ihtimalinin arttığı özellikle 61 yaş ve üzeri olan emeklilerin daha genç olanlara oranla depresyon ihtimalinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde 55-64 yaş grubundaki emeklilerin psikolojik durumlarının 75 yaş ve üzerinelere oranla daha kötü olduğu tespit edilmiştir. Bundan dolayı psikolojik faktör de işgücü piyasasına çekici faktörler arasında yer almaktadır.

Hastalanma genç çalışanlara nispeten yaşlı çalışanlar arasında daha fazla rastlanan bir durumdur. Yapılan işlerin yoruculuğu ve riski, solunan kimyasalın veya herhangi bir maddenin zehirli oluşu çok sayıda çalışanı etkilemektedir. Yaşla birlikte kronik rahatsızlıklar da artar ve esasında yaşın kendisi bir sağlık riski faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bu değiştirilemez bir gerçek olsa da sağlıklı bir yaşam ve sağlık hizmetlerine kolay erişim ile bu durum geciktirilebilir. Araştırmanın H_1 hipotezi “Kamu sağlık harcamaları yaşlı işsizliğinin nedenidir” hipotezidir. Bu hipotezi sınamak için 27 OECD ülkesine ait milli gelirden ayrılan kamu sağlık harcamaları verisi modele dahil edildi. Yapılan panel eşbütünleşme ve nedensellik testleri sonucunda da kamu sağlık harcamalarının 55-64 yaş grubu işsizliğinin nedeni olmadığı sonucuna ulaşıldı. Analiz bulguları Cai ve Kalb (2006), Arrow (1996),

Böckerman (2009) ve Browning ve diğ. (2006) bulguları ile paralellik gösterirken Bound ve diğ. (1999), Cai (2010), Stewart (2001) ve van der Wel 'in (2011) çalışmalarından farklı bulgular içermektedir.

İstihdamı etkileyen önemli faktörlerden biri de eğitim seviyesidir. Çalışma hayatında görünümü çok hızlı bir şekilde artan teknolojik ürünler ve teknikler, eğitimi ve sürekli öğrenmeyi önemli hale getirmiştir. Eğitim ile ilgili olarak yaşlı çalışanların genel eğitim düzeylerinin düşük olmasının işgücü piyasalarında dezavantajlı olmalarına etki etmesinin yanı sıra istihdamda eğitim fırsatlarından yararlanma durumlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca yaşlı çalışanlar işgücü piyasasından kısa süre içerisinde ayrılacakları düşüncesiyle eğitim faaliyetlerine katılmakta isteksiz olabilmektedirler. Araştırmanın H_2 hipotezi “Eğitim seviyesi yaşlı işsizliğin nedeni” hipotezidir. Hipotezi sınamak için 27 OECD ülkesine ait 55-64 yaş grubu yükseköğretim mezun oranı modele dahil edilmiştir. Yapılan panel nedensellik test sonucunda eğitimin yaşlı işsizliğin nedeni olmadığı sonucuna ulaşılmış ve hipotez doğrulanamamıştır.

Literatür genelinde eğitim ve yaşlı işgücü istihdamı arasında olumlu ilişki olduğu ifade edilmektedir (Günaydın, 2018; Katz ve Murph, 1992; Disney ve Hawkes, 2003; Wahler, 2014; Barbieri ve diğ., 2014). Fakat bunun yanı sıra yaşlı çalışanlar için yapılan bazı araştırmalarda eğitim ile istihdam arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Hotopp, 2005; de Vilhane ve Gamund, 2014, Raemdonck ve diğ., 2012, Stenberg ve diğ., 2012).

Literatürde istihdam, büyüme ve GDP arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalar mevcut olsa da yaş gruplarını dikkate alan çalışma çok azdır. Özellikle önceki çalışmaların yaşlı işgücünü sınıflandırdığı ortak bir yaş aralığının bulunmaması sonuçların yorumlanmasını zorlaştırmaktadır. Çünkü yaş gruplarındaki 10 yıllık farklılık sonuçların farklılığına neden olmaktadır. Araştırmanın H_3 hipotezi “kişi başına düşen milli gelir yaşlı işsizliğin nedeni” hipotezidir. Hipotezi sınamak için 27 OECD ülkesine ait kişi başına düşen milli gelir verisi model dahil edildi. Panel nedensellik test sonuçlarına göre yaşlı işsizliği ile kişi başına düşen milli gelir arasında nedensellik ilişkisine rastlanmazken panel eşbütünleşme test sonucuna göre yaşlı işsizliği ile kişi başına düşen GSYH arasında uzun dönemli bir ilişkiye rastlanmıştır. İstihdam ile GSYH arasındaki pozitif ilişki literatürde sıklıkla yer bulurken (Kitoy ve Kitoy, 2011; Ertuğrul ve Uçak, 2013; Lee, 2000; Döpke, 2001; Kırca ve Subaşı, 2020), bazı

alışmalar iktisadi büyümenin istihdamı etkilemediği (Barışık, 2010) veya negatif bir ilişki olduğu (Sodipe ve Ogunrinola, 2011; Pianta, 1996) sonucuna yer vermektedir. Yaşlı işsizliği ile kişi başına düşen GYSH arasındaki uzun dönemli bir ilişki olduğu sonucu literatüre katkı mahiyetindedir. Yaş grubunu dikkate alan çalışmalara bakıldığında 50 yaş ve üzeri kişiler ile GSYH arasındaki uzun dönemli ilişkinin pozitif olduğu (Lindh ve Malberg, 1999, 2009; Hotopp, 2005; Feyrer, 2008; Burtless, 2013) yer alırken ilişkinin negatif olduğu (Persson, 2004; Aksoy, 2019; Aiyar ve diğ., 2016; Bloom ve diğ., 2008) alışmalarda bulunmaktadır. Ayrıca işgücü verimliliğinin yaş grupları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda 40-49 yaş aralığının üretkenlik konusunda zirve dönem olduğu belirtilirken (Feyrer, 2008; Werding, 2008; Liu ve Westlius, 2016), Aiyar ve diğ. (2016) 55-64 yaş grubu işgücü payındaki %5’lik artışın işgücü verimliliğini yaklaşık %3 düşürdüğünü öne sürmektedir. Genel olarak işgücü yaşlanması ile GYSH arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Araştırma bulgumuz da bunu desteklemektedir. Fakat ilişkinin yönü ve etkisi ile ilgili farklılıklar kullanılan yöntem, veri seti ve incelenen ülkelerin çeşitliliğinden kaynaklanmaktadır.

Yaşlı alışanlar, özellikle teknolojideki hızlı ilerlemeye ve değişime daha az istekli olarak görülmektedir. Emekliliğe daha da yaklaştıkça yeni süreç ve prosedürleri öğrenmeye, becerilerini artırmaya ilgisiz olduğu ifade edilmektedir (Friedberg, 2001). Bu kabul ve davranışın bir sonucu olarak işverenler, yaşlı çalışanları genellikle yeni teknolojilere uyum sağlayamayan kişiler olarak görmektedir. Yaşlı işgücü gerçekten teknoloji öğrenmede zorluk yaşayan ve teknoloji ile uyum sağlayamayan bir grup mu yoksa bu ispata dayanmayan bir stereotip mi sorusu literatürde cevaplanmaya çalışılan temel sorulardan birisidir. Bu bağlamda araştırmanın H_4 hipotezi “Teknolojik ilerleme yaşlı işsizliğinin nedeni değildir” hipotezidir. Hipotezi sınamak için 27 OECD ülkesine ait internet kullanım oranı modele dahildi. Panel nedensellik test sonucunda ise internet kullanım oranının yaşlı işsizliği nedeni olmadığı sonucuna ulaşıldı. Bu anlamda H_4 hipotezi reddedilemedi. Çalışmamızın bulgusu bu düşüncenin bir stereotip olduğu fikrine katkı sunmaktadır. Aynı şekilde Alcover (2021) da teknolojik ilerlemenin yaşlı işgücünü istihdamını olumsuz etkilediği fikrinin henüz ispatlanmamış bir stereotip olduğunu düşünmektedir. Ayrıca yaşlı işgücü, bilgisayar kullanımı gibi çalışma hayatında yaygın ve temel teknolojik becerileri öğrenmekte zorlanmamaktadır (Friedberg, 2001; Borghans ve Ter Weel, 2002), sadece gerekli

eğitimin verilmesi yeterli olacaktır (Bartel ve Sicherman, 1993). Fakat bu eğitimin verilmesinin önündeki en büyük engel yaşlı işgücüne yönelik olumsuz tutum ve önyargılardır (Lee ve diğ., 2008). Teknolojik ilerlemenin yaşlı işsizliği üzerinde olumsuz etkisi olduğunu öne süren çalışmalar da bulunmaktadır (Ahituv ve Zeira, 2011; Boockmann ve Zwick, 2004). Özellikle teknoloji yoğun firmalarda diğer firmalara göre yaşlı işgücü sayısının daha az olduğu ifade edilmektedir (Schleife, 2008; Beckham, 2007; Bertschek, 2004). Fakat bu bulguların yaşlı işgücüne yönelik olumsuz stereotiplerin bir sonucunu yansıttığı da düşünülmektedir. Sonuç olarak yaşlı işgücü istihdamını olumsuz etkileyen teknolojik değişim değil işverenin sahip olduğu olumsuz önyargılarıdır.

Çalışmanın sonuçları dikkate alınarak geliştirilen politika önerileri şunlardır:

- ✓ Yaşlı işgücünün, işgücü piyasasına hazır tutmak, yetkinliklerini güncelleyebilmek için eğitimi ve gelişimi ile ilgilenecek özel ve kamuya ait iş ve işçi bulma kurumlarının yaygınlaştırılması ve yaşlı işgücüne yönelik özel eğitim politikaları geliştirmesi,
- ✓ Kademeli emeklilik sistemi ile emekliliği yaklaşan yaşlı işgücünün, emeklilik sonrasında da üretkenliğini sürdürmesinin desteklenmesi ve emeklilik öncesi ile sonrası arasında köprü olabilecek esnek istihdam biçimlerinin oluşturulması,
- ✓ İşverenlere ve işe alımda karar verici olanlara yönelik yaşlı işgücü hakkında bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarının yapılması,
- ✓ Toplumun yaşlı çalışanlar hakkındaki olumsuz önyargılarını azaltmak için eğitimin her kademesi için müfredatın yeniden gözden geçirilmesi,
- ✓ Emeklilik kararı almış yaşlı işgücünün, emeklilik sonrası sosyalleşme ihtiyacını, üretmenin ve işe yaradığı hissini devam edebilmesi için yaşlılara uygun esnek çalışma ve gönüllü çalışma imkanlarının oluşturulması,
- ✓ Üniversite yerleşkelerinin sadece lisans ve lisansüstü eğitim ortamları olarak değil yaşlı üniversitesi kimliğini de imkanları dahilinde içermesi ve böylelikle yaşam boyu öğrenme faaliyetinin yaygınlaştırılması,
- ✓ İşgücü piyasasında uzun süre kalabilmesi için kişinin sağlıklı yaşamı hayat tarzı haline getirmesi gerekmektedir. Herkes için sağlıklı yaşamın desteklenmesi

ve sağlıklı beslenme, kaliteli uyku, spor, sanat gibi insanın iyi halinin sürdürülebilir kılan alışkanlıkların edinilmesine yönelik faaliyetlerin yaygınlaştırılması,

- ✓ Bugünün gençleri yarının yaşlıları olacağı için aktif yaşlanma politikalarının her yaş grubu için planlanıp, sosyal politika haline getirilmesi,
- ✓ Yaş ayrımcılığı ile mücadele etmek ve çalışma hayatında bu tip ayrımcılığın önüne geçebilmek için gerekli hukuksal düzenlemelerin yapılması,
- ✓ Farklı kuşakların, yani genç, orta yaş ve yaşlının birlikte zaman geçirebileceğı sosyal donatıların, projelerin ve yerel yönetim faaliyetlerin arttırılması,
- ✓ Yaşlı işgücünün fiziksel ve ruhsal durumuna uygun işlere yönelebilmesi için kamu kurumlarının gerekli mesleki eğitim ve teşvik politikaları uygulaması,
- ✓ Yaşlı çalışanların çalışma hayatında karşılaştığı ücret, sosyal haklar, terfi ve eğitim konusundaki ayrımcılığa karşı korunmaları için gerekli etik ve hukuki düzenlemelerin yapılması.

Bu konuda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara ışık tutması bakımında gelecek çalışmaların konusunu oluşturabilecek önerilere yer bulunmaktadır. Yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini artıran faktörlerin neler olduğuna dair nitel ve nicel yöntemlerin kullanılacağı derinlikli çalışmalar gelecek çalışmaların konusunu oluşturabilir. Ayrıca emeklilik kararı yaşlı işgücünün işgücü piyasasından kalıcı olarak ayrılmasının en önemli nedenleri olarak görülmektedir. Emeklilik kararını etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ve özellikle farklı refah devleti anlayışına sahip ülkeler arasındaki farklılıkları ortaya koyacak akademik çalışmaların faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Yaşlı işgücüne yönelik, hareketi teşvik eden, sportif etkinliklerin yer aldığı projelerin yapılması ve çıktılarının akademik makale olarak yayınlanması literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir.

Yaşlı işgücünün öğrenmeye ve kendini geliştirmeye teşvik eden, motivasyon unsurlarının istihdam edilebilirliğe katkısının ölçülmesi gelecek çalışmaların konusu olarak değerlendirilebilir.

Yaşlı çalışanları, işgücü piyasasına itici ve işgücü piyasasında çekici faktörlerin emeklilik kararları üzerindeki etkisinin ölçülmesi, gelecek çalışmaların konusunu oluşturabilir.

Son olarak, yaşlı işgücüne yönelik yapılan akademik incelemelerde sektörel farklılıkları dikkate alan spesifik çalışmalara ihtiyaç vardır.

Sonuç olarak, nüfus projeksiyonlarının gelecek tahminlerine göre 21. yüzyıl, yaşlı işgücü sayısının giderek arttığı bir yüzyıl olma yolunda ilerlemektedir. Aynı zamanda 21. yüzyıl içerisinde gerçekleşen teknolojik ilerlemeler de işin şeklini ve çalışmanın biçimini hızla değiştirmektedir. Gelişen ve değişen teknolojiler karşısında işin yapılışının değişmesi beraberinde talep edilen işgücü yetkinliklerini de değiştirmektedir. Yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki bu değişime uyum sağlaması, talep edilen yetkinliklere sahip olması için kendisini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Bunun yanında toplumun, politika yapıcılarının, firmaların ve işverenlerin yaşlı işgücüne yönelik sahip oldukları olumsuz önyargılarının giderilmesi gerekmektedir. Yaşlı işgücünün verimi düşük, yeni teknolojilere uyum sağlayamayan, eğitime karşı isteksiz görülmesi yaş ayrımcılığını tetiklemekte ve var olan potansiyelin etkin kullanılmamasına yol açmaktadır. Gelecek, yaşlı işgücünden azami ölçüde istifade eden firmaların ve toplumların lehine olacaktır.



KAYNAKLAR

- Abrams, D. & Swift, H.J. (2012), "Ageism doesn't work", Public Policy and Aging Report, Vol. 22 No. 3, pp. 3-8.
- Ahituv, A., & Zeira, J. (2011). Technical progress and early retirement. *The Economic Journal*, 121(551), 171-193.
- Aiyar, S., Ebeke, C., & Shao, X. (2016). The euro area workforce is aging, costing growth. Erişim linki, <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2016/08/17/the-euro-area-workforce-is-aging-costing-growth>
- Ak, M. (2016). Yaşlılık olgusu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(42), 1019-1028.
- Akbulak, S., Uşun, E., Akbulak Y., Pehlivan, P. & Duygulu, E., (2004). *Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Maliye ve Hesap Uzmanları Vakfı Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması. Maliye ve Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları.Yayın No:17: Ankara.
- Akın, A. (2007). *Emergence of the Family Planning Programme in Turkey*. W.C. Robinson, J.A. Ross (Eds.), *The Global Family Planning Revolution Three Decades of Population Policies and Programs içinde* 85102. New York: The World Bank.
- Akın, F. (2018). *Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor?*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aksu, L. (2017). Türkiye’de istihdam, verimlilik ve iktisadi büyüme ilişkilerinin analizi. *Journal of Economic Policy Researches*, 4(1), 39-94.
- Aktan, C. C. (2002). *Yoksullukla Mücadele Stratejileri*. Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları
- Aktan, C. C. (2010). Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(1), 168-182.
- Akyıldız, Hüseyin, *Çalışma Ekonomisi*, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Allaire, J. C., & McLaughlin, A. C. (2010, April). *All your base are belong to boomers*. Triangle Games Conference, Raleigh, North Carolina.
- Alcover, C. M., Guglielmi, D., Depolo, M., & Mazzetti, G. (2021). "Aging-and-Tech Job Vulnerability": A proposed framework on the dual impact of aging and AI, robotics, and automation among older workers. *Organizational Psychology Review*, 11(2), 175-201.

- Allen, P.D., Cherry, K.E. and Palmore, E. (2009), "Self-reported ageism in social work practitioners and students", *Journal of Gerontological Social Work*, Vol. 52 No. 2, pp. 124-134.
- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Alper, Y. (2019). *Sosyal Güvenlik Üzerine Yazılar'ım*. Türk Metal Sendikası. Ankara.
- Alper, Y. (2022, 26 Mayıs). Endüstri 4.0 ve Çalışma Hayatında Güncel Konular (Konferans). Yalova Üniversitesi Rektörlük Salonu.
- Altan, Ö. Z. & Şişman, Y. (2003). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar. *Kamu-İş Dergisi*, 7(2), 1-36.
- Altay, B. & Aydın, T. (2015). Hemşirelik öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 12(1), 11-18.
- Altun, A. & Demirel, B. (2020). Üniversite öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığıyla ilgili tutumları: Keskin MYO örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 423-434.
- Andreas R. & Norman E. (1996), *Arbeitslosigkeit – Wie Kann Sie Überwunden Werden?*, Hamburg: Gauke Verlag.
- Antonucci, T.C., Birditt, K.S. & Akiyama, H. (2009) 'Convoys of social relations: an interdisciplinary approach' in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (2009) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 247-60.
- Arrow, J. O. (1996). Estimating the influence of health as a risk factor on unemployment: a survival analysis of employment durations for workers surveyed in the German Socio-Economic Panel (1984–1990). *Social science & medicine*, 42(12), 1651-1659.
- Arpacı, F. (2014). Emekli bireylerin emekliliğe uyum konusundaki görüşleri ve emekliliğin yaşamlarında meydana getirdiği değişikliklerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 73-85.
- Ata, S. (2018). *Örgüt kültürünün örgütsel muhalefeti şekillendirici rolü: Ulusal ve uluslararası ticaret yapan firmalarda karşılaştırmalı bir analiz* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yalova Üniversitesi.
- Ataman, B. C. (1998). İşsizlik sorununa yeni yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 53(01), 59-72.
- Ataman, B. C. (2000). *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, Siyasal Yayıncılık, Ankara.

- Atchley, R.C. (1997), *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology* (8th ed.), Wadsworth Publishing, Belmont, CA.
- AVIVASA (2014). Emeklilik Öncesi Tasarruf Bilinci ve Emeklilik Döneminde Refah Koşulları. <https://www.agesahayatemeklilik.com.tr/web/51-1061-1-1/agesatr/hakkimizda/iletisim-faaliyetleri-basinodasi/avivasa-turkiye-emeklilik-raporunu-acikladi>, e.t. 12.02.2022.
- Aydın, A. (2017). Yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki sorunları: Kırklareli ili örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1632-1646.
- Aydın, K. & T. Güloğlu (2021), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, *Sosyoekonomi*, 29(48), 473-488.
- Baars, J. (2009) ‘Problematic foundations: theorizing time, age and aging’ in Bengtson, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (2009) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 87-99.
- Barbieri, P., Cutuli, G., Lugo, M., & Scherer, S. (2014). Italy: A segmented labor market with stratified adult learning. In H. P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. V. de Vilhena, & S. Buchholz (Eds.), *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Baker, G., Gibbons, R. S., & Murphy, K. M. (1997). Implicit Contracts and the Theory of the Firm. *National Bureau of Economic Research, Working Paper*: 6177, September.
- Baldock, M. R. J., Mathias, J. L., McLean, A. J., & Berndt, A. (2006). Self-regulation of driving and its relationship to driving ability among older adults. *Accident Analysis and Prevention*, 38(5), 1038–1045.
- Baltes, P.B. and Baltes, M.M. (1990) ‘Psychological perspectives on successful aging: the model of selective optimisation with compensation’ in Baltes, P.B. and Baltes, M.M. (eds.) *Successful Aging: Perspectives from the Behavioural Sciences*, Cambridge University Press, New York, pp. 1-34.
- Baltes, P.B., Freund, A.L. and Li, S (2005) ‘The psychological science of human ageing’ in *The Cambridge Handbook of Age and Ageing*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 47-71.
- Baran, A. (2017). Türkiye’de Yaşlıların Dezavantajlı Konumu Kapsamında Yoksulluk ve Çalışma Yaşamına Katılım Düzeyleri. *Toplum ve Demokrasi*, 11(24).
- Barişik, S., Çevik, E. İ., & Çevik, N. K. (2010). Türkiye’de Okun yasası, asimetri ilişkisi ve istihdam yaratmayan büyüme: Markov-Switching yaklaşımı. *Maliye Dergisi*, 159(2), 88-102.
- Bartel, A. P., & Sicherman, N. (1993). Technological change and retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Economics*, 11, 162–183.

- Barth, M. C., Mcnaught, W., & Rizzi, P. (1995). Older Americans as workers. In S. A. Bass (Ed.), *Older and active: How Americans over 55 are contributing to society* (pp. 263-294). New Haven, CT: Yale University Press.
- Baş, M. (2012). Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü. *Sosyal Güvençe Dergisi*; Sayı: 2.
- Başar, E. (2013). *Demografiye Giriş*, 2. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Baybora, D. (2010) Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine, *Çalışma ve Toplum*, 2010/1: 33-58
- Baysal, C. A. (1993); *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul Üni. İİBF Yayınevi, İstanbul.
- Becker, E. R., Principe, K., Adams, E. K., & Teutsch, S. M. (1998). Returns on investment in public health: effect of public health expenditures on infant health, 1983-1990. *Journal of Health Care Finance*, 25(1), 5-18.
- Beckmann, M. (2007). Age-Biased Technological and Organizational Change: Firm-Level Evidence and Management Implications (discussion paper No. 05/07). Center of Business and Economics (WWZ).
- Beehr, T. A., & Bowling, N. A. (2002). Career issues facing older workers. *Work careers: A developmental perspective*, 214-241.
- Beier, M. E., & Ackerman, P.L. (2005). Age, ability, and the role of prior knowledge on the acquisition of new domain knowledge: Promising results in a real-world learning environment. *Psychology and Aging*, 20, 341–355.
- Bekiroğlu, C. (2010). *Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kadir Has Üniversitesi.
- Bengston, V. L., Burgess, E. O. and Parrott, T.M. (1997) ‘Theory, explanation, and a third generation of the theoretical development in social gerontology’, *Journal of Gerontology:Social Sciences*, 52B, S72-S88.
- Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.
- Bertschek, I. (2004). Führt IT-Nutzung zu altersfeindlicher Reorganisation von Arbeit? Eine Untersuchung auf Grundlage der IKT-Umfrage des ZEW. In B. Fitzenberger, W. Smolny, and P. Winker (Eds.), *Herausforderungen an den Wirtschaftsstandort Deutschland*, ZEW Wirtschaftsanalysen (Vol. 72, pp. 249–263). Nomos-Verlag, Baden-Baden, Germany.
- Biçerli, M. K. (2000). *Çalışma Ekonomisi*, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım-Yayım.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*. 6. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

- Biçerli, M. K. (2007) *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayınları
- Bland, A. (2017). *The implementation of a junior Samoan language programme in a South Island, New Zealand secondary school context*. Australian Association for Research in Education (AARE) Conference 2017, Canberra, Australia.
- Bloom, D.E., Finlay, J.E., & Canning, D. (2008). Demographic Change and Economic Growth in Asia (No. 4108), Program on the Global Demography of Aging (PGDA).
- Boockmann, B., & Zwick, T. (2004). Betriebliche Determinanten der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37 (1), 53–63.
- Bocutoğlu, E., ve Berber, M. (2013). *Makro İktisat Giriş. (İkinci Baskı)*. Ankara: Murathan Yayınevi.
- Bongaarts, J. & Watkins, S.C. (1996). Social interactions and contemporary fertility transitions. *Population and Development Review*, 22, 639-682.
- Borghans, L., & Weel ter, B. (2002). Do Older Workers Have More Trouble Using a Computer Than Younger Workers? 1-28.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T. R., & Waidmann, T. (1999). The dynamic effects of health on the labor force transitions of older workers. *Labour Economics*, 6(2), 179-202.
- Bourne, B. (1982), Effects of aging on work satisfaction, performance and motivation. *Aging and Work*, Vol. 5 No. 1, pp. 37-47.
- Boztepe, Y. (2007). *Türkiye’de İşsizlik Kavramı ve İşsizliğin Ortadan Kaldırılması İle İlgili Bir Model Oluşturulması* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: evidence from panel data. *Health economics*, 18(2), 161-179.
- Boeke, M. C., Zahner, S. J., Booske, B. C., & Remington, P. L. (2008). Local public health department funding: trends over time and relationship to health outcomes. *Wisconsin Medical Journal (WMJ)*, 107(1), 25.
- Browning, M., Moller Dano, A., & Heinesen, E. (2006). Job displacement and stress-related health outcomes. *Health economics*, 15(10), 1061-1075.
- Buckleitner, W. (2008, March 6). Text messaging again? No, this time they’re studying for a vocabulary exam. *New York Times*, p. C6.
- Butler, R. N. (2008). *The longevity revolution: The benefits and challenges of living a long life*. New York, NY: Public Affairs.
- Butler, R. N., & Gleason, H. P. (1985). Productive aging: Enhancing vitality in later life. New York, NY: The Springer Publishing Company, Inc.

- Butler, R.N. (1969). "Ageism: another form of bigotry", *The Gerontologist*, Vol. 9 No. 1, pp. 243-246.
- Burtless, G. (2013). The Impact of Population Aging and Delayed Retirement on Workforce Productivity (No. 2013-11). Center for Retirement Research at Boston College.
- Bytheway, B. & Johnson, J. (1990). On defining ageism. *Critical Social Policy*, 10(27), 27-39. doi:111/j1540-4560.2005.00410.x.
- Bytheway, B. (2012), "Age discrimination, work, and retirement", *Public Policy and Aging Report*, Vol. 22 No. 3, pp. 14-16.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The gerontologist*, 46(4), 514-523.
- Cai, L. (2010). The relationship between health and labour force participation: Evidence from a panel data simultaneous equation model. *Labour Economics*, 17(1), 77-90.
- Cai, L., & Kalb, G. (2006). Health status and labour force participation: evidence from Australia. *Health economics*, 15(3), 241-261.
- Calo, T. J., Patterson, M. M., & Decker, W. H. (2013). Employee perceptions of older workers' motivation in business, academia, and government. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).
- Can, B. ve Avcı, S. (2019). "Demografik Fırsat Penceresi Türkiye İçin Demografik Kriz Penceresine Dönüşecek mi?", *I. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiri Kitabı İçinde*. İstanbul Üniversitesi Yayın No: 5255, Edebiyat Fakültesi Yayın No: 3465, 211-221.
- Can, B., & Avcı, S., (2021). Demografik geçiş teorisi açısından Türkiye'nin demografik geçiş aşamaları ve nüfuslanma süreci. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 26 (46), 229-252.
- Can, H., Soysal, Ş., Yalçın, K., & Yalçın, G. (2008). Bir semt polikliniğine sağlık hizmeti almak için başvuran emekli bireylerde gözlenen depresif belirtiler ve sağlık anlayışlarının incelenmesi. *Yeni Symposium: Psikiyatri, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi*, Vol. 46, No. 3, pp. 122-29.
- Canatan, A. (2008). *Sosyal yönleriyle yaşlılık*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Canatan, A. (2012). *Sosyal Yönleriyle Yaşlılık*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Canbey Özgüler, V. (2007). *İş Arama Teorisi, Sosyal Ağlar ve İnternet*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1728, Eskişehir.
- Carr, D. (2009), *Encyclopedia of The Life Course and Human Development*, Volume 3: Later Life, Appendices, Index, Ed. Deborah Carr, USA, Macmillan Reference.

- Casalanti, T. (2009) 'Theorising feminist gerontology, sexuality and beyond: an intersectoral approach' in Bengtson, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds.) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 471-85.
- Celik, S. S., Celik, Y., Hikmet, N., & Khan, M. M. (2018). Factors affecting life satisfaction of older adults in Turkey. *The International Journal of Aging and Human Development*, 87(4), 392-414.
- Ceylan, H. ve Öksüz, M. (2015). Sosyal hizmet lisans öğrencilerinin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 459-466.
- Charness, N. (2008). Aging and human performance. *Human Factors*, 50(3), 548–555.
- Charness, N., & Boot, W. (2009). Aging and information technology use: Potential and barriers. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 253–258.
- Charness, N., & Boot, W. (2009). Aging and information technology use: Potential and barriers. *Current Directions in Psychological Science*, 18(5), 253–258.
- Christafalo, V.J. (1996) 'Ten years later: what have we learned about human ageing from studies of cell cultures?', *Gerontologist*, 36, 737-41.
- Christensen, K. (1990). Bridges over troubled water: How older workers view the labor market. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to retirement: Older workers in a changing labor market* (pp. 175-207). Ithaca, NY: ILR Press.
- Coovert, M. D. (1995). Technological changes in office jobs: What we know and what we can expect. In A. Howard (Ed.), *The changing nature of work: Frontiers of industrial and organizational psychology* (pp. 175–208). San Francisco: Josse Bass.
- cross-fertilising age and social science theory', *Journal of Gerontology, Social Science*, 58, S327-S337.
- Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.
- Csanádi, G., Csizmadý, A., & Róbert, P. (2014). Adult learning in Hungary: Participation and labor market outcomes. In H. P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. V. de Vilhena, & S. Buchholz (Eds.), *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Edgar Publishing.
- Çakır, Ö. (2011). *Emekliliğin Psiko Sosyal Boyutu*. Ankara: Türkiye Emekliler Derneği ve Kültür Yayınları.
- Çakır, Ö., Çınar, E., Denizli, U. (2013). Türkiye'de Emeklilerin Yaşam Kalitesini Geliştirmede Öncelikli Faktörlerin Belirlenerek Stratejik Plan Oluşturulması, TÜBİTAK Proje No: 111K104, Mayıs

- Çakır, Ö., Çınar, E., Denizli, U. (2014). Phenomenon of Working After Retirement And Its Relation With Quality of Life in Turkey. *European Journal of Research on Education*, 2(2), p.45-54.
- Çakır, Ö., Çınar, E., Denizli, U. (2015). Emeklilik Hazırlık Programlarının, Emeklilerin Yaşam Kalitelerini Geliştirmedeki Rolünün Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, Sayı: 3(3), s.223-232.
- Çakmak, A. (1997). Ortodoks Makro İktisada Giriş, İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Çetinkaya, E. (2011). *Emekli bireylerde yaşam doyumunun yordayıcıları olarak sosyal destek ve öz-yeterlilik* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Çin Ulusal İstatistik Bürosu. (2012). Number of People Participated in Urban Employees Basic Pension Insurance <http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2012/indexeh.htm>, Erişim tarihi: 23.11.2022.
- Çilingiroğlu, N. & Demirel, S., (2004). Yaşlılık ve yaşlı ayırmacılığı. *Türk Geriatri Dergisi*, 7 (4), 225–230.
- Dannefer, D. (2003). Cumulative advantage/disadvantage and the life course: Cross-fertilizing age and social science theory. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(6), S327-S337.
- Dao, M. Q. (2012). Population and economic growth in developing countries. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(1), 6.
- Demirbilek, S. (2007). Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10(1-2), 131-146.
- Demirbilek, S. (2014). Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1-2) , 131-146 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11298/135020>
- Demirbilek, T., & Özgür, A. Ö. (2017). Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 10(1), 14-28.
- Denk, N. (2009). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Antropolojik İncelemesi ve Emeklilik Sorunları Üzerine Bir Soru Kağıdı Uygulaması* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Devlet Planlama Teşkilatı (1963). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Birinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-1963-1967%E2%80%8B.pdf>, Erişim Tarihi: 19 Ağustos 2019

- De Koning, J., & Gelderblom, A. (2006). ICT and older workers: no unwrinkled relationship. *International journal of manpower*, 27(5), 467-490.
- De Vilhena, D. V., & Gamundi, P. M. (2014). Participation in adult learning in Spain and its impacts on individuals' labor market trajectories. In H. P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. V. de Vilhena, & S. Buchholz (Eds.), *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Disney, R., Hawkes, D. (2003). Why has employment recently risen among older workers in Britain?. In *The labour market under new labour* (pp. 53-69). Palgrave Macmillan, London.
- Doğan, C. (2007). Türkiye'de Yaşlılık ve Huzurevi Olgusu. *Yaşlılık Dönemi ve Problemleri*, Ed. M. Faruk Bayraktar, 1. Baskı, İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Döpke, J. (2001). *The "employment intensity" of growth in Europe* (No. 1021). Kiel Working Paper.
- Drucker, P. (2000, April). Knowledge work. *Executive Excellence*, 17, 11-12.
- Dumanlı, R. (1996). *Yoksulluk ve Türkiye'deki Boyutları*. Ankara: DTP Yayınları.
- Earl, B. T. (2004). Effects of pre-retirement preparation on depression and quality of life in retirement for professional managerial males. Dissertation, Faculty of the California School of Professional Psychology, Alliant International University.
- Effros, R.B. (2009) 'The immunological theory of aging revisited' in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 163-77.
- Einstein, G. O., & McDaniel, M. A. (1990). Normal aging and prospective memory. *Journal of Experimental Psychology: Memory, Learning, and Cognition*, 16, 717-726.
- Ellis, R. D., & Allaire, J. C. (1999). Modeling computer interest in older adults: The role of age, computer knowledge, and computer anxiety. *Human Factors*, 41(3), 345-355.
- Ennis, G. E., Hess, T. M., & Smith, B. T. (2013). The impact of age and motivation on cognitive effort: Implications for cognitive engagement in older adulthood. *Psychology and Aging*. Advance Online Publication. doi: 10.1037/a00031255.
- Eraslan, C., & Bayraktar, Y. (2013). Küresel Kriz, Sosyal Piyasa Ekonomisine Geçiş İçin Bir Fırsat Olabilir Mi? *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 161-185.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, 1. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

- Erol, P. Ö. (2011). *Sosyolojik Perspektiften Demografik Yaşlanma: Toplumsal, Ekonomik ve Politik Alanlarda Yaşlı Failliği* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Erol, S. (2014). Yaşlılık Sigortası ve Emeklilik Yaşı Tartışması. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 40-65. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/kilissbd/issue/45263/566905>.
- Erwin, P. C., Mays, G. P., & Riley, W. J. (2012). Resources that may matter: the impact of local health department expenditures on health status. *Public Health Reports*, 127(1), 89-95.
- Estes, C.L. and Associates (2001) *Social Policy and Aging: A Critical Perspective*, Sage Publications, London.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları. No: 634.
- Fanti, L., & Gori, L. (2011). Public health spending, old-age productivity and economic growth: chaotic cycles under perfect foresight. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 78(1-2), 137-151.
- Farr, J. L., Tesluk, P. E., & Klein, S. R. (1998). Organizational structure of the workplace and the older worker. In K. Schaie & C. Schooler (Eds.), *Impact of work on older adults* (pp. 143-185). New York: Springer Publishing.
- Feinsod, R., Davenport, T., & Arthurs, R. (2005). *The business case for workers age 50+: Planning for tomorrow's talent needs in today's competitive environment*. Washington, D. C.: AARP, Knowledge Management.
- Feyrer, J., 2008. Aggregate evidence on the link between age structure and productivity. *Popul. Dev. Rev.* 34, 78–99.
- Fisunoğlu, M., & Tan, B. K. (2009). Keynes devrimi ve Keynesyen iktisat. *Ekonomik Yaklaşım*, 20(70), 31-60.
- Fletcher, W. L., Hansson, R. O., & Bailey, L. (1992). Assessing occupational self-efficacy among middle-aged and older adults. *Journal of Applied Gerontology*, 11, 489–501.
- Friedberg, L. (2001). The Impact of Technological Change on Older Workers: Evidence From Data on Computer Use. 1-38.
- Friedberg, L. (2003). The impact of technological change on older workers: Evidence from data on computer use. *ILR review*, 56(3), 511-529.
- Genç, Y. ve Dalkılıç, P. (2013). Yaşlıların sosyal dışlanma sendromu ve toplumsal beklentileri, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(4), 461-482.

- Ghosheh, Jr. N.S., S. Lee, D. McCann (2006) “Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding the Issues”, Conditions of Work and Employment Series, No: 15, ILO–GENEVA.
- Gillion, C., Turner, J., Bailey, C., Latulippe, D. (eds), (2000), Social Security Pensions – Development and Reform, International Labour Office, Geneva.
- Goebel, M., Fietz, A., Friedorf, W. (2003). User adapted presentation of Internet information for older adults. In H. Strasser, K. Kluth, H. Rausch, & H. Bubb (Eds.), *Quality of works and products in enterprises of the future* (pp. 1067–1074). Stuttgart, Germany: Ergonomia Verlag.
- Gökçek Karaca, N. (2019). Uluslararası İlke ve Standartlar Bağlamında Yaşlı Hakları ve Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 255-274.
- Göksu, E. (2020). Çalışma Hayatının Sona Ermesi ve Yeni Bir Başlangıç Olan Emekliliğin Boyutları. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, (INIJOSS)*, 9 (2), 597-610.
- Grady, J. S., Her, M., Moreno, G., Perez, C., & Yelinek, J. (2019). Emotions in storybooks: A comparison of storybooks that represent ethnic and racial groups in the United States. *Psychology of Popular Media Culture*, 8(3), 207-217.
- Grefe, D. (2011). Combating ageism with narrative and intergroup contact; Possibilities of intergenerational connections. *Pastoral Psychology*, 60, 99-105. doi: 10.1007/511089-010 0280-0.
- Günaydın, D. (2018). Türkiye’nin demografik dönüşümü çerçevesinde işgücünün yaşlanma sorunu. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 11(1), 1-13.
- Gündoğan N. ve Biçerli M. K. (2003) *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: AÜ Yayınları: 1461.
- Güvercin, C.H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 57, Sayı 2, 2004, 89-95.
- Hale, N. (1990). *The older worker: Effective strategies for management and human resource development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Psychology*, 47, 269-289.
- Hamilton, A. (2009). Can gaming slow mental decline in the elderly? *Time*. Retrieved April 6, 2010, from <http://www.time.com/time/health/article/0,8599,1909852,00.html>
- Hammond, J. D., (2013), Malthus, Utopians, and Economists. *Research in the History of Economic Thought and Methodology*, Sayı:33, ss.179-207.

- Hays, D. W., & Lou, J. Q. (2015). Job satisfaction of employees and consultants in healthcare information technology. *SAM Advanced Management Journal*, 80(4), 12.
- Hedge, J. W., Borman, W. C., & Lammlein, S. L. (2005). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. Washington, D. C.: APA Books.
- Helman, J. A. & Bugental, D. B. (2013). Life stage-specific variations in performance in response to age stereotypes. *Developmental Psychology*, 49(7), 1396-1406. doi:10.1037/a0029559.
- Heywood, J. S., Ho, L. S., & Wei, X. (1999). The Determinants of Hiring Older Workers: Evidence from Hong Kong. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 444-459.
- Hitt, W. D. (1990). *Ethics and leadership*. Columbus, OH: Battelle Press.
- Hoşgör, Ş.ve Tansel, A. (2010). *2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- Hotopp, U. (2005). The employment rate of older workers. *Labour market trends*, 113(2), 73-88.
- Howard, A. (1998). Commentary: New careers and older workers. In K. W. Schaie and C. Schooler (Eds.), *Impact of work on older adults* (pp. 235-245). New York: Springer Publishing Company.
- Hughes, G. and Stewart, J. (2007) *Choosing Your Future: How to Reform Ireland's Pension System*, TASC and New IslandBooks, Dublin.
- ILO (2010) *Herkese Yakışır İş*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_120431.pdf. Erişim Tarihi: 17 Ağustos 2019
- ILO (2019). *World Employment and Social Outlook*, Geneva.
- Işığınçok, Ö. (2018). *İstihdam ve işsizlik*. 4. Baskı, Bursa: Dora Basım-Yayın.
- İslatince, H. (2002). Doğal işsizlik oranı kavramına yönelik tartışmalar ve politika önerileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 65-78.
- Janet Z. Giele and Glen H. Elder Jr. (1998). *Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches*, Sage Publications, [ISBN 0-7619-1437-4](https://doi.org/10.1080/00141801.1998.10558444).
- Jones, B. D., & Bayen, U. J. (1998). Teaching older adults to use computers: Recommendations based on cognitive aging research. *Educational Gerontology: An International Quarterly*, 24(7), 675-689.

- Kail, B.L., Quadagno, J. and Keene, J.R. (2009) ‘The Political Economy Perspective of Aging’ in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 555-71.
- Kalınkara, V. (2016). *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kamacı, A. (2012). *Dış Ticaretin Büyüme, İstihdam ve Reel Ücretler Üzerine Etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Kanfer, R. and Ackerman, P.L. (2004), “Aging, adult development and work motivation”, *Academy of Management Review*, Vol. 29 No. 3, pp. 440-58.
- Kanfer, R., Ackerman, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), 440-458.
- Karaaslan, İ. L. K. N. U. R. (2021). Dünyada ve Türkiye’de Emek Piyasalarında Dijitalleşme ve Kamu İstihdam Hizmetlerinin Rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(2), 173-193.
- Karacan, E. (2017). Sosyal Politika Kapsamında Türkiye’de Yaşlı Nüfus: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(49). 637-644.
- Karadeniz, O. & Öztepe, N.D. (2013). *Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu*. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/3, 77-102.
- Karadeniz, O., & Öztepe, N. D. (2013). Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu. *Calisma ve Toplum*, 38(3).
- Karel, M. J., Gatz, M., & Smyer, M. A. (2012). Aging and mental health in the decade ahead: What psychologists need to know. *American Psychologist*, 184-198. doi: 10.1037/a0025393.
- Katz, L. F., Murphy, K. M. (1992). Changes in relative wages, 1963–1987: supply and demand factors. *The quarterly journal of economics*, 107(1), 35-78.
- Kelly Services (2006). Discrimination Emerging in New Forms in the Global Jobs Market. [https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Kelly discrimination-survey-2006.pdf](https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Kelly%20discrimination-survey-2006.pdf).
- Kelley, C. L., & Charness, N. (1995). Issues in training older adults to use computers. *Behavior and Information Technology*, 14, 107-120.
- Keser, A. (2004). Çalışma-Birey İlişkisi ve Çalışmanın Bireyin Yaşamında Yeri. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Klein, K. E. (2013). Cutting health-care costs for aging employees. *Bloomberg Business Week*, April 15.

- Kırca, M., & Ertekin, M. S. (2020). The Impact of The Gross Domestic Product on Employment in E7 Countries. *Route Educational & Social Science Journal*, Cilt 7(6), s. 291-304.
- Kitov, I., & Kitov, O. (2011). Employment, unemployment and real economic growth. *arXiv preprint arXiv:1109.4399*.
- Kocaoğlu, M. (1997). *Sosyal Politika*. TUIİS Yayını, Yayın No: 23, Ankara.
- Koçak, O., Beki, A. & Eti, S. (2018). The effects of the different activities on the depression level of older people. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1241-1266.
- Koray, M. (2008). *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları, Türkiye ve AB Ülkeleri*. (üçüncü baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Krause, N. (2004) 'Stressors in highly valued roles, meaning in life, and the physical health status of older adults', *Journal of Gerontology, Social Science*, 59, S287-97.
- Krause, N. (2009) 'Deriving a sense of meaning in later life: an overlooked forum for the development of interdisciplinary theory' in Bengtson, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 101-16.
- Kubeck, J. E., Delp, N. D., Haslett, T. K., & McDaniel, M. A. (1996). Does job-related training performance decline with age? *Psychology and Aging*, 11, 92–107.
- Kurt, G., Yücel Beyaztaş, F., & Erkol, Z. (2010). Yaşlıların sorunları ve yaşam memnuniyeti. *Adli Tıp Dergisi*, 24(2), 32-39.
- Kurtkapan, H. (2019). Kentte Yaşayan Emeklilerin İyi Oluş Halleri: İstanbul Örneği. *Turkish Studies – Social Sciences*, Volume: 14, Issue: 1, p.119-131
- Lee, C. C., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2008). Training older workers for technology-based employment. *Educational Gerontology*, 35(1), 15-31.
- Lee, C. C., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2009). Training older workers for technologybased employment. *Educational Gerontology*, 35, 15–31.
- Lewis, D. (2012). Older by age, younger by mindset: The attitudes and behaviours of the over 50s and how to communicate with and market to this group. *Journal of Brand Strategy*, 1(4), 344-348. Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/hsp/jbs/2012/00000001/00000004/art00005#expand/collapse>
- Liebig, P. S. (1988). The work force of tomorrow: Its challenge to management. In H. Dennis (Ed.), *Fourteen steps in managing an aging work force* (pp. 3-21). Lexington, MA: Lexington Books.

- Lindbo, T.L. and Schultz, K.S. (1998), “*The role of organizational culture and mentoring in mature worker socialization toward retirement*”, *Public Productivity & Management Review*, Vol. 22 No. 1, pp. 49-59.
- Lindh, T. & Malmberg, B., (2009). European union economic growth and the age structure of the population. *Econ. Change Restruct.* 42, 159–187. <https://doi.org/10.1007/s10644-008-9057-1>.
- Longino, & Powell, J. (2009) ‘Towards a phenomenology of aging’ in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 375-88.
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*, İstanbul: Der Yayınları.
- Louis, M.R. (1980), “*Surprise and sense making: what newcomers experience in unfamiliar organizational settings*”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, pp. 226-51.
- Louis, M.R. (1990), “*Acculturation in the workplace: newcomers as lay ethnographers*”, in Schneider, B. (Ed.), *Organizational Climate and Culture*, Jossey- Bass, San Francisco, CA, pp. 85-129.
- Lynott, R. J. and Lynott, P. P. (1996) ‘Tracing the Course of Theoretical Development in the Sociology of Ageing’, *The Gerontologist*, 36 (6) 749-60.
- Marshall, V. W. (1998). Commentary: The older worker and organizational restructuring: Beyond systems theory. In K. W. Schaie and C. Schooler (Eds.), *Impact of work on older adults* (pp. 195-206). New York: Springer Publishing Company.
- Maurer, T., Weiss, E., & Barbeite, F. (2003). A model of involvement in work-related learning and development activity: The effects of individual, situational, motivational, and age variables. *Journal of Applied Psychology*, 88, 707–724.
- Max Roser and Esteban Ortiz-Ospina (2013) - "Global Extreme Poverty". *Published online at OurWorldInData.org*. Retrieved from: 'https://ourworldindata.org/extreme-poverty'
- Mayhorn, C. B., Lanzolla, V. R., Wogalter, M. S., & Watson, A. M. (2005). Personal digital assistants (PDAs) as medication reminding tools: Exploring age differences in usability. *Gerontechnology*, 4(3), 128–140.
- Mayhorn, C. B., Rogers, W. A., & Fisk, A. D. (2004). Designing technology based on cognitive aging principles. In S. Kwon & D. C. Burdick (Eds.), *Gerontechnology: Research and practice in technology and aging* (pp. 42–53). New York: Springer Publishing.
- McCann, R., & Giles, H. (2002). Ageism in the workplace: A communication perspective. In Nelson, T.D. (Ed.), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons* (pp. 163-199). Cambridge, MA: The MIT Press.

- McCarthy, J., Heraty, N., Cross, C., & Cleveland, J. N. (2014). Who is considered an 'older worker'? Extending our conceptualisation of 'older' from an organisational decision maker perspective. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 374-393.
- McEvoy, G. M., & Cascio, W. F. (1989). Cumulative evidence of the relationship between employee age and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 74, (pp.11-17).
- McKinsey and Company (2020) "Future of Work", <https://www.mckinsey.com/tr/~media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/turkey/our%20insights/future%20of%20work%20turkey/future-of-work-mckinsey-turkey-full-report.pdf>.
- Mead, S. E., Lamson, N., & Rogers, W. A. (2002). Human factors guidelines for web site usability: Health-oriented web sites for older adults. In R. W. Morrell (Ed.), *Older adults, health information, and the World Wide Web* (pp. 89–107). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Metin, B. (2018). İşgücü Piyasasında Yaşa Dayalı Ayrımcılık Sorunu ve Yaşa Dayalı Ayrımcılıkla Mücadele: ABD ve AB Uygulamaları Çerçevesinde Türkiye İçin Bir Değerlendirme. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 72-89.
- Minichiello, V., Browne, J. & Kendig, H. (2000) Perceptions and consequences of ageism: Views of older people. *Ageing and Society*, 20, 253-278.
- Minkler, M. (1996) 'Critical perspectives on ageing: new challenges for gerontology', *Ageing and Society*, 16(1996) 467-48.
- Minkler, M. and Cole, T.R. (1999) 'Political and moral economy: getting to know one another' in Minkler, M. and Estes, C.L. (eds.) *Critical Gerontology: Perspectives from the Political and Moral Economy*, Baywood Publishing Company, New York, pp. 37-49.
- Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing work force. *Personnel Psychology*, 53, (pp. 375-403).
- Moschis, G.P. (1987), *Consumer Socialization*, Lexington Press, Lexington, MA.
- Moulaert, T. and Biggs, S. (2013). 'International and European policy on work and retirement: reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity'. *Human Relations*, 66: 1, 23– 43.
- Muammer, A. K., & Közleme, O. (2017). Yaşlı yoksulluğu. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 197-208.
- Munson, H. (2003). *Valuing experience: How to motivate and retain mature workers* (Report # 1329-03-RR). New York: The Conference Board.

- Murat, S. (2007). Düünden Bugüne İstanbul'un İşgücü ve İstihdam Yapısı. *İstanbul Ticaret Odası*. Yayın No: 2007-73. İstanbul.
- Nair, S. N., Czaja, S. J., & Sharit, J. (2007). A multilevel modeling approach to examining individual differences in skill acquisition for a computer-based task. *Journals of Gerontology*, 62B (Special Issue I), 85–96.
- Neikrug, S.M. (1998), “The value of gerontological knowledge for elders: a study of the relationship between knowledge on aging and worry about the future”, *Educational Gerontology*, Vol. 24 No. 3, pp. 287-96.
- Nelson, T, D. (Editor). (2004). Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons. Cambridge, MASS: The MIT Press.
- OECD (2005), Ageing and Employment Policies, OECD, The Netherlands.
- OECD (2020b), Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- Offenbacher, D.I. & Poster, C.H. (1985), “Aging and the baseline code: an alternative to the normless elderly”, *Gerontologist*, Vol. 25 No. 5, pp. 526-31.
- Ofluoglu, G., & Albar, B. Ö. (2017). Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(15), 335-360.
- Oktay, E. Y. (2007). Cumhuriyetin İlk Yıllarında (1923-1938) Türkiye’de Sosyal Politika Uygulamaları. *Journal of Academic Studies*, 9(34).
- Oral, A. İ. (2008). Emeklilerin yeniden çalışmaya başlaması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar üzerine düşünceler. *Çalışma ve Toplum*, 4(19), 135-186.
- Orhan, S., & Savuk, F. (2014). Emek-Teknoloji-İşsizlik İlişkisi. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 2(2).
- Öğütoğulları, E., & Kılıç, C. (2016). Türkiye işgücü piyasasında yeni bir problem alanı: 40 yaş ve üstü işsizler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7(1), 85-97.
- Özdemir, M. Ç. (2018). *İradi İşsizlik*, Erdoğan, E. (Ed.), Seçme Yazılar- II (114- 150) (1. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Özdemir, S., Ersöz, H. Y. ve Sarioğlu, İ. (2006), *İşsizlik Sorununun Çözümünde Kobi’lerin Desteklenmesi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, No: 2006-45, 67-135.
- Özdevecioğlu, M. & Aksoy, M. S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 95-109.
- Özen, E. N. (2017). Bilgisayarlı Otomasyon ve Türkiye’de İşgücü Piyasasının Geleceği. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*.

- Özen, S., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Calisma ve Toplum*, 53(2).
- Özkan, Y. & Bayoğlu, A. S. (2011). Ageism: College students' perceptions about older people. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(1), 107-115.
- Özkaplan, N. (1999). "İşgücü Piyasasına Ait Kavramların Sorgulanması", *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 10, Sayı 32.
- Öztepe, N. D., & Kıvıncı, A. K. (2019). Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 319-334.
- Öztürk, N. (2005). Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7/1, ss. 29-49.
- Palmore, E. B. (1999). Ageism: Negative and positive (Second Edition). New York, NY: Springer Publishing Company, Inc.
- Panek, P. E. (1997). The older worker. In A. D. Fisk & W. A. Rogers (Eds.), *Handbook of human factors and the older adult* (pp. 363-394). San Diego, CA: Academic Press.
- Panek, P. E. (1997). The older worker. In A. D. Fisk & W. A. Rogers (Eds.), *Handbook of human factors and the older adult* (pp. 363-394). San Diego, CA: Academic Press.
- Parasız, İ. (2000). *Modern Makro Ekonominin Temelleri*, 2. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Park, D. C., Hertzog, C., Kidder, D. P., Morrell, R. W., & Mayhorn, C. B. (1997). The effect of age on event-based and time-based prospective memory. *Psychology and Aging*, 12(2), 314-327.
- Parkinson, D. (2002). Voices of experience: Mature workers in the future workforce. Conference Board.
- Parlak, N. K. (2017). Emeklilik Sistemlerinin Reformu ve Geleceği: Güney Avrupa ve Türkiye. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 71, pp. 65-98).
- Paul, C. E. (1988). Implementing alternative work arrangements for older workers. In H. Dennis (Ed.), *Fourteen steps in managing an aging work force* (pp. 113-119). Lexington, MA: Lexington Books.
- Peeters, M., van Emmerik, H., Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: five meanings of age. *Journal of managerial psychology*
- Penner, R. G., Perun, P., & Steuerle, E. (2002). *Legal and institutional impediments to partial retirement and part-time work by older workers*. Washington, D. C.: TheUrban Institute.

- Persson, J., 2004. The Population Age Distribution, Human Capital, and Economic Growth: the U.S. States 1930-2000 (No. 2004:7). Department of Economics and Statistics (ESI), "Orebro University, Sweden.
- Peterson, D., & Wendt, P. A. Training and education of older Americans as workers and volunteers. In S. A. Bass (Ed.), *Older and active: How Americans over 55 are contributing to society* (pp. 217-237). New Haven, CT: Yale University Press.
- Pianta, M., Evangelista, R., & Perani, G. (1996). The dynamics of innovation and employment: an international comparison. *STI review*, 18(18), 67-93.
- Potosky, D., & Bobko, P. (2004). Selection testing via the Internet: Practical considerations and exploratory empirical findings. *Personnel Psychology*, 57, 1003–1034.
- Quinn, R. W. (2005). Flow in knowledge work: High performance experience in the design of national security technology. *Administrative Science Quarterly*, 50, 610–641.
- Raemdonck, I., Tillema, H., de Grip, A. *et al.* Does Self-directedness in Learning and Careers Predict the Employability of Low-Qualified Employees?. *Vocations and Learning* 5, 137–151 (2012). <https://doi.org/10.1007/s12186-011-9072-7>
- Rana, C. A. N., Tambağ, H., Hüzmeli, E. D., & Duman, F. (2020). Öğrencilerin yaşlı ayrımcılığına ilişkin tutumları: bir üniversite örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(1), 68-76.
- Recommendations based on cognitive aging research. *Educational Gerontology*, 24, 675–689.
- Richard T. Froyen, *Macroeconomics, Theories & Policies*, 5. Basım, USA: Prentice - Hall Inc., 1996, s. 307.
- Rogers, W. A., Mayhorn, C. B., & Fisk, A.D. (2004). Technology in everyday life for older adults. In S. Kwon & D. C. Burdick (Eds.), *Gerotechnology: Research and practice in technology and aging* (pp. 3–17). New York: Springer Publishing.
- Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1985). *Older employees: New roles for valued resources*. Homewood, IL: Dow-Jones-Irwin.
- Rosigno, V. J. (2010). Ageism in the American workplace. *Contexts*, 9(1), 16-21. doi: 10.1525/ctx.2010.9.1.16.
- Rossmann, L. (2002). *E-learning for older adults*. Paper presented at the American Society on Aging/National Council on Aging Annual Conference. Denver, Colorado, April.

- Rowland, D.T. (2006). *Demographic Methods and Concepts*, Oxford University Press, New York.
- Dornbusch, R., Fischer, S., & Startz, R. (2014). *Makroökonmik*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Ryff, C.D. and Singer, B. (2009) 'Understanding healthy aging: key components and their integration' in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (2009) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 117-44.
- Sabuncuğlu, Z. (2005) *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Sallan, S. (2002), Türkiye'de Yoksulluk ve Yoksullukla Mücadelenin Sosyolojik Boyutları. *Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları*, Yasemin Özdek (Ed.), Ankara, TODAİE Yayınları, s.107-118.
- Salman, S. (2004). *Öğretmenlerin emeklilik dönemine uyumları ve yaşam tatminleri* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Salthouse, T. A., & Maurer, T. (1996). Aging, job performance, and career development. In J. Birren & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (4th ed., pp. 353– 364). San Diego, CA: Academic Press.
- Schetagne, S. (2001). *Building bridges across generations in the workplace: A response to aging of the workforce* (Report # 702). Vancouver, BC: Columbia Foundation.
- Schleife, K. (2008). IT training and employability of older workers. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper*, (08-021).
- Seher, U. L. U., & Kutanis, R. Ö. (2016). İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 359-372.
- Settersten Jr., R.A. and Trauten, M.E. (2009) 'The new terrain of old age: hallmarks, freedoms and risks' in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (2009) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 455-69.
- Sevim, Y., & Şahin, J. (2007). Toplumun yeni yoksulları: Emekliler (Şanlıurfa ili örneği). *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 187-207.
- SGK. Mali İstatistikleri,
http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri
eri e.t. 05.07.2022
- Shaheen, S. A., & Niemeier, D. A. (2001). Integrating vehicle design and human factors: Minimizing elderly driving constraints. *Transportation Research Part C-Emerging Technologies*, 9(3), 155–174.

- Sharit, J., Czaja, S. J., Hernandez, M., Yang, Y., Perdomo, D., Lewis, J. E., Lee, C. C., & Nair, S. (2004). An evaluation of performance by older persons on a simulated telecommuting task. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 59B(6), 305–316.
- Shea, G. F. (1991). *Managing older employees*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2001). Variations in human capital investment activity by age. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 109-138.
- Sloman, J. (2004), *Makro İktisat*, Ahmet Çakmak (çev.), İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi, 2004
- Smyer, M., & Pitt-Catsoupes, M. (2007). The meanings of work for older workers. *Generations*, 31(1), 23-30.
- Snowdon, Brian; Howard Vane; Peter Wynarczyk. *Modern Guide to Macroeconomics, An Introduction to Competing Schools of Thought*, Edward Elgar Yayınları, İngiltere, 1995.
- Sodipe, Oluyomi Ayyuka ve Oluranti Isaiah Ogunrinola (2011), “Employment and Economic Growth Nexus in Nigeria”, *International Journal of Business and Social Science*, Volume:2, Issue: 11, p. 232-239.
- Solem, P.E. (2016), “Ageism and age discrimination in working life”, *Nordic Psychology*, Vol. 68 No. 3, pp. 160-175.
- Sözen, F. (2014). *Yaşlılarda yaşam kalitesi ve yaşlılık algısı: Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 489-510.
- Stenberg, A., de Luna, X., & Westerlund, O. (2012). Can adult education delay retirement from the labour market?. *Journal of Population Economics*, 25, 677-696.
- Sterns, H. L., & Doverspike, D. (1989). Aging and training and learning process. In R. A. Katzell (Ed.), *Training and development in organizations* (pp. 299–332). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Sterns, H. L., & Kaplan, J. (2003). Self-management of career and retirement. In G.A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 188-213). New York: Springer Publishing.
- Stewart, J. M. (2001). The impact of health status on the duration of unemployment spells and the implications for studies of the impact of unemployment on health status. *Journal of health economics*, 20(5), 781-796.

- Stigler, G. J. (1962). Information in the Labor Market. *The Journal of Political Economy*, Part: 2: Investment in Human Beings, Vol: 70, No: 5, ss. 94-105.
- Stiglitz, Joseph E. “Theories of Wage Rigidity”, NBER Working Paper Series, Working Paper No: 1442, *National Bureau of Economic Research*, 1986.
- Sungur, M. (20019). *Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi.
- Szinovacz, M. E. (2011). Introduction: The aging workforce: Challenges for society, employers, and older workers. *Journal of Aging and Social Policy*, 23, 95-100. doi: 10.1080/08959420.2011.555185.
- Şahin Baltacı, H. ve Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin emeklilik dönemine ve emekliliğe hazırlık eğitimine ilişkin görüşleri, *İlköğretim Online*, 11(3), 800-812.
- Şahin, J. (2006). *Emekliler ve Sorunları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma Şanlıurfa Örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Şen, F. (2015). “Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunların Çözümüne Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci İşe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri”, *Ekev Akademi Dergisi*, Yıl: 19, Sayı: 64, 2015, s.313-334.
- Şimşek, A., & Büyükkıdık, S. (2015). Emekli Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 19-41.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı (2018). İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı (On Birinci Kalkınma Planı)'. Şubat 13, 2021 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf.
- Tacken, M., Marcellini, F., Mollenkopf, H., Ruoppila, I., & Széman, Z. (2005). Use and acceptance of new technology by older people. Findings of the international survey: “Enhancing mobility in later life.” *Gerontechnology*, 3, 126–137.
- Tandoğan, A. (1998) *Demografik Temel Kavramlar ve Türkiye Nüfusu*, Trabzon: Eser Ofset
- Taylor, P., & Alan, W. The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People. *Work, Employment and Society*, 8, no. 4 (1994): 569- 591.
- TDV (2021). *İslam Ansiklopedisi*. Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, 40. Cilt, s.340-341. <https://cdn.islamansiklopedisi.org.tr/dosya/40/C40013173.pdf> , e.t.: 26.06.2021
- Thompson, L. F., & Atkins, S. G. (2010). Technology, mobility, and poverty reduction. In S. C. Carr (Ed.), *The psychology of global mobility* (pp. 301–322). New York: Springer.

- Thompson, L. F., Whelan, T. J., & Coover, M. D. (2009). From doing to delegating: Knowledge workers and the adoption of software agents. *Ergometrika*, 6, 1–19.
- Thompson, L., Braddy, P., & Wuensch, K. (2008). E-recruitment and the benefits of organizational web appeal. *Computers in Human Behavior*, 24, 2384–2398.
- Thompson, L., Sebastianelli, J., & Murray, N. (2009). Monitoring online training behaviors: Awareness of electronic surveillance hinders e-learners. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 2191–2212.
- Tınar, M. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. Necdet Bükey Matbaacılık, İzmir.
- Tillsley, C. (1990). *The impact of age upon employment* (No. 33). Industrial Relations Research Unit, School of Industrial and Business Studies, University of Warwick.
- Tokol, Ayşen (2000). Yeni Teknolojiler ve Değişen Endüstri İlişkileri. *İş-Güç Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, s.1-13.
- Tonus, H. Z., & Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Topalhan, Türker. *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Topgül, S. (2016). Çalışma Yaşamında Yaşlı Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı? *Sosyoloji Dergisi*, 36, 373-391.
- Tunca, Z. (2001). *Makro İktisat*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Tuzil, T.J. (1978), “The agency role in helping children and their aging parents”, *Social Casework*, Vol. 59 No. 5, pp. 302-5.
- TÜİK (2022). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Metaverisi Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanımlar ve Sınıflamalar, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, Erişim tarihi 23.12.2022
- TÜİK (2011), Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri 2000-2009, Aralık, Ankara
- TÜİK (2021), Temel Doğurganlık Göstergeleri 2001-2021, Yayın Tarihi: 12 Mayıs 2022, Sayı: 45547
- TÜİK. (2007). İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri; Sorularla resmi İstatistikler Dizisi- 1, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.
- Ulusal Yaşlanma Enstitüsü (2009). *Making your website senior friendly*. Retrieved April 4, 2010, from http://www.nia.nih.gov/NR/rdonlyres/FF9E472A-8363-4EA0-848E-5AFA56502ECE/12338/Sr_Web_tips_forweb_final_032509.pdf

- Uçak, A., & Ertuğrul, H. M. (2013). The relationship between economic growth and employment: A dynamic empirical analysis for Turkey Ekonomik büyüme istihdam ilişkisi: Türkiye için dinamik bir uygulama. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 661-675.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2019 (ST/ESA/SER.A/444).
- Üçüncü, M. A. (1995). *Asker Emeklilerinde Depresyon Prevalansı ve Sosyodemografik Faktörlerle İlişkisi (İstanbul'da Yaşayan Asker Emeklileri Üzerine Bir Çalışma)* [Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi]. GATA Haydarpaşa.
- Ünsal, E. M. (2011). *Makro İktisat*, Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Vaupel, J. W., Loichinger, E. (2006). Redistributing work in aging Europe. *Science*, 312(5782), 1911-1913.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, 27, 425–478.
- Vignovic, J., & Thompson, L. (2010). Computer-mediated cross-cultural collaboration: Attributing communication errors to the person versus the situation. *Journal of Applied Psychology*, 95, 265–276.
- Von Hippel, C., Kalokerinos, F. K. & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28(10), 17-27. doi: 10.1037/a0029825.
- Wahler, S., Buchholz, S., Jensen, V. M., & Unfried, J. (2014). Adult learning in Denmark: Patterns of participation in adult learning and its impact on individuals' labor market outcomes. In H. P. Blossfeld, E. Kilpi-Jakonen, D. V. de Vilhena, & S. Buchholz (Eds.), *Adult learning in modern societies: An international comparison from a life-course perspective*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Walker, A. (2009) 'Ageing and Social Policy: Theorizing the Social' in Bengtson, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (2009) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing Company, New York, pp. 595-614.
- van der Wel, K. A. (2011). Long-term effects of poor health on employment: the significance of life stage and educational level. *Sociology of health & illness*, 33(7), 1096-1111.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 485–550). Consulting Psychologists Press.
- Warr, P., & Pennington, J. (1993). Views about age discrimination and older workers. *Age and employment: Policies and practices*, 75-106.

- Wellner, A. S. (2002, March). Tapping a silver mine. *HR Magazine*, 47(3), (pp. 26-32).
- Werding, M. (2008). Ageing and productivity growth: are there macro-level cohort effects of human capital? (No. 2207). CESifo Working Paper Series.
- Westelius, N.J. and Liu, Y. (2016). The impact of demographics on productivity and inflation in Japan (No. 16/237). IMF Working Papers.
- Williamson, J. B., & McNamara, T. K. (2001). Why some workers remain in the labor force beyond the typical age of retirement.
- Willis, S.L., Schaie, K.W. and Martin, M. (2009) 'Cognitive plasticity' in Bengston, V.L., Gans, D., Putney, N.M. and Silverstein, M. (eds.) *Handbook of Theories of Ageing*, Second Edition, Springer Publishing.
- Wogalter, M. S., & Mayhorn, C. B. (2005). Providing cognitive support with technologybased warning systems. *Ergonomics*, 48(5), 522–533.
- Yalçın, L. K., Özmen, D. (2019). Emekli Astsubaylarda Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Düzeyleri İlişkisi ve Etkileyen Faktörler, *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 35 (3), 2019, s.93-102.
- Yaman, B. (1977). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İşsizlik Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa: Bursa İktisadi Ticari İlimler Akademisi.
- Yaukey, D., Anderton, D.L. & Lundquist, J.H. (2007). *Demography: The Study of Human Population*, Waveland Press, Illinois.
- Yavuz, S. (2008). *Fertility Decline in Turkey From the 1980s Onwards: Patterns By Main Language Groups* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yazıcıoğlu, M. (2010). *Boş Zaman Yönetimi ve Rekreatif Faaliyetler: Memur Emeklilerinin Rekreatif Faaliyetlerinin Analizine İlişkin Bir Uygulama*, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Yeatts, D. L., Folts, W. E., & Knapp, J. (2000). Older workers' adaptation to a changing workplace: Employment issues for the 21st century. *Educational Gerontology*, 26, 566-582.
- Yıldırım, Y. Z. (2021). *Emeklilik Sonrası Toplumsal Hayata Uyum Sorunları*, , 1. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Yılmaz, S. (1996). *Türkiye'de emeklilik yaşantısı* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Yüksel, M. B. (2006). *İçerdekiler-Dışardakiler Teorisi ve Sendikal Etkiler* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.

- Yüksel, Y. (2007). *Türkiye’de Demografik Geçiş Süreci ve Sosyal Politikalar* [Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi]. DPT Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Yayın No: DPT: 2732, Ankara.
- Zachary, M. (2012). Circumstantial evidence and age discrimination. *Supervision*, 75(1), 20-24. Retrieved from <http://connection.ebscohost.com/c/articles/79180161/labor-law-supervisors>
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaim, S. (1990). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zemke, R., Raines, C. & Filipczak, B. (2000). *Generations at work*. New York: American Management Association.
- Zeng, X., & Bell, P. D. (2008). Web 2.0: What a health care manager needs to know. *The Health Care Manager*, 27, 58–70.

ÖZGEÇMİŞ

İlk, orta ve lise öğrenimini Antalya’da tamamladı. 2009 yılında girdiği Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden 2014 yılında mezun oldu. 2015 yılından beri Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

