T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA BAĞLAMINDA İŞKUR'UN ROLÜ VE ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

Halime KARAKAYA

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2020

T.C.
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA BAĞLAMINDA İŞKUR'UN ROLÜ VE ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER

(Uzmanlık Tezi)

Halime KARAKAYA
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Ezgi YÜCE
İstihdam Uzmanı

Ankara 2020

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Halime KARAKAYA' ya ait "Gümüş Ekonomi Ve Aktif Yaşlanma Bağlamında İŞKUR'un Rolü ve Alınması Gereken Önlemler" adlı bu tez Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi : ..…/……/2020

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Halime KARAKAYA tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Halime KARAKAYA

İstihdam Uzman Yardımcısı

..…/……/2020

İmza

ÖZET

21. yüzyılın en büyük politik sorunlarından biri olarak nüfusun yaşlanması tüm toplumlar için bir takım zorlukları ve fırsatları beraberinde getirmektedir. Yaşlı nüfus ve işgücünün toplumsal ve ekonomik hayata yapacağı potansiyel katkıyı maksimize etmek ve ortaya çıkan sorunlarla etkin bir şekilde mücadele edebilmek için bireylerin aktif ve sağlıklı kalmaları önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı demografik dönüşüm ve yaşlanma kavramları konusunda detaylı tartışmalara yer vererek aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi bağlamında özellikle işgücü piyasasında ortaya çıkan sorunlara ilişkin değerlendirmeler yapmaktır. Ayrıca demografik dönüşüm sürecini tamamlayarak yaşlı ülke konumuna geçen ülkelerin aktif yaşlanma stratejileri ve bu konuda uyguladıkları başarılı istihdam politikaları incelenmiş olup ülkemizde yapılacak çalışmalara ışık tutması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: "demografik dönüşüm" "yaşlanma", "aktif yaşlanma", "yaşlı istihdamı" "gümüş ekonomi"

ABSTRACT

As one of the most salient policy concern of the 21st century, population ageing is a fact that presents both challenges and opportunities for all societies. It is crucial for individuals to remain active and healthy in order to maximize the potential contribution of the elderly population and workforce to social and economic life and to solve effectively the emerging problems. The aim of this study is to provide detailed discussions on demographic transformation and aging concepts, and to evaluate the problems that arise especially in the labor market in the context of active aging and the silver economy. In addition, the active aging strategies and successful employment policies of the countries that have completed the demographic transformation process are examined and it is aimed to shed light on the work to be done in our country.

Key Words: Demographic transformation, Ageing, active aging, elderly employment, silver economy.

İÇİNDEKİLER

ÖZET i

ABSTRACT ii

İÇİNDEKİLER iii

TABLOLAR LİSTESİ viii

ŞEKİLLER LİSTESİ x

KISALTMALAR xi

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM

DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM

1.1. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN TANIMI VE AŞAMALARI 5

1.1.1. Dünyada Nüfus Eğilimleri 6

1.1.2. Kaba Doğum ve Ölüm Hızındaki Değişimler 8

1.1.3. Doğumda Beklenen Yaşam Süresi 9

1.1.4. Nüfusun Yaş Yapısındaki Değişimler 9

1.1.5. Yaşlı Bağımlılık Oranı 10

1.2. TÜRKİYE'DE DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM 11

1.2.1. Türkiye'de Nüfus Büyüklüğü ve Artış Hızı 11

1.2.2. Türkiye'de Kaba Doğum ve Ölüm Hızlarındaki Değişimler 12

1.2.3. Türkiye'de Doğumda Beklenen Yaşam Süresi 13

1.2.4. Türkiye'de Nüfusun Yaş Yapısındaki Değişimler 14

1.2.5. Türkiye'de Demografik Dönüşümün Aşamaları 16

1.2.5.1. Birinci Dönem (1927-1960) 16

1.2.5.2. İkinci Dönem (1960-2000) 17

1.2.5.3. Üçüncü Dönem (2000 ve Sonrası) 18

1.3. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN MAKROEKONOMİK ETKİLERİ 18

1.3.1. Ekonomik Büyüme, Harcama ve Tasarruf Üzerindeki Etkiler 19

1.3.2. İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri 20

1.3.2.1. Yaşlı İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranları 20

1.3.2.2. Yaşlıların İstihdamı ve İşsizliği 21

1.3.2.3. Yaşlı İşgücü ve Verimlilik 22

1.3.3. Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Etkileri 23

İKİNCİ BÖLÜM

GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA

2.1. YAŞLANMA VE YAŞLILIK KAVRAMI 25

2.1.1. Yaşlanma Çeşitleri 26

2.1.1.1. Biyolojik Yaşlanma 26

2.1.1.2. Kronolojik Yaşlanma 27

2.1.1.3. Psikolojik Yaşlanma 28

2.1.1.4. Ekonomik Yaşlanma 28

2.1.2. Yaşlanmanın Toplumsal ve Ekonomik Boyutu 29

2.1.2.1. Yaş Ayrımcılığı 29

2.1.2.2. Yaşlılıkta Sosyal Dışlanma 31

2.1.2.3. Yaşlı Yoksulluğu 31

2.2. GÜMÜŞ EKONOMİ 33

2.2.1. Gümüş Ekonomi Kavramı 33

2.2.2. Gümüş Ekonomide Arz ve Talep 34

2.2.3. Gümüş Ekonomide Fırsatlar 36

2.2.4. Gümüş Ekonomide Yeni İşler 38

2.2.5. Gümüş Ekonomi ve Girişimcilik 39

2.2.6. Politika Önerileri ve G20 İlkeleri 39

2.3. AKTİF YAŞLANMA 41

2.3.1. Aktif Yaşlanma Kavramı 42

2.3.2. Aktif Yaşlanmanın Tarihsel Gelişimi 42

2.3.3. Aktif Yaşlanmayı Belirleyen Faktörler 43

2.3.3.1. Cinsiyet ve Kültür 44

2.3.3.2. Sağlık ve Sosyal Hizmetler 45

2.3.3.3. Davranışsal Belirleyiciler 45

2.3.3.4. Kişisel Belirleyiciler 46

2.3.3.5. Sosyal Belirleyiciler 47

2.3.3.6. Ekonomik Belirleyiciler 47

2.3.3.7. Fiziksel Çevre 48

2.3.4. Aktif Yaşlanma ve İstihdam 48

2.3.5. Yaşlı İşgücünün Karşılaştığı Problemler 51

2.3.5.1. Yaşlı İşgücünde Mesleki Eğitim ve Çalışan Eğitimi 51

2.3.5.2. Yaşlı Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği 52

2.3.5.3. Yaşlı Çalışanlarda İş-Aile Yaşamı Çatışması 53

2.3.5.4. Yaşlı Çalışanlarda Mobbing ve Tükenmişlik 54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA GÜMÜŞ İŞGÜCÜ VE AKTİF YAŞLANMAYA YÖNELİK İYİ ÜLKE UYGULAMALARI

3.1. ALMANYA 58

3.1.1. Almanya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm 58

3.1.2. Almanya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı 60

3.1.3. Almanya Aktif Yaşlanma Politikaları 63

3.1.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları 63

3.1.3.2. İşgücüne Katılım ve Üretkenlik Reformları 65

3.2. JAPONYA 71

3.2.1. Japonya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm 71

3.2.2. Japonya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı 73

3.2.3. Japonya'da Aktif Yaşlanma Politikaları 76

3.2.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları 77

3.2.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları 79

3.3. İTALYA 83

3.3.1. İtalya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm 83

3.3.2. İtalya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı 85

3.3.3. İtalya Aktif Yaşlanma Politikaları 88

3.3.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları 89

3.3.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları 90

3.4. KANADA 94

3.4.1. Kanada Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm 94

3.4.2. Kanada İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı 96

3.4.3. Kanada Aktif Yaşlanma Politikaları 99

3.4.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları 100

3.4.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları 102

3.5. TÜRKİYE 107

3.5.1. Türkiye Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm 108

3.5.2. Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı 109

3.5.3. Türkiye Aktif Yaşlanma Politikaları 113

3.5.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları 117

3.5.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları 120

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GÜMÜŞ İŞGÜCÜNE YÖNELİK İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

4.1. Yaşlı İstihdamı Kapsamında İşverenlere Yönelik Teşvikler ve Tedbirler 133

4.2. Yaşlılara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları 136

4.3. Yaşlılara Yönelik İş Arama Yardımı 141

4.4. Kurumlar Arası İşbirliğinin Teşvik Edilmesi 141

4.5. Kuşaklararası Dayanışmanın Artırılmasına Yönelik Öneriler 142

SONUÇ 144

KAYNAKÇA.....147

ÖZGEÇMİŞ 156

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Dünya'da Nüfus ve Temel Demografik Göstergeler 11
Tablo 2: Cinsiyete ve Yaşa Göre Beklenen Yaşam Süresi, 2016-2018 14
Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerde Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İşgücüne Katılım Oranları 21
Tablo 4: Seçili OECD Ülkelerinde 55-64 yaş grubunda İstihdam ve İşsizlik Oranları 22
Tablo 5: Gümüş Ekonomiye Yönelik Özel Ürün ve Hizmet Sunumu 36
Tablo 6: Yaşlı Çalışanlarda Meydana Gelen Gelişim ve Azalmalar 49
Tablo 7: Yaşlı Çalışanların İş Hayatındaki Riskleri ve Alınacak Önlemler 53
Tablo 8: Almanya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler 60
Tablo 9: Almanya'da İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler 61
Tablo 10: Almanya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları 63
Tablo 11: Japonya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler 73
Tablo 12: Japonya İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler 75
Tablo 13: Japonya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları 76
Tablo 14: İtalya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler 85
Tablo 15: İtalya'da İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler 86
Tablo 16: İtalya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları . 87
Tablo 17: Kanada'da Nüfus ve Demografik Göstergeler 96
Tablo 18: Kanada İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler 98
Tablo 19: Kanada Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları ... 99
Tablo 20: Türkiye'de Nüfus ve Demografik Göstergeler 109
Tablo 21: Türkiye'de İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler 111
Tablo 22: Türkiye'de Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları 113
Tablo 23: İŞKUR'a Kayıtlı 50 Yaş Üstü İşsizlerin İşe Yerleşme Sayıları 123
Tablo 24: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programına Katılanların Yaş Gruplarına Göre Katılımcı Sayıları 124
Tablo 25: Yıllar İtibariyle Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 126

Tablo 26: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programlara Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 127
Tablo 27: Yıllar İtibariyle Toplum Yararına Programlara Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 129
Tablo 28: Yıllar İtibariyle Danışmanlık Hizmetlerinden Faydalananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 130
Tablo 29: Yıllar İtibariyle 50+ İşgücündeki Bireylerin İşsizlik Ödeneği Başvuruları 132
Tablo 30: Yaşlı İşçilere Yönelik Ücret Sübvansiyonu Maliyet Tablosu 134
Tablo 31: Yaşlılar için Esnek Çalışma ve Staj Programı Maliyet Tablosu 139

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Yıllar İtibariyle Kaba Doğum, Kaba Ölüm ve Doğal Nüfus Artışındaki Değişim, 1955-2020 13
Şekil 2: Türkiye Nüfus Piramitleri 15
Şekil 3: Aktif Yaşlanmanın Belirleyicileri 44

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

AİPP : Aktif İşgücü Piyasası Programları

Bkz. : Bakınız

EUROSTAT : Avrupa İstatistik Ofisi

GBP : Büyük Britanya Poundu (İngiltere Para Birimi)

GSYİH : Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

vb. : ve benzeri

WHO **:** Dünya Sağlık Örgütü

WEF **:** Dünya Ekonomik Forumu

TDK **:** Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

En basit şekilde nüfusun yaşlanması olarak tanımlayabileceğimiz demografik dönüşüm süreci tüm ülkeleri ve toplumları yakından ilgilendiren bir olgudur. 20. yüzyılda uzun süren savaşların sona ermesi ve teknoloji ile tıp alanındaki gelişmeler, insan ömrünün uzamasına ve ölüm oranlarının düşmesine neden olurken sanayileşmenin tamamlanması, geleneksel aile yapısının çözülmesi, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve iş hayatında daha çok yer almaları doğum oranlarının azalmasına neden olmuştur. Bu değişimler demografik dönüşümün temel belirleyicileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaşanan dönüşüm küresel doğası gereği gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkeleri etkilemektedir. Gelişmiş ülkeler çok daha uzun yıllardır yaşlanan nüfusun ortaya çıkardığı sorunlarla mücadele ederken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler henüz yaşlı bir nüfusa sahip olamasalar da bu süreç daha hızlı gerçekleşmektedir. Bu nedenle ortaya çıkabilecek olası sorunlara hazırlıksız yakalanmamak adına yaşlılık konusunda yapılacak farkındalık çalışmaları önem arz etmektedir.

Sanayi Devrimi öncesi geleneksel aile yapısında yaşlılar bilgelik, akıl ve tecrübe kaynağı olarak görülür ve saygı duyulurlardı. 20. yüzyılın özellikle ikinci yarısından itibaren çekirdek ailelerin ön plana çıkması yaşlıların önce aile içindeki statülerini kaybetmelerine daha sonra da giderek toplumsal ve ekonomik hayatın dışına itilmelerine neden olmuştur (Çataloğlu, 2018). Bu dönemde yaşlılar üretime ve tüketime katkı yapmayan, pasif durumda kişiler olarak algılanmış, sosyal güvenlik ve sağlık sistemi üzerinde bir yük olarak görülmüşlerdir. Ancak yaşlıların toplam nüfus içerisindeki payının artması bireylerin daha uzun ve sağlıklı bir hayat sürmesi, yaşlılara yönelik bu olumsuz algının değişmesini zorunlu kılmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaşlı bireylerin kendilerine özgü üretim, tüketim ve tasarruf alışkanlıkları ile ekonomiye yön verebilecek güçte bir potansiyele sahip oldukları fark edilmiştir. Bu potansiyel kısaca, yaşlanan nüfusun kamu ve tüketici harcamalarındaki artışın meydana getirdiği fırsatlar olarak tanımlayabileceğimiz "gümüş ekonomi" kavramı çerçevesinde daha anlamlı ve ölçülebilir hale gelmektedir.

TÜİK verilerine göre Ülkemizde 50+ nüfusun toplam nüfusa oranı 2000 yılında %17 iken 2019 yılında %24'e yükselmiş olup 2025 yılında ise bu oranın %27 olacağı tahmin edilmektedir. Toplam nüfusun yaklaşık üçte birine tekabül eden 50+ nüfus ülkemizde de

ekonomiye yön verebilecek potansiyele sahiptir. Telekomünikasyon, ulaşım, finans, bilgi teknolojileri gibi pek çok sektörün yer aldığı gümüş ekonomide üretim ve tüketimin desteklenmesi yeni iş fırsatlarının ortaya çıkmasını sağlayarak istihdama ve ekonomik büyümeye önemli katkılar sunacaktır. Gümüş ekonomide lokomotif sektörlerin belirlenmesi ve bu sektörlerin ihtiyaç duyacağı nitelikli işgücünün yetiştirilmesi noktasında ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir.

Yaşlılık sebebiyle emekli olarak işgücü piyasasının dışına çıkan kişilerin fazlalığı ve yaşlı bağımlılık oranının artması, hem tecrübeli ve eğitimli kişilerin işgücü piyasası açısından kaybedilmesi hem de sosyal güvenlik dengelerinin olumsuz yönde etkilenmesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle bireylerin aktif ve bağımsız kalabilmeleri, uzun ve kaliteli bir yaşam sürebilmeleri, koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerine erişebilmeleri devletlerin öncelikli politika alanları olarak ön plana çıkmıştır. Bu çerçevede yaşlanmaya yönelik bireysel, ekonomik ve sosyal politikalar "aktif yaşlanma" kavramı altında toplanmıştır. Bu çatı kavram yaşlıların mümkün olduğunca aktif ve sağlıklı bir yaşam sürerek topluma katkı sunmaya devam etmelerini ve işgücü piyasasında sürdürülebilir istihdamlarını artırmaya yönelik hedefleri içermektedir.

Aktif yaşlanma kapsamında bireylerin üretkenliğini sürdürdüğü buna bağlı olarak da fizyolojik ve zihinsel sağlıklarını korudukları en önemli alan çalışma hayatıdır. Ancak yaşlı çalışanlar işgücü piyasasına girişte ve istihdam süresince pek çok engelle karşılaşmaktadır. Bu nedenle işverenlerin yaşlı istihdamı önüne koydukları engellerin kaldırılması, işgücü piyasasında yaş ayrımcılığının önlenmesi, yaşlı dostu iş ortamlarının oluşturulması gibi çalışma hayatının devamına yönelik ilave tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Yaşlılığın tanımı kültürden kültüre ve zamana göre değişmekle birlikte Birleşmiş Milletler tarafından 65 yaşında başlatılmaktadır. Diğer taraftan yaşlı işgücüne yönelik çalışmalarda OECD ve ILO tarafından yaşlı işgücü 55-64 yaş aralığındaki bireyler olarak kabul edilmektedir. Söz konusu sınıflandırmada 65 yaşın pek çok ülkede emeklilik yaşı olarak kabul edilmesi etkili olmuştur. Bu çalışma kapsamında da benzer bir sınıflandırma kullanılmış olup yaşlı nüfus 65 yaş ve üstü bireyler olarak kabul edilirken yaşlı işgücü 55-64 yaş aralığındaki kişiler olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmada nüfusun yaşlanmasının beraberinde getireceği muhtemel sorunlar ve fırsatlar gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında bütüncül bir şekilde ele alınmış olup konuyla ilgili iyi ülke uygulamaları araştırılarak ülkemizin ekonomik sosyal ve kültürel yapısına uygun politika önerileri sunulmuştur.

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle demografik dönüşümün tanımı yapılarak dünyada ve Türkiye'de dönüşümün aşamaları incelenmiştir. Daha sonra temel nüfus göstergeleri üzerinden son dönemde nüfus yapısında meydana gelen değişimler sayısal veriler kullanılarak açıklanmıştır. Ayrıca demografik dönüşümün ekonomik büyüme, istihdam, sosyal güvenlik ve sağlık sistemi üzerindeki etkileri tartışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde yaşlanma ve yaşlılık kavramlarına ilişkin detaylı açıklamalar yapılarak yaşlanmanın toplumsal ve ekonomik boyutu aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi bağlamında incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca aktif yaşlanma ve istihdam bağlantısı çerçevesinde yaşlı işgücünün karşılaştığı sorunlunlar ele alınarak gümüş ekonominin işgücü piyasasında ortaya çıkaracağı yeni iş ve girişimcilik fırsatları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde demografik dönüşüm sürecinin son aşamasında yer alan seçilmiş ülkelerde nüfus görünümü ve işgücü piyasasının genel durumu hakkında bilgi verilerek gümüş işgücü ve aktif yaşlanmaya yönelik geliştirdikleri strateji, program ve projeler incelenmiştir. İlave olarak bu bölümde yaşlıların ekonomik ve sosyal hayata uyumu açısından ülkemizde aktif yaşlanma konusunda yapılan çalışmalara yer verilerek İŞKUR'un yaşlı işgücüne yönelik uyguladığı aktif ve pasif işgücü piyasası programlarından bahsedilmiştir.

Dördüncü bölümde ise; çalışmada bahsedilen konulara genel olarak değinilmiş olup yaşlı bireylerin hem sosyal olarak toplumun geneline hem de işgücü potansiyeli açısından ekonomiye sunabilecekleri potansiyel katkının fark edilmesi ve daha etkin kullanılabilmesi amacıyla öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM

1.1. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN TANIMI VE AŞAMALARI

Literatürde demografik dönüşüm doğum ve ölüm oranlarının yüksek olduğu bir durumdan her iki oranın da tüm toplumlarda düşük olduğu bir aşamaya geçiş olarak ifade edilmektedir (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019a). Dünya, küresel olarak yaş yapısını ve nüfus büyüklüğünü daha önce görülmemiş şekilde etkileyen demografik bir değişim sürecinden geçmektedir. 20. yüzyıldan önce nüfus artışı hızı yavaş, nüfusun yaş yapısı genellikle sabit ve 65 yaş üzeri yaşayanların sayısı oldukça az iken bu durum 20. yüzyılın ilk yarısından itibaren değişmeye başlamıştır. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren doğum oranları neredeyse yarı yarıya azalarak nüfus artış hızını yavaşlatmış, nüfus içerisinde gençlerin sayısı azalırken yaşlı nüfus artmaya başlamıştır (Callen vd., 2006).

Demografik dönüşüm teorisi ilk kez Warren Thomson tarafından 1929 yılında geliştirilmiştir. Thomsan sanayileşmiş ülkelerin son 200 yıldaki doğum ve ölüm oranlarındaki değişimi inceleyerek dönüşümün dört aşamada gerçekleştiğini öne sürmüştür:

- Birinci aşama: Doğum ölüm oranlarının yüksek, buna karşın nüfus artış hızının oldukça düşük olduğu endüstri devrimi öncesi dönemdir. Tarihsel süreçte tarım toplumu olarak adlandırılan ve 17. yüzyılın sonuna kadar süren dönemi ifade etmektedir. Bu dönemde geleneksel aile yapısının etkisi, çocukların tarımda işgücü olarak aile ekonomisine yaptıkları katkı ve doğum kontrolünün olmaması gibi sebeplerle doğum oranları yüksek gerçekleşmiştir. Öte yandan kıtlık, savaşlar, sağlık olanaklarının yetersizliği gibi nedenlerle ölüm olanları da oldukça yüksek seyretmiştir.
- İkinci aşama: Doğum oranlarının yüksek kalmaya devam ettiği ancak ölüm oranlarında azalmanın başladığı dönemdir. Sanayileşme ve endüstri devrimiyle birlikte yaşam koşullarında gerçekleşen iyileşmeye bağlı olarak ölüm oranları azalmış ancak geleneksel aile yapısı korunduğu için doğum oranları yüksek

seyretmeye devam etmiştir. Tarihsel olarak 18. yüzyılın sonundan 19. yüzyılın sonuna kadar olan dönemi ifade etmektedir.

- Üçüncü aşama: 19. yy'ın sonlarından başlayıp 20. yy'ın ortasına kadar devam eden dönemdir. Sanayileşmenin tamamlanması, şehirleşmenin yaygınlaşması ve geleneksel aile yapısında yaşanan dönüşümler doğum oranlarında düşüşe neden olmuştur. Teknolojik gelişmelerin hızlanması, kişi başı düşen gelir seviyesinin artması ve önceden ölümcül kabul edilen birçok hastalığa karşı tedavi yöntemlerinin bulunması ise ölüm oranlarındaki düşüşün devam etmesini sağlamıştır. Bu dönemde pozitif nüfus artış hızı devam etmektedir ve genç nüfusun yaşlı nüfusa oranı hala fazladır.
- Dördüncü aşama: İkinci Dünya Savaşı'nın sonundan günümüze kadar gelen bu dönemde doğum ve ölüm oranlarındaki düşüş istikrarlı bir şekilde devam etmiştir. Kadınların eğitim düzeyindeki artış, doğum kontrolünün ve çekirdek aile yapısının yaygınlaşması doğum oranlarının düşmeye devam etmesinde etkili olmuştur. Tıp alanındaki teknolojik gelişmeler, sosyal alandaki iyileşmeler ve sağlık harcamalarındaki artış ölüm oranlarının düşmesine katkı sağlamıştır. Bu dönemde doğum nüfus artış hızı yavaşlamış hatta bazı ülkelerde nüfus azalmaya başlamıştır (Seyhun, 2006).

1.1.1. Dünyada Nüfus Eğilimleri

Sürdürülebilir kalkınmanın merkezinde insanlar ve dolayısıyla nüfus yer almaktadır. Demografik mega trendler olarak bilinen nüfus artışı, nüfusun yaşlanması ve göç; ekonomik ve sosyal kalkınma ile sürdürülebilir çevre üzerinde önemli etkilere sahiptir. Nüfus projeksiyonlarının zamanında ve doğru bir şekilde yapılması ülkelerin demografik yapıdaki değişimleri öngörmelerini ve buna uygun politikalar geliştirmelerini sağlamaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından 2019 yılında yayımlanan "World Population Prospect 2019" ve "World Population Ageing 2019" raporları bu konuda dünya çapındaki verileri içeren önemli raporlardır. Küresel ve bölgesel düzeyde yaşanan demografik dönüşüm ve geleceğe yönelik projeksiyonların yer aldığı bu raporlarda sunulan bazı temel bulgular aşağıda özetlenmiştir (United Nations, 2019b).

1. 1950'den beri azalan doğurganlık seviyelerine bağlı olarak nüfus artış hızında meydana gelen düşüşe rağmen dünya nüfusu artmaya devam etmektedir. 2019 yılında yaklaşık 7.7 milyar olarak tahmin edilen dünya nüfusunun 2030 yılında 8.5 milyar, 2050 yılında 9.7 milyar, 2100 yılında ise 10.9 milyar olacağı tahmin edilmektedir.
2. Bir milyarın üzerinde ilavesiyle Sahra-altı Afrika ülkelerinin 2019 ve 2050 yılları arasındaki dünya nüfus artışının yarısından fazlasına neden olacağı öngörülmekte olup bölgedeki nüfus artışının yüzyılın sonuna kadar devam edeceği düşünülmektedir. Bu durumun aksine Asya, Latin Amerika, Avrupa ve Kuzey Amerika'da nüfus artışının yavaşlayacağı hatta yüzyılın sonuna doğru azalacağı tahmin edilmektedir.
3. Sürekli nüfus artışı sürdürülebilir kalkınmanın önündeki en büyük engellerden biridir. Az gelişmiş 47 ülke aynı zamanda nüfusu en hızlı artan ülkeler arasında yer almaktadır. Söz konusu ülkelerin nüfusunun 2050'ye kadar iki katına çıkması beklenmektedir.
4. 2050'ye kadar gerçekleşecek nüfus artışının yarısından fazlasının sadece dokuz ülkede toplanması beklenmektedir bu ülkeler: Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Mısır, Etiyopya, Hindistan, Endonezya, Nijerya, Pakistan, Tanzanya Birleşik Devletleri ve Amerika Birleşik Devletleri'dir. Nüfus artış oranlarına bağlı olarak önümüzdeki dönemde dünyadaki ülkelerin nüfus sayımına göre sıralamaları değişecektir. Örneğin, Hindistan'ın, dünyanın en kalabalık ülkesi olan Çin'i 2027'de nüfus olarak geçmesi beklenmektedir.
5. 2019-2050 yılları arasında sürekli azalan doğum oranları ve yüksek göç oranlarına bağlı olarak 55 ülke veya bölgede nüfusun %1 ya da daha fazla oranda düşmesi beklenmektedir. Bulgaristan, Letonya, Litvanya, Ukrayna belirtilen dönemlerde %20' ye varan oranlarda nispi olarak en fazla kayıp yaşayacak ülkeler arasında sayılmaktadır.
6. Dünyanın bazı bölgelerinde uluslararası göç, nüfus değişiminin ana bileşeni haline gelmiştir. 2010 ve 2020 yılları arasında 36 ülkeye 200 binden fazla net göç akışı gerçekleşmiştir. Bu ülkelerden on dördünde ise önümüzdeki on yıl içerisinde net göçmen akışının bir milyonu aşması beklenmektedir. Özellikle Suriye'den

kaynaklanan göçmen hareketleri nedeniyle Ürdün, Lübnan ve Türkiye en çok göçmen alan ülkeler arasındadır.

7. Yaşlı bireylerin harcamaları; kamu transferleri, özel sektör transferleri, yaşam boyu elde edilen gelir veya işgücü gelirleri gibi farklı yollarla finanse edilmektedir. Yaşlıların ağırlıklı olarak kamu harcamaları ile finanse edildiği ülkelerde nüfusun yaşlanması vergiler ve primlerin sabit kaldığı durumlarda kamu harcamaları üzerinde baskıya sebep olmaktadır. Öte yandan kamu transferlerinin düşük olduğu Güney ve Güneydoğu Asya ülkelerinde ise bireyler ve aileler yaşlılık dönemindeki harcamalarının finansmanı konusunda daha büyük bir baskı ile karşılaşmaktadırlar.
8. Nüfusun yaşlanması kaçınılmaz bir makroekonomik gerileme anlamına gelmemektedir. Aksine zamanında alınacak önlemler ve uygun ekonomik ve sosyal politikalarla bu durumu fırsata çevirmek ülkelerin elindedir. Kapsayıcı bir hayat boyu öğrenme stratejisi, herkes için sağlık sisteminin iyileştirilmesi, tasarrufları ve sağlıklı yaşlanma davranışlarını teşvik edici politikalar üretilmesi sayılabilecek önlemler arasında yer almaktadır. Doğurganlık seviyelerinin yüksek olduğu ülkeler artan sayıda çocuk ve gencin ihtiyaçlarını karşılamaya hazırlanmalıdır. Doğurganlığın azaldığı ülkeler, tüm yaş grupları için sağlık ve eğitim sistemine erişimi sağlayarak beşeri sermaye yatırımlarına ağırlık vermeli ve işgücü verimliliğini artırmaya yönelik önlemler almalıdır. Yaşlanan nüfusa sahip ülkeler ise kamu programlarını artan yaşlı nüfusa adapte etmelidir. Tüm ülkeler, herkesin iyiliği için güvenli ve düzenli göç hareketlerini kolaylaştırmaya yönelik adımlar atmalıdır.

Demografik dönüşüm; doğum ve ölüm oranlarındaki azalma, doğumda beklenen yaşam süresinin artması ve nüfusun yaş yapısında yaşanan değişim gibi göstergeler üzerinden incelenmektedir.

1.1.2. Kaba Doğum ve Ölüm Hızındaki Değişimler

Kaba doğum ve ölüm hızı 1000 nüfus başına bir yıldaki doğum ve ölüm miktarlarını oransal olarak ifade eden bir kavramdır. Son zamanlarda birçok ülkede toplam doğurganlık hızında belirgin düşüşler meydana gelmektedir. Dünya nüfusunun yarısı nüfusun kendini yenilemesi için gerekli doğurganlık oranı olan 2,1'in altında olduğu ülke ve bölgelerde yaşamaktadır.

1990 yılında 3,2 olan kadın başına doğum sayısı 2019 yılında 2,5'e düşmüştür. Bu oranın 2050 yılında 2,2'ye 2100 yılında ise 1,9'a düşeceği tahmin edilmektedir. Kaba ölüm hızı da kaba doğum hızı ile benzer şekilde küresel olarak sürekli bir azalış eğilimi göstermektedir. 1960 yılında kaba ölüm oranı ‰ 17,7 iken 1990 yılında ‰ 9,2'ye 2018 yılında ise ‰ 7,5'e düşmüştür (United Nations, 2019a)

1.1.3. Doğumda Beklenen Yaşam Süresi

Doğumda beklenen yaşam süresi, yeni doğan kişilerin tüm hayat boyu, doğdukları andaki ölümlülük koşullarının aynı olduğu varsayımı ile beklenen ortalama yaşam süresi olarak tanımlanmaktadır (Mandıracıoğlu, 2010: 41). Dünya genelinde doğumda beklenen yaşam süresi 1990'dan itibaren 8 yıl artarak 2019 yılında 72,6'ya ulaşmıştır. 2050 yılında ise ortalama yaşam süresinin 77,1 olması beklenmektedir. Bu konuda en büyük ilerleme az gelişmiş ülkelerde görülmüştür. Az gelişmiş ülkelerde 1990 yılından beri doğumda beklenen yaşam süresi 12 yıl artarak 2019 yılında 61,1 olmuştur ve 2050 yılında 68,5'e yükseleceği tahmin edilmektedir. Gelişmiş ülkelerde ise 1990 yılında 73,5'ten 2019'da 78,7'ye yükselmiş olup 2050 yılında 83,2 olması beklenmektedir (United Nations, 2019a).

1.1.4. Nüfusun Yaş Yapısındaki Değişimler

2018 yılında tarihte ilk kez dünya genelinde 65 yaş üstü bireylerin sayısı 5 yaşın altındaki çocukların sayısını aşmıştır. Projeksiyonlar 2050 yılında 65 yaş üstü birey sayısının 5 yaş altı çocuk sayısının iki katı olacağını göstermektedir. Ayrıca 2050 yılında 65 yaş üstü birey sayısı 15-24 yaş arası gençlerin sayısını da aşacaktır. Hemen hemen dünyadaki tüm ülkelerde yaşlı nüfus oransal ve sayısal olarak artmaktadır. 2019 yılında dünyada 65 yaşının üstünde 703 milyon insan yaşamaktadır ve 2050 yılında bu sayının ikiye katlanması beklenmektedir. 2019 yılında küresel düzeyde 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfusa oranı yaklaşık %9'dur. Bu oranın 2030 yılında %12'ye, 2050'de %16'ya, 2100'de ise %23'e çıkması beklenmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika 2019'da %18 ile dünyada en fazla yaşlı nüfusa sahip bölgelerdir. Projeksiyonlara göre 2050 yılında Kuzey Amerika ve Avrupa'da her 4 kişiden biri yaşlı olacaktır. En genç nüfusa sahip az gelişmiş ülkelerde bile diğer bölgelere göre daha az olmakla birlikte yaşlı nüfus artacaktır (United Nations, 2019a).

1.1.5. Yaşlı Bağımlılık Oranı

Azalan doğurganlık ve artan uzun ömür süreleri toplam nüfus içinde yaşlı grupların oransal olarak artmasına neden olmuştur. Nüfusun yaş yapısındaki değişimlerin izlendiği en önemli göstergelerden biri de 65 yaş üstü bireylerin çalışma çağındaki nüfusa (20-64) oranı olarak tanımlanan yaşlı bağımlılık oranlarıdır. Yaşlı bağımlılık oranlarındaki artış hızı bölgesel olarak farklılık göstermekle birlikte dünya genelinde 1990 yılından beri sürekli artış eğilimindedir. 2019 yılında çalışma çağındaki her 100 kişiye 16 yaşlı birey düşerken 2050 yılında bu sayının 28'e çıkması beklenmektedir. Günümüzde en fazla yaşlı bağımlılık oranına sahip ülke %51 ile Japonya'dır (OECD, 2019a).

Aşağıdaki tabloda son 60 yıllık dönemde dünya nüfusundaki temel demografik göstergelerdeki değişim verileri yer almaktadır. Bu dönemde dünya nüfusu 1960 yılında yaklaşık 3 milyardan 7,7 milyara yükselmiş, nüfus artışındaki yıllık değişim %1,82'den %1,08'e düşmüş, kadın başına doğurganlık oranı ise 4,90'dan 2,51'e gerilemiştir. Söz konusu dönemde dünya nüfusu iki katından fazla artmasına rağmen yıllık artış oranı ve kadın başına doğurganlık oranı neredeyse yarı yarıya azalmıştır. Diğer taraftan ortanca yaş, doğumda beklenen yaşam süresi ve yaşlı bağımlılık oranları ise sürekli bir artış eğilimi göstermiştir. 1960 yılında 23 olan ortanca yaş 2019 yılında 6 yaştan fazla artarak 29,8'e yükselmiştir. Doğumda beklenen yaşam süresi ise son altmış yılda 20 yıl artmıştır. Tablodaki veriler birlikte yorumlandığında çıkan ilk sonuç dünya nüfusunun yaşlandığıdır, çıkarılacak ikinci sonuç ise insanların giderek daha sağlıklı ve uzun bir ömür sürdürdüğüdür. Nüfusun yaşlanması yaşlı bağımlılık oranları ile birlikte yorumlandığında ise ekonomik sosyal ve toplumsal olarak sürdürülebilir bir çevre için bir takım önlemlerin alınması için harekete geçilmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 1: Dünya'da Nüfus ve Temel Demografik Göstergeler

Yıllar	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Doğumda Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1960	3.034.949.748	1,82	4,9	23	52,5	8,59
1970	3.700.437.046	2,07	4,93	22	58,5	9,27
1980	4.458.003.514	1,79	3,86	23	62,8	10,02
1990	5.327.231.061	1,81	3,44	24	65,4	10,1
2000	6.143.493.823	1,35	2,78	26	67,5	10,91
2010	6.956.823.603	1,24	2,58	28	70,5	11,56
2019	7.713.468.100	1,08	2,51	29,8	72,5	13,94

Kaynak: (Worlddometer, 2020) (Worldbank, 2020)

1.2. TÜRKİYE'DE DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM

Küresel nüfus yaşlanması olarak ifade edebileceğimiz demografik dönüşüm süreci ülkemizin de kaçınılmaz olarak içinde bulunduğu bir süreçtir. Gelişmiş ülkeler dönüşüm sürecini daha uzun bir sürede tamamlarken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler için bu sürecin daha hızlı ve kısa sürede yaşanacağı öngörülmektedir.

Bu bölümde 1.1. bölümünde dünya geneli için bahsedilen demografik değişim göstergeleri kapsamında son altmış yılda ülkemizde meydana gelen değişimler incelenecektir.

1.2.1. Türkiye'de Nüfus Büyüklüğü ve Artış Hızı

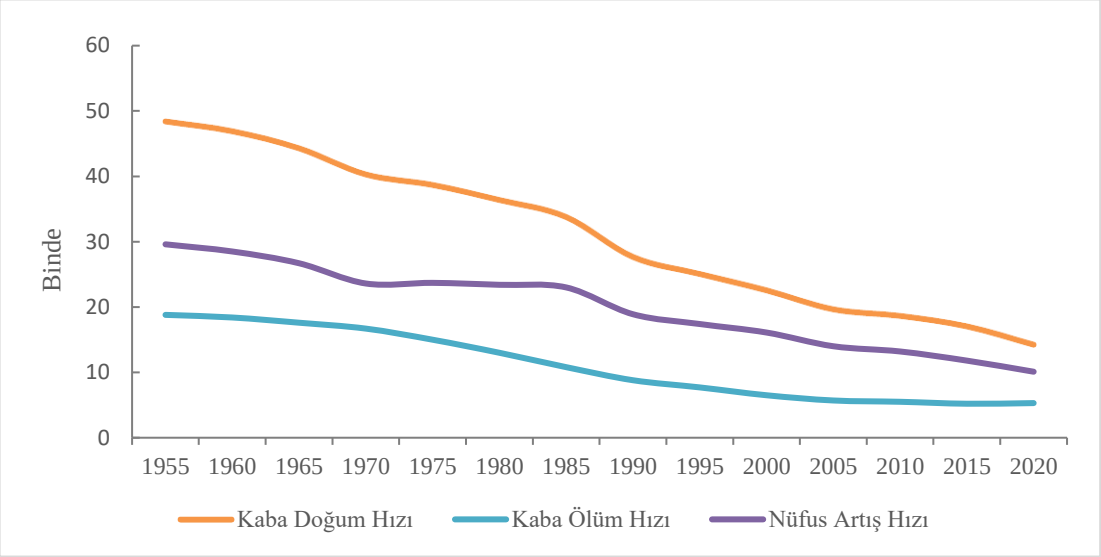
Ülkemizde ilk nüfus sayımı 1927 yılında yapılmış ve nüfus yaklaşık 14 milyon olarak ölçülmüştür. Uzun süren savaşların sona erdiği bu dönemden sonra ülkemizde hızlı bir nüfus artışı yaşanmıştır. 1950'li yıllarda nüfus 24 milyona yükselirken nüfus artış hızı da binde 28 ile en yüksek seviyeye ulaşmıştır. 1960'lı yıllarda ise toplam nüfus Cumhuriyetin ilk yıllarındaki seviyeye göre iki kat artarak 28 milyona ulaşmıştır (TÜİK, 2009). Hızlı nüfus artışının neden olabileceği sosyal ve ekonomik sorunlar göz önünde bulundurularak uygulanan nüfus politikaları sonucu 1960'lı yıllarda nüfus artış hızı azalmaya başlamıştır. 1980'lerde binde 20'ye 2000'lerde ise binde 15'e gerilemiştir. Günümüzde binde 12 olarak gerçekleşen nüfus artış hızının 2025 yılında binde 9 olacağı tahmin edilmektedir (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019).

1960'lı yıllardan sonra nüfus artış hızında yaşanan düşüşe rağmen nüfus büyüklüğü artmaya devam etmiştir. 1990 yılında 1960 yılına göre iki kat artan nüfus 56 milyona, 2000'li yılların sonunda 72 milyona ulaşmıştır. Türkiye nüfusunun 2023 yılında 84.247.088 kişi olacağı tahmin edilmektedir. Nüfusun 2050 yılına kadar yavaş bir artış göstererek en yüksek değerini 93.475.575 kişi ile bu yılda alacağı, 2050 yılından itibaren düşmeye başlayacağı ve 2075 yılında nüfusun 89.172.088 kişi olacağı öngörülmektedir (Koç vd., 2010).

1.2.2. Türkiye'de Kaba Doğum ve Ölüm Hızlarındaki Değişimler

1000 nüfus başına bir yıldaki doğum ve ölüm miktarlarını oransal olarak ifade eden kaba doğum ve ölüm hızlarındaki azalmanın gösterildiği Şekil 1'de ülkemizin içinde bulunduğu demografik dönüşüm sürecini izlemek mümkündür. 1940'lı yıllarda kaba doğum hızı binde 45, kaba ölüm hızı yaklaşık binde 31 olarak gerçekleşmiştir. Kaba doğum hızı 1950'li yıllarda binde 48 ile en yüksek seviyeye ulaşmış ve bu tarihten sonra azalmaya başlamıştır. Kaba ölüm hızı İkinci Dünya Savaşı yıllarında bir miktar artmış daha sonraki yıllarda azalma eğilimini devam ettirmiştir. Her iki oran için de söz konusu olan azalma trendi 1960'lı yıllardan 2000'li yıllara kadar devam etmiş olup 2000'li yıllarda nüfusun yaşlanmasının etkisiyle kaba ölüm hızında bir miktar artış görülmüştür. 2010 yılında binde 5,1 olan kaba ölüm hızının 2025 yılında binde 5,7'ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Kaba ölüm hızındaki yükselmenin aksine kaba doğum hızındaki düşüşün devam edeceği 2010 yılında binde 17 olan bu oranın, 2025 yılında binde 15 seviyesine düşeceği öngörülmektedir (Yüceşahin, 2009).

Şekil 1: Yıllar İtibariyle Kaba Doğum, Kaba Ölüm ve Doğal Nüfus Artışındaki Değişim, 1955-2020



Kaynak: (TÜİK, 2009) (TÜİK, 2020b)

1.2.3. Türkiye'de Doğumda Beklenen Yaşam Süresi

Ülkemizde doğumda beklenen yaşam süresi İkinci Dünya Savaşı yılları hariç tutulursa sürekli bir artış eğilimindedir. 1927 yılında yapılan ilk nüfus sayımında ortalama yaşam süresi 32 yıl, 1990'da 67 yıl ve 2010'da 71 yıl olarak hesaplanmıştır (Çuhadar & Lordoğlu, 2016:70). TÜİK 2016-2018 Hayat Tabloları verilerine göre doğumda beklenen yaşam süresi son 30 yılda 10 yaştan fazla artarak 2019 yılında 78,3'e yükselmiştir. Cinsiyet bazlı bakıldığında erkeklerde 75,6; kadınlarda 81 yaş olarak hesaplanmıştır (TÜİK, 2019). Söz konusu artışın yaşanmasında ekonomik refah, beslenme tıp ve sağlık alanında yaşanan gelişmelere bağlı olarak ölüm oranlarının özellikle de erken yaş çocuk ölümlerinin azalması etkili olmuştur (Güner, 2016: 55).

2016-2018 Hayat Tabloları Bülteninde TÜİK tarafından ilk kez belirli bir yaştaki kişinin günlük hayattaki faaliyetlerini sınırlandıracak bir sağlık sorunu olmadan yaşaması beklenen yıl sayısı olarak tanımlanan "sağlıklı yaşam süresi" hesaplanmış ve bu süre erkeklerde 59,9 yıl, kadınlarda 56,8 yıl olarak bulunmuştur. Kadınların ortalama yaşam süreleri daha uzun olmasına rağmen sağlıklı yaşam süreleri erkeklerden 3,1 yıl daha kısadır. Hayat Tablolarında dikkat edilmesi gereken diğer bir gösterge de yaşlılıkta beklenen yaşam süresidir.

Ülkemizde, 65 yaşında olan bir kişinin kalan yaşam süresi ortalama 17,9 yıl olarak hesaplanmaktadır. Erkekler için bu süre 16,2 yıl iken, kadınlarda 19,4 yıldır. Diğer bir ifade ile 65 yaşındaki kadınların erkeklerden ortalama 3,2 yıl daha fazla yaşaması beklenmektedir (TÜİK, 2019).

Tablo 2: Cinsiyete ve Yaşa Göre Beklenen Yaşam Süresi, 2016-2018

Yaş	Ortalama	Erkek	Kadın
0	78,3	75,6	81,0
15	64,4	61,7	67,1
30	49,8	47,3	52,3
50	30,7	28,4	32,9
65	17,9	16,2	19,4

Kaynak: (TÜİK, 2019)

1.2.4. Türkiye'de Nüfusun Yaş Yapısındaki Değişimler

Nüfusun yaşlanması, nüfusun yaş yapısında değişimlere yol açmaktadır. Nüfusun yaş yapısındaki değişimleri nüfus piramitleri aracılığıyla gözlemlemek mümkündür. Doğurganlığın yüksek olduğu ülkeler geniş tabanlı nüfus piramitleri ile gösterilirken doğurganlık oranlarının düşük olduğu ülkeler daha dar tabanlı nüfus piramitlerine sahiptir. Ülkemizin nüfus piramitleri incelendiğinde doğurganlığın yüksek olduğu 1935-1975 yıllarında daha geniş tabanlı nüfus piramitlerinden 1980'li yıllardan sonra doğurganlığın azalmasıyla daha dar tabanlı nüfus piramitlerine geçildiği Şekil 1'de görülmektedir. Şekil 1'de dikkat çeken diğer bir nokta 1935-1980 yılları arasındaki nüfus piramitleri çok hızlı bir şekilde daralırken 1980 sonrası piramitlerin ileri yaşlara doğru daha yavaş daralmasıdır. Bu durum Türkiye'de tüm yaş grupları için ölüm hızlarındaki azalmanın bir sonucudur (Koç vd., 2010:11).

Şekil 2: Türkiye Nüfus Piramitleri

Kaynak: (TÜİK, 2009), (TÜİK, 2018)

0-14 yaş grubu, 1940 yılında Türkiye nüfusunun %42,1'ini oluştururken doğurganlığın azalmasıyla 2018 yılında %23,4'e düşmüştür. Bu oranın 2023'te %22,6, 2060'ta %16,9 ve 2080'de %15 olacağı öngörülmektedir. Yaşlı nüfus olarak nitelenen 65+ yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranı ise 1940-2018 yıllarında %3,5'ten %8,8'e yükselmiştir. Nüfus projeksiyonlarında 2040 yılında % 16,3 ve 2080'de %25,6 olacağı tahmin edilmektedir (TÜİK, 2018). Doğurganlık hızının yüksek olduğu dönemde doğan bireylerin çalışma çağına gelmeleri sonucunda 15-64 yaş nüfusunda hızlı bir artış yaşanmıştır. Çalışma çağındaki nüfus oranı 1940'da % 54,3 iken, 2018 yılında % 67,8'e yükselmiştir. Bu durum ekonomik gelişme ve kalkınma için büyük bir fırsat olduğu kadar istihdam ve işsizlik oranları üzerinde baskı oluşturmaktadır (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019: 76).

Bir nüfus grubunun yaşları küçükten büyüğe sıralandığında tam ortada kalan bireyin yaşını gösteren medyan (ortanca) yaş, nüfusun yaş yapısındaki değişimin izlendiği diğer bir kavramdır. Bir ülkede medyan yaşın yüksek olması o ülkede yaşlı nüfusunun fazla ve ortalama yaşam beklentisinin yüksek olduğunu göstermektedir (Çuhadar, 2019). Türkiye'nin medyan yaşı 1940-1980 yılları arasında 19-20 yaş arasında değişirken 1990'lı

yıllardan itibaren sürekli artış eğilimine girmiş ve 2018 yılında 32 olmuştur. Medyan yaşın 2040'da 38,5, 2060'da ise 42,3 olması beklenmektedir.

1.2.5. Türkiye'de Demografik Dönüşümün Aşamaları

Osmanlı döneminde asker ve vergi ihtiyacına yönelik nüfus sayımları yapılmış olsa da nüfusun yaş yapısına yönelik detaylı verilerin bulunmaması ve net bir nüfus politikasının olmaması nedeniyle ülkemizin demografik dönüşüm süreci Cumhuriyetin ilk nüfus sayımının yapıldığı 1927 yılından başlatılmaktadır (TUSİAD, 1999).

Türkiye'nin demografik dönüşümü nüfus politikalarındaki değişim göz önünde bulundurularak üç aşamada incelenmektedir. İlk aşama 1927-1965 arası pronatalist politikaların izlendiği dönem, ikinci aşama antinatalist politikaların uygulandığı ve yerleştiği 1965-2000 arası dönem ve üçüncü aşama 2000 sonrası pronatalist politikalara tekrar dönüş yapılan dönem olarak tartışılmıştır (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019).

1.2.5.1. Birinci Dönem (1927-1960)

Cumhuriyetin ilk yıllarında uzun süren savaşların etkisiyle özellikle çalışma çağındaki erkek nüfusu oldukça azalmıştır. Ülkenin hızlı bir toparlanma sürecine girmesi için ihtiyaç duyulan beşeri sermayenin sağlanması ve olası savaş tehlikesine karşı askeri gücün yeniden yapılanması amacıyla nüfus artışını özendirici ve zorlayıcı politikalar olarak tanımlanan pronatalist politikalar uygulanmıştır (Koç vd., 2010).

Bu dönemde ilk olarak 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çıkarılmış ve bu kanun ile tedavi amacı kapsam dışı tutularak gebeliğe engel olacak ya da çocuk düşürmeye yarayacak araç gereç ve ilaçların dağıtımı, satışı ve ithali yasaklanmıştır. Ayrıca 1926 tarihli Türk Ceza Kanununda yapılan değişiklik ile kürtaj ve çocuk yapmaya engel olacak uygulamalar ağır ceza kapsamına alınmıştır (TUSİAD, 1999).

Yasal zorlayıcı önlemlerin yanı sıra nüfus artışını teşvik etmek amacıyla yine bu dönemde yasal evlenme yaşı erkekler için 18'den 17'ye kadınlar için 17'den 15'e düşürülmüştür. Ayrıca yurt dışında yaşayan Türk soylu yabancıların ülkeye dönüşünü özendirici kanunlar çıkarılmıştır. Aynı dönemde beşten fazla çocuğu olanların yol vergisinden muaf tutulması

ve altıdan fazla çocuklu ailelere madalya verilmesi pronatalist uygulamalara örnek oluşturmaktadır. (Çuhadar, 2019)

Söz konusu dönemde nüfus büyüklüğü ve artış hızına bakıldığında yapılan yasal düzenlemeler ve teşvik edici politikaların etkili olduğu görülmektedir. 1927'de yapılan ilk nüfus sayımında yaklaşık 14 milyon olan nüfus 1960'ta ikiye katlanarak 28 milyona ulaşmıştır. Nüfus artış hızı İkinci Dünya Savaşı yıllarında azalmasına rağmen dönemin ortalaması ‰ 20'nin üzerindedir (TÜİK, 2009).

1.2.5.2. İkinci Dönem (1960-2000)

1950'li yıllara gelindiğinde sosyo ekonomik yapıda yaşanan dönüşümler, bir önceki dönemde yaşanan hızlı nüfus artışının da etkisiyle çarpık kentleşme, işsizlik ve ekonomik durgunluk gibi sorunlara yol açmış ve uygulanan pronatalist politikalar sorgulanmaya başlanmıştır (Koç vd., 2010). 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuş, hazırlanan Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında ilk kez hızlı nüfus artışının kişi başına düşen milli geliri azalttığı, istihdam sorunlarına neden olduğu, ekonomik büyüme ve kalkınmayı olumsuz yönde etkilediği ifade edilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), 1963). Böylece nüfus artışını kontrol altına almaya yönelik politikalar olarak tanımlanan antinatalist politikalara geçiş başlamıştır. 1965 yılında 557 sayılı Nüfus Planlaması Hakkındaki Kanunla kanun kabul edilmiştir. Ayrıca Umumi Hıfzıssıhha Kanununda yer alan pronatalist hükümler kaldırılarak gebeliği önleyici araç ve gereçlerin satışı ve ithalatı serbest bırakılmış ve bireylere doğum kontrolü hakkında özgürlük tanınmıştır (Çuhadar, 2019).

Dönem boyunca hazırlanan Kalkınma Planları ve hükümet programlarında hızlı nüfus artışının çözülmesi gereken sorunlar arasında yer aldığı vurgulanmıştır. 1983 yılında Nüfus Planlaması Hakkında Kanun revize edilmiş ve gebelikte 10. haftaya kadar kürtaj yapılması yasal hale getirilmiştir. Ayrıca bu dönemde özellikle doğurganlık oranlarının yüksek olduğu kırsal kesimde halkın bilinçlendirilmesi amacıyla kışlalarda, sendikalarda ve okullarda doğum kontrolü hakkında bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır. Nüfus artışının işgücü piyasası üzerindeki baskısını hafifletmek maksadıyla 1960'ların başı ve 1970'lerin sonu arasında yurt dışı işçi göçleri teşvik edilmiştir (TUSİAD, 1999).

Uygulanan antinatalist politikalar ve sosyoekonomik yapıdaki dönüşümlerin etkisiyle kaba doğum hızı 1960-65 yıllarında ‰41,3'ten 2000-2005 arasında ‰19,9'a düşmüştür. Doğurganlık hızındaki düşüş kaba ölüm hızındaki azalmanın gerisinde kaldığı için nüfus artış hızında arzu edilen yavaşlama gerçekleşmemiştir. 1960-2000 yılları arasında nüfus iki kattan fazla artarak 28 milyondan 68 milyona çıkmıştır (Çuhadar, 2019).

1.2.5.3. Üçüncü Dönem (2000 ve Sonrası)

2000 yılından itibaren nüfus artış hızı ve toplam doğurganlık hızında yaşanan azalmalarla birlikte yeni bir dönem başlamıştır. Bu dönemde kadın başına doğurganlık hızı nüfusun kendini yenileyebileceği 2,1'in altına düşmesi pronatalist politikaları tekrar gündeme getirmiştir. 10. Kalkınma Planında nüfus politikalarıyla doğurganlık hızının artırılması ve yaşlanan nüfusa yönelik etkin ve uygun zamanlı politikaların geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu ifade edilmiştir. Söz konusu hedefler kapsamında iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik doğum ve süt izinleri verilmesi, aylıksız izin sürelerinin uzatılması, babaya doğum izni verilmesi ve doğum yardımları gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019).

TÜİK verilerine göre Türkiye demografik dönüşümün üçüncü aşamasındadır. Bu aşamanın tamamlanması için toplam doğurganlık hızının nüfusun kendini yenileme sınır olan 2,1'in altına düşmesi ve nüfus artışının sona ermesi gerekmektedir. 2018 yılında toplam doğurganlık hızı 1,99'a düşmüş böylece üçüncü aşamanın tamamlanması için ilk koşul gerçekleşmiştir. Nüfus projeksiyonlarında toplam nüfusun 2069 yılında 107.649.413 ile tepe noktasına ulaşacağı ve bu yıldan sonra azalmaya başlayacağı öngörülmektedir (Koç vd., 2010) (Bostan & Sertkaya Doğan, 2019).

1.3. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN MAKROEKONOMİK ETKİLERİ

Küresel yaşlanma süreciyle birlikte nüfusun yaş yapısında meydana gelen değişimler önceki bölümlerde detaylarıyla incelenmiştir. Demografik yapıdaki bu dönüşüm; toplam nüfus içerisinde bağımlı nüfus ve çalışma çağındaki nüfusun payının değişmesine, böylece tasarruf, harcama, ekonomik büyüme, sosyal güvenlik harcamaları, istihdam ve işgücü verimliliği gibi pek çok makroekonomik değişkenin farklılaşmasına neden olmaktadır.

Herhangi bir gelir elde etmediği için harcamalarını geçmişteki birikimleri veya diğer yaş gruplarının mevcut dönemdeki tasarruflarıyla karşılayan yaşlı ve çocukların nüfus içindeki payının artması ya da harcamalarından daha fazla gelir elde ederek tasarruf yapabilen verimliliği yüksek çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfusa oranının değişmesi ekonominin geneli üzerinde farklı etkilere sahiptir (Koray Kalafatcılar, 2019).

1.3.1. Ekonomik Büyüme, Harcama ve Tasarruf Üzerindeki Etkiler

Nüfus artışının ekonomik büyüme üzerindeki etkileri iktisatçıların ve politikacıların uzun yıllardır tartıştığı bir konudur. Bu tartışmalar; nüfus artışının ekonomik büyümeyi desteklediğini, negatif etkilediğini veya iki değişkenin birbirinden bağımsız olduğunu savunanlar şeklinde üç farklı grupta özetlenebilmektedir. Tartışmaların taraftarları kendi iddialarını destekleyici kanıtlar bulmakta zorlanmazlar. Ancak söz konusu çalışmalarda yalnızca nüfus büyüklüğü-ekonomik büyüme arasındaki ilişki göz önünde bulundurulmuş nüfusun yaş yapısındaki değişimler göz ardı edilmiştir. Son yıllarda nüfusun yaş yapısındaki değişimlerin ekonominin geneline etkileri konusunda oluşan farkındalık tartışmalara farklı bir boyut kazandırmıştır (Cooper vd., 2003).

Yaşlı bireylerin genç ve orta yaşlı yetişkinlere göre işgücüne katılım oranları daha düşüktür. Ülkeler arası farklılıklar göz ardı edildiğinde, işgücüne katılım oranları 40 yaşında en yüksek seviyeye ulaşmakta ve erkeklerde 65, kadınlarda 55 yaşından sonra %50'nin altına düşmektedir. Bu durumda çoğunluğu yaşlılardan oluşan bir ekonominin çalışma yaşındaki bireylerin ağırlıklı olduğu bir ekonomiye göre daha az çıktı üretmesi beklenmektedir. Ayrıca teorik olarak nüfus yaşlandıkça ortalama tasarruf oranları düşme eğilimine girecek ve sermaye birikimi üzerinde baskı oluşturacaktır (Bloom vd., 2015). Diğer taraftan çalışma çağındaki nüfusun toplam içerisindeki payının yüksek olduğu ülkelerde bu grupta yer alan bireylerin gelirleri ve harcamaları arasındaki farkın fazla olması, bireysel davranışın aynı kaldığı durumlarda bile toplam tasarrufları artırıcı etki yapacaktır (Kalafatcılar, 2019).

Kamu harcamaları ülkelerin demografik dönüşümün hangi aşamasında yer aldığına göre farklılık göstermektedir. Demografik dönüşümün son aşamasında olan gelişmiş ülkelerde sağlık harcamaları ve yaşlıların uzun dönem harcamaları önemli bir harcama kalemi

oluştururken gelişmekte olan ülkelerde ise bu süreç gelecekte yaşanacağı için henüz harcamalarda önemli bir ağırlığa sahip değildir (Seyhun, 2006).

1.3.2. İstihdam ve İşgücü Piyasalarına Etkileri

Nüfus ve nüfusun yaş yapısını etkileyen demografik değişimler işgücü arzı, istihdamın yapısı ve işgücü piyasaları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Nüfusun yaşlanması sonucunda toplam işgücü içerisinde yaşlı işgücünün payı artmakta ve işgücü yaşlanmaktadır. Bu durumun işgücü piyasalarına etkileri yaşlıların işgücüne katılım oranları, istihdam ve işsizlik oranları ile verimlilik düzeyleri incelenerek tartışılacaktır (Naci, 2001).

1.3.2.1. Yaşlı İşgücü ve İşgücüne Katılım Oranları

Yaşlı işçiler işgücüne katılım kararı verirken temelde iki faktörden etkilenirler. Bunlardan ilki emekli olduktan sonra elde edecekleri gelir miktarıdır. Emeklilik sonrası elde edecekleri gelir miktarı arttıkça işgücü arzları azalacaktır. İkinci etken ise çalışma koşullarıdır. Fiziksel olarak zorlanmadıkları işlerde çalıştıkları sürece işgücü piyasasında kalma talepleri artacaktır (Samorodov, 1999).

Birçok gelişmiş ülkede emeklilik yaşının artması yaşlıların işgücü katılım oranlarında artışa neden olmuştur. Tablo 3'de görüldüğü üzere OECD ülkeleri ortalamasında 55-64 yaş grubunun işgücüne katılım oranı 2000 yılında %50,0'den 2019 yılında 64,4'e yükselmiştir. Aynı yaş grubunda 2019 yılında işgücüne katılma oranının toplamda en yüksek olduğu ülkeler İzlanda (%82,4); İsveç (%81,7) ve Yeni Zelanda (%78,4) iken, en düşük ülkeler Lüksemburg (%45,0); Güney Afrika (%44,5) ve Türkiye (%36,6) olmuştur. Türkiye'de yaşlıların işgücüne katılma oranı 10 yıllık dönemde yalnızca 5,2 puanlık bir artış kaydederek 2010'da %31,4'den 2019'da %36,6'ya yükselmiştir (OECD, 2020b). Son yirmi yıllık dönemde yaşlıların işgücüne katılımında en fazla artış sağlayan ülke 31,8 puan ile Almanya olmuştur. İkinci sırada İtalya ve üçüncü sırada ise Yeni Zelanda yer almaktadır.

Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerde Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubu İşgücüne Katılım Oranları

	İşgücüne Katılım Oranı		
	2000	**2010**	**2019**
Türkiye	37,2	31,4	36,6
Almanya	42,9	62,5	74,7
İtalya	29,0	37,9	57,4
Japonya	66,5	68,7	77,9
Kanada	50,9	62,2	66,8
İzlanda	85,7	84,2	82,4
İsveç	69,3	74,9	81,7
Yeni Zelanda	59,7	75,8	78,4
Lüksemburg	27,6	40,6	45,0
Güney Afrika	-	41,1	44,5
Romanya	50,0	42,1	48,9
OECD	50,0	57,4	64,4

Kaynak: (OECD, 2020b)

1.3.2.2. Yaşlıların İstihdamı ve İşsizliği

OECD ülkeleri ortalamasında 55-64 yaş grubu istihdam oranları sürekli artış göstermektedir. Bazı ülkelerde 2008 krizi sonrasında istihdam oranlarında bir miktar düşüş gözlenmesine rağmen genel eğilim artış yönündedir. Tablo 3'de görüldüğü üzere OECD ortalamasında yaşlı istihdam oranı 2000 yılında %47,5'den 2019 yılında %62,0'e yükselmiştir. 2019 yılında 55-64 yaş grubunda istihdam oranı en yüksel olan ülkeler İzlanda (%81,0), İsveç (%77,9) ve Japonya'dır (%76,3). Bu yaş grubunda istihdam oranlarında en fazla artış sağlayan ülkeler ise sırayla Almanya, Yeni Zelanda ve Lüksemburg'dur. Ülkemizde de OECD ortalamasından düşük olsa da 55-64 yaş grubunda istihdam oranı son 10 yıllık dönemde artış göstererek 2010'da %29,6'dan 2019'da %33,6'ya yükselmiştir. Erkeklerde aynı dönemde %40,9'dan %51,3'e yükselirken kadınlarda sadece 4,8 puanlık bir artış gerçekleşerek %14,8'den %19,6 ya yükselmiştir.

Yaşlı işgücünde işsizlik oranları genel işsizlik oranlarından daha düşüktür. Ancak işsiz kalan yaşlıların tekrar iş bulmaları diğer yaş gruplarına göre daha zordur. Bu durum yaşlı işgücünün uzun süreli işsizliğe karşı daha kırılgan yapıda olduğunu ifade etmektedir (Gündoğan, 2001). 55 ve üzeri yaştaki bireylerin işgücü piyasasına girişini engelleyen başlıca nedenler yaşlıların; yeni beceri öğrenme konusunda daha isteksiz olmaları, fiziksel ve zihinsel olarak işin gereklerini yerine getirmede daha az aktif olmaları, düşük yeterlilik

düzeylerinin iş bulmalarını engellemesi olarak sayılabilir (Radović-Marković, 2013). Yine Tablo 4'te yer alan veriler incelendiğinde Almanya bu konuda da büyük bir ilerleme göstererek 55-64 yaş grubunda işsizlik oranlarını 2000 yılında %12,3'ten 2019 yılında %2,7'ye düşürmüştür. Diğer ülkelerde ise oranlar genel işsizlik oranlarının altında olmakla birlikte son yirmi yıllık dönemde görece fazla değişmemiştir.

Tablo 4: Seçili OECD Ülkelerinde 55-64 yaş grubunda İstihdam ve İşsizlik Oranları

	İstihdam Oranı			**İşsizlik Oranı**		
	2000	**2010**	**2019**	**2000**	**2010**	**2019**
Türkiye	36,4	29,6	33,6	2,1	5,8	8,1
Almanya	37,6	57,7	72,7	12,3	7,7	2,7
İtalya	36,4	29,6	33,6	4,5	3,6	5,4
Japonya	62,8	65,2	76,3	5,6	5,0	2,0
Kanada	48,1	58,1	63,2	5,5	6,6	5,3
İzlanda	84,2	80,5	81,0	1,7	4,4	1,7
İsveç	65,1	70,6	77,9	6,1	5,8	4,6
Yeni Zelanda	56,9	73,2	76,3	4,7	3,5	2,7
Lüksemburg	27,2	39,6	43,1	1,4	2,3	4,1
Güney Afrika	-	37,9	40,1	-	7,6	9,9
Romanya	49,5	40,7	47,8	1,0	3,3	2,4
OECD	47,5	53,9	62,0	4,9	6,1	3,8

Kaynak: (OECD, 2020b)

1.3.2.3. Yaşlı İşgücü ve Verimlilik

Toplam verimlilik açısından, işgücünün değişen yaş kompozisyonlarının etkisini belirlemek zordur. Ücretler genellikle performansı teşvik etmek için kıdem ve yaşa bağlı olarak artmakta olup çoğunlukla gerçek verimliliği yansıtmamaktadır. Nüfusun yaşlanması ve verimlilik arasındaki bağlantı konusunda iki karşıt görüş bulunmaktadır. Bir tarafta yaşlanan işgücünün daha az üretken ve girişimci olacağını kabul ederek ulusal verimliliği düşüreceğini, buna bağlı olarak harcamaların daha az üretken sektörlere kayacağını ve istihdam edilen işgücünün mevcut eğilimler altında önemli ölçüde azalacağını savunanlar yer almaktadır (McQuaid, 2007). Diğer tarafta ise yaşlı işçilerin daha büyük yaşam ve iş deneyimine, daha uzun süreli hizmetlere, daha düşük devir hızına, daha az devamsızlığa

sahip olması ve genç işçilere göre daha az denetime ihtiyaç duyması nedeniyle daha verimli çalışabildiklerini savunanlar bulunmaktadır. Ayrıca yaşlı çalışanlar arasında bir miktar verimlilik kaybı yaştan ziyade beceri eskimesinden kaynaklanabilir, bu durumda yaşlı çalışanlar için eğitim olanaklarının iyileştirilmesi önem kazanmaktadır (Skirbekk, 2004).

1.3.3. Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Etkileri

Nüfusun yaşlanması sosyal güvenlik sistemlerinin aktif pasif dengesi üzerinde olumsuz etkilere sebep olarak sistemin sürdürülebilirliği üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu durum hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin gündeminde yer alsa da mevcut durumda çoktan yaşlanmış olan gelişmiş ülkeler için daha büyük bir sorun teşkil etmektedir. Gelişmekte olan ülkeler için ise henüz karşılaşılmamış ancak önlem alınması gereken sorunlar arasındadır. Demografik dönüşümün sosyal güvenlik harcamaları üzerindeki etkileri, sistemin kapsamına, finansman kaynaklarına ve geri ödeme yöntemlerine göre değişiklik göstermektedir (Ağören, 2015).

Her bireyin kendi sosyal güvenlik harcamasını finansa ettiği bireysel hesaplar mantığına dayalı fonlama yönteminin kullanıldığı sosyal güvenlik sistemlerinde bireylerin çalışma ve emeklilik sürelerindeki değişimin sisteme etkileri sınırlı olmaktadır. Dağıtım yönteminin kullanıldığı ülkelerde ise cari dönemdeki harcamalar mevcut çalışanlardan toplanan prim gelirleri ile finanse edilmektedir. Bu durumda demografik yapıdaki değişimler sosyal güvenlik sisteminde oldukça belirgin etkilere yol açmaktadır (Acar & Kitapcı, 2008).

OECD ülkeleri arasında emeklilik harcamalarının GSYH oranı 1990 yılında ortalama %6,3'ten 2018 yılında %8,2'ye yükselmiştir. Nüfusun yaş yapısı, bireylerin emeklilik gelirine ulaşım imkânları ve sosyal güvenlik sisteminin yapısına bağlı olarak bu oran ülkeler arasında çeşitlilik göstermekle birlikte genel eğilim artış yönünde olmuştur. Söz konusu dönemde emeklilik harcamalarında en fazla artış %11,14 ile Slovenya'da meydana gelirken, en fazla artış yaşanan diğer ülkeler sırayla Macaristan (% 9,19); Portekiz (% 8,51); Yunanistan (% 7,38) ve Slovakya (% 7,33) olmuştur. Türkiye'de ise emeklilik harcamalarının GSYH içindeki payı % 7,09 oranında artarak 1990 yılında % 0,6'dan 2016 yılında % 7,09'a çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde 1990'lı yılların sonunda yapılan sosyal güvenlik reformları oranların artışında etkili olmuştur (OECD, 2019b).

Yaşlı nüfusun artmasının sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri emeklilik giderleri ile sınırlı olmayıp sağlık sistemine de ciddi yükler getirmektedir. Sağlık alanındaki teknolojik gelişmeler hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sağlık harcamalarını artırmıştır. Gelişmiş ülkelerde 65 yaş üzeri nüfus 65 yaş altına göre 3 ile 5 kat arası daha fazla sağlık harcamasına neden olmaktadır (Heller, 2003). Son on yıllık dönemde OECD ülkelerinde sağlık harcamaları GSYH içinde %7-8 yer tutmaktadır. Sağlık harcamalarındaki artış eğiliminin önümüzdeki yıllarda devam edeceği öngörülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA

2.1. YAŞLANMA VE YAŞLILIK KAVRAMI

Çağdaş toplumlarda yaşam süresinin uzaması yaşlılık sürecinin önemini artırmıştır. "Yaşlanma", "yaşlılık" ve "ihtiyarlık" hem geriatri alanında hem de günlük yaşantıda çok sık kullanılan ve genellikle birbirine karıştırılan kavramlardır (Çataloğlu, 2018).

Bu kavramlar arasındaki farkın anlaşılması için öncelikle "yaş" kavramının tanımlanması gerekmektedir. TDK Güncel Türkçe Sözlükte "yaş", doğuştan beri geçen ve yıl birimi ile ölçülen zaman olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca bu kavram canlı varlıkların yanı sıra bir kurum, bir kuruluş, düzen vb.nin kurulduğundan bu yana geçen zamanı ifade etmek için de kullanılmaktadır.

Zaman sonsuza giderken tüm canlı ve cansız nesnelerin yaşı artmaktadır. Cansız varlıkların zamanda aldıkları mesafe 'eskime', 'yıpranma' veya 'aşınma' gibi adlar alırken canlı organizmalar için 'yaşlanma' terimi kullanılmaktadır. Yaşlanma kavramı yıpranma ve aşınmayı barındıran bir süreç olmasına rağmen onarım ve yeniden yapım mekanizmalarını da içermektedir (Beğer & Yavuzer, 2012).

Yaşlılık Güncel TDK sözlüğünde "yaşlı olma durumu" olarak tanımlanmıştır. Literatürde yer alan birçok çalışmada yaşlılık, işlevlerin kısıtlandığı, doğurganlığın düştüğü ve mortalitenin arttığı bir dönem olarak ifade edilmektedir (Samancı Tekin & Kara, 2018). 'Yaşlılık' kavramı çoğu zaman 'yaşlanma' kavramıyla karıştırılmaktadır. Yaşın artması anlamına gelen 'yaşlanma' ile canlı organizmaların erişkinliğe ulaştıktan sonra ölüme kadar geçen süredeki değişimlerini anlatan 'yaşlılık' birbirinden farklı kavramlardır. Örneğin üç yaşını tamamlayıp dört yaşına giren bir çocuk bir miktar yaşlanmıştır ancak henüz yaşlılık döneminde değildir. Diğer bir ifade ile yaşlanma göreceli bir kavramdır, yaşlılık ise hayatın belirli bir dönemini kapsayan bir süreçtir. Ayrıca yaşlılık insanlar ve diğer canlı varlıklar açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. İnsan dışındaki canlılarda 'yaşlılık' yalnızca

biyolojik ve fizyolojik değişimi içerirken insanlarda bu değişimlerin yanı sıra sosyolojik, psikolojik hatta ekonomik süreçleri de içermektedir (Duyar, 2008).

Yaşlılık ve ihtiyarlık kavramları da çoğu kez eş anlamlı olarak kullanılan ancak birbirinden farklı olan kavramlardır. Yukarıda değinildiği üzere yaşlılığın biyolojik, fizyolojik olduğu kadar toplumsal ve kültürel yönü de bulunmaktadır. 'İhtiyarlık' ise yaşlılığın toplumsal ilişki ve sosyal çevre boyutunu ön plana çıkaran bir kavramdır.

Modernleşme ve kentleşmeyle birlikte aile yapısında yaşanan dönüşüm toplumların yaşlılara bakış açısını değiştirmiştir. Geleneksel aile yapısında yaşlılar yeni nesillerin bakım hizmetleri ve toplumsal değerleri öğrenmeleri gibi rollere sahiptiler. Ayrıca bilgelik kaynağı olarak görülür ve saygı duyulurlardı. Kentleşmeyle birlikte ortaya çıkan çekirdek ailelerde yeni nesillerin bakım hizmetleri farklı kurumlar tarafından yerine getirilmeye başlanmış ve yaşlıların rolleri ellerinden alınmıştır. Sanayi devrimi sonrasında yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve farklılaşan değer yargıları ise yaşlıların sahip olduğu yetenekleri değersizleştirmiştir. Bunun sonucunda yaşlılar toplumsal statülerini kaybetmişlerdir. Hatta bazı modernleşme kuramlarına göre yaşlıların konumları ve teknolojik gelişmeler arasında ters yönde bir ilişki bulunur. Hızlı teknolojik değişimlere ayak uyduramayan yaşlılar çağın gerisinde kalarak toplumdan dışlanmaktadır. Günümüzde Japonya ve Çin gibi ülkelerde yaşlılar hala bilgelik kaynağı olarak değerlendirirken Amerika ve Avrupa'da yaşlılar bağımlı kişiler ve topluma yük olarak görülmektedirler (Çataloğlu, 2018).

2.1.1. Yaşlanma Çeşitleri

Yaşlılık genellikle 65 yaşında ve emeklilikle birlikte başlatılıyor olsa da kişilerin bireysel ve toplumsal hayatında değişikliklere yol açması bakımından biyolojik, kronolojik, psikolojik ve ekonomik yaşlanma gibi farklı yaşlılık türleri vardır. Bu kavramların açıklanması yaşlılık ve yaşlanmanın anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

2.1.1.1. Biyolojik Yaşlanma

Dünya Sağlık Örgütü tarafından 'biyolojik yaşlanma' vücut fizyolojisinde moleküler ve hücresel hasarın çeşitli ve birikimli bir şekilde artarak zamanla bireyin kapasitesinin sınırlanmasına yol açan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Beard vd., 2016). Aslında

biyolojik yaşlanma embriyonun ilk oluşum aşamasında başlamakta ve zaman ilerledikçe saçların beyazlaması, derinin sarkması, kasların zayıflaması gibi değişimlere yol açmaktadır.

Biyolojik yaşlanmanın birçok nedeni ve bu nedenlerin insan yaşamı üzerinde çok çeşitli etkileri bulunmaktadır. Vücutta meydana gelen değişimler kalıtsal özellikler, cinsiyet, çevre koşulları ve kronolojik yaşa bağlı olarak farklı zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Mustafa Öksüzokyar vd., 2016). Örneğin kronolojik olarak aynı yaşta olan iki bireyden kalıtsal hastalıklara sahip olan biyolojik olarak daha çabuk yaşlanırken diğeri daha uzun yıllar sağlıklı kalabilmektedir. Kadınlar ve erkeklerin yaşlanmaları arasındaki fark cinslerin farklı genetik özelliklere sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. İstatistiki verilere bakıldığında kadınlar genellikle erkeklerden daha uzun yaşamakta ancak biyolojik olarak erkeklerden daha çabuk yaşlanmaktadırlar (Özcan, 2010).

2.1.1.2. Kronolojik Yaşlanma

Kronolojik yaşlanma bireyin doğumundan itibaren geçen yıllar ölçülerek tanımlanan yaştır. Takvime göre daha önce doğmuş olanlar daha yaşlı sayılmaktadır (Aslan & Hocaoğlu, 2017). Daha kolay ve kesin bir şekilde tespit edilebildiği için demografi ve istatistik çalışmalarında kullanılan yaş tanımlamasıdır. Ayrıca yaşlılara yönelik sosyal politikalar hazırlanırken de temel alınan sınıflandırmadır. DSÖ tarafından yapılan kronolojik yaş sınıflandırmasında 65 yaşına kadar olan herkes genç kabul edilmektedir. Söz konusu sınıflandırmaya göre;

- 0-18 yaş arası: ergen,
- 18-65 yaş arası: genç,
- 65-74 yaş arası: genç yaşlı,
- 74-84 yaş arası: yaşlı,
- 85 yaş ve üzeri: çok yaşlı kabul edilmektedir (Türk Geriatri Derneği, 2006).

Yukarıda açıklandığı üzere yaşlılık yalnızca yaş alma ile ilgili bir kavram değildir. Bu nedenle kronolojik sınıflandırma daha objektif olmasına rağmen yaşlılığı tanımlamada yetersiz kalabilmektedir. Örneğin 80 yaşında çok dinç yaşlılar olduğu gibi 60 yaşında ancak bakıma muhtaç yaşlılar da bulunmaktadır.

2.1.1.3. Psikolojik Yaşlanma

Psikolojik yaşlanma; bireylerin yaşam deneyiminin artmasıyla birlikte davranışlarında ve uyum yeteneğinde ortaya çıkan değişimler olarak tanımlanmaktadır (Yerli, 2017). Yaşlılığın psikolojik yönü bilişsel beceriler ve ruhsal davranış değişimlerini içermektedir. Bilişsel beceriler, zekâ, dikkat, öğrenme ve akıl yürütme gibi yetiler olarak tanımlanırken ruhsal davranış değişimi ise duygu durumu değişimleri ile baş etme becerileri olarak özetlenmektedir (Eyüpoğlu vd., 2012). Özellikle psikolojik ve bilişsel değişim yalnızca bireyi değil sosyal olarak iletişimde olduğu aile ve toplumu ilgilendiren sonuçlar doğurması bakımından diğer yaşlanma türlerine göre daha kilit bir öneme sahiptir (Komşu, 2014).

Yaş ilerledikçe bireyler geçmişe özlem duyarak yaşamaya başlamaktadır. Bunu yaşlılığın ilk belirtisi olarak sayabiliriz. Geçmişe özlem duyarak yaşamaya başlayan yaşlılar şimdiki nesil ile iletişim kurmakta ve çağa ayak uydurmakta zorlanarak içe dönük bir yaşam sürmeye başlarlar.

Yaşlılığa bağlı psikolojik sorunlar bireyin gençlik yaşantısından devretmiş olabileceği gibi yaşlanmanın getirdiği strese bağlı ortaya çıkan sorunlardan da kaynaklanabilmektedir. Örneğin emekliliğe bağlı gelir kaybı ve çalışma hayatından dışlanma yaşlılarda strese yol açan değişimlerin başında gelmektedir. Bununla birlikte eşin veya yakınların ölümü, kronik hastalıklar, andropoz/menopoz, ölüm korkusu, gelecek kaygısı yaşanan stresi derinleştirmekte ve yaşlanma sürecini hızlandırmaktadır (Cangöz, 2009).

Yaşadıkları stresli dönemde yaşlı bireylerin toplumsal hayattan kopmadan aktif ve sağlıklı bir yaşlılık dönemi geçirebilmeleri için ailelerin ve toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi önemlidir. Yaşlılar hayata katılabildikleri oranda psikolojik, fizyolojik ve zihinsel açıdan daha uzun süre sağlıklı kalabileceklerdir.

2.1.1.4. Ekonomik Yaşlanma

Emeklilik döneminde iş yaşamından geri çekilen birey hem gelir kaybına uğramakta hem de toplumsal statü kaybı yaşamaktadır. Aktif çalışma hayatının sona ermesi bireyin üretken, karar alıcı ve uygulayıcı olduğu bir dönemden daha pasif olduğu bir döneme geçiş anlamına gelmektedir. Ekonomik yaşlanmada temel etken gelirde yaşanan azalmaya bağlı olarak

bireyin, üretim, tüketim ve tasarruf harcamalarında meydana gelen değişimdir. Yaşlı birey daha az üretken olduğu ve geçmişte yaptığı tasarrufları tüketerek geçimini sürdürdüğü bir aşamaya geçmektedir. Sosyal devlet anlayışının gereği olarak gelişmiş gelişmekte olan ülkelerde 65 yaşını geçen bireylere ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yaşlı aylığı bağlanmakta ve ekonomik yaşlanma sürecine destek verilmektedir.

Yaşlılık döneminde artan sağlık harcamaları, azalan gelir, aile ya da yakınların parasal desteğine ihtiyaç duymak, daha önceki hayat standartlarının gerisinde kalmak gibi durumlar yaşlılar üzerinde sosyal ve psikolojik baskıya neden olmaktadır ve çoğunlukla ekonomik yaşlanmadan kaynaklanmaktadır (Çuhadar, 2019).

2.1.2. Yaşlanmanın Toplumsal ve Ekonomik Boyutu

Yaşlanmanın ekonomik ve toplumsal boyutu yaşlılara yönelik ayrımcılık ve sosyal dışlama, yaşlı yoksulluğu, yaşlıların hayat beklentileri gibi çok yönlü sonuçları olan detaylı tartışma konularıdır. Bu nedenle bu bölüm ayrı bir başlık altında incelenmiştir.

2.1.2.1. Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığı (Ageism), insanlara karşı yaşlarından ötürü kalıp yargılar ve önyargılar kullanılarak yapılan ayrımcılıktır. Yaş ayrımcılığı terimi ilk kez Amerika Ulusal Yaşlılık Enstitü Başkanı Robert Butler tarafından cinsiyet ayrımcılığı ya da ırkçılık gibi bir ideolojiyi anlatmak için kullanılmıştır. Günlük hayatta yaşlıları nitelemek için kullanılan ‘moruk’, ‘bunak’ gibi sıfatlar, ‘yaşı yetmiş işi bitmiş’, ‘bir ayağı çukurda gibi’ atasözleri de kültürümüzde yaşlılara karşı kullanılan kalıp yargılara örnek olarak verilebilir. Bizim kültürümüzde olduğu gibi diğer kültürlerde de yer alan bu tarz ifadeler çocukluktan başlayarak farkında olmadan bireylerin düşünme ve davranış kalıplarına yerleşmektedir (Komşu, 2014).

Medyanın gençlik, güzellik ve buna yönelik tüketimi teşvik etmek için kullandığı dil de yaşlı ayrımcılığına ve toplumsal algı yönetimine olumsuz etkide bulunmaktadır. Yaşlılık genellikle hastalık, gözden düşme, değersizleşme anlamlarına gelmekte ve kaçınılması ya da mümkün olduğunca ertelenmesi gereken bir süreç olarak gösterilmektedir. Yaşlanmayı

geciktirici kozmetik ürünler veya genç kalmayı sağlayan besinler sık sık reklamlarda karşımıza çıkmaktadır.

Bazı durumlarda yaş ayrımcılığı toplumsal cinsiyetten kaynaklı ayrımcılık ile birlikte uygulanmakta ve kadınların daha dezavantajlı konumda yer almalarına neden olmaktadır. Özellikle ataerkil yapının hâkim olduğu toplumlarda yetişkinlik döneminde ev içi ücretsiz işlerde çalışan ve değer verilmeyen kadınlar yaşlandıklarında da hak ettikleri statü ve değere kavuşamazlar (Duyar, 2008).

Yaş ayrımcılığının en çok karşımıza çıktığı alanlardan birisi de çalışma hayatıdır. İşverenler çoğu zaman yaşlı işçilerin düşük verimlilikte çalıştığını ve yeniliklere ayak uydurmakta zorlandığını düşünerek onların deneyim ve yeteneklerini görmezden gelme eğilimindedir. Öte yandan yaşlı işçilerin deneyimleri oranında yüksek ücret beklentisinde olmaları işverenler açısından maliyeti artıran bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu durumun bir sonucu olarak pek çok iş ilanında belirli bir yaşın üzerinde olmamak gibi şartlar arandığı görülmektedir. İşin niteliğinin doğrudan yaşa bağlı olmadığı durumlarda böyle bir ölçüt eklenmesi yaş ayrımcılığı içermektedir (Çayır, 2012).

Özellikle 19. yy.'ın sonlarında uzun yıllar verimli bir şekilde çalıştıktan sonra yaşlanınca güvencesiz bir şekilde işten çıkarılmaları yaş ayrımcılığına yönelik yasal düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu konuda ilk düzenleme ABD tarafından 1967 yılında İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu (The Age Discrimination Employment Act-ADEA) ile yapılmıştır. ADEA, 40 yaş üzerindeki çalışanları istihdam ve işe alım süreçlerinde ayrımcılığa karşı koruyan temel bir kanundur. ADEA ile iş ilanlarında yaş sınırlaması veya tercih belirtilmesi kanun dışı sayılmaktadır (Baybora, 2010).

Ülkemizde yaş ayrımcılığına karşı yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak üst politika metinlerinde bu konuya değinilmektedir. Onuncu Kalkınma Planı hazırlık çalışmaları aşamasında Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu kurulmuş ve Komisyon tarafından yaşlılığa ilişkin sosyal politikaların geliştirilmesine temel oluşturacak hedefler ve eylemlerin yer aldığı kapsamlı bir rapor hazırlanmıştır. On Birinci Kalkınma Planı döneminde de Komisyon çalışmalarına devam etmiştir. Söz konusu rapor ve Kalkınma Planlarına çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak yer verilecektir.

2.1.2.2. Yaşlılıkta Sosyal Dışlanma

Bireyin toplumsallaşmasını sağlayan kültürel, sosyal, ekonomik ve psikolojik desteklerden yoksun kalması toplumsal dışlanma olarak tanımlanmaktadır. Sosyal dışlanma yoksulluk, engellilik, eğitimsizlik ve yaşlılık gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. Yaşlanma sonucu meydana gelen fiziksel aktivitedeki yetersizlik, yoksunluk ve kayıplar yaşlıların sosyal, ekonomik ve kültürel hayattan dışlanmalarına neden olmaktadır. Yaşlı bireylerin sinema, tiyatro, konser gibi kültürel aktivitelere katılmaktan çekinmeleri, günlük tüketim ihtiyaçlarını karşılarken market kasalarında ya da bankamatik sırasında yavaş hareket etmelerinden dolayı çevredekilerin olumsuz tepkilerine maruz kalmaları yaşlıların toplumsal dışlanmasına ve ihmaline örnek teşkil etmektedir (Cankuş vd., 2019).

Toplumdan dışlanma, yaşlıların ait olma duygusunu zedeleyerek onları toplumdan uzaklaşmaya itmektedir. Bu durum psikolojik problemlerin gelişmesine, yaşam kalitesinin ve fiziksel sağlığın azalmasına neden olabilmektedir (Hawton vd., 2011).

Toplumların yaşlılara yönelik tutumları kültürlere ve zamana bağlı olarak değişebilmektedir. Sanayileşmiş batılı toplumlarda yaşlıların saygınlık ve statüleri gelenekçi tarım toplumlarına göre daha düşük seviyededir. Bu durumun nedeni batılı toplumlarda gençlerin toplumsal ve ekonomik gücü ellerinde bulundurmaları, teknolojiyi kullanmada daha başarılı olmaları, daha üretken ve dinamik yapıda olmaları sayılabilir. Asya toplumlarına bakıldığında sanayileşmiş olmalarından bağımsız olarak geleneklerine bağlı kültürel yapıları nedeniyle yaşlıların statü ve saygınlıklarını korumaya devam ettikleri görülmektedir. Örneğin Çin'de yaşlılara kötü muamele veya saygısızlık yapılması yasalara aykırıdır. Japonya'da hane reisliğinden çekilen yaşlılar statülerini kaybetseler bile saygı görmeye devam ederler (Duyar, 2008).

2.1.2.3. Yaşlı Yoksulluğu

Yoksulluk, toplumların gelir düzeyine ve değer yargılarına göre değişiklik gösteren bir kavram olmakla birlikte genel anlamda insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumudur. Mutlak ve göreli yoksulluk olarak iki farklı tanımı bulunmaktadır. Mutlak yoksulluk bireyin asgari düzeyde ihtiyaçlarını karşılayacağı minimum tüketim düzeyi olarak

tanımlanırken göreli yoksulluk bireyin toplumun ortalama refah düzeyinin belirli bir oranda altında bulunmasıdır. Yoksulluk yalnızca bireyin elde ettiği ekonomik gelir düzeyindeki yetersizlik değil istihdam, eğitim, sağlık hizmetlerine ulaşımdaki sınırlılık ile kültürel, toplumsal hatta siyasal yaşama katılımdaki eksiklik gibi olguları da içermektedir. Yaşlı nüfus yoksulluk karşısında en önemli risk grubunu oluşturmaktadır (Karadeniz & Öztepe Durusoy, 2013).

Birleşmiş Milletler tarafından yayımlanan "Income Poverty in Old Age" raporuna göre yaşlılar yaşlılıkta yaş ve yoksulluk arasında doğru orantı bulunmaktadır. 2015 yılına ait rapora göre OECD ülkeleri arasında 66-75 yaş arasındaki bireylerin yoksulluk oranı %12,2 olarak hesaplanmıştır. Bu oran 75 yaş üzeri bireyler arasında %14,7'e çıkmaktadır. Ülkemizde bu konuya ilişkin çalışmalar TÜİK tarafından yapılmaktadır. 2018'de yayımlanan "İstatistiklerle Yaşlılar" raporuna göre eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %60'ına göre hesaplanan yoksulluk oranı, 2013 yılında Türkiye geneli için %22,4 iken 2017 yılında %20,1 olmuştur. Bu oran, yaşlı nüfus için 2013 yılında %17,9 iken 2017 yılında %15,5'e düşmüştür. Yaşlı nüfusun yoksulluğu cinsiyete göre incelendiğinde, yoksul yaşlı erkek nüfus oranı 2013 yılında %17,4 iken 2017 yılında %13,5 olmuştur. Yoksul yaşlı kadın nüfus oranı ise 2013 yılında %18,2 iken 2017 yılında %17'dir (TUİK, 2018).

Tüm dünyada yaşlı kadınlar erkeklere göre daha fazla yoksulluk riski altındadır. Bu durumun temel nedenleri; kadınların işgücüne katılım oranlarının düşük olması, düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaları, evde yaptıkları ücretsiz işler nedeniyle sosyal güvenlik sistemine dâhil olmamalarıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Yoksulluğun nedenleri ve sonuçları birbiriyle bağlantılıdır. Yoksul bireyler toplumsal dışlanma ve ayrımcılığa maruz kalırken bireylerin birçok hak ve yapabilirlikten dışlanması onları yoksulluğa itmektedir. Bu bağlamda yaşlanmanın toplumsal ve ekonomik boyutları birbirinden bağımsız olmayan ve birbirini besleyen döngülerdir.

2.2. GÜMÜŞ EKONOMİ

Çalışmanın önceki bölümlerinde dünyada yaşanan demografik dönüşüm, yaşlanan toplumlar ve bu durumun ekonomik, kültürel olarak ülkeleri ve toplumları nasıl etkilediğinden detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Ayrıca yaşlanma kavramı birçok yönüyle ele alınmış ve yaşlı bireylerin yaşanan dönüşüme karşılaştıkları bireysel, sosyolojik ve psikolojik zorluklar dile getirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde ise yaşlı bireylerin sağlıklı ve aktif bir şekilde topluma katkı sunmaya devam etmelerini amaçlayan aktif yaşlanma ve yaşlılara yönelik fırsat ve hizmet sunumunu amaçlayan gümüş ekonomi kavramları üzerinde durulacaktır.

2.2.1. Gümüş Ekonomi Kavramı

Gümüş ekonomi nüfusun yaşlanması neticesinde son yirmi yılda ortaya çıkmış görece yeni bir kavramdır. Üzerinde anlaşılmış net bir tanımı olamamakla birlikte genellikle yaşlı bireylerin ihtiyaçlarına binaen oluşan ve büyüyen pazarlar ve yaşlanmadan kaynaklanan fırsatlar olarak ifade edilmektedir (Eatock, 2015). Avrupa Komisyonun 2015 yılında yayınladığı Gümüş Ekonomi raporunda kavram; yaşlanan nüfusun kamu ve tüketici harcamalarındaki artışa bağlı oluşan ekonomik fırsatlar ve 50 yaş üstü bireylerin özel gereksinimleri olarak tanımlanmıştır (European Commission, 2015). Yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere gümüş ekonomi tek bir sektör olmayıp bilgi teknolojileri, telekomünikasyon, finans, ulaşım, enerji, turizm, bakım hizmetleri ve altyapı gibi birçok farklı sektörün ürettiği mal ve hizmetlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla gümüş ekonomi, genel tüketici ekonomisinin büyük bir bölümünü içermekle birlikte harcama öncelikleri ve tüketim kalıpları açısından belirli niş pazarlara yönelik farklılıkları da barındırmaktadır (European Commission, 2015). Gümüş ekonomi kapsamında temelde, yaşlı bireyler için sürdürülebilir bir çevre oluşturulması, 50 yaş üstü bireylerin istihdamı, hayat boyu öğrenme ve önleyici sağlık hizmetleri gibi politikalar bütüncül bir bakış açısıyla ele alınmaktadır. Ayrıca akıllı evler, sürücüsüz araçlar, bakım robotları gibi yeni teknolojilerin teşvik edilmesi yaşlanmanın maliyetini düşürerek yaşlıların yaşam kalitesini artırırken çarpan etkisi yaparak ekonominin genelinde büyümeye katkı sunmaktadır (Erceg & Bojanic, 2017).

Yaşlı nüfus mal ve hizmetlere ulaşımda, talep ve ihtiyaç endeksine göre aktif, kırılgan ve bağımlı olarak üç gruba ayrılmaktadır. Söz konusu sınıflandırmada yaş ve engel durumu

arasındaki pozitif korelasyon önemlidir. Örneğin AB ülkelerinde engelli istatistiklerine göre 55-64 yaşındaki bireylerin %32'si bir engele sahipken 65-74 yaş arasında bu oran %44, 75-84 yaş arasında %60, 85 yaş ve üstünde ise %70'tir. Bu nedenle yaşlılara yönelik ürün ve hizmet sunumunda bilişsel ve duyusal beceriler, fonksiyonel bozukluklar ve erişilebilirlik gereksinimleri dikkate alınmalıdır (European Commission, 2015).

2.2.2. Gümüş Ekonomide Arz ve Talep

Yukarıda bahsedildiği üzere gümüş ekonomide talep tarafını 50 yaş ve üzeri bireyler oluşturmaktadır. Bu gruptaki bireylerin yer aldıkları kuşağın özelliklerinin bilinmesi ne tür üretim tüketim ve tasarruf alışkanlıklarına sahip olduklarına yönelik tahminlerde bulunulmasına dolayısıyla gümüş ekonominin talep tarafının analiz edilmesine yardımcı olacaktır. Bu doğrultuda içinde bulunduğumuz yıl itibariyle 50 yaş ve üzeri kişilerin doğdukları yıl itibariyle içinde bulundukları kuşaklar şu şekildedir:

- Sessiz Kuşak: 1927 ve 1945 arasında doğanlar
- Bebek Patlaması Kuşağı: 1946-1964 arasında doğanlar
- X Kuşağı: 1965-1980 arasında doğanlar

Sessiz kuşakta doğanlar 75 yaş ve üstü bireylerden oluşturmaktadır. Bu gruptakiler daha çok uzun dönem bakım hizmetleri ve sağlık harcamalarına ihtiyaç duymaktadırlar. İkinci Dünya Savaşından sonra yaşanan nüfus patlamasında dünyaya gelen ve "Baby Boomers" olarak adlandırılan kuşak bugünkü yaşlı nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadır (Oxford Economics for AARP, 2016). Gençlik yıllarında görece daha güvenceli koşullarda çalıştıkları için bugün birçoğu emeklilik gelirine sahiptir. Bebek patlaması kuşağının çalışma hayatında ön planda olan 'sadık olma' eğilimleri nedeniyle tüketim tercihlerini değiştirme konusunda isteksiz oldukları düşünülmektedir. Yapılan pazar araştırmalarında yeni marka ve ürünleri denemek konusunda genç kuşaklar kadar istekli oldukları görülmüştür. Genç nesillere göre daha bilinçli tüketiciler oldukları için beklentileri yüksektir ancak yaşam ve sağlık kalitelerini artıracak ürünler olduğunda para harcamaktan çekinmezler. Bu grup modern öğrenme ve iletişim araçlarını kullanarak tıptan finansal planlamaya kadar her alanda aktif olmaya ve yaşama katılmaya devam etmektedir (Coleman vd., 2006). 2015 yılında en yaşlısı 50 yaşına giren X kuşağı ise henüz yaşlı olarak nitelendirilmese de gümüş ekonomide talep tarafının

en genç üyelerini oluşturmaktadır. Bu gruptakilerin değişime ve teknolojiye ayak uydurmada diğer gruplara göre daha avantajlı olduğunu söyleyebiliriz. Bilgi ve teknoloji okuryazarlığı konusundaki becerileri nedeniyle gümüş ekonomideki inovatif ve robotik sektörlere talebi artıracakları öngörülmektedir. Oxford Economics tarafından 2016 yılında yapılan 'The Longevity Economy' araştırmasına göre ABD'de hane halkı servetinin %83'ü 50 yaş üstü bireylerin elinde bulunmakta olup toplam harcamaların %53,3'ü bu grup tarafından gerçekleştirilmektedir. En çok harcama yaptıkları alanlar ise sağlık, konut, yiyecek ve ulaşım harcamalarıdır (Oxford Economics for AARP, 2016).

Geçtiğimiz on yıllarda toplumsal kalıp yargılar nedeniyle yaşlı bireyler düşük gelir düzeyine sahip tüketim konusunda isteksiz gruplar olarak algılandığı için şirketler daha çok genç nüfusun ihtiyaçlarına yönelik üretim yapmayı tercih etmekteydiler (Erceg & Bojanic, 2017). Demografik dönüşümle birlikte bu algı değişmeye başlamış ve yaşlı bireylerin de ekonomiye yön verecek güçte talep oluşturabildikleri görülmüştür. Bu değişimi fark eden üretici ve hizmet sağlayıcılar sundukları ürün ve hizmetleri yaşlı bireylerin özel gereksinimleri doğrultusunda uyarlayıp çeşitlendirebildikleri ölçüde kazançlı çıkacaklardır. Çevrimiçi sağlık ve entegre bakım hizmetleri, yardımcı robotlar, akıllı evler, gümüş turizm, yaşlı dostu üniversiteler, sürücüsüz arabalar, aktif ve sağlıklı yaşlanmayı destekleyen giyilebilir teknolojiler gibi sektör ve ürünlerin gümüş ekonominin ön plana çıkaracağı alanlar olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca bu alanların geliştirilmesi, kullanım ve erişilebilirliğinin kolaylaştırması için yeni politika, standart ve düzenlemelere ihtiyaç duyulacaktır (European Commission, 2015).

Dünyanın en tanınmış şirketlerinden bazıları yaşlı yetişkinlere yönelik ürün ve hizmet sunumunun sağladığı pazar potansiyelini fark ederek pazar paylarını ve rekabet güçlerini artırmak için harekete geçmiştir. Bazıları ise yaşlı çalışanlar için daha iyi bir çalışma ortamı oluşturulmasının tüm çalışanlara fayda sağladığını gözlemlemişlerdir. Bu firmaların proaktif konumları ve başarıları öngörülerinde haklı olduklarının kanıtıdır. Örnek olması amacıyla çalışmalardan bazılarına Tablo 5'de yer verilmiştir.

Tablo 5: Gümüş Ekonomiye Yönelik Özel Ürün ve Hizmet Sunumu

Firma	Örnek
Intel	Son on yılda yaşlanma alanında Pazar lideri konumundadır. Yenilikçi teknolojileri ile 'telesağlık' ve 'teletıp' alanında yatırımlar yaparak şehirlerin, kurumların ve bireylerin aktif yaşlanmasına katkı sunan çözümler üretmektedir. Firma kendi bünyesinde de kariyer, katılım ve emeklilik sonrası aktif yaşlanma konularında çalışanlarını desteklemektedir.
Nestle Cilt Sağlığı	Nestle, yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan ciltteki bozulmalara karşı tüketici ihtiyaçlarını belirlemek için bir "Yaşlanma Stratejisi" oluşturmuştur. Küresel Yaşlanma Koalisyonun üyesidir ve cilt sağlığı konusunda dermatologlar, gerontologlar ile birlikte yürütülen araştırma geliştirme faaliyetlerine destek vermektedir.
Fujitsu	Japonya'nın önde gelen teknoloji firması 2001 yılından beri 60 yaş üstü bireylere özel 'kolay kullanım-kolay işitme-kolay okuma' fonksiyonları olan telefonlar üretmektedir. 2012 yılında ise aynı niteliklerde dokunmatik ekranlı akıllı telefonlar üretmeye başlamış ve piyasada önemli başarılar elde etmiştir.
Pfizer	Dünyaca ünlü ecza firması başlattığı 'Yaşlı Ol' kampanyası ile sosyal diyaloğu kullanarak yaşlıların daha sağlıklı kalmalarını sağlayacak şekilde yaşam standartlarını düzenlemelerini ve sağlıklı alışkanlıklar edinmelerini sağlamaktadır. Pfizer ayrıca yaşlı dostu uygulamalar için finansal sponsorluk faaliyetleri yürütmektedir.
Akbank	Akbank 'Emekli Eğitmen Programı' ile emeklilerin bilgi ve tecrübelerini genç bankacılara aktardığı bir Kurum için eğitim programı uygulamıştır. Her ne kadar program gençlerin eğitilmesi amacıyla düzenlenmiş olsa da program sonunda gençlerin de emeklilere teknoloji konusunda eğitim verdiği bir programa dönüşmüştür.
Bank of America Merrill Lynch	Bireysel ve kurumsal müşterilerine aktif ve sağlıklı yaşlanma süreçlerini desteklemek üzere etkin bir yaşam boyu finansal destek programı sunmaktadır. Bankanın bu konudaki çabaları dikkat çekicidir. Hatta sektörde finansal bir gerontolog istihdam eden tek banka olma özelliğine sahiptir. Leonard Davis Gerontoloji Okulu ile işbirliği yaparak finansal danışmanlarının uzun yaşam eğitim programına katılmalarını sağlamıştır.

Kaynak: (A World Economic Forum White Paper, 2015)

2.2.3. Gümüş Ekonomide Fırsatlar

Nüfusun yaşlandığı gerçeğinin tüm dünyada kabul edilmesi üzerine yaşlılara yönelik olumsuz algı değişmeye başlamış ve mali bir yük olmanın ötesinde yaşlanan nüfusun

ekonomik kalkınma için bir fırsat penceresi açtığı gerçeği kabul görmeye başlamıştır. Sunduğu fırsatlar açısından gümüş ekonomi, iktisadi hayatın çizgilerini yeniden çizerek gelişen teknoloji ve yenilikler ile yaşlanmanın anlamını değiştirmektedir (Erceg & Bojanic, 2017).

Gümüş ekonominin hacmini ölçmek, önümüzdeki yıllarda ulaşacağı büyüklüğü öngörmek ve ekonominin geneline yapacağı katkıyı tahmin etmek özellikle yaşlı nüfusu fazla olan Avrupa Birliği, Amerika ve Japonya gibi ülkeler için önem arz etmektedir.

2015 yılında Avrupa Birliğinde gümüş ekonominin toplam GSYH'ye katkısı yaklaşık 4,2 trilyon Avro ve 78 milyon iş olarak tahmin edilmiştir. Bu, AB GSYH'sinin% 29'una ve Birliğin istihdamının % 35'ine eşittir. Eğer tek başına bir ülke olsaydı AB Gümüş Ekonomisi Amerika ve Çin'den sonra dünyanın en büyük üçüncü ekonomisi olabilecek büyüklüğe sahiptir. 2025 yılında AB gümüş ekonomisinin GSYH'ye katkısının 6,4 trilyon Avro ve 88 milyon iş olacağı tahmin edilmektedir (European Commission, 2015). Avrupa'nın en büyük ekonomilerinden olan Fransa'da 2015 yılında toplam talebin %53'ünü yaşlılar oluşturmaktadır. Aynı yıl Almanya için yaşlıların satın alma gücü 316 milyar Avro olarak tahmin edilmiştir (Eatock, 2015). Bununla birlikte, modern tedarik zincirlerinin küreselleşmiş doğası nedeniyle Avrupa gümüş ekonomisi, dünyanın geri kalanındaki firmalar için 780 milyar Avro gelir ve iş fırsatı oluşturmaktadır. 60 yaş üstü bireylerin harcama gücünün 2020 yılında küresel düzeyde 15 trilyon Dolara ulaşması beklenmektedir (European Commission, 2015).

Amerika'da gümüş ekonomi büyüklüğünü ölçmeye yönelik Oxford Economics tarafından yapılan araştırmada 2015 yılında sağlık hizmetleri dahil doğrudan tüketici mal ve hizmetlerine yönelik 50 yaş üstü bireylerin toplam harcama miktarı 5,6 trilyon Dolar olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrudan harcamanın ekonominin geneline yapacağı dolaylı etki hesaplamaya dahil edildiğinde gümüş ekonominin GSYH'ye toplam katkısı 7,6 trilyon Dolara ulaşmaktadır. Yine 2015 verilerine göre ABD gümüş ekonomisi 89,4 milyon iş ile ekonomiye katkı sunmaktadır. Bu rakam ABD işgücü piyasasındaki işlerin %61'ini oluşturmaktadır (Oxford Economics for AARP, 2016).

2.2.4. Gümüş Ekonomide Yeni İşler

Gümüş ekonomi her ne kadar fırsatlar ekonomisi olarak görülse de bu bir geçiş sürecidir ve yaşlanan nüfusun beklenti ve ihtiyaçları doğrultusunda oluşan ekonominin genelindeki toplam talep kayması işgücü piyasaları üzerinde olumlu ve olumsuz etkilere neden olacaktır. Genç nüfusun toplam nüfus içindeki payının azalması bu gruptakilerin ağırlıklı olarak talep oluşturduğu sektörlerde istihdamı daraltacaktır. Buna karşılık gümüş hane halkının ağırlıklı olarak talep ettiği sağlık ve sosyal hizmet gibi sektörlerde önemli iş fırsatları oluşacaktır.

Avrupa Birliği örneğinde yaş almış bireylerin talebindeki artışa bağlı olarak 2010-2025 yılları arasında 2,6-4,4 milyon yeni işin ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Bu aksine genç hane halkının talebindeki değişikliklerin 0,5-4,5 milyon iş kaybı ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Bu rakamlar üzerinden değerlendirme yapıldığında kötü senaryoda 1,9 milyon iş kaybı oluşurken iyimser senaryoda 3,9 milyon yeni iş fırsatı doğacaktır. Diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de olası sonuçlar benzer olacaktır. Bu noktada kayıpların en aza indirilip değişimin mümkün olduğu kadar fırsata dönüştürülmesi için politika yapıcıların istihdam hedefleri doğrultusunda işgücü piyasasına uygun reform önlemlerini almaları gerekmektedir (Schulz & Radvanský, 2014).

Özellikle sağlık sektörü ve uzun dönem bakım hizmetlerinin orta ve uzun vadede gümüş ekonominin lokomotif sektörü olacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu sektörlerde yetişmiş nitelikli insan kaynağına duyulan ihtiyaç da artacaktır. ILO tarafından küresel GSYH'nin %85'ine ve dünya nüfusu ile işgücünün %60'ına sahip 45 ülkenin verileri kullanılarak yapılan makroekonomik simülasyonda sağlık, eğitim ve düzgün işlere[1] yönelik sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek üzere bakım ekonomisine yapılan yatırımların 2030 yılında 475 milyon yeni iş fırsatı oluşturacağı öngörülmüştür. Bu işlerin yaklaşık 120 milyonu çocuk bakımı ve eğitim ile ilgilidir. Uzun dönem bakım hizmetleri

[1] Düzgün iş (Decent Work); kavranı ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ILO Genel Müdürü Juan Somavia tarafından gündeme getirilmiştir. 'İnsana yakışır iş' olarak da tanımlanan kavram ILO tarafından; 'üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal konuma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işler.' olarak tanımlanmaktadır.

29,6 milyon iş ile ikinci sırada yer almaktadır, üçüncü sırada ise 9,3 milyon iş ile sağlık hizmetleri gelmektedir (Ilkkaracan & Kim, 2019). Japon hükümeti 2020 yılında 250 bin yeni uzun dönem bakım elamanına ihtiyaç duyulacağını tahmin etmektedir. Amerika'da ise son 20 yılda uzun dönem bakım hizmetleri istihdam açısından en hızlı büyüyen ilk on sektör arasında yer almaktadır (ILO & OECD, 2019).

2.2.5. Gümüş Ekonomi ve Girişimcilik

Girişimci dendiğinde genellikle çoğumuzun aklına 20'li yaşlarda teknoloji meraklısı, yenilikçi iş fikirleri olan gençler gelmektedir. Ancak demografik dönüşümle birlikte bu görünüm de değişmeye başlamıştır. Amerika'da 2015 yılında Bureau Labor Statistics tarafından yapılan bir araştırmaya göre tüm yaş grupları arasında kendi işini kurma oranı en yüksek olanlar %15,5 ile 55 yaş ve üzeri bireylerdir. 16-24 yaş arasında ise bu oran %1,9'dur. Bu durum genç girişimcilerin yeterli sermaye birikimine ve yönetimsel becerilere sahip olmamaları ile açıklanmaktadır (Hipple & Hammond, 2016). Aslında ABD'de son on yılda kurulan her üç işletmeden biri 50 yaş ve üstü kişiler tarafından kurulmuştur. Ayrıca yapılan araştırmalarda belirli bir yaşın üstündeki kişilerin başlattığı işletmelerin daha başarılı olduğu tespit edilmiştir (Oxford Economics for AARP, 2016). 2019 yılında yayımlanan OECD Girişimcilik Raporuna göre Avrupa'da da benzer şekilde kendi hesabına çalışanlar arasında en büyük pay %48 ile 50 yaş üstü bireylere aittir. Bu oran özellikle geçtiğimiz on yılda yükselme eğilimindedir. Kendi işini kuran yaşlıların %31'inden fazlası başkalarını da istihdam etmektedir. Dolayısıyla kıdemli girişimcilerin desteklenmesi yeni istihdam imkânlarının oluşturulması bakımından önem arz etmektedir (OECD, 2019c).

Türkiye'de girişimcilik yaş ortalaması ise 30-44 yaş arasındadır. Ancak demografik dönüşümün ilerleyen dönemlerinde ülkemizde de girişimciliğin yaş yapısının değişeceği düşünülmektedir (Sönmez & Toksoy, 2014).

2.2.6. Politika Önerileri ve G20 İlkeleri

Son yıllarda başta Avrupa Birliği olmak üzere OECD, ILO, WEF gibi pek çok uluslararası ekonomi ve istihdam örgütü tarafından gümüş ekonomi raporları yayımlanmaktadır. Söz konusu raporlarda gümüş ekonomi fırsat ve tehditlerine yönelik hükümetlerin alması

gereken önlemlere ilişkin politika tavsiyelerine yer verilmektedir. Bu tavsiyeleri özetlemek gerekirse:

1. Öncelikle yaş almış bireylerin toplumsal ve ekonomik hayattan kopmalarını engellemek için aktif ve sağlıklı yaşam stratejileri konusunda tüm toplumun eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir.
2. Bağlantılı sağlık ve sosyal bakım hizmetlerinin yaşlı insanlara sağlayacağı fayda herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Kamu ve özel sektörde entegre çözümler geliştirmekle meşgul birçok aktör varken, yaşlı vatandaşların bu yeni sağlık ve bakım sistemlerinin dağıtımını hızlandırmada oynayabilecekleri rol gözden kaçırılmaktadır. Bu nedenle, yaşlıların ve bakıcılarının dijital becerilerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.
3. Nüfus yaşlanmasının en büyük tehditlerinden biri işgücü piyasasında arzın daralmasıdır. Bireylerin daha uzun süre işgücü piyasasında kalmasını teşvik edici önlemler hem gümüş işgücünün harcanabilir gelirini artıracak hem de sağlık ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükü hafifletecektir. Bu anlamda yaşlı dostu işyerleri ve esnek çalışma ya da kademeli emeklilik uygulamaları yaşlı bireylerin işgücüne katılım oranlarını artıracaktır.
4. Yaşlıların bağımsız yaşamalarını destekleyen yenilikçi teknolojik ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi desteklenmeye devam edilmelidir. Yaşlı dostu kentler ve mahalleler, akıllı evler, sürücüsüz araçlar ve robotik bakım hizmetleri bu anlamda öncelikli olarak teşvik edilmesi gereken alanlar olarak ön plana çıkmaktadır (A World Economic Forum White Paper, 2015), (European Commission, 2015),(OECD, 2019d).

Gümüş ekonomiye yönelik en önemli uluslararası politika belgelerinden biri de G20 ülkeleri tarafından 2015 yılında Roma'da düzenlenen "Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Çalıştayı" sonrasında açıklanan 'Gümüş Ekonomi İlkeleri'dir. Söz konusu ilkeler yukarıda bahsedilen politika önerileri ile benzerlik taşımakla birlikte farklı olan birkaç ilkeden bahsetmek faydalı olacaktır.

G20 ilkelerinde, uygulanacak politikaların kapsayıcılığı ve ayrımcılığı önleyici nitelikleri üzerine vurgu yapılmıştır. Yaşlı bireylerin toplumsal ve ekonomik hayata katılımında yaşlılara yönelik olumsuz yargılara karşı mücadele edilmelidir. Dijital ürün ve hizmetler teşvik edilirken hem yaşlılara hem gençlere yönelik şekilde kapsayıcı olması özendirilmelidir. G20 ilkelerinde vurgu yapılan bir diğer konu ise yaşlanan toplumun değişen ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için mesleki eğitim ve hayat boyu öğrenme stratejilerine öncelik verilmesi gerektiğidir. Gümüş ekonomiye yönelik politikalar geliştirilirken kamu ve özel sektörün yanı sıra sivil toplum kuruluşları, toplum merkezleri ve yaşlı bireylerin temsilcileri gibi ilgili tüm aktörlerin aktif katılımlarının sağlanması önem arz etmektedir (2015 G20 Antalya Summit).

2.3. AKTİF YAŞLANMA

Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte, yaşlanan bireylerin nasıl bağımsız ve aktif kalacakları, koruyucu ve önleyici sağlık sistemlerinin nasıl güçlendirileceği, uzun ömürlü bireylerin yaşam kalitelerinin nasıl artırılacağı, yaşlı bakımında devlet aile dengesinin nasıl korunacağı gibi yasa yapıcıların cevaplamaları gereken pek çok soru meydana gelmiştir (WHO, 2002).

Aktif yaşlanma çerçevesi, 21. yüzyılın en göze çarpan sorunlarından biri olan yaşlanmayla mücadele için bir sosyal politika kılavuzu niteliğindedir. Yaşlanma sürecine sağlık, katılım ve güvenlik açısından çözüm yolları arayan aktif yaşlanma yaklaşımı temelde yaşlı bireylerin yaşam kalitesini yükseltmeyi hedeflemektedir. Yaşlı nüfusun sosyal ve ekonomik yaşama uyumlarının sağlanmasıyla ortaya çıkacak potansiyel fayda sosyal bir yatırıma dönüşecektir (Çolak & Özer, 2015).

Aktif yaşlanma politikaları bütüncül, birleştirici ve kapsayıcı olmalı ve toplumun tüm kesimlerine hitap etmelidir. Bu stratejilerinin belirlenmesi ve uygulanmasında halk ile daha yakın iletişimde olan yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir. Ayrıca bireylerin ve ailelerin de yaş için planlama yapmaları ve yaşamın her aşamasında olumlu sağlık uygulamalarını benimsemeleri için kişisel çaba göstermeleri gerekmektedir (Başyiğit, 2019).

2.3.1. Aktif Yaşlanma Kavramı

Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan tanıma göre aktif yaşlanma, insanlar yaşlandıkça yaşam kalitesini artırmak için sağlık, katılım ve güvenlik fırsatlarını optimize etme sürecidir (WHO, 2002). Aktif yaşlanma kapsamında 'aktif olmak' yalnızca fiziksel olarak aktif olmayı ya da işgücüne katılmayı değil aynı zamanda sosyal, ekonomik, kültürel, ruhsal ve bireysel ilişkilerde devamlılığı sağlamayı ifade etmektedir. Yaşlı bireyler veya hasta ya da engelli bireyler ailelerine, yaşadıkları çevreye ve ülkelerine katkıda bulunabilirler. Aktif yaşlanma, zayıf, engelli ve bakıma muhtaç olanlar da dahil olmak üzere tüm insanlar için sağlıklı yaşam beklentisini ve yaşam kalitesini artırmayı amaçlamaktadır. Yapılan tanımda 'sağlıklı olmak' ile kastedilen yalnızca fiziksel sağlık olmayıp zihinsel ve sosyal olarak da iyilik halinde olmayı ifade etmektedir. Bu nedenle aktif yaşlanma kapsamında zihinsel sağlık ve sosyal katılımı teşvik eden politikalar da fiziksel sağlığı iyileştiren politikalar kadar önemlidir (Özcan, 2010).

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere yaşlanma yalnızca fizyolojik ve biyolojik bir olgu değildir. Toplumun tümünü etkileyen psikolojik, sosyolojik ve ekonomik sonuçları vardır. Bu bağlamda aktif yaşlanma anahtar bir role sahiptir. Aktif yaşlanma anlayışı ile yaşlılık; pasif, istenmeyen ve olumsuz bir durum olmaktan çıkarılmakta ve yaşlılara hak temelli fırsat eşitliği sağlanmasına yönelik bir yaklaşım benimsenmektedir. Bu yaklaşım insanların yaşam boyunca fiziksel, sosyal ve zihinsel refah potansiyellerini fark etmelerini ve yardıma ihtiyaç duyduklarında yeterli koruma, güvenlik ve bakım desteğini sağlayarak istek ve kapasitelerine göre topluma katılmalarını amaçlamaktadır (WHO, 2002).

2.3.2. Aktif Yaşlanmanın Tarihsel Gelişimi

Aktif yaşlanma kavramı 1990'lı yılların sonlarına doğru gelişen bir kavramdır. Ancak kavramın kökeni 1960'lı yıllarda Amerika'da ortaya çıkan 'başarılı yaşlanma' yaklaşımına dayanmaktadır. Başarılı yaşlanma yaklaşımı ise yaşlı bireylerin toplumdan çekilmesi gerektiğini savunan 'geri çekilme' teorisine bir eleştiri olarak ortaya çıkmıştır.

Elaine Cumming ve William E. Henry tarafından geliştirilen 'geri çekilme' (disengagement) teorisine göre yaşlılık sürecinde bireyler bedensel, toplumsal ve psikolojik olarak kademe

kademe kendilerini soyutlama ve geri çekilme eğilimindedirler. Bu durum kimsenin baskısı ve algısı olmadan yaşlı bireylerin tercihleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Yaşlanan birey hem fiziksel aktivitesini hem de sosyal çevresiyle etkileşimini azaltarak kendine döner ve yalnızlaşır ancak bu durum bireyin kendi arzusu ile gerçekleşmektedir. Hem toplum hem de yaşlı tarafından benimsenen bu gönüllü ve pasif kabulleniş tutumu sağlıklı ve olması gereken bir durum olarak değerlendirilir (Bölüktaş, 2019).

1960'lı yılların başında Chicago Üniversitesinde bir grup araştırmacı yaşlanmaya yönelik 'geri çekilme' teorisine ciddi eleştiriler yöneltmişler ve başarılı yaşlanma ile sosyal rollere aktif katılımı içeren 'aktivite teorisini' gündeme getirmişlerdir. Yaptıkları araştırmalar sonucunda sosyal olarak izole olan yaşlıların depresyon eğilimi geliştirdiklerini ve gerçekten yaşama sevinçlerini kaybettiklerini göstermiştir (Özmete, 2012). Aktivite teorisine göre yaşlı bireylerin toplumsal ve psikolojik gereksinimleri temelde orta yaşlı kişilerle aynıdır. Diğer bir ifadeyle kişiler yetişkinlik döneminde edindikleri davranış kalıplarını kaçınılmaz biyolojik ve sağlıksal değişimler dışında yaşlılık döneminde de devam ettirmek isterler. Bu nedenle yaşlılar toplumsal kalıp yargıların zorladığı sosyal izolasyon tuzağına düşmemeli; yeni insanlarla tanışmaya, aile bağlarını güçlendirmeye ve sosyal katılımı gerektiren hobiler edinmeye devam etmelidirler (Üçok, 2018).

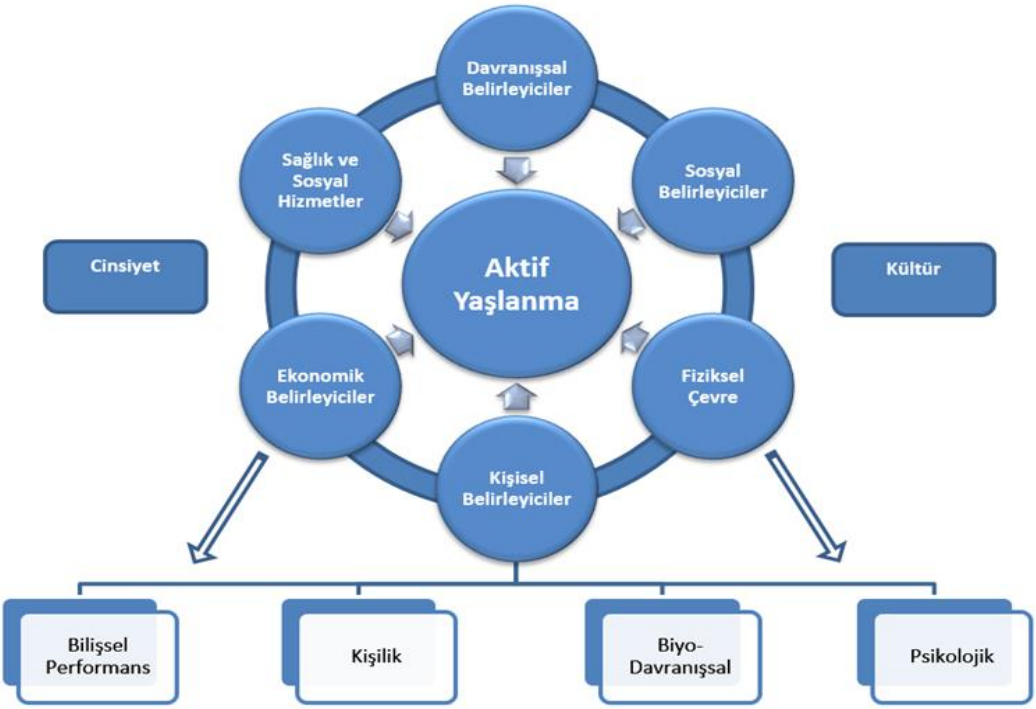
Özetlemek gerekirse başarılı yaşlanma aktif yaşlanmayı içermektedir. Ancak Dünya Sağlık Örgütü tarafından tanımlanan ve hemen hemen bütün çalışmalarda kullanılan 'aktif yaşlanma' yaklaşımı 'sağlık' 'katılım' ve 'güvenlik' boyutlarını vurgulayarak konunun çok boyutlu ve geniş bir bakış açısıyla ele alınmasını sağlamaktadır.

2.3.3. Aktif Yaşlanmayı Belirleyen Faktörler

Aktif yaşlanmayı belirleyen ailevi, kültürel ve ulusal değerlere göre farklılık gösteren birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu belirleyiciler; cinsiyet, kültür, ekonomik faktörler, sağlık ve sosyal hizmetler, sosyal-çevresel belirleyiciler, kişisel faktörler, fiziksel-çevresel belirleyiciler ve davranışsal faktörler olarak sıralanmaktadır. Aktif yaşlanmayı belirleyen faktörler hakkında bilgi sahibi olunması uygulanacak politika ve programların etkinliğini artıracaktır. Aktif yaşlanmayı belirleyen faktörler toplumdaki tüm yaş gruplarının sağlığı

üzerinde etkilere sahiptir ancak yaşlıların sağlığı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkileri özellikle vurgulanmalıdır (WHO, 2002).

Şekil 3: Aktif Yaşlanmanın Belirleyicileri



Kaynak: (WHO, 2002)

2.3.3.1. Cinsiyet ve Kültür

Kültür ve cinsiyet çapraz belirleyiciler olarak tanımlanmakta olup diğer diğer faktörler üzerinde etkilere sahip olmaları bakımından ayrı bir öneme sahiptirler. Kültür toplumun tüm davranış biçimlerini etkilediği gibi yaşlılara ve yaşlanmaya yönelik tutumu ve bakış açısını da şekillendirmektedir. Örneğin bazı hastalıkların yaşlanma süreciyle ilişkilendirildiği ve yaşlanmanın doğal bir sonucu olduğu kabul edilen toplumlarda önleyici ve koruyucu sağlık hizmetlerine yeterince önem verilmemesi gibi sonuçlar doğabilecektir. Ayrıca kültür, genç nesillerle uyumun tercih edilen yaşam biçimi olup olmadığı konusunda kilit bir role sahiptir. Örneğin Asya ülkelerinde kuşaklar arası dayanışmaya önem verilerek yaşlı ve genç bireylerin birlikte kalması teşvik edilirken Batı toplumlarında bireysel yaşam tarzı daha ön plandadır (WHO, 2002).

Son birkaç on yılda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde önemli iyileşmeler kaydedilmiş olmasına rağmen birçok ülkede göstergeler hala istenilen düzeyde değildir. Kadın ve erkekler arasında yaşam boyunca görülen sosyal, ekonomik ve kültürel farklılıklar yaşlanma sürecinde devam etmektedir. Kadınların daha düşük sosyal statüye sahip olduğu toplumlarda bu grubun eğitime, sağlığa, düzgün işlere ve sağlıklı gıdalara erişimleri kısıtlanmaktadır. Geleneksel toplumlarda çalışma çağında kadınların çoğunlukla ücretsiz ev içi işlerde çalışması yaşlandıklarında yoksulluk ve sağlıksız yaşam koşulları ile karşılaşma potansiyellerini artmaktadır. Aktif yaşlanma politikalarında kadınları hedef alan özel programlara yer verilmemektedir. Yaşlılıkta kadınların çoğunluğu oluşturduğu ve erkeklere göre dezavantajlı konumlarının yaşlanma sürecinde devam ettiği göz önünde bulundurulmalıdır (Paz vd., 2018).

2.3.3.2. Sağlık ve Sosyal Hizmetler

Aktif yaşlanmanın gelişimi için sağlık sistemleri; sağlığın korunması, hastalıkların önlenmesi ve uzun süreli bakım hizmetlerine eşit şartlarda erişim konularına odaklanmalıdır. Sağlık ve sosyal hizmetlerin bütünleşik ve koordineli bir şekilde sunulması hizmetlerin kalitesini ve verimliliğini artıracaktır. Sağlığın korunması genelde bireylerin kendi kontrolünde aldıkları önlemleri içermektedir. Hastalıkların önlenmesi ise üç aşamalıdır; birincil önleme tütün kullanımının bırakılması gibi bireysel çabaları ifade eder, ikincil koruma; kronik hastalıkların erken teşhisi için düzenli kontrolleri kapsar, üçüncül koruma ise hastalığını düzenli klinik tedavisini oluşturmaktadır. Bu yöntemlerin hepsi engellilik riskini azaltmaya katkı sağlamaktadır. Tüm çabalara rağmen yaş ilerledikçe kronik hastalıkları önlemek veya tedavi etmek için kullanılan ilaçlara olan talep kaçınılmaz bir şekilde artmaktadır. Bu süreçte temel ilaçlara güvenli erişimin sağlanması ilaçların uygun kullanımı ve israfın önlenmesi konusunda hükümetlere, ilaç endüstrilerine, sağlık ve bakım hizmetleri görevlilerine ve yaşlıları temsil eden sivil toplum kuruluşlarına önemli görevler düşmektedir (WHO, 2002).

2.3.3.3. Davranışsal Belirleyiciler

Sağlıklı bir yaşam tarzının benimsenmesi ve kişinin kendi bakımına aktif katılması tüm yaş grupları için büyük bir öneme sahiptir. Belirli bir yaştan sonra yaşam tarzının

değiştirilemeyeceği düşüncesi ise yalnızca bir mitten ibarettir. Aksine yaşa uygun fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme, tütün ve alkol kullanımından uzak durmak ve ilaçların bilinçli kullanılması gibi adımları atmak hastalıkların önlenmesine, bireyin yaşam süresinin uzamasına ve yaşam kalitesinin artmasına ciddi katkılar sunacaktır (Çuhadar, 2019).

Aktif yaşlanma karşısındaki en büyük risklerden biri olarak tütün ve alkol kullanımının azaltılması için gerekli önlemlerin alınması önem arz etmektedir. Söz konusu zararlı alışkanlıkların çoğu erken yaşta başlamaktadır. Bu nedenle gençlerin özellikle sigaraya başlamasını engellemek ana hedef olmalıdır (WHO, 2002).

Zararlı alışkanlıkların dışında en önemli davranışsal belirleyiciler fiziksel aktivite ve beslenme alışkanlıklarıdır. Orta seviyede düzenli egzersiz ve sağlıklı beslenme alışkanlıkları yaşlılıkta yaşanabilecek fonksiyonel düşüşleri ve kronik hastalık riskini önemli ölçüde azaltmaktadır. Bireylerin fiziksel aktivitelerini gerçekleştirebilecekleri güvenli ortamların oluşturulmasına ve sağlıklı beslenme konusunda bilgi eksikliğinin giderilmesine yönelik çalışmalara aktif yaşlanma politika ve programlarında mutlaka yer verilmelidir (Başyiğit, 2019).

2.3.3.4. Kişisel Belirleyiciler

Yaşlanma genetik olarak belirlenen biyolojik bir süreçtir. Aktif yaşanma sürecini etkileyen kişisel belirleyicileri; biyolojik yapı, genetik ve psikolojik faktörler gibi unsurlardan oluşmaktadır. Genetik, hastalıkların nedenselliğinde önemli bir etken olsa da pek çok hastalığın ortaya çıkmasında çevresel ve dışsal faktörlerin rolü genetikten daha fazladır. Bu nedenle genetik faktörlerin diyabet, kalp hastalığı, Alzheimer ve bazı kanserler gibi kronik durumların gelişimi üzerindeki etkisi bireyler arasında büyük farklılıklar gösterir.

Zekâ ve bilişsel kapasite gibi psikolojik faktörler (örneğin problem çözme yeteneği ve uyum sağlama becerisi) aktif yaşlanma ve uzun ömürlülüğün güçlü göstergeleridir. Normal olarak yaşlanma sürecinde öğrenme hızı ve hafıza gibi bazı bilişsel yetiler zayıflar. Ancak bu kayıplar kazanılan bilgelik ve tecrübe ile telafi edilebilmektedir. Bilişsel fonksiyon kayıpları genellikle hastalıklar, alkol ve ilaç kullanımı gibi davranışsal faktörler ile motivasyon ve özgüven eksikliği gibi psikolojik etkenler tarafından tetiklenmektedir (WHO, 2002).

2.3.3.5. Sosyal Belirleyiciler

Sosyal destek, eğitim ve yaşam boyu öğrenme fırsatları, şiddetten ve istismardan korunma, aktif yaşlanmanın sosyal belirleyicileri olarak yaşlı bireylerin sağlığı, katılımı ve güvenliği açısından anahtar bir role sahiptir. Yalnızlık, sosyal izolasyon, eğitimsizlik ve istismar yaşlıların erken ölüm ve engellilik riskini önemli ölçüde artırmaktadır. Yakınlarını veya aile bireylerini kaybederek sosyal destekten mahrum kalan yaşlı bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarını kaybetme olasılığı daha yüksektir. Özellikle yalnız yaşayan yaşlılar hırsızlık, saldırı, istismar gibi suçlar karşısında daha savunmasızdır. Yaşlıların maruz kaldığı istismar suç unsuru içermeyen ihmal şeklinde de görülebilir ve çoğu zaman fail aile bireyleri ya da bakıcılar olmaktadır. Bununla birlikte erken yaşlarda alınan iyi bir eğitim, yaşam boyu öğrenme fırsatları ile birleştiğinde, insanların yaşlandıkça uyum sağlamaları ve bağımsız kalmaları için ihtiyaç duydukları becerileri ve güveni geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Çuhadar, 2019).

2.3.3.6. Ekonomik Belirleyiciler

Ekonomik çevre; gelir, istihdam ve sosyal koruma unsurları aracılığıyla aktif yaşlanma üzerinde önemli etkilere sahiptir. Yoksulluk bütün yaş gruplarında sağlık ve engellilik riskini artıran bir faktördür ve yaşlılar yoksulluk karşısında daha kırılgandır. Birçok yaşlı birey özellikle de kırsalda yaşayan kadınlar güvenilir ve sürekli bir geliri olmaksızın hayatını sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu durum onların besleyici gıda, uygun barınma ve sağlık hizmetlerine erişimini kısıtlamaktadır. Ekonomik olarak en kırılan grupta yer alanlar ise hiçbir varlığı, birikimi, emekliliği ya da sosyal yardım geliri olmayan ve düşük gelire sahip aile bireylerine bağımlı olan yaşlılardır. Bu gruptakiler belirsiz bir gelecek yoksulluk ve evsizlikle mücadele riskiyle karşı karşıyadır.

Gelişen toplum yapısı ve birlikte yaşayan nesiller geleneği azalmaya başladıkça ülkeler kırılgan durumdaki yaşlı bireyleri korumak için sosyal politikalar geliştirmek zorunda kalmıştır. Yaşlı aylıkları, mesleki emeklilik planları, gönüllü veya zorunlu tasarruflar, hastalık, uzun dönem bakım ve işsizlik sigortası gibi uygulamalar sosyal güvenlik önlemlerine örnek olarak verilebilir.

Tüm dünyada yaşlıların ekonomik hayata aktif katılımı konusunda artan düzeyde bir bilinçlenme söz konusudur. İşsizlik seviyesinin yüksek olduğu ülkelerde gençlerin istihdamına öncelik vermek amacıyla yaşlıların erken emeklilik gibi yöntemlerle işgücü piyasasının dışına itilmesi geçmişte uygulanmış ancak sosyal güvenlik sistemine getirdiği yük nedeniyle efektif olmadığı anlaşılmış bir politikadır. Ekonomik hayata katılım yalnızca işgücü piyasasında aktif olmak anlamında düşünülmemelidir. Söz konusu katılım informal işleri, ev içi ücretsiz işleri ve gönüllü işleri de kapsamaktadır. Sadece kayıtlı işgücü piyasasında çalışmaya yoğunlaşmak, yaşlıların kayıt dışı sektörde (ör. Küçük ölçekli, serbest meslek faaliyetleri) ve evde ücretsiz işlerde yaptıkları değerli katkıları göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Özellikle beceri ve deneyim sahibi yaşlılar tarafından yürütülen gönüllü işler yaşlı bireylerin sosyal iletişimini ve fizyolojik sağlığını iyileştirirken içinde yaşadıkları topluma ve ülkelerine önemli katkılar sunmaktadır (WHO, 2002).

2.3.3.7. Fiziksel Çevre

Yaşadıkları fiziksel çevrenin yaşlı bireylerin hareketliliğini ve bağımsızlığını destekleyici olması aktif yaşlanma açısından oldukça belirleyici bir etkendir. Yaşlı dostu olmayan bir çevrede yaşamak yaşlıların, daha izole bir hayata mecbur kalarak depresyon eğilimi göstermelerine veya hareketlilikleri kısıtlandığı için fiziksel sağlık sorunları yaşamalarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte fiziksel çevredeki tehlikeler düşme, yangın, trafik kazası ve bunlara bağlı ağır yaralanma risklerini beraberinde getirmektedir. Yaşlılıkta yaralanma veya düşme uzun süre engellilik veya ölüm gibi ciddi sonuçlar doğurabilir. Çoğu zaman ev içinde veya şehir yaşamında küçük önlemler alınması 'kaza' olarak nitelendirilen bu durumların önlenmesini sağlayacaktır.

2.3.4. Aktif Yaşlanma ve İstihdam

Çalışmanın insanlara yalnızca gelir getirmenin dışında pek çok faydası vardır. Çalışma bireylere fiziksel, sosyal ve psikolojik motivasyon sağlamaktadır. Ayrıca birey çalışma ile birlikte kendine güven duyma, saygınlık, kendini ispatlama ve tatmin duyguları yaşar. Çalışma ile ilgili bu kazanımlar Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" ile de bağlantılıdır. Birey çalışarak fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli maddi kazancı elde ederken diğer taraftan saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını

karşılamaktadır. Yaşlı çalışanlar açısından değerlendirildiğinde de ihtiyaçlar, karşılanma biçimi ve sağlanan fayda aynıdır. Yaşlı bireylerin çalışmayı sürdürmesi ekonomik gelir kaybını telafi etmelerine, sosyal destek sisteminin eksikliğini gidermelerine ve saygınlıklarını korumalarına yardımcı olmaktadır (Koçak vd., 2010).

Çalışmanın daha önceki bölümlerinde "yaşlı çalışan" kavramı ve yaşlılarda işgücü piyasasına katılım ile ilgili istatistiklere yer verilmiştir. Yaşlı çalışanlar genellikle 60 ile 75 yaş arasındaki çalışanları ifade etmekle birlikte işgücü piyasasına katılım ile ilgili çalışmalarda 50-55 yaş üzeri çalışanlar bu gruba dahil edilmektedir. İstihdam bakımından düşünüldüğünde, çalışanın çalıştığı sektör, mesleği veya cinsiyeti yaşlı tanımını farklılaştırabilmektedir (Ghosheh vd., 2006). Örneğin medya, reklamcılık, halkla ilişkiler gibi gençlik ve fiziksel görünümün ön planda olduğu sektörlerde yaşlı kadın ve erkek çalışanlara pek rastlanmazken tecrübe gerektiren üst kademe yöneticilik gibi mesleklerde gençlerin çalıştırılma ihtimali oldukça azdır.

Yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan fizyolojik ve biyolojik değişimlerin doğal bir sonucu olarak yaşlı çalışanların birtakım yetenek ve becerileri gelişirken bazı işlevleri azalmaktadır. Bu değişimler insandan insana veya cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Ayrıca bireylerin kişiliklerinin çeşitli yeteneklerinin ve yönlerinin, yaşlanma sürecinde farklı derecelerde, farklı yönlerde ve farklı zaman aralıklarında gelişebileceği göz önünde bulundurularak yaşla birlikte ortaya çıkabilecek gelişim ve azalmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir (Brun & Milczarek, 2007).

Tablo 6: Yaşlı Çalışanlarda Meydana Gelen Gelişim ve Azalmalar

Gelişen İşlevler	**Azalan İşlevler**
Deneyim	Kas gücü
Bağımlılık	Görme, duyma ve dokunma duyuları
Yargılama yeteneği	Kısa dönemli hafıza
Kararlılık ve istikrar	Algılama hızı
Sorumluluk bilinci	Hızlı cevap verme yeteneği

Aktif yaşlanma bağlamında değerlendirildiğinde toplumsal katılımın en yüksekte gerçekleştiği alan çalışma yaşamı olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde 50 yaş üstü bireylerin işgücüne katılım ve istihdam oranlarındaki artış ve yasal düzenlemelerle emeklilik yaşının yukarı çekilmesi yaşlı çalışanlar için çalışma ve istihdam koşullarının yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır (Özen & Özbek, 2017).

Yaşlı çalışanların çalışma koşulları açısından birlikte çalıştıkları genç meslektaşları ile aynı sosyal hak ve korumaya sahip olup olmadıkları önemli bir tartışma konusudur. Ancak bu yaklaşım yaşlı çalışanların konum, ihtiyaç, beklentilerindeki farklılıkları göz ardı eden temel bir yanılsamayı da içermektedir. Bu nedenle yaşlıların istihdam koşulları eşitlikçi bir bakış açısıyla ele alınmalıdır. Eşitlikçi yaklaşım bireyin hak ve onuruna saygıyı temel alan üç farklı düzeyde gerçekleşmektedir. Birinci düzeyde doğrudan ve dolaylı yaş ayrımcılığı ile mücadele yer almaktadır. İkinci düzeyde yaşlı çalışanların seçim hakkını artırmak amacıyla yasal düzenlemelere ilave pratik ve proaktif çözüm önerileri geliştirilmelidir. Diğer bir ifadeyle yaş engellerinin kaldırılmasının yanı sıra esnek çalışma saatleri ve beceri eğitimleri gibi olanaklar sunularak yaşlıların seçim hakları genişletilmelidir. Eşitli yaklaşımın üçüncü düzeyinde yaşlı işçilere uygun koşullarda çalışma ortamı sağlandığında çalışma ya da emekli olma kararlarını verebilecekleri fırsat eşitliğinin sağlanması yer almaktadır. Bu düzeyde söz konusu fırsat eşitliğinin sağlanması için işverenler teşvik edilmelidir (Ghosheh vd., 2006).

Yaşlı çalışanlar için iş yaşamında eşitliğin sağlanması hem ulusal hem de işyeri düzeyinde ele alınmalıdır. Ulusal düzeyde atılacak adımlara ILO'nun 162 sayılı Tavsiye Kararlarında yer verilmiştir. 1980 yılında alınan Tavsiye Kararlarında yaşlı çalışanların yaşlarından dolayı ayrım gözetilmeksizin özellikle;

- İşe yerleştirme ve mesleki rehberlik servislerine erişim,
- Kişisel beceri deneyim ve yetenekleri göz önünde bulundurularak mesleki eğitim ve yeniden eğitim imkânlarına erişim,
- Eşit işe eşit ücret ve güvenceli istihdam haklarından yararlanma,
- İş güvenliği ve sağlığı ile ilgili önlemlerin alınması,
- Sosyal güvenlik ve sosyal yardımlara erişim konularında diğer çalışanlarla aynı haklara ve fırsat eşitliğine sahip olması gerektiği vurgulanmıştır (ILO, 1980).

İşyeri özelinde, şirketlerin işgücünün değişen yapısına uyum sağlayabilmeleri için yaşlı çalışanları istihdamda kalmaya teşvik eden, değişen ihtiyaç ve beklentileri karşılamaya yönelik organizasyonel politika ve uygulamaları hayata geçirmeleri gerekmektedir. Ancak günümüzde insan kaynakları yönetimi açısından işe alım ve istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, iş-aile yaşam dengesinin kurulması ve yaşlı çalışanların eğitimi gibi konularda pek çok işyerinin eşitlikçi bir yaklaşımdan uzak olduğu görülmektedir (Özen & Özbek, 2017).

2.3.5. Yaşlı İşgücünün Karşılaştığı Problemler

Yaşlı çalışanlar çoğunlukla çalışma hayatı ve işyeri koşulları bakımından genç meslektaşlarından farklı beklentilere sahip olabilmektedir. Söz konusu beklenti ve ihtiyaçların farklılaştığı temel alanlar mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği ve iş aile yaşamı dengesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca yaşlı işgücünün istihdamda kalma gereksinimi arttıkça ayrımcılığın bir türü olarak mobbinge maruz kalma ve tükenmişlik sendromu ile karşılaşma sıklıkları da artmaktadır. Yaşanan bu problemler yaşlı çalışanların istihdam kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

2.3.5.1. Yaşlı İşgücünde Mesleki Eğitim ve Çalışan Eğitimi

İnsan kaynakları yönetiminde fırsat eşitliği ilkesi gereğince tüm çalışanların ayrım gözetilmeksizin işyerinde verilen eğitimlere katılma hakkı bulunmaktadır. Uygulamada ise eğitimlere genellikle genç çalışanların gönderildiği, yaşlı çalışanların geri planda bırakıldığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında gençlerin daha istekli, öğrenmeye açık ve dinamik yapıda olmaları, yaşlıların çalışma hayatı beklentilerinin kısa olması ve işverenlerin yaşlı çalışanların verimliliği konusundaki önyargıları yer almaktadır (Koçak vd., 2010). Bazen de yaşlı çalışanların kıdem ve görev sürelerindeki uzunluk nedeniyle yeterli bilgi ve deneyime sahip oldukları bu nedenle eğitime ihtiyaç duymadıkları düşünülmektedir.

Yaşlı çalışanların eğitim taleplerinin gençlere oranla daha düşük olması onların eğitime ihtiyaç duymadıkları veya öğrenme yetenekleri azaldığı için eğitimlere katılmadıkları şeklinde yorumlanmamalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken yaşlıların eğitim ihtiyaçlarının genç meslektaşlarından farklı olabileceğidir. Yaşlı çalışanlar için eğitimler, onlara yeni

düşünme ve hareket alanları getirirken, deneyimlerinden ve bilgi birikimlerinden tam olarak yararlanabilecekleri şekilde tasarlanmalıdır (Hessel, 2008).

İşgücünün yaşlanmasıyla birlikte hayat boyu öğrenme giderek önem kazanmaktadır. Kullanılmadığı zaman körelen diğer yetenekler gibi öğrenme yeteneği de eğitimler ile desteklenmedikçe zaman içinde körelmektedir. Bu nedenle sürekli eğitim bireylerin zihnini keskin tutarken istihdam edilebilirliklerini artırmaktadır. İşgücü piyasasında düzenli ve kişiye özel eğitimlerin her yaş grubu için alışkanlık haline gelmesini sağlamak aktif ve sağlıklı yaşlanma için ön koşuldur (Hessel, 2008).

2.3.5.2. Yaşlı Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği

ILO'nun tanımına göre iş kazası; beklenmedik ve planlanmamış bir olay sonucunda bir veya daha fazla işçinin yaralanması, sakatlanması veya ölümü ile sonuçlanan durumdur. İş kazaları yalnızca işçinin sağlık durumunu değil sonuçları bakımından üretim sürecini ve toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Yaşlı çalışanların hipertansiyon, diyabet, koroner kalp hastalığı gibi kronik hastalıklara veya fizyolojik fonksiyon kayıpları gibi sağlık sorunlarına sahip olmaları hem kendileri hem de birlikte çalıştıkları meslektaşları için güvenlik riski oluşturabilmektedir. Özellikle beden gücü gerektiren işlerde yaşlı işçilerin gerekli efor, dikkat, hız ve refleksi gösteremedikleri için yoğun çalışma temposuna ayak uyduramadıkları gözlenmiştir. Ancak belirtilen durumların aksine yapılan çalışmalarda yaşlı çalışanların gençlere göre daha az iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir. Bu durum yaşlı çalışanların gençlere oranla daha fazla tecrübeye sahip olmaları ile açıklanmaktadır (Ofluoğlu & Albar, 2017).

Tablo 7: Yaşlı Çalışanların İş Hayatındaki Riskleri ve Alınacak Önlemler (Güler, 2015).

Tehlike ve Riskler	Alınacak Önlemler
➢ Çalışma esnasında denge kaybı baygınlıklar, göz kararması, nöbet geçirme sonucu düşme, makine üzerine yığılma şeklinde oluşabilecek kazalar,	➢ Hipertansiyon ya da diyabet gibi kronik hastalıkları olan yaşlılar sık sık işyeri hekimi tarafından kontrol edilmelidir.
➢ Görme ya da işitme problemi nedeniyle yaklaşan tehlikeli ekipmanları fark edememe, gürültülü ortamlarda sesli sinyalleri ayırt edememe sonucu çarpma ya da ezilme riski,	➢ Bu çalışanlar çalışma sahasında yalnız olmamalı, çalışanın sağlık tetkikleri sonucuna göre çalışma alanı değiştirilmelidir.
➢ Refleks zayıflaması sonucu tehlikeli alandan vaktinde uzaklaşamama,	➢ İşyeri hekiminin raporu sonucu hareket yeteneğinde aşırı zayıflama olan çalışanlar tehlikeli makinelerin bulunduğu iş alanlarında çalıştırılmamalıdır.
➢ Görme duyusunun zayıf veya parlak ışık kaynaklarına karşı hassasiyeti olması,	➢ 40 yaş ve üzeri çalışanların olduğu çalışma alanları fazla aydınlatılmalı.
➢ Yaşlı kişilerin hızlı ve net düşünememe durumunda yeni ekipmanların yanlış kullanımı sonucu uzuv kaybı,	➢ Çalışana yaptığı işin riskini içeren İSG eğitimleri verilmeli ve yaşlı çalışanların yanlarına ya da başlarına genç çalışma arkadaşları verilmelidir.
➢ Çalışma yönteminin benimsenmemesi ya da yeni becerilerin öğrenilmesinde zorluk yaşanması nedeniyle yanlış veya tehlikeli madde kullanımı,	➢ Yaşlı çalışanlar çok tehlikeli makinelerde mümkün olduğunca çalıştırılmamalıdır.

2.3.5.3. Yaşlı Çalışanlarda İş-Aile Yaşamı Çatışması

İş aile yaşamı çatışması bireyin eş zamanlı olarak anne-baba eş ve çalışan gibi birden faza role sahip olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. İş aile yaşamı çatışmasının iki boyutu vardır: birinci boyut, işten aileye doğru olan (iş-aile çatışması) bireyin iş ile ilgili yükümlülüklerinin ailesiyle ilgili sorumluluklarını aksatmasına neden olan çatışma türüdür. İkinci boyut ise aileden işe doğru gerçekleşen (aile-iş çatışması) ailenin işle ilgili görevlerin yerine getirilmesine engel olduğu çatışma türüdür (Turuç & Erkuş, 2010). Genellikle yeni aile kuran gençlere ait bir sorun olarak görülmekte ve yaşlıların aile rolü yok sayılmaktadır. Ancak yaşlı çalışanlar yaşa bağlı yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle hâlihazırda iş-yaşam dengesini korumakta zorlanırken çoğu zaman bu sorumluluğa yaşlı aile bireylerinin bakımı gibi yeni yükümlülüklerin eklenmesi durumu yaşlı çalışanlar aleyhine daha da zorlaştırmaktadır.

Genç yaşlarda iş-aile çatışmasından kaynaklanan stres ile baş etmek daha kolaydır. Ancak yaş ilerledikçe azalan fiziksel kapasiteye bağlı olarak bu çatışmanın yönetilmesi zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak yaşam süresinin ve çalışma yaşamının uzaması çalışanlar için bir işkenceye dönüşmemelidir. Yaşlı çalışanlar için çalışma ortamı fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uygun şekilde yeniden tasarlanmalıdır. Ayrıca esnek çalışma ya da kademeli emeklilik gibi uygulamalar ile yaşlı çalışanların istihdamda kalma ve emeklilik konusundaki tercihlerinde seçim hakkı tanıyacak düzenlemeler yapılmalıdır.

2.3.5.4. Yaşlı Çalışanlarda Mobbing ve Tükenmişlik

İşyerinde uygulanan "zorbalık, duygusal taciz ya da yıldırma" gibi durumları anlatmak için kullanılan "mobbing" terimi ilk kez 1984 yılında psikolog Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Özellikle hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde gücü elinde bulunduran kişinin diğerlerine etik olmayan düşmanca tavırlar kullanarak uzun süreli sistemli baskı uygulaması olarak tanımlanmaktadır. Mobbinge maruz kalan bireylerde uygulama biçimi, süresi ve şiddetine bağlı olarak sıkıntı, öfke, uyku sorunları, tükenmişlik, depresyon, anksiyete gibi pek çok ruhsal bozukluk ortaya çıkabilmektedir. Yaşlı çalışanlar, işyerindeki dezavantajlı konumları nedeniyle işveren veya çalışma arkadaşları tarafından dikey ya da yatay yönlü mobbinge maruz kalabilmektedirler. Bu durum yaşlı çalışanların çaresiz ve savunmasız hissetmesine ve iş verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca işten ayrıldıklarında tekrar iş bulmakta zorlanacakları için uzun süreler bu duruma katlanmak zorunda hissedebilirler. Sonuçta işinde mutlu olmayan yaşlı çalışanların aktif ve başarılı yaşlanma süreçleri olumsuz etkilenmektedir (Koçak vd., 2010).

Tükenmişlik, bir görevi yerine getirirken uzun süreli kronik stres ve işlevsiz başa çıkma yollarının neden olduğu duygusal ve zihinsel tükenme durumunu ifade eder. Diğer bir ifadeyle bireylerin aşırı stres ve memnuniyetsizlik sonucu işten psikolojik olarak geri çekilmeleri durumudur. Yapılan araştırmalar yaşlı çalışanların fiziksel ve duygusal tükenmişlik semptomlarına genç çalışanlardan daha duyarlı olduğunu göstermiştir. Yaşlı çalışanların tükenmişliği; ağır bir iş yükü, işini kaybetme korkusu, yaş nedeniyle mobbinge maruz kalınması, iş verimliliğinin düşmesine bağlı yetersizlik duygusu, meslektaşlarından gelen sosyal destek eksikliği gibi faktörler ile açıklanabilir. Tükenmişlik yaşlı çalışanlarda

migren, sırt, bel ve omuz ağrıları, yüksek tansiyon gibi ciddi hastalıkları tetikleme riski barındırmaktadır (Rožman vd., 2017). İşyerlerinde tükenmişlik sendromuna karşı farkındalığın artırılması ve gerekli önlemlerin alınması yaşlı çalışanların aktif ve sağlıklı yaşlanma süreçlerini pozitif şekilde etkileyecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DÜNYADA GÜMÜŞ İŞGÜCÜ VE AKTİF YAŞLANMAYA YÖNELİK İYİ ÜLKE UYGULAMALARI

OECD genelinde, ülkeler arasında demografik trend farklılıkları olmakla birlikte, nüfus yaşlanmakta ve nüfusun yaş profilinde önemli değişimler gerçekleşmektedir. Nüfus yaşlanması, sosyal güvenlikten sağlığa, eğitim ve istihdamdan çevresel konulara, sosyal kültürel faaliyetlerden aile yaşamına kadar toplumsal alanda pek çok etkiye sahiptir. Gelişmiş ülkeler çok daha uzun yıllardır yaşlanma gerçeği ile karşı karşıya oldukları için bu konuda gelişmekte olan ülkelere örnek olabilecek pek çok politika ve program uygulamışlardır.

Çalışmanın bu bölümünde en fazla yaşlı nüfusa sahip OECD ülkelerinden Almanya, İtalya, Japonya ve Kanada'nın aktif yaşlanma konusundaki politikaları, çalışmanın kapsamı gereği yaşlıların sosyal ve toplumsal hayata katılımını hedefleyen uygulamalar ve çalışma yaşamının devamına yönelik işgücü piyasası uygulamaları çerçevesinde incelenmiştir. İncelenen ülkeler yaşlanma sürecini tamamlamış ve demografik dönüşümün son aşamasına geçmiş ülkeler arasından seçilmiştir. Almanya İtalya ve Japonya, nüfus içerisinde her beş kişiden birinin 65 yaşın üzerinde olduğu 'süper yaşlı' ülkelerdir. Bu ülkelerin incelenmesi demografik dönüşüm sürecinde ülkemizin karşılaşılabileceği sosyal ve ekonomik potansiyel engellerin fark edilmesini sağlayacaktır. Kanada henüz süper yaşlı kategorisinde yer almasa da yaşlanma alanında diğer ülkelere örnek olabilecek program ve politikalara sahiptir.

Sosyal uyum ve altyapı reformları daha çok yerel hizmet birimleri tarafından sunulan konut ve ulaşım hizmetleri, gönüllü çalışmalar ve kuşaklar arası dayanışmanın teşvik edilmesi gibi faaliyetlerden oluşmaktadır. İşgücü piyasası reformları ise çalışma hayatının devamına yönelik finansal tedbirler, işveren tarafından istihdamın önüne koyulan engellerin kaldırılması, yaşlıların istihdam edilebilirliklerinin artırılması eksenindeki uygulamalardan oluşmaktadır.

Uygulanan politika ve programlar ülkelerin refah modeline, sosyal devlet anlayışına ve sosyo-kültürel yapısına göre değişiklik göstermekle birlikte genel olarak incelenen ülkelerde yaşlılara yönelik hizmetlerin sorumluluğu aile ve devlet arasında paylaşılmıştır. Bu paylaşım ilkesinde ailenin geleneksel rolü korunmaya ve tekrar canlandırılmaya çalışılırken aile kurumunun yetersiz kaldığı durumlarda yaşlı bireyler devlet tarafından desteklenmiştir. Ülkelerin yaşlanma konusundaki politikalarının belirlenmesi ve izlenmesinde, 2002 yılında İkinci Dünya Meclisinde kabul edilen Madrid Uluslararası Eylem Planı ve Siyasi Deklarasyonu yol gösterici olmuştur.

Yaşlanma eğilimi devam eden ülkelerin uyguladığı politika ve programlar hakkında bilgi sahibi olmanın gelecekte Türkiye'nin de kaçınılmaz olarak karşılaşacağı muhtemel sorunların çözümüne katkı sunacağı düşünülmektedir.

3.1. ALMANYA

Almanya toplam nüfus içerisinde her 5 kişiden birinin 65 yaş ve üstü olduğu süper yaşlı ülkeler arasındadır. Son yıllarda yaşlı işgücünün istihdamı, işgücüne katılımı ve işsizliği konularında önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Söz konusu başarılar bir tesadüf olmayıp uygulanan başarılı politika ve programların bir sonucudur. Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Almanya'nın nüfus görünümü ve demografik dönüşümü hakkında bilgiler verilerek işgücü piyasasında yaşlıların durumu incelenmiş, daha sonra sosyal uyum ve altyapı reformları ile işgücü piyasası ve üretkenlik reformları başlıkları altında aktif yaşlanma politikaları değerlendirilmiştir.

3.1.1. Almanya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm

2020 yılında 83.783.942 nüfusu ile Almanya, Avrupa'nın en fazla nüfusa sahip ülkesidir (Worlddometer, 2020b). Sahip olduğu fazla nüfusa rağmen nüfus artış oranı oldukça düşüktür. 2021 yılında nüfusun 83.9 milyon ile tepe noktasına ulaşacağı ve bu noktadan sonra azalarak 2050 yılında 80 milyona düşeceği ve yüzyılın sonunda 74 milyon olacağı tahmin edilmektedir. Bu durum temelde düşük doğum ve ölüm oranları ile doğurganlık hızındaki azalmadan kaynaklanmaktadır. Federal İstatistik Kurumu verilerine göre 2020 yılında kadın başına doğurganlık oranı 1,59 olup nüfusun kendini yenilemesi için gerekli

oranın oldukça altındadır. Kadınların ilk çocuk sahibi olma yaşının yıllar itibariyle yükselme eğiliminde olması nüfus artış hızını yavaşlatan önemli bir etkendir. Doğurganlık çağında olan ancak çocuk sahibi olmayan kadın sayısı 2008 yılında %17'den 2018 yılında %21'e yükselmiştir (Statistisches Bundesamt, 2020).

Almanya'da 1970 yılından beri ölüm oranları doğum oranlarından fazla gerçekleşmektedir. 2020 yılında kaba doğum hızı binde 9,39 iken kaba ölüm hızı binde 11,39'dur. Nüfus artışı çoğunlukla net göç alımı ile sağlanmaktadır. Almanya'da doğumda beklenen yaşam süresindeki artış oldukça yavaş gerçekleşmektedir. 2000 yılında 77,8 olan doğumda beklenen yaşam süresi 2020 yılında 81,41 olarak gerçekleşmiştir. Doğumda beklenen yaşam süresinde gözlemlenen yavaşlama Almanya'nın demografik dönüşüm sürecini tamamlaması ile uyumlu bir gelişmedir (Statistisches Bundesamt, 2020).

Almanya demografik dönüşümün son aşamasında olan yaşlı bir ülkedir. İtalya'dan sonra Avrupa'nın en yaşlı ülkesidir. 2014 yılında 60 yaş üstü bireylerin toplam nüfusa oranı %27 iken 2030 yılında bu oranın %35, 2050 yılında ise %38 olacağı tahmin edilmektedir. Genç nüfusun az, yaşlı nüfusun fazla olması yaşlı bağımlılık oranlarında da artışa neden olmaktadır. 2000 yılında %24,3 olan yaşlı bağımlılık oranı 2016 yılında %32,4'e yükselmiştir (Worlddometer, 2020b) (Worldbank, 2020b).

Tablo 8: Almanya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler

Yıl/Gösterge	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1970	78.578.385	0,6	2,36	34,2	71,2	21,57
1975	78.856.039	0,07	1,71	35,4	72,3	23,39
1980	78.283.100	-0,15	1,51	36,5	73,7	23,79
1985	77.691.595	-0,15	1,46	37,2	75	20,96
1990	79.053.984	0,35	1,43	37,6	76	21,55
1995	81.138.659	0,52	1,3	38,4	77,3	22,66
2000	81.400.882	0,06	1,35	40,1	78,6	24,3
2005	81.602.741	0,05	1,35	42,1	79,7	28,28
2010	80.827.002	-0,19	1,36	44,3	80,5	31,19
2015	81.787.411	0,24	1,43	45,9	81,1	32,36
2020	83.783.942	0,32	1,59	45,7	81,9	33,36

Kaynak: (Worlddometer, 2020b) (Worldbank, 2020b)

3.1.2. Almanya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı

Almanya GSYİH bakımından dünyanın 4. büyük, Avrupa'nın ise en büyük ekonomisidir. 2000 yılından beri istikrarlı olarak işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken işsizlik oranlarının azaldığı gözlenmektedir. İşsizlik oranları özellikle de genç işsizlik oranları diğer ülkelerle kıyaslandığında daha düşüktür. Bu durumunun ikili eğitim sisteminin başarısı ile ilgili olduğu düşünülmektedir. İstihdama katılım oranları genel artış seyrini sürdürürken özellikle yaşlıların istihdama katılım oranlarında artış gözlenmiştir (Rinne & Schneider, 2019).

Tablo 9: Almanya'da İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler

GÖSTERGELER		2000	2005	2010	2015	2019
GSYİH (ABD Doları) (milyon)		2.236.911	2.622.040	3.187.560	3.890.125	4.678.568
Kişi Başına GSYİH (ABD Doları)		27.461	32.237	39.704	47.622	56.305
İşgücü (bin kişi)	Toplam (15-64)	39.168	40.519	41.113	41.117	42.424
	Genç (15-24)	4.564	4.911	4.736	4.094	4.328
	Yaşlı (55-64)	4.855	5.078	6.225	7.691	9.158
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam (15-64)	71,1	73,8	76,6	77,6	79,2
	Genç (15-24)	51,5	50,2	51,8	48,8	51,4
	Yaşlı (55-64)	42,9	52,1	62,5	69,4	74,7
İşsizlik Oranı (%)	Toplam (15-64)	7,8	11,3	7,2	4,7	3,2
	Genç (15-24)	8,4	15,2	9,7	7,2	5,8
	Yaşlı (55-64)	12,3	12,7	7,7	4,7	2,7
İstihdam Oranı (%)	Toplam (15-64)	65,6	65,5	71,2	74,0	76,7
	Genç (15-24)	47,2	42,6	46,8	45,3	48,5
	Yaşlı (55-64)	37,6	45,5	57,7	66,2	72,7

Kaynak: (OECD, 2020c)

Son birkaç on yılda nüfusun yaşlanmasıyla birlikte çalışma çağındaki nüfus azalma eğilimine girmiştir. Bu nedenle Avrupa ülkeleri "Avrupa 2020 Stratejisi" doğrultusunda yaşlıların işgücüne katılım oranlarını artırmayı amaçlayan politikalar uygulamışlardır. Almanya, Ulusal Reform Programı kapsamında Avrupa 2020 Stratejisi ile uyumlu olarak 55-64 yaş arası istihdamın %60'a çıkarılmasını hedeflemiştir. Belirlenen hedefe 2011 yılında ulaşılmış ve o günden beri de istihdam oranları artmaya devam ederek 2019 yılında %72,7'ye yükselmiştir. Bu oran 15-64 yaş arası çalışma çağındaki işgücüne katılım oranının yalnızca dört puan altındadır. Daha önce hiçbir yaş grubunda bu kadar keskin bir yükseliş gözlemlenmemiştir. Almanya'nın yakaladığı bu başarı diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere örnek olacak niteliktedir. Yaşlı istihdamındaki yükselişin arkasında iki temel neden olduğu düşünülmektedir. Bunlardan birincisi erken emekliliğin yasal olarak zorlaştırılması, ikincisi ise 55-64 yaş arası bireylerin eğitim seviyelerindeki artıştır. Eğitim seviyesi arttıkça bireylerin istihdamda kalma süreleri de uzamaktadır (Rinne & Schneider, 2019).

55-64 yaş grubu işsizlik oranlarında da istihdamda olduğu gibi önemli gelişmeler yaşanmıştır. OECD verilerine göre 2000 yılında söz konusu yaş grubu için %12,3 olan işsizlik oranı 2010 yılında %7,7'ye 2019 yılında ise %2,7'ye düşmüştür. Bu oran 15-64 yaş aralığındaki işsizlik oranından daha düşüktür. Genellikle 55-64 yaş grubunda işsizlik

oranlarının düşük olması beklenen bir durumdur ve bu durum diğer ülkelerde yaşlıların işgücüne katılımlarının düşük olmasıyla açıklanmaktadır. Ancak Almanya'da 55-64 yaş grubunun istihdama katılımları da oldukça yüksektir. Bu nedenle burada Almanya'nın başarısı göz ardı edilemez. Yaşlı çalışanlar işlerini kaybettiklerinde tekrar iş bulmaları diğer gruplara oranla daha zordur. Bu nedenle onlar için aslı tehlike uzun süreli işsizliktir. Federal İstatistik Ofisinin 2014 yılında yaptığı bir araştırmada yaşlı işsizler arasında 12 ay ve daha fazla süredir iş arayanların oranı %63 iken aynı oran 15-64 yaş aralığındaki işsizler için %44'tür (Haustein vd., 2016).

2018 yılında Almanya'da 65 yaş üstü bireylerin işgücüne katılım oranları %7,5'dir. Emekliliğin ilk aşamasında olan 65-69 yaş grubunda ise bu oran %17,1'dir. Aynı yaş grubu için bu oran 2000 yılında %5,1 iken çok kısa bir zaman içerisinde üç katından fazla artmıştır (OECD, 2020b).

Almanya'da işgücü piyasasında son 10 yıllık dönemde yaşlıların işgücü piyasasındaki durumu aşağıdaki Tablo 10'da özetlenmiştir.

Tablo 10: Almanya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücü Katılım Oranları										
Erkekler										
15-64	82,2	82,4	82,7	82,5	82,6	82,5	82,1	82,2	82,4	82,9
55-59	69,3	70,7	71,8	73,1	74,5	75,5	75,3	76,9	77,9	78,7
60-64	50,8	53,7	56,2	58,9	61,8	63,3	62,7	64,6	66,6	67,9
65+	5,9	5,7	6,6	7,1	7,7	8,2	8,6	9,3	9,8	10,3
Kadınlar										
15-64	70,4	70,8	71,9	71,9	72,6	72,9	73,1	73,6	74,0	74,3
55-59	52,9	54,5	56,8	58,2	60,8	62,9	63,8	65,9	67,5	68,6
60-64	32,9	35,5	38,9	41,2	45,5	48,8	50,2	52,9	55,3	57,1
65+	2,7	2,8	3,1	3,3	3,6	3,9	4,1	4,5	4,8	5,2
İşsizlik Oranları										
Erkekler										
15-64	8,2	7,6	6,1	5,7	5,6	5,4	5,1	4,6	4,2	3,9
55-59	8,0	8,1	6,5	6,1	6,1	5,5	5,2	4,1	3,7	3,2
60-64	7,5	8,3	6,8	6,8	6,5	6,2	5,7	4,8	4,3	3,7
65+	1,2	0,7	0,9	0,8	0,9	0,8	0,8	0,6	0,7	0,7
Kadınlar										
15-64	7,4	6,6	5,7	5,2	5,0	4,7	4,3	3,8	3,4	3,0
55-59	8,0	7,3	6,3	5,5	5,2	4,6	4,1	3,6	3,1	2,6
60-64	7,4	7,0	6,2	5,8	6,0	5,4	4,5	4,0	3,6	2,9
65+	0,8	0,8	0,7	1,3	0,9	0,6	0,8	0,8	0,9	0,7

Kaynak: (OECD, 2019e)

3.1.3. Almanya Aktif Yaşlanma Politikaları

Almanya dünyadaki beş "süper yaşlı" ülkeden biridir. Bu demografik değişim ışığında politika yapıcılar yaşlıların sosyal ve ekonomik hayata katılımını artırarak aktif kalmalarını sağlayacak pek çok uygulamayı hayata geçirmiştir. Bu reformlar; sosyal uyum ve altyapı, işgücüne katılım ve üretkenlik reformların olarak iki başlık altında incelenecektir (AARP, 2017).

3.1.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları

Almanya'da yaşlı nüfus son derece bağımsız ve sosyal olarak katılımlıdır. 65 yaş üstü nüfusun %36,4'ü (OECD ortalaması %31) bakım evi yerine kendi evinde yalnız yaşamayı

tercih etmektedir. Ayrıca yaşlılar toplumun geri kalanına göre daha mutludur. 2013 yılında yapılan bir araştırmada 65-74 yaş arası bireylerin yaşam memnuniyet oranı 10 üzerinden 7,5'tir. Bu oran toplumun geri kalanının mutluluk endeksinden (7,3) ve AB ortalamasından (7,0) daha yüksektir. Yüksek yaşam memnuniyet düzeyini etkileyen faktörlerden birinin de gönüllülük işlerine katılım olduğu düşünülmektedir. Yaşlıların birikim ve tecrübelerini kullanabilecekleri hükümet destekli gönüllülük programları oldukça yaygındır. Yaşlı bireyler gönüllü işler ile toplumu şekillendirmeye katkı sunarken diğer insanlarla etkileşim kurup sosyal olarak aktif kalabilirler. Gönüllülük işlerinde aracılık faaliyetleri Yaşlı Vatandaşlık Büroları (Seniorenbüros) tarafından yürütülmektedir. Bu ofisler ilk kez 1990 yılında Alman toplumunda egemen olan yaşlanmanın olumsuz imajını ve yaşlıların bir yük olduğu algısını değiştirme çabaları sonucunda kurulmuştur. Programın pilot olduğu ilk 5 yılda 44 ofis açılmış olup günümüzde ülke genelinde faaliyetini sürdüren 380 Büro bulunmaktadır. Gönüllü işler genellikle mahallede imece usulü yapılan işler, okullarda çocuklara özel ders vermek ya da diğer yaşlılara yardım etmek gibi işlerden oluşmaktadır (AARP, 2017).

Federal hükümet, yaşlıların gönüllü faaliyetlere katılımını aktif olarak teşvik etmenin yanı sıra, "Çok Kuşaklı Evler" ("Mehrgenerationehäuser") programı aracılığıyla kuşaklar arası bağlantıları geliştirmekte ve sosyal uyumu güçlendirmektedir. Çok Kuşaklı Evler Programı sosyal etkileşim açısından Birleşmiş Milletler Ekonomi Komisyonu tarafından iyi uygulama örneği olarak seçilmiştir. Bu evlerde eski ve yeni kuşağın bir arada olduğu yine gönüllülüğe dayalı faaliyetler yürütmektedir. İlk kez 2003 yılında hükümet destekli bir teşvikle açılan evlerin sayısı bugün 550'yi bulmuştur. Çok kuşaklı evlerde çocukların ödevlerine yardımcı olunması, çocuklara kitap okunması gibi faaliyetlerin yanı sıra bakıcı hizmetlerinin sağlanması için "büyükanne kiralama servisi" de sunulmaktadır. Ayrıca burada gençler de eski kuşaklara bilgisayar ve teknoloji kullanımı konusunda yardımcı olmaktadır (Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend, 2020). Nesiller arası dayanışmanın desteklenmesi konusunda bir diğer örnek de "Yardım İçin Yaşamak" (Wohnen für Hilfe) Programıdır. Program kapsamında gençler uygun fiyatlı konaklama hizmeti karşılığında yaşlılar için yemek pişirme, temizlik, alışveriş ve teknik cihazlarla

yardım dahil olmak üzere günlük işlerde yardım sağlamaktadır. İlk kez 1990 yılında başlatılan bu program da hala yürürlüktedir (Costa, 2020).

Yaşlılar için konutta erişilebilirlik sorunu Almanya'nın aktif yaşlanma politikaları arasında büyük bir zorluk oluşturmaktadır. Almanya'da 65 yaş üstü bireylerin yalnızca %5'i engelsiz apartmanlarda yaşamaktadır (AARP, 2017). Yaşam alanlarının daha yaşlı dostu ortamlara dönüştürülmesi amacıyla konutların düzenlenmesi ve yeniden inşası için KfW Bank aracılığıyla hükümetin sübvanse ettiği "Yaşa Uygun Yeniden Yapılandırma Programı" (Altersgerecht Umbauen) başlatılmıştır. Program kapsamında evini dönüştürmek isteyen ev sahiplerine 50.000 Avroya kadar düşük faizli kredi imkânı tanınmaktadır. Evlerin yeniden dönüştürülmesinin yanı sıra Federal İçişleri Bakanlığı ve KfW Bank işbirliğinde akıllı ev projeleri de desteklenmektedir. Bu projeler ile yaşlı yetişkinlerin ağa bağlı acil çağrı sistemleri veya kapı, panjur ve pencerelerin uzaktan çalıştırılması gibi önlemlere sahip evlerde daha güvenli ve konforlu ikamet etmeleri sağlanmaktadır (Mit KfW-Förderung, 2020).

3.1.3.2. İşgücüne Katılım ve Üretkenlik Reformları

i. Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi

Almanya'da yaşlı yetişkinlerin işgücü piyasasındaki durumlarına ilişkin sayısal veriler önceki bölümlerde açıklanmıştır. Özellikle 55-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranlarında meydana gelen keskin artış tesadüfi bir başarı değildir. Yaşlı çalışanların istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işgücü piyasasında işveren tarafından konulan engellerin kaldırılması ve çalışma hayatının devamına yönelik finansal tedbirler gibi pek çok alanda hükümet tarafından önemli yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Alman emeklilik sistemi, tüm çalışanların yanı sıra bazı serbest meslek sahiplerini de kapsayan mevcut işçilerden alınan katkılarla finanse edilen bir kamu programıdır. Mevcut sistemde işgücü piyasasında çalışan sayısının emekliler lehine azalması sistemin ciddi krizlere girmesine neden olabilecektir. Bu nedenle 2001 yılından başlayarak büyük emeklilik reformları uygulanmış ve emeklilik düzeyinde kademeli bir düşüş gerçekleştirilmiştir. Söz konusu reformların en önemlisi emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesidir. 2008 yılında Emeklilik Yaşı Uyum Kanunu çıkarılarak 1947 doğumlu olanların emeklilik yaşı

2012-2029 yılları arasında kademeli olarak 65'ten 67'ye çıkarılmış, 1964 sonrası doğanların ise emeklilik yaşı standart 67 olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme ile aynı zamanda memurlar da dâhil olmak üzere diğer emeklilik türleri için emeklilik yaşında buna karşılık gelen zorunlu bir artış olmuştur. Devlet destekli ek emeklilik programlarında en erken emeklilik yaşı 60'tan 62'ye çıkarılmıştır (OECD, 2012).

2014 yılında önce Almanya'da yapılan pek çok iş sözleşmesi ve toplu sözleşmede sözleşmenin yasal emeklilik yaşı ile sona ereceği varsayılmaktaydı. Ancak 2014 emeklilik reformu, o yaşa ulaştıktan sonra iş sözleşmesini geçici olarak uzatmayı kolaylaştırmıştır.

ii. Yaşlılar için Yarı Zamanlı Çalışmanın Yeniden Düzenlenmesi

Emeklilikle ilgili düzenlemelerin yanı sıra yaşlıların yarı zamanlı çalışmalarını teşvik eden uygulamaların kaldırılmasına yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 1996'da yürürlüğe giren "Yaşlıların Yarı Zamanlı Çalışma Yasası" (Altersteilzeitgesetz) 2009 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı işyerinde yarı zamanlı çalışmaya geçen 55 yaş üstü çalışan ücretlerinin %20 oranında Kamu İstihdam Kurumu tarafından sübvanse edilmesi şeklinde uygulanan yasa işsizliğin azaltılması ve erken emekliliğin teşviki amacıyla uzun yıllar yürürlükte kalmıştır. Ancak daha sonra işsizliğin düşük seviyelere inmesi ve işgücünün yaşlanmasıyla uygulama etkinliğini kaybetmiştir. Günümüzde yaşlı çalışanlar isterlerse işverenlerle yarı zamanlı iş sözleşmesi yaparak sosyal hak kaybına uğramadan emekliliğe kademeli geçiş hakkına sahiptir (OECD, 2018a).

iii. Erken ve Esnek Emeklilik Uygulamaları

Almanya'da 1992 yılından beri kısmi emeklilik sistemi ile işten elde edilen gelir düzeyine bağlı olarak kısmi emekliliğe erişim sağlanmaktadır. 2017 yılında değiştirilmeden önceki eski sistemde, 63 yaşına ulaşan ve 35 yıllık bekleme süresini dolduran yaşlı işçiler, işten elde edilen ek gelir aylık 450 Avro'yu geçmediğinde emeklilik aylığının tamamını alabiliyordu ya da işten ek gelirlerine bağlı olarak tam emekliliklerinin üçte ikisi, yarısı ya da üçte biri olan kısmi bir emekli maaşı alabiliyorlardı. Kısmi emeklilik maaşı için ücret hesaplaması karmaşık bir yöntemdi ve bazı durumlarda çalışanların gelir kaybetmesine neden oluyordu. Ayrıca ek gelirdeki tavan aşıldığında kişi emeklilik aylığını alma hakkını da kaybetmiş

oluyordu. 2017 yılında yapılan düzenleme ile yasal emeklilik yaşından önce emekli olan ve tam emeklilik talebinde bulunanlar için işten elde edilen gelir tavanı yılda 6.300 Euro'ya yükselmiştir. Yeni düzenlemede tavan uygulaması kalmış ancak işten elde edilen gelir seviyeli değil sürekli gelir olarak dikkate alınmış ve iki gelirin daha esnek bir şekilde organize edilmesi sağlanmıştır. Yaşlı çalışan emeklilik gelirinin %10 gibi sabit bir kısmını almak veya geliri belirlenen tavanı aştığında bu sınırı aşan işten elde edilen gelirin %40'ının emekli maaşından çıkarılması arasında bir tercih yapmak durumundadır. Mevcut uygulamanın yaşlıların istihdamını artırmayı amaçlamasına karşın erken emekliliği teşvik eden bir yönü de bulunmaktadır (OECD, 2018a).

2007 yılında, 58 yaş ve üzerindeki işsizlerin iş arama gerekleri veya aktif bir işgücü piyasası programına katılmadan işsizlik yardımı almalarına izin veren kural kaldırılmıştır. Bu kararın alınmasında işverenlerin belirli bir yaşın üzerindeki kişileri belirtilen işsizlik ödeneği yardımına yönlendirerek uygulamayı suiistimal etmeleri etkili olmuştur. 2017 yılına kadar işsizlik ödeneği alan yaşlı (uzun süreli) işsizler uygun oldukları anda erken emekli olmak zorundaydılar. Bu yasa yaşlıların aktif olması yerine emekliliği teşvik ettiği için çalışma hayatının uzatılması hedefleri ile çelişmekteydi. Bu nedenle esnek emeklilik reformu kapsamında işsizlik maaşı alanların zorunlu erken emekliliği kaldırılmıştır (OECD, 2018a).

iv. Yaşlı İşçilerin İşe Alınması ve İstihdamına Yönelik İşveren Teşvikleri

Avrupa ayrımcılıkla mücadele kararları doğrultusunda 2006 yılında Almanya'da Genel Eşit Muamele Yasası (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG) kabul edilmiştir. Amaç ırk, etnik köken, cinsiyet, dini inançlar, engellilik, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığı önlemek ve ortadan kaldırmaktır. Ayrıca bu yasa ile Aile, Yaşlılar, Kadınlar ve Gençler Federal Bakanlığı tarafından ayrımcılığın izlenmesi, rapor edilmesi ve bireysel şikâyetlerin incelenmesi amacıyla bağımsız bir Ayrımcılıkla Mücadele Kurumu kurulmuştur. Ayrımcılıkla mücadele mevzuatı, iş ilanlarında yaş gereksinimlerinin belirlenmesine izin vermemektedir (OECD, 2012).

Almanya'da istihdamın korunmasına yönelik mevzuat diğer OECD ülkelerine göre daha katıdır. Örneğin, kıdem tazminatı ödemeleri, en az 15 yıl hizmet süresine sahip yaşlı çalışanlar için daha yüksektir. Bu uygulama, toplu işten çıkarmalarda uzun süreli yaşlı

işçilerin tutulmasını teşvik etmekle birlikte kısa süreli yaşlı işçilerin iş güvencesini azaltmaktadır.

Yaşlıların istihdamını kolaylaştırmak için 2013 yılında Federal Ekonomi Bakanlığı yaşlı işçilerin istihdamına yönelik bir rehber yayınlamıştır. Bu rehberde ücretler, iş sözleşmeleri, planlama, deneyim, başlangıç eğitimi, esneklik ihtiyacı gibi konularda fayda maliyet analizlerine ve pratik tavsiyelere yer verilerek şeffaflığı artırmak amaçlanmıştır. Hükümet özel sektörde çalışanların ücret politikası üzerinde doğrudan söz hakkına sahip değildir. Ancak bir işveren olarak hükümet ve kurumlarının ücret oluşturma süreci üzerinde etkisi vardır. Bu nedenle kamu sektöründe 2009 yılında ücret ödemesinin yaştan ziyade deneyime ve performansa dayalı olduğu bir sisteme geçilmiştir. Bu durumun özel sektör işyerleri arasında da yaygınlaştığı ve pek çok işyerinde performansa dayalı ücretlendirme sistemine geçiş yapıldığı gözlemlenmiştir (OECD, 2018a).

v. İyi Uygulamaların Yaygınlaştırılması

Geçtiğimiz on yıl içinde, işverenlerin yaşlı çalışanların sunduğu beceri ve deneyimlerden en etkin şekilde nasıl yararlanabilecekleri konusunda farkındalığı artırmak için bir dizi program başlatılmıştır. Bu programların çoğu Federal Ekonomi Bakanlığı, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Kamu İstihdam Kurumu gibi kurumlar tarafından desteklenmiş ve finanse edilmiştir. Yaşlı işçilere yönelik çalışma sorumlulukları, çalışma saatleri, çalışma ortamının ayarlanması, işyerine uyum, ileri eğitim imkânları ve yaş ayrımcılığıyla mücadele konularında iyi uygulamaların yaygınlaştırılması ve paydaşlar arasındaki bilgi akışının sağlanması amacıyla şirket bazında iyi uygulama örnekleri web siteleri aracılığıyla yayınlanmaktadır (OECD, 2018a).

vi. Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Eğitim Olanakları

Almanya Kamu İstihdam Kurumu tüm yaş gruplarındaki iş arayanlar için ileri eğitim, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunmaktadır. 2006 yılında Kamu İstihdam Kurumu tarafından düşük vasıflı işçilerin ve 45 yaş üstü işçilerin şirketlerde eğitim olanaklarından daha fazla faydalanmalarını sağlayan "Vasıfsız Personelin Kendini Geliştirme Yardımı" (WeGebAU) programı hayata geçirilmiştir. Programın amacı katılımcılarının genel istihdam

edilebilirliğini ve işletmelerin rekabet gücünü artırmaktır. Program kapsamında katılımcılar eğitim, seyahat, çocuk bakımı gibi belirli masrafların Kamu İstihdam Kurumu tarafından karşılanacağını belirten bir eğitim kuponu almaktadır. Ayrıca program süresince işsizlik yardımı ödemeleri ve düşük vasıflı çalışanlara ödenen ücret sübvansiyonları ve sosyal güvenlik prim ödemleri devam etmektedir. Program ile çalışanlara, işlerinden ayrılmak zorunda kalmadan, kısmi nitelikler edinme veya eksik mesleki niteliklerini telafi etme fırsatı verilirken işverenlere ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü eğitim masrafına katlanmaksızın yetiştirme imkânı sunulmaktadır (OECD, 2012).

2013 yılında Federal İstihdam Araştırmaları Enstitüsü (IAB) tarafından WeGebAU programının etkinliğini ölçmeye yönelik yapılan değerlendirmede katılımcıların eğitimden sonraki iki yıllık dönemde ücretli istihdam olasılığının %1 ile %2,5 puan arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların %85'i programı ve etkilerini pozitif olarak değerlendirmiştir. Yarı zamanlı çalışanların ve programa daha uzun süre katılanların programdan daha fazla verim aldıkları görülmüş olup orta ölçekli firmaların küçük ölçekli firmalara göre programa katılma konusunda daha istekli oldukları belirtilmiştir. Program genel olarak başarılı olmakla birlikte şirketler mesleki eğitim fırsatlarına daha fazla sayıda yaşlı işçiyi dâhil etmeye teşvik edilmelidir (OECD, 2018a).

Yetişkin mesleki eğitimini ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek amacıyla Almanya'da 2016 yılında işsizlik sigortası sisteminde İleri Eğitim ve Sosyal Güvenliğin Teşvikine İlişkin Kanun (Arbeitslosenversicherungsschutz-und Weiterbildungsstärkungs-gesetz) kabul edilmiştir. Yeni kanun kapsamında mesleki nitelikleri olmayan kişiler, daha ileri eğitimlere hazırlanmak için temel beceri kurslarına (okuma, yazma, bilgisayar becerileri) katılabilmektedirler. Federal İstihdam Bürosundan alınan eğitim kuponu ile 2016-2020 arasında daha ileri bir eğitime katılan katılımcılar, ara sınavı geçmek için 1.000 Avro ve final sınavını geçmek için 1.500 Avro yardım almaktadırlar. Program kapsamında eğitim maliyetlerinin %50'sinin istihdam edilen firma tarafından karşılanması şartıyla 45 yaş ve üstü düşük vasıflı çalışanların da eğitim masrafları finanse edilmektedir (OECD, 2018a).

vii. Yaşlı Çalışanlar İçin Etkili İş Arama Yardımları

Almanya Federal İstihdam Kurumu hedeflerle yönetim stratejisi kapsamında 2005 yılından beri uzun süreli işsizlere ve uzun süre işsizliğe karşı risk grubunda yer alan iş arayanlara yardım etmeye öncelik vermektedir. Bu doğrultuda 2005 yılında "50+ Perspektifi – Bölgelerdeki Yaşlı İşçiler İçin İstihdam Anlaşması" uygulaması başlatılmıştır. Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından finansa edilen ve 2005'ten 2015'e kadar süren bu program, ağırlıklı olarak düşük veya orta vasıflı ve uzun süredir işsiz olan yaşlı işçileri (50+) yeniden aktifleştirmeyi ve işgücü piyasasına entegre etmeyi amaçlamıştır. Programın bir diğer amacı ise kamuoyunda yaşlanmaya ve yaşlı işgücüne yönelik farkındalığı artırarak işverenlerin ve girişimcilerin yaşlı işgücüne karşı bakış açılarının değiştirilmesi ve dünya genelindeki iyi uygulamaların ve yenilikçi yaklaşımların tespit edilmesidir. Program kapsamında istihdam ofisleri başta olmak üzere odalar, çeşitli dernekler, sendikalar, belediyeler, eğitim kurumları, kiliseler ve sosyal hizmet sağlayıcılar gibi geniş bir yelpazedeki yerel paydaşla 77 farklı bölgesel istihdam anlaşması yapılmıştır. Program aracılığıyla koçluk, profil oluşturma, iletişim becerileri eğitimi, iş başvurusu eğitimi, staj ve ücret sübvansiyonları gibi hizmetler sunulmaktadır. Ayrıca yerel paydaşlara idari kuralları basitleştirerek bölgesel ihtiyaçları doğrultusunda programı uyarlama hakkı tanınmıştır (Aster, 2006).

2007 yılında gerçekleştirilen programın ilk aşamasının erken değerlendirmesi, program başarısının bireysel danışmanlık ve koçluk hizmetlerinin yanı sıra işverenlere yönelik proaktif erişimin üçlü bir kombinasyon şeklinde uygulanmasına dayandığını göstermiştir. Yapılan son değerlendirmelerde yerleştirme sonuçlarının, daha az danışmanlık ve daha fazla aktif işgücü piyasası programlarının kullanıldığı geleneksel yaklaşımlardan daha başarılı olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, 50+ programın başarısını sınırlandıran iki unsur bulunmaktadır. Bunlardan ilki, aktive edilen ve işe yerleştirilen işsizlerin ortalama yaşının görece daha genç olmasıdır (genellikle 51-54 yaş aralığındadır). 60 yaş ve üstü işsizlerde programın başarını oranı sadece 3'tür. İkinci olarak program, yaşlanma ile daha etkin başa çıkma konusunda farkındalık yaratma hedefini yeterince karşılamamıştır (OECD, 2018a).

Almanya'da yaşlı işsizlerin işe yerleşmelerini kolaylaştırmaya yönelik bir diğer uygulama da istihdam sübvansiyonlarıdır. İşe alım sübvansiyonları işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda 1998 yılından beri uygulanmaktadır. Mevcut durumda işverene ödenen ücret

sübvansiyonu için azami miktar işgücü maliyetlerinin %50'si ve sosyal güvenlik katkılarının % 20'sidir, maksimum ödeme süresi 12 aydır. 50+ çalışanlar için ücret sübvansiyonu ise % 50 ve 36 ay uygulanmaktadır. 55 yaşın üzerinde ve engelli çalışanlar için bu oran % 70'e kadar çıkmakta ve süre 96 aya kadar uzayabilmektedir. Çalışanın bu destekten yararlanabilmesi için son 4 yıl içinde bu firmada çalışmamış olması gerekmektedir. Ayrıca işverenin, sübvansiyonlu çalışanı, destek süresi dolduktan sonra 12 aya kadar istihdamda tutma yükümlülüğü bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar ücret sübvansiyonlarının dezavantajlı grupların desteksiz ve sürekli istihdama geçişinde pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (OECD, 2018a).

3.2. JAPONYA

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Japonya'nın nüfus görünümü ve demografik dönüşümü hakkında bilgiler verilerek işgücü piyasasında yaşlıların durumu incelenmiş, daha sonra sosyal uyum ve altyapı reformları ile işgücü piyasası ve üretkenlik reformları başlıkları altında aktif yaşlanma politikaları değerlendirilmiştir.

3.2.1. Japonya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm

Japonya 126.521.169 nüfusu ile dünyada en kalabalık on birinci, OECD ülkeleri arasında en kalabalık ikinci nüfusa sahip ülkedir. Demografik istatistikler açısından değerlendirildiğinde diğer ülkelerden oldukça farklı bir yapıdadır. Japonya'nın nüfusu azalırken aynı anda hızla yaşlanmaktadır. Japonya hem yaşlı nüfusun toplam nüfusa oranı hem de doğumda beklenen yaşam süresi açısından dünyanın en yaşlı ülkesidir. Diğer taraftan doğum oranları söz konusu olduğunda ise en düşük oranlara sahip ülkelerden biridir. Demografik değişim ve beraberinde getirdiği zorluklar ülkede en çok tartışılan konular arasındadır (Zobova, 2018).

Japonya sanayi devrimini batılı devletlere göre daha geç tamamlamış olup bu dönüşümden sonra hızlı bir nüfus artışı sürecine girmiştir. 20. yüzyılın başlarında yaklaşık 35 milyon olan toplam nüfus İkinci Dünya Savaşı sonrasında 80 milyonu aşmıştır. Yüzyılın sonunda ise nüfus artışı dramatik bir şekilde yavaşlamıştır ve 2010 yılında, 128 milyonun biraz üzerinde zirve yaparak bu tarihten sonra sürekli bir düşüş eğilimine girmiştir. 2050 yılında nüfusun 105 milyona düşeceği tahmin edilmektedir. Ayrıca son dönemde nüfusu hızlı bir yaşlanma

eğilimine girmiştir. 1950 yılında 65 yaş üstü nüfusun payı, OECD ortalaması yaklaşık % 7,7 iken, Japonya'da %5'in altındadır. 2018 yılında ise dünya rekoru kırarak %28'e yükselmiştir. 2050 yılında bu oranın %40'a ulaşacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2016).

Diğer ülkelerde olduğu gibi Japonya'da yaşanan demografik dönüşümün temel nedeni doğurganlığın azalması ve hayat standartlarında yaşanan iyileşmeye bağlı olarak yaşam süresinin uzamasıdır. Toplam doğurganlık hızı, savaş sonrası bebek patlaması döneminde binde 4,5 ile zirve yapmış, 1950'lerin başında ise keskin bir şekilde düşmüştür. 1950'lerin ortasından 1974'e kadar, yenilenme oranının yakınlarında veya hemen üzerinde dalgalanma göstermiş olup (2,00-2,16), bu dönemden sonra uzun süreli düşüş eğilimi göstermiştir. Son yıllarda küçük bir artış yaşanmış olsa da uzun yıllardır yenilenme seviyesinin altında seyretmiş olması dikkat çekicidir. Ayrıca doğurganlık oranları ikame seviyelerine dönse bile, nüfus düşüşünün yaklaşık 50-60 yıl daha devam edeceği tahmin edilmektedir (OECD, 2016).

OECD verilerine göre 2018 yılında Japonya'da doğumda beklenen yaşam süresi kadınlarda 87,3; erkeklerde 81,1; her iki cinsiyetin ortalaması ise 84,2'dir (OECD, 2020c). Doğumda beklenen yaşam süresi 1947'de 51,6 iken Savaş sonrası dönemde hızlı bir yükseliş trendi yakalayarak günümüzde hem erkekler hem de kadınlar için OECD ülkeleri arasında en yüksek seviye ulaşmıştır. 1960'lı yıllarda Amerika ve Rusya gibi ülkelerle benzer oranlara sahip olmasına karşın bugünkü istatistiklere bakıldığında bu iki ülke doğumda beklenen yaşam süresi açısından Japonya'nın oldukça gerisinde yer almaktadır. Yaşam beklentisinde böylesine hızlı bir artış, Japonya'nın doğum oranlarındaki azalmaya rağmen toplam nüfus artışını uzun yıllar sürdürmesini sağlamıştır (OECD, 2016).

İnsan refahı açısından olağanüstü bir başarı olmasına rağmen, bu tür uzun ömürlülük, düşük doğurganlıkla birlikte gerçekleştiğinde yaşlı bağımlılık oranlarında hızlı bir artışı beraberinde getirmektedir. Japonya OECD ülkeleri arasında en yüksek yaşlı bağımlılık oranlarına sahip ülkedir. 2019 yılında Japonya'da yaşlı bağımlılık oranı %47'dir (Worldbank, 2020d). Yaşlı bağımlılık oranlarının özellikle 1980'lerin başından itibaren hızlı bir şekilde arttığı gözlemlenmektedir. Birleşmiş Milletler, 2050 yılına kadar Japonya'daki

yaşlı bağımlılık oranının %60'a çıkacağını, toplam bağımlılık oranının ise %80'i aşacağını öngörmektedir (Zobova, 2018).

Tablo 11: Japonya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler

Yıl/Gösterge	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1970	104.929.251	1,28	2,04	28,8	73,3	9,96
1975	112.413.359	1,39	2,13	30,3	75,4	11,34
1980	117.816.940	0,94	1,83	32,5	77	13,2
1985	121.883.482	0,68	1,76	35	78,5	14,81
1990	124.505.240	0,43	1,65	37,3	79,4	17,03
1995	126.365.484	0,3	1,48	39,4	80,5	20,58
2000	127.524.174	0,18	1,37	41,2	81,8	24,89
2005	128.326.116	0,13	1,3	43	82,7	29,54
2010	128.542.353	0,03	1,34	44,7	83,3	35,07
2015	127.985.133	-0,09	1,41	46,4	84,4	42,66
2020	126.476.461	-0,3	1,37	48,4	85	-

Kaynak: (Worlddometer, 2020d) (Worldbank, 2020d)

3.2.2. Japonya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı

Dünyanın üçüncü büyük ekonomisi ve nüfus yaşlanmasında küresel eğilimlerin öncüsü olan Japonya'nın son deneyimleri, demografik değişimlerin işgücü piyasasını ve bireylerin ekonomik refahını nasıl etkilediğine ilişkin önemli dersler içermektedir. Japonya kadınların işgücü piyasasına katılımının düşük olmasıyla bilinmektedir. Ancak nüfusun hızlı yaşlanması, sağlık hizmetleri endüstrisinde işgücü talebini artırmış ve 2000'li yılların başından itibaren bu durum kadınların istihdam oranlarının artmasında etkili olmuştur (Kawaguchi & Mori, 2019).

Yaşlanan nüfus ve dönemin erken emeklilik politikaları nedeniyle 1990'ların ortalarından başlayarak Japonya'da çalışma çağındaki nüfusta keskin bir düşüş yaşanmıştır. Çalışma çağındaki nüfus büyüklüğü 2000-2018 yılları arasında 11 milyondan fazla azalarak 86,6 milyondan 75,5 milyona düşmüştür. Çalışma çağındaki nüfusta yaşanan hızlı düşüşe rağmen, işgücü büyüklüğü bu dönemde yaklaşık 0,6 milyon artarak 67,7'den 68,3 milyona

yükselmiştir. Bununla birlikte istihdam edilen nüfus da 64,5 milyondan 66,6 milyona yükselmiştir. İşgücündeki istikrar temelde, 25-54 yaş arasındaki kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Bu yaş grubundaki kadınlar arasında işgücüne katılım oranları 1990'lı yıllarda oldukça durağanken, 2000-2018 yılları arasında yaklaşık %12,5 artarak %66,5'ten %78,9'a yükselmiştir. Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranlarının sabit kalması ve kadınların işgücüne katılımlarının artması Japonya'nın işgücü piyasasında istikrarı sağlamıştır (Kawaguchi & Mori, 2019).

Hızla büyüyen yaşlı nüfus, sağlık hizmetleri sektöründe artan istihdamın ana itici gücü olarak görünmektedir. Sağlık hizmetlerine yönelik artan taleple başa çıkmak için hükümet sağlık sigortası sisteminde çeşitli politika reformları gerçekleştirmiştir. 2000 yılında ihtiyacı olan yaşlılara uygun fiyatlı, evde bakım hizmetleri sunan "uzun süreli bakım sigortası" sistemi hayata geçirilmiştir. Bu reformla birlikte evde bakım hizmetlerinin kullanımı hızla artarak bu alandaki işgücü talebini artırmıştır. Japonya'nın bu deneyimi, nüfus yaşlanmasının sadece işgücü arzı üzerinde değil, işgücü talebi üzerinde de etkili olabileceğini göstermektedir.

Japonya'da 1990'larda yaşanan ekonomik durgunluk dönemi boyunca toplam işsizlik oranları artmıştır. Yeni yüzyılın ilk on yıllık döneminde önemli ölçüde düşen işsizlik oranları 2008 yılında yaşanan küresel krizle birlikte 2008-2010 yıllarında yükselse de bir önceki zirve seviyesini aşan radikal bir yükselme olmamıştır. 2000 yılında %5,3 olan işsizlik oranı 2019 yılında %2,5'e düşmüştür.

Tablo 12: Japonya İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler (OECD, 2020c)

GÖSTERGELER		2000	2005	2010	2015	2019
GSYİH (ABD Doları) (milyon)		3.404.300	4.045.734	4.480.784	5.136.019	5.459.155
Kişi Başına GSYİH (ABD Doları)		26.841	31.668	34.994	40.406	43.279
İşgücü (bin kişi)	Toplam (15-64)	62.730	61.460	60.050	58.550	59.810
	Genç (15-24)	7.610	6.340	5.530	5.250	6.030
	Yaşlı (55-64)	10.930	12.400	12.780	11.660	11.880
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam (15-64)	72,5	72,6	74,0	75,9	79,5
	Genç (15-24)	47,0	44,8	43,1	43,0	49,2
	Yaşlı (55-64)	66,5	66,6	68,7	72,2	77,9
İşsizlik Oranı (%)	Toplam (15-64)	5,3	4,6	5,3	3,5	2,5
	Genç (15-24)	9,2	8,6	9,2	5,5	3,7
	Yaşlı (55-64)	5,6	4,1	5,0	3,1	2,0
İstihdam Oranı (%)	Toplam (15-64)	68,9	69,3	70,1	73,3	77,6
	Genç (15-24)	42,7	40,9	39,2	40,7	47,4
	Yaşlı (55-64)	62,8	63,9	65,2	70,0	76,3

Japonya'da son 60-64 yaş grubundaki bireylerin işgücü piyasasına katılımında son yıllarda bir artış gözlenmiştir. 2006 yılından başlayarak, hükümet yasal olarak işverenlerin, 60 yaşın üzerindeki işçilere emeklilik başlangıç yaşına ulaşana kadar sürekli istihdam sağlamalarını zorunlu kılmıştır. Yapılan araştırmalarda 2006 yılında çıkarılan bu zorunlu istihdam yasasının özellikle 60'lı yaşların başındaki erkeklerin istihdamını artırdığı görülmüştür. 55-64 yaş grubunda ise erkeklerin görece yüksek olan işgücü piyasasına katılım oranları son on yıllık dönemde istikrarını sürdürmüştür. Diğer taraftan bu yaş grubu için de kadın istihdamında önemli artışlar yaşanmıştır (Oshio vd., 2018). OECD verilerine göre 55-64 yaş arası kadınların işgücüne katılım oranları 2009 yılında %53,5'ten 2018 yılında %65,7'ye yükselmiştir (OECD, 2019e).

Son yıllarda, yaşlı işçiler arasındaki işsizlik oranları da önemli ölçüde düşmüştür. 2000 yılında 60-64 yaş aralığındaki erkeklerin işsizlik oranları %10,4 ile OECD ülkeleri arasındaki en yüksek oran olmuştur. Söz konusu nispeten yüksek işsizlik oranı, zorunlu emeklilik sözleşmeleri nedeniyle çoğu işçinin 60 yaşında işyerinden ayrılmasından kaynaklanmıştır. Bununla birlikte, yaşlı erkek işçilerin işsizlik oranı 2001 yılından bu yana önemli ölçüde azalmış ve 2018'de % 2,9'a düşmüştür. Bu durumun 2001'den itibaren başlayan ve emeklilik yaşının kademeli olarak 60'tan 65'e yükselten sosyal güvenlik

reformlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu emeklilik reformu, yaşlı çalışanların emeklilik seçeneklerini azaltmış, iş arama çabalarını arttırmış ve firmalara yaşlı işçiler için iş yaratma konusunda güçlü teşvikler sağlamıştır. 55-64 yaş grubu genel işsizlik oranları genel trend ile uyumlu şekilde azalma eğilimi göstermiştir. 2000 yılında %5,6'dan 2019 yılında 2,0'a düşmüştür (Oshio vd., 2018).

Tablo 13: Japonya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücü Katılım Oranları										
Erkekler										
15-64	84,8	84,8	84,4	84,3	84,6	84,9	85,0	85,4	85,5	86,2
55-59	84,4	83,9	83,1	82,9	83,5	84,8	85,6	86,4	87,5	88,5
60-64	76,3	76,0	75,6	75,6	76,0	77,6	78,9	80,0	81,7	83,5
65+	29,4	28,8	28,4	28,7	29,5	30,2	31,1	31,7	32,5	33,9
Kadınlar										
15-64	62,9	63,2	63,0	63,4	65,0	66,0	66,7	68,1	69,4	71,3
55-59	53,5	53,9	53,7	54,0	55,8	57,5	59,2	61,0	63,3	65,7
60-64	44,6	45,7	45,8	46,0	47,4	48,7	50,6	52,0	54,9	58,1
65+	13,1	13,3	13,2	13,4	13,8	14,5	15,3	16,0	16,5	17,6
İşsizlik Oranları										
Erkekler										
15-64	5,5	5,6	5,0	4,7	4,5	4,0	3,7	3,4	3,0	2,7
55-59	5,4	6,1	5,3	4,9	4,4	3,8	3,7	3,4	2,8	2,5
60-64	6,3	7,1	6,2	5,7	4,9	4,3	4,2	4,0	3,2	2,9
65+	3,3	3,0	2,9	2,9	3,0	2,8	2,6	2,5	2,2	2,1
Kadınlar										
15-64	5,0	4,8	4,4	4,3	3,9	3,5	3,3	3,1	2,8	2,4
55-59	3,4	3,3	3,1	3,0	2,8	2,5	2,3	2,3	2,2	2,0
60-64	3,8	3,5	3,4	3,3	3,0	2,2	2,3	2,3	2,3	2,2
65+	1,4	0,9	0,9	1,3	1,2	1,5	1,0	1,3	1,2	0,8

Kaynak:(OECD, 2019e)

3.2.3. Japonya'da Aktif Yaşlanma Politikaları

Japonya oldukça geleneksel bir aile yapısına sahiptir. Yaşlıların bakımı genellikle en büyük erkek evlat ve onun ailesi tarafından üstlenilir ve erkek evladın eşi informel olarak bakım hizmetlerini yürütür. Ancak hızlı sanayileşme ve kentleşme, geleneksel aile yapısının

bozulması, kadınların işgücü piyasasına aktif katılımı ve demografik yapıdaki dönüşüm kayıt dışı bakım hizmetlerinin sürdürülebilirliğini azaltmıştır. Artan yaşlı nüfusun genel refahını sağlamak, gayri resmi bakım hizmetlerini desteklemek için tamamlayıcı ve bağımsız politika ve programlara ihtiyaç duyulmuştur (Sigurðsson, 2017). Bu nedenle Japon hükümeti tarafından 1995 yılında "Yaşlanan Toplum için Önlemler Hakkında Temel Yasa" kabul edilmiştir. Söz konusu yasa ile temel hedefler belirlenmiş bu hedeflere ilişkin ulusal parlamentoya yıllık raporlar sunulması sağlanmış ve Başbakan başkanlığında toplanan bir 'Yaşlı Toplum Politikası Konseyi' oluşturmuştur. Belirlenen ilkeler doğrultusunda yaşlı nüfusun bağımsızlığına, katılımına ve seçimlerine vurgu yapılarak sağlık, refah, istihdam, sosyal katılım, aktif yaşlanma ve yaşam alanları ile ilgili özel tedbirleri içeren pek çok politika ve program formüle edilmiş, uygulanmış, gözden geçirilmiş ve reformlar yapılmıştır (Yong vd., 2015).

3.2.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları

Sosyal entegrasyonun yaşlı bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerindeki olumlu etkileri bilinmektedir. Japon hükümeti de yaşlı refahının kilit belirleyicisi olarak sosyal katılıma özellikle önem vermiştir. 2001 yılında Japonya Bakanlar Kurulu tarafından yaşlıların toplumsal hayata aktif katılımını ve genç kuşaklarla etkileşimini garanti altına almak amacıyla 'Yaşlanan Toplum için Önlemlere İlişkin Genel İlkeler' programı başlatmıştır. Programın temel hedefi yaşlıların güvenlik duygusu içinde değerli bir yaşam sürdürebildiği sosyal ortamların oluşturulmasıdır. Japonya örneğinde sosyal uyum çoğunlukla yaşlıların gönüllü işlere katılımını teşviki şeklinde uygulanmaktadır (Yong vd., 2015). Aktif yaşlanma ve sosyal uyum kapsamında uygulanan program ve politikaların bazıları aşağıda özetlenmiştir.

i. Yaşsız Yaşam Ödülleri

Yaşa bakılmaksızın, tatmin edici hayatlar yaşayabilmenin önemini vurgulamak amacıyla Japonya Bakanlar Kurulu tarafından yerel topluluklara olağanüstü katkılar yapan 65 yaş üstü bireylere her yıl 'yaşsız yaşam' ödülü verilmektedir. Bu ödüllerin temel amacı aktif yaşlanma konusunda örnek kişileri topluma tanıtmak ve genç nesillerin ileri yaşlarda sosyal

olarak aktif olmanın önemini anlamalarını sağlamaktır. Örneğin 2011 yılında ödül verilen 60 kişiden biri 92 yaşında bir vücut geliştirme eğitmenidir.

ii. Eğitim Destek Sistemi

2008 yılında, Eğitim, Kültür, Spor, Bilim ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yaşlıların öğretmen olarak görev yaparak bilgi becerilerini genç nesillere aktardığı 'Eğitim Destek Sistemi' projesi başlatılmıştır. Proje kapsamında yerel eğitim kurumlarıyla işbirliği yapılmakta ve 'vatandaş rehberi' olarak adlandırılan yaşlı bireylerin müze, kütüphane ve tarihi mekânlarda gönüllü olarak çalıştıkları programlar düzenlenmektedir.

iii. Kıdemli Gönüllüler Programı

Söz konusu proje Japonya Uluslararası İşbirliği Ajansı (JICA) tarafından finanse edilmektedir. Program kapsamında alanında uzman yaşlı bireyler tecrübelerini paylaşmak üzere yurt dışına gönüllü olarak gönderilmektedirler. 40-69 yaş aralığındaki gönüllüler genellikle gelişmekte olan ülkelerde 1 ya da 2 yıl süren kalkınma projelerinde görevlendirilmektedirler. Okul yönetimi, Japonca öğretimi, makine kullanımı ya da tarım gibi çok çeşitli alanlarda düzenlenen programlara şimdiye kadar 60'tan fazla ülkede 4.500'den fazla gönüllü katılmıştır.

iv. Yaşlı Vatandaş Kulüpleri (Rojin Clubs)

Aslında bu kulüplerin kuruluş tarihleri oldukça eskidir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında toplumsal hayatın yeniden inşasına destek olmak amacıyla kurulan Kulüpler 1963 yılından itibaren Yaşlıların Refahı Yasası kapsamında kamu sübvansiyonları almaktadır. 2000 yılında yapılan reform sonrasında ise yaşlıların aktif sosyal katılımı açısından kilit bir öneme sahip olmuşlardır. Kulüplerde iki tür aktivite düzenlenmektedir. Bunlardan birincisi üyelerin refah düzeyini artırmaya yönelik yürüyüş, dans, yüzme gibi fiziksel aktiviteler veya resim, müzik, satranç gibi hobi programlarıdır. İkinci tür programlar ise anaokullarını ziyaret, sosyal hizmet merkezlerinde eğitmenlik, gönüllü park ve bahçe temizliği gibi sosyal etkileşimi artırmaya yönelik faaliyetlerdir. Mart 2010 itibariyle Japonya genelinde 117.065 kulüp ve yedi milyondan fazla üye bulunmaktadır.

v. Japonya İkinci Yaşam Derneği (JASS)

Söz konusu dernek, emekli bireylerin dış dünyayla bağlantıda kalmalarına yardımcı olmak için 1988'de bir grup özel şirket tarafından kurulmuştur. Derneğin, Mart 2011 itibarıyla Toyota, Fujitsu ve Asahi Beer gibi firmaların da aralarında bulunduğu 94 üyesi bulunmaktadır. Dernek, JASS üyesi şirketlerden emekli olanlar için fiziksel egzersiz, yemek pişirme ve hafta sonu gezileri gibi sosyal etkinlikler düzenlemektedir.

vi. Yerinde Yaşlanma, Konut ve Ulaşım Politikaları

Yaş almış Japonların kurumsal yaşam merkezlerine geçmek yerine tanıdıkları ve bildikleri bir ortamda yaşamaya devam edebilmelerini sağlamak için, Japon hükümeti yaşlı bireylere yönelik çeşitli konut ve ulaşım politikaları oluşturmuş ve uygulamıştır. 1985 yılında İnşaat Bakanlığı tarafından 'Yaşlılar için Konut Planı' hazırlanmıştır. Bu politika çerçevesinde yerel yönetimlerin yaşlı bireyler için bir emlak planı oluşturması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca hem dul yaşlılar hem de yaşlı çiftler için üst düzey konut inşaatını desteklemek amacıyla 'Gümüş Konut' projesi başlatılmıştır. Gümüş Konut programı kapsamında eşik basamaklarının kaldırılması, tırabzanların montajı, tekerlekli sandalye için geniş alanların oluşturulması gibi üst düzey engelsiz yaşam önlemlerini içeren projelere sübvansiyon sağlanmıştır. İleri yaştaki Japonların engelsiz ve evrensel standartlarda ulaşım hizmetlerinden faydalanabilmeleri için 2000 yılında 'Ulaşıma Erişilebilirliği Geliştirme Kanunu' yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile yaşlı Japonların engelsiz güvenli şekilde ulaşım hizmetlerinden faydalanmaları amacıyla demiryolu ve toplu taşıma işletmecilerinin yolcu tesislerinde ve binek araçlarında gerekli önlemleri almalarını sağlayacak yasal zemin oluşturulmuştur (Yong vd., 2015).

3.2.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları

Japonya işgücü piyasasına giriş ve çıkışın yaş ve cinsiyete göre 2017 düzeyinde sabit kaldığı bir senaryoda, işgücünün 2030 yılına kadar 4,5 milyon, 2050'ye kadar 16,1 milyon (%24) daralacağı tahmin edilmektedir. Yaşlılara yönelik sosyal güvenlik harcamalarındaki artış ve ekonomik büyümedeki yavaşlama 2018 yılında GSYH'nin %226'sına ulaşan kamu borçlarının sürdürülebilirliği üzerindeki baskıyı artırmaktadır. İstihdamın önündeki

engellerin kaldırılması, Japonya'nın mali zorlukları aşmasına yardımcı olacaktır. Özellikle yaşlıların ve kadınların istihdamındaki artış istihdamın sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. 55-74 yaş aralığında işgücü piyasasından çıkış oranlarının her beş yıllık yaş gurubu için %10 azaldığı bir gecikmeli emeklilik senaryosuna göre 2050 yılında bu oranların sabit kaldığı duruma göre işgücünün %7 artacağı hesaplanmıştır (Jones vd., 2019).

Japonya'da işe yerleştirme, aktif ve pasif işgücü piyasası programları gibi temel kamu istihdam hizmetleri Sağlık, İstihdam ve Refah Bakanlığına bağlı Kamu İstihdam Bürosu tarafından yürütülmektedir. Kamu İstihdam Bürosu dışında yalnızca yaşlı ve engelli bireylerin işgücü piyasasına entegrasyonuna yönelik işlemlerin yürütülmesi için ise 2003 yılında Yaşlı, Engelli ve İş Arayan İstihdam Kurumu (JEED) kurulmuştur. Bu Kurumun ilk kuruluş amacı engellilere yönelik istihdam hizmetleri sunmaktır. Ancak 2003 yılında yaşlılar için de hizmet vermeye başlamıştır. 2011 yılında ise Sağlık, İstihdam ve Refah Bakanlığı bünyesindeki İnsan Kaynakları Bürosu'nun görevlerinden bir kısmını bünyesinde toplayarak faaliyetlerine devam etmiştir.

i. Emeklilik Sonrası Çalışma ve Yeniden İstihdam Politikaları

Japonya'da firmalar tarafından belirlenen zorunlu emeklilik yaşı 60 olmasına karşın emekliliğe uygunluk yaşı 65'tir. 2006 yılında 'Yaşlılar için İstihdam' yasası revize edilerek 60-64 yaş grubundaki işçilerin düzenli bir gelir kaynağına sahip olmaları sağlanmıştır. Yapılan düzenleme ile şirketlerin zorunlu emeklilik yaşına gelmiş işçileri emekliliğe hak kazanana kadar istihdamda tutmaları zorunlu hale getirilmiştir. Zorunlu emeklilik sonrası çalışmanın koşulları işveren ve çalışan arasında düzenlenecek yeni sözleşme ile belirlenmektedir. Bu durum işçilerin daha önceki çalışma koşullarına göre daha güvencesiz ve düzensiz sözleşmelerle çalıştırılma riski oluşmaktadır. Buna rağmen 2012 yılında hükümet tarafından yapılan bir araştırmada zorunlu emeklilik yaşına ulaşan işçilerin % 75'inin çalışmaya devam etmek istediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca çalışmaya devam edenler, prim ödeyerek ve daha düşük emekli maaşı alarak emeklilik sistemi üzerindeki yükün hafifletilmesine katkıda bulunmaktadırlar (Jones vd., 2019).

ii. İşverenlere Yönelik Teşvikler

Yaşlı çalışanların yeniden istihdam edilmeleri için toplu istihdam fırsatlarının oluşturulması teşvik edilmektedir. Örneğin, 45 yaş ve üstü üç veya daha fazla kişiden oluşan bir grubun ortak bir iş kurarak orta yaşlı veya daha yaşlı işçiler istihdam etmeyi taahhüt etmesi halinde, kuruluş masraflarının bir kısmı hükümet desteği ile karşılanmaktadır (Yong vd., 2015).

Yeni iş kategorileri oluşturan, yaşlı işçilerin istihdamı için çalışma koşullarını iyileştiren, istihdam güvenliği önlemlerini arttırmak için bilgi ve danışmanlık sağlayan şirketlere uygulama maliyetleri ve elde edilen başarılarla orantılı olarak hibe desteği verilmektedir. Personel yönetim sistemlerinde yaşlı çalışanların mesleki yeterliklerinin geliştirilmesi, ücret, sosyal güvenlik ve emeklilik konularında revizyona ihtiyaç duyan şirketlere Japonya Yaşlı, Engelli ve İş Arayan İstihdam Kurumu (JEED) tarafından rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlanmaktadır. Firmalardan gelen talep üzerine yaşlı istihdamı konusunda uzman danışmanlar, problem çözme prosedürleri ve yöntemleri de dahil olmak üzere yaşlı istihdamına yönelik sorunların netleştirilmesi ve çözümü konusunda danışmanlık vermektedirler. Ayrıca Kurum tarafından hem işverenlerin hem de halkın yaşlı işçilerin istihdamı konusunda farkındalığını artırmak için çeşitli kamuoyu bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir (Yong vd., 2015).

iii. Emeklilik Sisteminin Yeniden Düzenlenmesi

Japonya'da resmi emeklilik yaşı kademeli olarak yükseltilmiştir. Emeklilik yaşı 2013'te 61'e, 2016'da 62'ye çıkarılmış olup 2025'e kadar 65'e yükseltilmesi beklenmektedir (Sigurðsson, 2017). Ortalama sağlıklı yaşam süresinin erkekler için 72,1; kadınlar için 74,8 olduğu göz önünde bulundurulduğunda yapılan yükseltmenin yeterli olmadığına dair eleştiriler yapılmaktadır. Japonya'da emeklilik yaşının 70'e çıkarılması veya tamamen kaldırılmasına yönelik tartışmalar devam etmektedir. Zorunlu emeklilik yaşının kaldırılması OECD tavsiye kararlarında yaşlı istihdamının artırılması ve aktif yaşlanmanın desteklenmesi açısından en makul çözüm olarak önerilmektedir. Ancak günümüzde Japonya'da henüz emeklilik yaşının kaldırılmasına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır (Jones vd., 2019).

Zorunlu emekliliğin kaldırılması veya emeklilik yaşının yükseltilmesi kıdeme dayalı ücret politikası uygulayan firmalarda işgücü maliyetlerini artırmaktadır. Finansal maliyetlerin orta ve küçük ölçekli şirketler için özellikle ağır olduğu göz önünde bulundurulduğunda, zorunlu emekliliği kaldırarak sürekli bir istihdam politikası benimseyen Kobilere Japon hükümeti tarafından sübvansiyonlar sağlanmaktadır (Yong vd., 2015).

iv. Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri

Hâlihazırda emekli olmuş ancak üretken kalmak için hafif işlerde çalışmaya devam etmek isteyen yaşlı Japonlar için Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri (GİKM) aracılığıyla toplum yararına kısa süreli geçici işler sağlanmaktadır. Söz konusu merkezler üyelik esasına göre çalışmakta olup kamu yararına faaliyet gösteren özel şirketlerdir. Bölgesel faaliyet gösteren ve 60 yaş üstü bireylere hizmet sunan bu merkezlerin öncelikli görevi yaşlı işçileri uygun işverenlerle eşleştirmek ve yaşlı işçilerin istihdamını kolaylaştırmak amacıyla eğitim öğretim programları sunmaktır. İlk kez 1974 yılında Tokyo'da kurulan GİKM'ler, Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı tarafından fonlanmaktadır. Ayrıca merkezlere, yerel yönetimler tarafından bakım personeli, ekipman ve idari harcama desteği verilmektedir. 1986'da Yaşlıların İstihdamının Dengelenmesi Hakkında Kanun'da yapılan değişiklikle Merkezler ülke çapında yaygınlaştırılmıştır. Günümüzde Japonya'da iki bine yakın GİKM faaliyet göstermektedir. Merkezlerde yapılan işler birkaç kategoriden oluşmaktadır. Bunlar park bahçe temizliği, poster asma, diğer altyapı temizlik işleri gibi dışarıda sürdürülen aktiviteler veya okul, otopark, toplum merkezi yönetimi işlerine destek olunması gibi idari işlerden oluşmaktadır. Üyeler Merkezden yaptıkları işin içeriğine ve harcadıkları saat sayısına göre hesaplanan bir finansal ödeme almaktadırlar. Elde edilen bu kazanç gelir testine dahil edilmemekte ve herhangi bir emeklilik ceza kesintisine uğramamaktadır (Yong vd., 2015).

v. İyi Uygulamaların Yaygınlaştırılması

Yaşlı çalışanların diğer çalışanlarla eşit fırsatlara sahip olduğu çalışma ortamlarının oluşturulması için şirketlerin personel yönetim sistemlerini ve sağlık yönetimlerini yeniden düzenleyerek çalışma ortamını iyileştirmeleri gerekmektedir. İşverenlerin yaşlılara yönelik istihdam güvenliği konusundaki iyi uygulamaları yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için her yıl Ekim ayında Yaşlı İstihdam Geliştirme Forumu düzenlenerek, firmaların bilgi alışverişi

yapması sağlanmaktadır. Ayrıca bu Forumda o yıl seçilen firmalara Japonya Yaşlı, Engelli ve İş Arayan İstihdam Kurumu (JEED) tarafından ödül verilmektedir. Yaşlanan bir toplumda hayat boyu istihdam politikalarının milli bir mesele olarak görülmesi ve buna yönelik tedbirler alınması önem arz etmektedir (JEED, 2020).

vi. Yaşlılara Yönelik İşe Yerleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Japonya'da Kamu İstihdam Bürosu (PESO) tarafından iş arayanların ihtiyaç duydukları nitelikleri kazanarak istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla 'Merhaba İş Ofisleri' kurulmuştur. Bu ofislerde 55 yaş ve üzeri iş arayanların mesleki hayatlarını yeniden planlamak ve istihdamlarını sağlamak amacıyla özel danışmanlık, rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleri sunulmaktadır. İhtiyaç duyulduğunda kariyerin yeniden planlanması kapsamında iş arayanlar mesleki eğitim kurslarına yönlendirilmektedirler. Yaşlı işçilerin genellikle gençlerin ilgi göstermediği düşük vasıflı işlerde çalışmak istemeleri, bazı yaşlıların yeni işlere karşı gösterdikleri olumsuz tutum, istihdama ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklanan engeller danışmanların sıklıkla karşılaştıkları zorluklar arasında yer almaktadır (Jones vd., 2019).

3.3. İTALYA

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle İtalya'nın nüfus görünümü ve demografik dönüşümü hakkında bilgiler verilerek işgücü piyasasında yaşlıların durumu incelenmiş, daha sonra sosyal uyum ve altyapı reformları ile işgücü piyasası ve üretkenlik reformları başlıkları altında aktif yaşlanma politikaları değerlendirilmiştir.

3.3.1. İtalya Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm

İtalya, nüfus açısından Avrupa'nın dördüncü büyük ülkesidir ve 2020 itibariyle 60.461.826 kişi nüfusa sahiptir. Demografik açıdan yaş dağılımı ve yaşam beklentisi diğer AB ülkelerinden oldukça farklı özelliklere sahiptir. Son 40 yıllık dönemde diğer büyük AB ülkeleri (Fransa, Almanya, İngiltere) ile kıyaslandığında en az nüfus artışı yaşanan ülkedir. Uzun yıllardır azalma eğilimi gösteren nüfus artış hızı son 3 yıldır negatif ölçülmektedir (Hipple & Hammond, 2016). Söz konusu eğilimin devam etmesi halinde nüfusun 2030

yılında 59,0 milyona, 2050 yılında ise 54,3 milyona düşmesi beklenmektedir (Worlddometer, 2020c).

İtalya hem yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı hem de doğumda beklenen yaşam süresi bakımından Avrupa'nın en yaşlı ülkesidir. 65 yaş üstü bireylerin toplam nüfusa oranı 1970 yılında %10,89 iken 2020 yılında %23,1'e yükselmiştir (OECD, 2020a). 2030 yılında bu oranın %27,9 olacağı ve yaklaşık her 3 kişiden birinin 65 yaşlı olacağı tahmin edilmektedir (Parant, 1990). İtalya'daki en dikkate değer değişimlerden biri de 80 yaş ve üzeri yaşlıların toplam nüfusa oranında meydana gelmiştir. 1980 yılında 80+ yaş grubunun toplam nüfusa oranı %2,2 iken 2015 yılında üç katından fazla artarak %6,7'ye yükselmiştir (Hipple & Hammond, 2016).

Doğumda beklenen yaşam süresi her iki cinsiyet için de son elli yılda on yaştan fazla artmıştır. 1970 yılında erkeklerde 69,2, kadınlarda 75,3 iken, 2020'de erkekler için 81,9, kadınlar için 86,0 olarak hesaplanmıştır. Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte ortanca yaş da yıllar içinde yükselmiştir. Yine son elli yıllık döneme bakıldığında İtalya'da 1970 yılında 32,8 olan medyan yaş 2020 yılında 47,3'e çıkmış olup nüfus projeksiyonlarında 2050 yılında 53,6'ya yükseleceği tahmin edilmektedir (Worlddometer, 2020c).

Demografik dönüşümün diğer bir göstergesi olarak doğum oranlarındaki azalma İtalya nüfusunun yaşlanmasında önemli bir etken olmuştur. 1975 yılından beri nüfusun kendini yenilemesi için gerekli olan 2,1 oranının altında yer alan kadın başına doğurganlık oranı 2020 yılında 1,33'tür.

1950 yılından beri sürekli azalma eğiliminde olan ölüm oranları ve artan yaşam süresinin ortak sonucu olarak İtalya, Avrupa'nın en yüksek yaşlı bağımlılık oranlarına sahiptir. 1950 yılında OECD ortalaması 13,9 iken İtalya'da yaşlı bağımlılık oranları %14,3 ile ortalamaya oldukça yakındır. 2015 yılında ise OECD ortalaması %27,9 iken İtalya'nın yaşlı bağımlılık oranı %37,8'dir. Bu oranın 2050 yılında %72,4'e çıkacağı tahmin edilmektedir (OECD, 2017).

Tablo 14: İtalya'da Nüfus ve Demografik Göstergeler

Yıl/Gösterge	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1970	53.518.969	0,70	2,5	32,8	72,2	17,3
1975	55.265.284	0,64	2,32	33,3	73,6	19,1
1980	56.349.349	0,39	1,89	34,1	74,9	20,6
1985	56.936.774	0,21	1,52	35,5	76,4	19,4
1990	57.048.236	0,04	1,35	37	77,5	21,6
1995	57.174.408	0,04	1,27	38,7	78,8	24,2
2000	56.692.178	-0,17	1,22	40,3	80,3	27,1
2005	58.281.212	0,55	1,31	41,9	81,5	29,7
2010	59.325.229	0,36	1,44	43,5	82,4	31,1
2015	60.578.494	0,42	1,42	45,4	83,3	37,8
2020	60.461.826	-0,15	1,33	47,3	84	-

Kaynak: (Worldbank, 2020c) (Worlddometer, 2020c)

3.3.2. İtalya'da İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı

Son 20 yılda, İtalyan ekonomisi sırasıyla 2001-2003, 2008-2009 ve 2011-2013 yıllarında devam eden üç büyük durgunluk dönemi geçirmiştir. Ekonomi 2001 krizinden sonra büyük ölçüde toparlanmış olsa da, 2008'den 2013'e kadar süren çift dipli durgunluk, İtalya'nın işgücü piyasası performansını güçlü bir şekilde zayıflatmış ve 2014 yılına kadar endişe verici derecede yüksek işsizlik seviyelerine yol açmıştır. 2014 yılından itibaren ekonominin genelinde ılımlı bir toparlanma dönemi başlamış olmasına rağmen işsizlik oranları ve özellikle genç işsizliği kriz öncesi dönemin oldukça üzerinde seyretmektedir. Bununla birlikte yaşlı işçilerin (55-64) ve kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarında iyileşmeler yaşanmıştır (Marino & Nunziata, 2017).

Tablo 15: İtalya'da İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler

GÖSTERGELER		2000	2005	2010	2015	2019
GSYİH (ABD Doları) (milyon)		1.542.138	1.746.658	2.085.496	2.241.524	2.649.820
Kişi Başına GSYİH (ABD Doları)		27.083	30.016	34.857	36.909	43.889
İşgücü (bin kişi)	Toplam (15-64)	23.384	23.933	24.203	24.997	25.254
	Genç (15-24)	2.693	2.016	1.680	1.155	1.531
	Yaşlı (55-64)	1.960	2.276	2.793	3.905	4.739
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam (15-64)	60,3	62,4	62,0	64,0	65,7
	Genç (15-24)	39,5	33,6	28,1	26,2	26,1
	Yaşlı (55-64)	29,0	32,5	37,9	51,1	57,4
İşsizlik Oranı (%)	Toplam (15-64)	10,6	7,8	8,5	12,1	10,2
	Genç (15-24)	29,7	24,1	27,9	40,3	29,2
	Yaşlı (55-64)	4,5	3,5	3,6	5,5	5,4
İstihdam Oranı (%)	Toplam (15-64)	53,9	57,5	56,8	56,3	59,0
	Genç (15-24)	27,8	25,5	20,2	15,6	18,5
	Yaşlı (55-64)	27,7	31,4	36,5	48,2	54,3

Kaynak: (OECD, 2020c)

İtalya'nın toplam GSYH ve kişi başına düşen GSYH göstergelerindeki son 20 yılda anlamlı artışlar meydana gelirken bu durumun işgücü piyasalarına yansıması kısıtlı olmuştur. Son 20 yıllık dönemde OECD verilerine göre toplam işgücü kriz yıllarındaki azalma ve sonraki dönemdeki toparlanma ile birlikte yalnızca 2.366,7 milyon artış göstermiştir. İstihdam oranlarında ise kademeli olarak yaklaşık %5'lik bir artış yaşanmıştır (Marino & Nunziata, 2017).

İtalya'da işgücü piyasası yaş grupları arasında belirgin farklılıklar ile karakterize edilmektedir. Genç bireyler yüksek işsizlik ve düşük katılım oranları ile karşı karşıyayken, yaşlı bireylerin katılım ve istihdam seviyelerinde artış gözlenmektedir. İtalya'da devam eden yapısal sorunlardan bir diğeri de bölgesel farklılıklardır. Kuzey bölgesi daha dinamik bir yapıya sahipken Güney bölgesi daha durgundur. Söz konusu yapısal sorunlar ekonominin genelinde devam eden ılımlı toparlanmayı sınırlandırmaktadır (Marino & Nunziata, 2017).

Toplam işgücüne katılım oranlarında 2000 yılından beri %5'lik bir artış yaşanmış olup değişimin çoğu yaşlı ve genç bireyler arasında yoğunlaşmıştır. Yaşlı bireylerin (55-64) işgücüne katılım oranı 2000'li yılların başından bu yana %25'ten fazla artarak %29,0'dan %57,4'e yükselmiştir. Bu durum pek çok ülkede olduğu gibi asgari emeklilik yaşını artıran

emeklilik sistemi reformlarının bir sonucu olarak yorumlanmaktadır. Diğer taraftan yaşlı işçilerin daha yüksek katılımının, genç (15-24 yaş) bireylerin işgücü katılımına düşüş olarak yansıdığı düşünülmektedir. Gençlerin işgücüne katılım oranları 2000 yılındaki seviyesinden 13 puan daha düşüktür (Marino & Nunziata, 2017).

Yukarıda belirtildiği üzere işsizlik oranları hala kriz öncesi dönemin üzerinde seyretmektedir. 2011-2013 döneminde yaşanan kriz sonrasında işsizlik yaklaşık %13 ile zirve noktasına ulaşmış bu tarihten sonra ise azalma eğilimine girmiştir. Krizden en çok etkilenen yaş grubu gençler olmuştur. Buna karşılık, yaşlı bireylerin işsizlik oranı bu süreçte daha istikrarlı bir seyir izlemiştir. (Marino & Nunziata, 2017). Tablo 16'da İtalya'da son 10 yıllık dönemde yaş grupları ve cinsiyete göre yaşlıların işgücüne katılım ve işsizlik oranlarına ilişkin veriler özetlenmiştir.

Tablo 16: İtalya'da Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücü Katılım Oranları										
Erkekler										
15-64	73,5	73,1	72,8	73,7	73,3	73,6	74,1	74,8	75,0	75,1
55-59	66,0	68,3	70,7	74,2	75,5	77,5	78,6	80,0	80,1	81,6
60-64	30,1	30,7	30,7	32,6	36,6	41,3	46,2	49,8	52,1	53,5
65+	5,8	5,7	5,7	6,1	6,2	6,5	6,6	6,7	7,3	7,7
Kadınlar										
15-64	51,1	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2
55-59	39,5	41,7	45,0	48,4	49,9	51,1	51,6	53,2	55,9	57,2
60-64	12,1	12,2	13,0	15,8	18,7	24,4	26,4	28,9	31,7	33,5
65+	1,3	1,3	1,4	1i4	1,5	1,6	1,7	1,9	2,2	2,6
İşsizlik Oranları										
Erkekler										
15-64	6,8	7,6	7,7	10,0	11,7	12,1	11,6	11,1	10,6	10,0
55-59	4,0	4,0	4,6	5,8	7,0	6,7	6,7	6,5	6,9	6,9
60-64	3,3	3,6	4,4	6,2	6,2	5,2	5,8	6,2	5,2	5,3
65+	0,7	1,1	1,0	1,3	1,6	1,3	1,5	1,5	1,5	1,9
Kadınlar										
15-64	9,3	9,7	9,6	11,9	13,2	13,9	12,8	12,9	12,5	11,9
55-59	3,0	3,0	2,6	4,4	4,5	5,0	4,8	5,3	5,6	5,4
60-64	2,2	2,8	2,8	3,4	3,2	3,2	3,1	3,6	3,8	3,8
65+	2,3	1,2	1,3	3,5	2,1	1,4	2,7	3,1	2,7	2,7

Kaynak:(OECD, 2019e)

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde hem kadınlarda hem de erkeklerde yaşlıların işgücüne katılım oranlarında anlamlı artışlar yaşanırken işsizlik oranlarının görece sabit kaldığı görülmektedir. 55-59 yaş grubunda işgücüne katılım oranları son on yıllık dönemde erkeklerde 15 puandan artarak % 66'dan % 81'e, kadınlarda ise % 39,5'ten %57,2'ye yükselmiştir. 60-64 yaş grubunda söz konusu oran aynı dönemde her iki cinsiyet için de 20 puandan fazla artarak erkeklerde %30,1'den %53'e; kadınlarda ise %12,1'den %33,5'e yükselmiştir.

3.3.3. İtalya Aktif Yaşlanma Politikaları

2013 yılında İtalya Sağlık Bakanlığı verilerine göre 65 yaş üstü bireylerin ortalama yaşam süreleri 20 yıl iken ortalama sağlıklı ömürleri 5 yıl olarak belirlenmiştir. Ayrıca 55-59 yaş arası bireylerin yarısından fazlası en az bir kronik hastalığa sahip olmakla birlikte 75 yaş üstü yaşlılarda bu oran %80'e çıkmaktadır. Yaşam süresinin uzunluğuna karşın sağlıklı geçirilen yaşam süresinin görece az olması aktif yaşlanma ve sağlıklı yaşamın öncelikli politika alanları olarak belirlenmesinde etkili olmuştur. İtalya, Avrupa yaşlanma stratejileri temelinde, yaşlıların kırılganlığı ve işlevsel düşüşüyle mücadele için yenilikçi projelerin denenmesini amaçlayan "Aktif ve Sağlıklı Yaşlanmada Avrupa Yenilik Ortaklığı" platformunda yer almaktadır.

Diğer AB üyeleri gibi İtalya da 2002 yılında kabul edilen Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı ve Bölgesel Uygulama Stratejisi kapsamında ulusal ve yerel yaşlanma politikaları geliştirmiş ve uygulamıştır. Madrid Eylem Planı; a) Yaşlılar ve kalkınma, b) Yaşlılıkta sağlık ve refahın artırılması, c) Yaşlılıkta destekleyici ortamlar sunan olanakların artırılması olarak sıralanan üç öncelikli alana odaklanmaktadır. İtalya'nın bu süreçteki başarıları Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından 2002-2008, 2009-2011 ve 2012-1017 dönemlerini kapsayan inceleme raporları ile değerlendirilmiştir. Bakanlığın yayınladığı son dönem raporu yaşlanma stratejisinde belirlenen dört ana hedef çerçevesinde hayata geçirilen bölgesel ve ulusal politikaları özetlemektedir. Çalışmanın diğer bölümleri ile uyumlu şekilde İtalya'nın aktif yaşlanma stratejileri, sosyal uyum ve altyapı çalışmaları ve yaşlıların istihdamı ile üretkenliğine yönelik reformlar kapsamında incelenecektir.

3.3.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları

İtalya'da aktif yaşlanma konusu esas olarak bölgesel planlama düzeyinde ele alınmaktadır. Umbria, Friuli Venezia Giulia ve Abruzzo Bölgeleri tarafından sırasıyla 2012, 2014 ve 2016'da, sosyal koruma ve tanıtım, yaşam boyu öğrenme, sorumlu ve ortak aktif vatandaşlık rollerinde gönüllü çalışma, yaşlanma sırasında refahın sürdürülmesi gibi alanlarda düzenlemeleri içeren yasalar çıkarılmıştır. Liguria Bölgesi Otoritesi, 2013-2015 yıllarını kapsayan 'Sosyal Entegrasyon Planı'nda aktif yaşlanmayı, toplumun gelişimi için öncelikli eylemler arasında tanımlanmıştır. Aktif yaşlanma projeleri bölgesel kamu kurumları, sosyal yardımlaşma dernekleri ve bankacılık vakıfları işbirliğinde yürütülmektedir. 2015'te çıkarılan Bölgesel Kanun ile Basilicata Bölgesi, aktif yaşlanmadaki temel geçişlerin desteklenmesi amacıyla mesleki eğitim, rehberlik ve hayat boyu öğrenme politikalarının planlanmasını sağlamıştır (Aversa vd., 2017).

Yaşlıların topluma tam uyum ve katılımını sağlamak amacıyla bölgesel kanunların yanı sıra ulusal düzeyde de yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu doğrultuda 6 Haziran 2016'da üçüncü sektörün, sosyal girişimin ve evrensel sosyal hizmetlerin disiplini için bir yasa tasarısı kabul edilmiştir. Bu reformun amacı, sosyal ekonomi alanında yürütülen faaliyetlerde büyüme ve istihdam potansiyelinden en iyi şekilde yararlanmak için teşviklerin ve destek araçlarının yeniden düzenlenmesi ve uyumlaştırılması yoluyla bireysel veya kolektif olarak aktif katılımının desteklenmesidir. Diğer bir amacı ise sivil toplumun değişen ihtiyaçlarına uygun yeni bir yasal çerçeve oluşturulmasıdır. Ayrıca reform, mevcut AB mevzuatına göre eşit fırsatlar ve ayrımcılık yapmama ilkelerine atıfta bulunarak, işe yerleştirme organizasyonlarında istihdam edilecek dezavantajlı işçi kategorilerini yeniden tanımlamaktadır (Aversa vd., 2017).

Her yaşta yaşam kalitesinin sağlaması, sağlık ve refah içinde bağımsız bir yaşam sürdürülmesi aktif yaşlanmanın en önemli unsurlarıdır. Bu bağlamda yaşlanma sürecinin bireyler ve toplum üzerindeki etkilerinin ölçülmesi ve çözüm önerilerine katkı sağlanması amacıyla İtalya Sağlık Bakanlığı tarafından "Gümüş Adımlar Gözlem Projesi" (PASSI d'Argento) başlatılmıştır. Program 64+ nüfusun, bireysel refah ve sağlık durumunun; sosyal yaşama katılım, risk faktörleri, sağlık koşulları ve tedavileri, yaşam ortamı gibi temel

alanlarda ulusal çapta izlenmesini sağlamaktadır. Program kapsamında 2009 yılından beri anket soruları yoluyla yaşlıların yaşam kalitesi, depresyon belirtileri, fiziksel aktiviteleri, duyusal sorunları, kronik hastalıkları hakkında bilgi ve veri toplanmaktadır. Toplanan veriler, aslında daha fazla hastalık riski altında olanları ve dolayısıyla spesifik önleyici faaliyetlerin potansiyel faydalanıcılarını tanımlamayı mümkün kılmaktadır. Aynı amaçlar doğrultusunda, Avrupa aktif yaşlanma göstergeleri temelinde, Sağlık Bakanlığı ve Bölgesel yetkililer tarafından sağlıklı yaşam önceliklerini belirlemek için 2014-2018 yılların arasında 'Ulusal Önleme Planı' ve 2015 yılında 'Ulusal Demans Planı' yürürlüğe koyulmuştur (Aversa vd., 2017).

İtalya'da 65 yaş üstü bireylerin %40'ından fazlası çocuksuz çiftlerden oluşmaktadır. Sadece yaşlı üyelerden oluşan ailelerin sayısı ise artış eğilimindedir. Geleneksel aile yapısı değerlerini korumaya çalışan İtalyan kültüründe bakım hizmetleri ücretli bakım işçileri ve aile bireyleri tarafından yürütülmektedir. Son yıllarda hükümet yaşlı bakım hizmetlerinin yeniden düzenlemesi için çeşitli adımlar atmıştır. 2012 yılında aile bakım işlerini destekleyen önlemler kapsamında 'Ulusal Aile Planı' yürürlüğe girmiştir. Söz konusu plan aile konut projeleri, bakım hizmetlerinin satın alınmasına yönelik kuponlar, bakım hizmetleri sunan işletmeler için teşvikler, yerelde Aile Merkezlerinin kurulması, bakım hizmeti verenlere izin esnekliği gibi önlemleri içermektedir (Aversa vd., 2017).

3.3.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları

i. Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi ve Emeklilik Sonrası Çalışmanın Teşvik Edilmesi

İtalya'da 2009, 2010 ve 2011 yıllarında üç büyük emeklilik reformu yapılmış olup emeklilik yaşı 2011'de yapılan reformunun ardından kademeli olarak yükseltilmiştir. 2020 yılı itibariyle emeklilik yaşı kadınlarda ve erkeklerde 66 yıl 7 ay olarak uygulanmaktadır. Önümüzdeki yıllarda emeklilik yaşının daha esnek olacağı ve erkeklerde 70 yaşına kadar çıkarılacağı öngörülmektedir.

Yaşlı bireylerin emeklilik sonrasında çalışmalarını teşvik etmek amacıyla 2008 yılında emeklilik geliri ile cari gelirin birleştirilmesini sağlayan bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile emekli olmuş ve sosyal güvenliğe gereken asgari düzeyde katkı (min. 40 yıl)

yapmış kişiler emeklilik gelirlerini serbest meslek veya proje çalışmalarından elde ettikleri gelir ile bağlayabilmektedir. Böylece hem sosyal güvenlik sistemine katkı sunmaya devam etmekte hem de harcanabilir gelirlerinde iyileşme sağlamaktadırlar. İşgücü piyasası anket verilerine göre beyaz yakalı olarak çalışan emeklilerin oranı 2007'de % 18,5 iken 2011'de % 25'e yükselmiştir. (OECD, 2018b).

ii. Erken Emekliliğin Sınırlandırılması

İtalya'da 2011 yılı öncesinde yaşa ve kıdeme dayalı olan kıdem tazminatı kota sistemi uygulanmıştır. Bu sistemde 35 yıl prim ödeyen kişiler kıdem tazminatını erken emekliliğe alternatif olarak kullanabilmekteydi. 2011 yılında yapılan reform ile kıdem tazminatı kota sistemi durdurulmuş, erken emekliliğe hak kazanma şartları ağırlaştırılmıştır. 62 yaşından önce cezasız olarak emekli olabilmek için erkeklerde minimum 42 yıl 10 ay, kadınlarda ise 41 yıl 10 ay prim yatırılmış olması zorunluluğu getirilmiştir. Yeni sistemde 62 yaşından daha genç emekli olanların maaşlarında ilk iki yıl için %1, daha sonraki her ilave yıl için ise %2 kesinti yapılmaktadır. Yeni düzenleme sonrasında 63 yaşını doldurarak minimum 20 yıl prim ödemiş kişiler beklenen aylıklarının 1250 Avro'nun altında olması şartıyla kıdem aylığı alabilmektedirler (OECD, 2018b).

2017 yılında dezavantajlı grupta yer alan veya işsizlik ödeneği süresi dolan yaşlıların erken emekli olmalarını sağlayan APE (*Anticipo finanziario a garanzia pensionistica*) adına yeni bir erken emeklilik sistemi yürürlüğe girmiştir. Yeni sisteme göre dezavantajlı grupta yer alan kişiler minimum 30 yıl prim ödemiş olmak şartıyla aylık 1.500 Avro'ya kadar ödenekle standart emeklilik yaşından 3 yıl ve 7 ay öncesine kadar emekli olabilmektedirler (OECD, 2018b).

iii. İşsizlik Aylığı ve Diğer Sosyal Yardımlarda Yapılan Düzenlemeler

İtalya'nın en cömert sosyal yardımı olarak bilinen "Hareketlilik Ödeneği" 2012 yılında yapılan reform ile yürürlükten kaldırılmıştır. Hareketlilik ödeneği sürekli istihdam sözleşmesi ile çalışan birinin işini kaybetmesi durumunda 12 ay içinde bu kişiyi istihdam eden işverenlere teşvik verilmesi şeklinde uygulanmıştır. Normal uygulama süresi 12 ay iken 40 yaş ve üstü çalışanlar için 24 ay, 50 yaş üstü çalışanlar için 36 ay uygulanmıştır. 2012

yılında yapılan reform ile bu uygulamaya son verilmiş ve yaşlılar için yeni bir sosyal yardım şeması uygulamaya koyulmuştur. Yeni uygulamada işsizlik tazminatı süresi gençler için 12 ay, 55 yaş üstü çalışanlar için ise 18 ay olarak uygulanmaya başlanmıştır (OECD, 2018b).

İtalya'da geçmişte emeklilik yaşının altındaki bireylerin sosyal yardımlara ulaşma olanakları oldukça kısıtlıydı. Uygunluk şartlarını taşımayan işçiler emeklilik sırasında yalnızca çok düşük miktarda sosyal yardım ödeneği alabilmekteydi. Bu nedenle aralıklı, düşük ücretli ve güvencesiz çalışan işçiler yüksek katkı payı ödemek yerine kayıt dışı çalışmayı tercih etmiş ve emeklilik maaşı almama riskiyle karşı karşıya kalmışlardır. Son dönemde yapılan reformlar daha çok bu durumu önlemeye yönelik adımları içermektedir (OECD, 2018b).

iv. İstihdamda Yaşa Bağlı Ayrımcılığın Önlenmesi

İtalyan Anayasası'nın 3. maddesi genel eşitlik ilkesini içermektedir. Bunun dışında belirli koşullardaki istisnalar hariç kanunlar ve kanun hükmünde kararnameler ile meslekte ve istihdamda eşit muamele ilkeleri koruma altına alınmıştır. Geçtiğimiz on yıllık dönemde çoğu İtalyan şirketi erken emekliliği desteklemiş ve insan kaynakları politikalarını bu doğrultuda kurgulamıştır. İşverenlerin çoğu yaşlı işçilerin daha az üretken oldukları konusunda hala yaygın ön yargılara sahiptir. Toplu pazarlık konuları ise hala ücret politikaları ve çalışma süresi gibi genel konulara odaklanmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde yaşlı işçileri işgücü piyasasında tutmaya yönelik özel koşulların iyileştirilmesi hususunda İtalya'nın atması gereken daha fazla adım bulunmaktadır (OECD, 2012).

v. Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi

Yaşlı işçilerin deneyim ve öğrenme ihtiyaçlarına göre ayarlanmış eğitimler genellikle sosyal tarafların finanse ettiği kupon sistemi ile desteklenmektedir. Hükümet tarafından alınan son kararlar eğitim fırsatlarının bölgesel ve yerel birimlerdeki sosyal tarafların işbirliğinde yürütülmesi yönündedir. Bu konuda İtalya'nın orta ve kuzey bölgelerinde yer alan küçük işletmeler önemli girişimlerde bulunarak bireysel ve kurumsal kuponlar aracılığıyla mesleki eğitimi desteklemişlerdir. Ancak bu bölgelerde eğitimlere katılan 50 yaş üstü bireylerin sayısı oldukça azdır (OECD, 2018b).

Özel olarak yaşlılara yönelik olmasa da hayat boyu öğrenmenin desteklenmesi için son yıllarda birtakım önlemler alınmıştır. 2010 yılında mesleki eğitimi canlandırmak amacıyla bölgesel ve sosyal ortaklar ile hükümetin taraf olduğu bir anlaşma imzalanarak 'Eğitim Rehberi' hazırlanmıştır. 2011 yılında ise rehberin etkinliğini artırmak amacıyla beceri eğitim standartlarının belirlenmesi konusunda yapılacak çalışmalar için bir zaman çizelgesi oluşturulmuştur. 2015 yılında, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bölgesel mesleki eğitimden başlayarak, yeterliliklerin onaylanması ve belgelendirilmesinde kullanılacak standartları belirleyen bir kararname yayınlamıştır (OECD, 2018b).

vi. Yaşlılara Yönelik İş Arama Desteği

2009 yılında İtalya hükümeti ve özerk bölgeler arasında yapılan bir anlaşma ile "Ekonomik Krizden Etkilenen İşçilere Gelir ve Beceri Desteği Tedbirleri" programı uygulanmaya koyulmuştur. Bu program kapsamında işyerinde; rehberlik ve destek yoluyla işçilerin becerilerini geliştirmesi amacıyla, mesleki eğitim kursu paketleri, mentorluk, yeniden eğitim, kuluçka desteği gibi destekler verilmiştir. Program 2009-2012 yılları arasında devam etmiş olup çoğunlukla Avrupa Sosyal Fonu (European Social Fund – ESF) tarafından finanse edilmiştir (OECD, 2012).

2014 yılında çıkarılan İş Kanunu (Jobs Act) ile tüm yaşlarda kaynaştırma ve aktivasyonun desteklenmesi amacıyla işsizlik yardımı alanların öncelikli olarak aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilmesine yönelik kararlar alınmıştır. Yapılan düzenleme ile işsizlik yardımının süresi maksimum 24 ay ile sınırlandırılmıştır. Yaşa bakılmaksızın kamu istihdam kurumu tarafından kendilerine teklif edilen bir aktif işgücü piyasası programını sebep bildirmeden reddeden veya aldığı yardımın %20'sinden fazla maaş öneren bir işi kabul etmeyen kişilerin işsizlik yardımı kesilmektedir. Yapılan düzenlemeler doğrudan yaşlılara yönelik olmasa dahi yaşlıların işgücü piyasasındaki varlığına dolaylı olarak katkıda bulunduğu düşünülmektedir (OECD, 2018b).

vii. Çalışma Ortamının Yeniden Düzenlenmesi

Yaşlı çalışanlar için iş kalitesinin artırılması işyeri güvenliğinin sağlanarak fiziksel ve zihinsel sağlığın güçlendirilmesine bağlıdır. İtalya'da özellikle 54 yaş üstü kişilerde işle ilgili

sağlık sorunlarından etkilenen işçilerin oranı Avrupa ortalamasından daha düşük olarak kaydedilmiştir. Ancak bu durumun işverenlerin iş kazalarını ya da diğer tehlikeli olayları bildirmekten kaçınmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yine doğrudan yaşlılara yönelik olmamakla birlikte 2008 ve 2011 yıllarında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik reformlar yapılmıştır (OECD, 2018b).

2008 yılında AB düzenlemeleri çerçevesinde "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Tek Kanun" çıkarılmıştır. Bu kanunun ana unsurları: i) yasal sınıflandırmaları ne olursa olsun, tüm üretim sektörlerine ve her türlü sözleşme veya iş türlerine uygulanacak güvenli çalışma uygulamaları kapsamının önemli ölçüde genişletilmesi; ii) iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal bir stratejinin planlanması ve yayılması için kamu önleme politikaları ve prosedürleri için tek bir referans çerçevesi oluşturulması; iii) sosyal ortakları da içeren yenilikçi bir kamu bilgi sistemi kurulması; iii) güvenli işyerleri hakkında eğitim ve bilginin yaygınlaştırılması ve v) ceza sistemindeki güncellemelerdir. 2012 yılında yapılan bir düzenleme ile iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri tüm çalışan ve yöneticiler için zorunlu hale getirilmiştir (OECD, 2018b).

3.4. KANADA

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Kanada'nın nüfus görünümü ve demografik dönüşümü hakkında bilgiler verilerek işgücü piyasasında yaşlıların durumu incelenmiş, daha sonra sosyal uyum ve altyapı reformları ile işgücü piyasası ve üretkenlik reformları başlıkları altında aktif yaşlanma politikaları değerlendirilmiştir.

3.4.1. Kanada Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm

Kanada 2020 yılı itibariyle 37.742.154 kişi nüfusa sahiptir. Geçtiğimiz 150 yılda Kanada nüfusu sürekli artış eğilimi göstermiş olmasına rağmen küresel nüfus eğilimleri ile uyumlu şekilde som 50 yıllık dönemde nüfus artış hızı yavaşlamaya başlamıştır. Henüz negatif bir ivme göstermemesine rağmen son 5 yıldır nüfusun artış hızının %1'in altında olduğu görülmektedir. Orta ölçekte büyümeyi içeren nüfus projeksiyonuna göre önümüzdeki yıllarda nüfus artış hızının devam edeceği ve 2060 yılında nüfusun 52,6 milyona ulaşacağı

öngörülmektedir. Ancak bu büyümenin doğal nüfus artışı yoluyla değil çoğunlukla net göçmen sayısındaki artıştan kaynaklanacağı düşünülmektedir (Statistics Canada, 2016).

Kanada henüz süper yaşlı ülkeler kategorisinde olmasa da yaşlı ülkeler arasında yer almaktadır. İkinci Dünya Savaşı sonrasında 'bebek patlaması' döneminde tüm dünyada olduğu gibi Kanada'da da hızlı bir nüfus artışı yaşanmıştır. 2014 yılında nüfusun yalnızca %15,6'sı yaşlılardan oluşurken 2030 yılında bu oranın %23'e çıkacağı öngörülmektedir. İlk kez 2016 yılında 65 yaş ve üstü nüfus 5 yaşındaki çocuk nüfusundan fazla ölçülmüştür (Statistics Canada, 2016).

Kanada'da kadın başına doğurganlık oranları uzun yıllardır OECD ortalamasının altında seyretmektedir. 1970 yılından beri sürekli düşüş eğilimini sürdüren doğurganlık oranı 1975 yılından beri nüfusun kendini yenilemesi için gereken oranın altındadır. Kanada'da son kırk yılda toplam doğurganlık oranındaki genel düşüş, nispeten 30 yaşın altındaki kadınların doğurganlık oranlarındaki düşüşten kaynaklanmaktadır. 30 yaş üstü kadınların doğurganlık oranları artmasına rağmen ilk doğum yapılan yaşın yükselmesi kadın başına ortalama doğum sayısının azalmasına neden olmuştur. (Statistics Canada, 2016).

Doğurganlığın azalması ve nüfus artış hızındaki yavaşlamaya ilave olarak yaşanan bir diğer demografik dönüşüm doğumda beklenen yaşam sürelerindeki değişimdir. Diğer sanayileşmiş ülkelerle karşılaştırıldığında Kanada doğumda beklenen yaşam süresi en yüksek ülkelerden birisidir. 2020 yılında doğumda beklenen yaşam süresi kadınlarda 84,7, erkeklerde 81,2, her iki cinsiyet için 83,0'dır. Erkek ve kadınların beklenen yaşam süreleri arasındaki fark 1970'li yıllarda 7,3 iken son yıllarda bu fark kapanarak 3,5'e düşmüştür. En son nüfus projeksiyonlarında 2036 yılında yaşam beklentisinin kadınlarda 87,3'e erkeklerde 84,0'a ulaşacağı tahmin edilmiştir (Worlddometer, 2020a).

Nüfusun yaş yapısındaki değişimler demografik bağımlılık oranlarında değişime neden olmaktadır. Kanada'da yaşlı bağımlılık oranları 1975 yılından itibaren artış eğilimi göstermektedir. 1980 yılında %13,9 olan yaşlı bağımlılık oranı 2000 yılında %18,4'e 2020 yılında %26,5'e yükselmiştir (Worldbank, 2020a). Son 20 yıllık dönemde yaşlı bağımlılık oranlarında artış hızının artması nüfusun hızla yaşlandığını kanıtlar niteliktedir. Nüfus

projeksiyonlarında bu oranın 2050 yılına kadar %50'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir (Statistics Canada, 2020).Son 50 yıllık dönemde Kanada nüfusunda ve demografik göstergelerde meydana gelen değişimler Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17: Kanada'da Nüfus ve Demografik Göstergeler

Yıl/Gösterge	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1970	21.374.326	1,72	2,61	26,1	73	12,9
1975	23.059.265	1,53	1,98	27,5	74,3	13
1980	24.416.886	1,15	1,73	29,2	75,9	13,9
1985	25.744.810	1,06	1,63	31	76,8	14,9
1990	27.541.319	1,36	1,62	32,9	77,8	16,5
1995	29.164.152	1,15	1,69	34,8	78,6	17,6
2000	30.588.383	0,96	1,56	36,8	79,7	18,4
2005	32.164.309	1,01	1,52	38,6	80,8	18,9
2010	34.147.564	1,2	1,64	39,6	81,8	20,4
2015	36.026.676	1,08	1,6	40,4	82,2	23,6
2020	37.742.154	0,89	1,53	41,1	83	26,5

Kaynak: (Worlddometer, 2020a) (Worldbank, 2020a)

3.4.2. Kanada İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı

Son 20 yıllık dönemde yaşanan ekonomik krizler ve yapısal problemlere rağmen Kanada ekonomisi ve işgücü piyasası oldukça iyi bir performans göstermiştir. Bu başarının en önemli unsuru 1990-2014 yılları arasında devam eden güçlü kaynak patlamasıdır. Kanada doğal kaynaklar ve petrol açısından oldukça zengin bir ülkedir. Söz konusu dönemde doğal kaynakların işlenmesi ve ihracatına dayalı ekonomik büyüme özellikle 2000 yılı sonrasında yaşanan ekonomik krizlerin önceki dönemlere göre daha hafif şiddetle atlatılmasını sağlamıştır. 1981-1982 ve 1990-1992 krizlerinde GSYİH ve istihdamda daha keskin düşüşler yaşanırken özellikle ABD'de yıkıcı etkileri olan 2008 krizinin Kanada ekonomisine etkileri sınırlı olmuştur. 2014'te kaynak patlamasının sona ermesiyle birlikte Kanada'nın büyüme trendi yavaşlamış ve Kanada Doları değer kaybetmiştir. Ayrıca işgücü piyasasında kaynak yoğun bölgelerden diğer bölgelere işgücünün yeniden tahsisi süreci başlamıştır (Riddell, 2018).

OECD verilerine göre çalışma çağındaki nüfusun işgücüne katılım oranı 2000'de %76,15 iken 2020 yılında %78,97'dir. Bu dönemde her ne kadar işgücüne katılım oranları sabit kalmış gibi görünse de 2000-2008 yılları arasında artmış daha sonra 2008 krizinin etkisi ile düşmüş ve sonrasında tekrar toparlanma sürecine girmiştir (Riddell, 2018). Aynı dönemde işgücü piyasasında cinsiyet bazlı değişimler incelendiğinde çalışma çağındaki erkeklerin istihdam oranları işgücüne katılım oranlarına benzer şekilde sabit kalırken kadınların istidam oranı %65,6'dan %71,5'e yükselmiştir. Yaş grubu bazında istihdam oranları incelendiğinde 15-24 yaş aralığındaki gençlerin istihdam oranı 2000 yılında %56,2 iken 2019 yılında kriz sonrası döneme geri dönerek %57,5 olarak gerçekleşmiştir. 25-54 yaş grubundaki yetişkinlerin istihdam oranlarında bir miktar artış yaşanarak 2000 yılında %79,9 iken 2019 yılında %83,3'e yükselmiştir. İstihdam oranları açısından en anlamlı değişim 55-64 yaş aralığında yaşanmıştır. 2000 yılında %48,10 olan istihdam oranı 15 puan artarak 2019 yılında 63,23'e yükselmiştir (OECD, 2020c).

Kanada'nın işsizlik oranlarına baktığımızda pek çok OECD ülkesinde olduğu gibi en belirgin problemin genç işsizliği olduğu görülmektedir. Genç işsizlik oranları genellikle yetişkin işsizlik oranlarından iki üç kat daha fazladır. 2008-2009 durgunluğu sırasında genç işsizliği % 15'e ulaşmıştır. Genç işsizliği toplam işsizlikte olduğu gibi 2009 yılında tavan yaptıktan sonra kriz öncesi döneme hatta daha düşük seviyelere geri dönmüştür. Genel işsizlik oranı 2000 yılında % 6,82 iken 2009 yılında %8,35'e çıkmış 2019 yılında ise %5,66'ya düşmüştür.

Kanada'nın işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler Tablo 18'de özetlenmiştir.

Tablo 18: Kanada İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler

GÖSTERGELER		2000	2005	2010	2015	2019
GSYİH (ABD Doları) (milyon)		901.045	1.171.340	1.364.056	1.594.899	1.929.897
Kişi Başına GSYİH (ABD Doları)		29.364	36.328	40.114	44.671	51.342
İşgücü (bin kişi)	Toplam (15-64)	15.627	16.973	17.939	18.538	19.254
	Genç (15-24)	2.620	2.832	2.866	2.847	2.828
	Yaşlı (55-64)	1.407	2.022	2.609	3.084	3.432
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam (15-64)	76,2	77,7	77,8	78,0	79,0
	Genç (15-24)	64,4	65,9	64,5	64,2	64,6
	Yaşlı (55-64)	50,9	57,9	62,2	64,8	66,8
İşsizlik Oranı (%)	Toplam (15-64)	6,9	6,8	8,1	7,0	5,7
	Genç (15-24)	12,7	12,4	14,9	13,2	11,0
	Yaşlı (55-64)	5,5	5,4	6,6	6,1	5,3
İstihdam Oranı (%)	Toplam (15-64)	70,9	72,4	71,5	72,5	74,4
	Genç (15-24)	56,2	57,7	54,9	55,8	57,5
	Yaşlı (55-64)	48,1	54,8	58,1	60,9	63,2

Kaynak: (OECD, 2020c)

Kanada işgücü piyasasında son yıllarda kadınların ve yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranının artması ülkenin işgücü hacmini geliştirmiştir. Yaşlı bireylerin çalışma ve emeklilik kalıpları, son yirmi yılda büyük değişiklikler geçirmiştir. Yaşlı Kanadalılar artık daha uzun yıllar çalışmakta ve daha geç emekli olmaktadır (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018). Özellikle emeklilik teminatlarının azalması ve sosyal yardıma dayalı emeklilik planları yerine tanımlanmış katkı payı esasını içeren emeklilik planları uygulanması ve kademeli emeklilik sistemine geçiş yaşlıların işgücü piyasasında daha uzun kalmalarında etkili olan politikalardır (Riddell, 2018).

Geçtiğimiz yirmi yıllık dönemde Kanada'da yaşlıların işsizlik oranları durağan bir seyir göstermiştir. 55-64 yaş grubunda 2000 yılında %5,5 olan işsizlik oranı 2019 yılında %5,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu yaş grubunda işsizlik oranları her iki cinsiyet için de aynı eğilimi göstermekle birlikte genel işsizlik oranlarına yakın bir seviyededir. 65+ yaş grubunda ise hem kadınlarda hem erkeklerde işsizlik oranlarının bir miktar arttığı gözlenmektedir. Bu durumun 65+ işgücünün işgücü piyasasında daha aktif yer almasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 19: Kanada Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücü Katılım Oranları										
Erkekler										
15-64	67,3	81,4	81,4	81,3	81,4	81,3	81,8	81,8	81,9	81,7
55-59	76,2	77,2	77,2	78,2	77,7	78,2	79,7	79,8	79,9	79,7
60-64	56,8	57,2	57,6	57,2	59,5	59,5	60,2	61,7	61,0	62,4
65+	15,1	16,0	16,4	16,9	17,6	18,2	18,0	17,9	18,7	18,1
Kadınlar										
15-64	74,2	74,3	74,1	74,3	74,7	74,2	74,2	74,4	75,0	75,1
55-59	66,8	67,5	68,3	69,2	69,8	69,2	68,6	71,0	71,6	72,0
60-64	43,5	43,9	44,3	45,5	47,3	47,5	47,9	48,1	49,2	50,7
65+	6,6	7,4	7,9	8,7	9,1	9,3	9,5	10,1	10,4	10,4
İşsizlik Oranları										
Erkekler										
15-64	9,7	8,9	8,1	7,8	7,6	7,5	7,6	7,8	6,9	6,2
55-59	7,9	7,1	6,8	6,3	6,6	6,6	6,2	6,5	6,5	5,7
60-64	8,4	7,9	7,8	7,1	7,2	6,9	7,2	7,7	7,5	7,6
65+	4,6	4,9	4,6	4,4	4,7	4,8	4,9	5,5	5,4	4,7
Kadınlar										
15-64	7,1	7,4	7,1	6,9	6,7	6,5	6,5	6,4	6,3	5,9
55-59	5,7	5,3	5,7	5,6	5,5	5,3	5,4	5,3	4,8	4,6
60-64	5,6	6,2	6,5	5,9	6,3	5,8	5,4	5,3	4,6	4,8
65+	3,0	3,4	4,0	4,2	3,3	2,6	4,0	3,1	4,6	3,4

Kaynak: (OECD, 2019e)

3.4.3. Kanada Aktif Yaşlanma Politikaları

Kanada, yaşlıların ekonomiye ve sosyal dokuya yaptığı katkıya önem veren bir ülkedir. Bu nedenle yaşlılar için güvenli bir gelecek inşa etmek üzere paydaş kurum ve kuruluşların işbirliği halinde çalışması teşvik edilmektedir. Hızla değişen karmaşık bir çevrede yaşlanan nüfusun getirdiği zorluklarla mücadele etmek için çeşitli politika ve programlar uygulanmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde Kanada'nın yaşlanma ile ilgili zorlukları ve fırsatları nasıl ele aldığı ve optimize ettiğini örnekleyen uygulamalar çalışmada yer alan diğer ülke uygulamaları ile uyumlu şekilde 'Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları' ile 'İşgücü ve Üretkenlik Reformları' olarak iki başlık halinde incelenecektir.

3.4.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları

Yaşlıların kurumsal düzeyde seslerini duyurmaları toplumda aktif ve sağlıklı kalmaları için önemli ve güçlendirici bir husustur. Kanadalı yaşlılara, kendileri için önemli olan konularda söz sahibi olma şansı tanımaya yardımcı olmak amacıyla 2007 yılında Ulusal Yaşlılık Konseyi kurulmuştur. Konsey hükümete yaşlıların sağlığı, refahı ve yaşam kalitesi ile ilgili konularda tavsiyelerde bulunmaktadır. Başkan dâhil 12 üyesi bulunan Konsey üyeleri, yaşlı örgütlerinin temsilcileri, yaşlanma konusunda uzmanlar ve yaşlılardan oluşmaktadır. Çalışmalarını Sağlık ve Yaşlı Bakanlığına bağlı olarak yürüten Konseyin yerelde çalışmaları desteklemek için Sekretarya birimleri bulunmaktadır. Yaşlıların toplumsal kararlara katılımını desteklemek için bölgesel iyi uygulama örneklerinden biri de Prens Edward Adası eyaleti tarafından uygulanmaktadır. Uygulanan program kapsamında yaşlı yetişkinlere 70'e yakın devlet kurumunda danışmanlık, kurul ve komisyon üyeliği gibi görevlerde bulunabilecekleri fırsatlar sunulmaktadır (Government of Canada, 2016).

Sosyal koruma sisteminin demografik değişikliklere uyarlanmasıyla birlikte Kanada hükümeti yaşlıların kötü muameleden korunması ve yaşlı istismarının önlenmesine yönelik bir takım tedbirleri hayata geçirmiştir. Bu doğrultuda 2013 yılında 'Yaşlıları Koruma Yasası'nı yürürlüğe koyulmuştur. Benzer şekilde Newfoundland and Labrador eyaleti de 2014 yılında, istismar ve ihmal riski altındaki yetişkinleri koruyan 'Yetişkinlerin Korunmasına Saygı Yasası'nı kabul etmiştir. British Columbia, Alberta, Quebec and Manitoba gibi eyaletlerde ise yaşlı istismar stratejileri ve programları yayınlamıştır. Bu stratejilerde tam zamanlı yaşlı istismarı danışmanı, 24 saat hizmet veren yaşlı istismar destek hattı ve farkındalık eğitimleri gibi önlemler yer almaktadır. Yaşlıların en çok istismara uğradıkları alanlardan biri olan finansal istismarın önlenmesi için de Kanada hükümeti tarafından özel önlemleri içeren bir yasa çıkarılmıştır. Ayrıca bu konuda yaşlıların karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için hükümet destekli kamu ve özel sektör işbirliğinde yaşlılara özel finansal okuryazarlık programları geliştirilmiştir (Government of Canada, 2016).

Kanada'da yaşlılara yönelik en büyük girişimlerden biri de 1.000'den fazla topluluk, 10 eyalet ve hükümetin desteğiyle başlatılan Yaşlı Dostu Topluluklar (Age Friendly

Communities-AFC) girişimidir. AFC yaşlı yetişkinleri desteklemek ve etkinleştirmek için politikaların, hizmetlerin ve yapıların tasarlandığı fiziksel ve sosyal ortamlar yaratmaya odaklanan bir girişimdir. Pek çok eyalet aktif yaşlanmayı, sosyal ve toplumsal katılımı ve hayat boyu öğrenmeyi teşvik edici programları AFC girişiminin bir parçası olarak başlatmıştır. Örneğin Ontario Eyaleti 2014 yılında girişim kapsamında 'Yaş Dostu Topluluklar Planlama Hibe Programı' hazırlamıştır. Diğer taraftan Quebec eyaletinin çabaları sonucunda 800'den fazla belediye nüfusun yaşlanmasına yanıt vermek ve yaşlıların ihtiyaçlarına daha duyarlı ortamlarda yaşamalarını sağlamak için AFC girişimine katılmıştır. Kanada Hükümeti, AFC modelinin ulusal ve uluslararası düzeyde yaygınlaştırması için liderlik rolünü sürdürmekte olup girişim kapsamında yapılan çalışmalara yönelik izleme ve değerlendirme faaliyetlerine de araç ve kaynak desteği sağlamaktadır (Government of Canada, 2016).

Yaşlıların farklılaşan barınma ihtiyaçlarına yardımcı olmak üzere Kanada Hükümeti tarafından çeşitli fonlama araçları ve teşvikler sunulmaktadır. Bu çerçevede 2006-2015 yılları arasında yaklaşık 98.000 yaşlı için federal ipotek kredisi sigortası sağlanmıştır. Piyasada ihtiyaçları karşılanamayan düşük gelirli yaşlılara yönelik 2016 yılında 'Uygun Maliyetli Konutlara Yatırım Programı' başlatılmıştır. Bu program kapsamında 5.000'den fazla düşük gelirli hanehalkı için uygun fiyatlı konutların inşası, onarımı ve adaptasyonunu desteklemek için iki yıl boyunca 200,7 milyon dolarlık fon sağlanmıştır (Government of Canada, 2016).

Sosyal bağlantı, toplumun üyelerini birleştiren, toplumsal dayanışma ve işbirliği değerlerini güçlendiren bir etkiye sahiptir. Sosyal bağlantının kurulması ve toplumsal uyumun sağlanmasında ise kuşaklar arası dayanışma kilit bir role sahiptir. Kanada hükümeti bu konuda da örnek politika ve programlar uygulamıştır. 2013 yılından beri 1 Haziran Kanada Kuşaklararası Dayanışma Günü olarak kutlanmaktadır. 'Yaşlılar için Yeni Ufuklar' programı ile pek çok eyalette kuşaklar arası dayanışmayı destekleyen projeler için sivil toplum kuruluşuna fon sağlanmıştır. Newfoundland eyaletinde yaşlılarla gençlerin bağlantı kurması ve öğrencilerin yaşlılardan yeni beceriler ve deneyimler öğrenmesini sağlayan 'Köprüler Kurma Projesi' ve Montreal'de başlatılan yaşlıların gençlere geleneksel yemek pişirme yöntemlerini öğreterek aşçılık dersleri verdiği programlar Yaşlılar için Yeni Ufuklar

projesi kapsamında yapılan çalışmalara örneklerdir. Kuşaklar arası dayanışmayı destekleyen bir başka proje de okullarda eğitimcilerin kullanması için tasarlanan 'Yaşlılar Eğlencelidir' adlı eğitim araç videolarının geliştirilmesidir. 9 ile 11 yaş arasındaki çocuklara yönelik videolar, okul çağındaki çocuklarda yaşlı yetişkinlere saygı değerlerini aşılamak ve yaşlanmaya ilişkin tutumların değişmesi için kullanılmaktadır (Government of Canada, 2016).

3.4.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları

i. Yaşlı İstihdamına Yönelik Farkındalık Girişimleri

Farkındalık girişimleri işverenleri, çalışanları, sendikaları ve toplumun genelini yaşlı işçileri istihdam etmenin avantajları hakkında bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarından oluşmaktadır. Bu girişimler ayrıca yaşlı çalışanların kendi işlerine yaptıkları katkı ve sahip oldukları potansiyeli fark etmelerin sağlamaktadır. Farkındalık girişimleri genellikle medya ve sosyal medya kampanyaları, işverenler ve sendikalarla sosyal diyaloğun geliştirilmesi, panel ve çalıştaylar, iyi uygulamaların ödüllendirilmesi gibi çalışmalardan oluşmaktadır (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018).

Kanada Hükümeti, eyalet ve il yönetimleri ile işbirliği içinde, 2003'ten 2006'ya kadar 'Yaşlı İşçiler İçin Pilot Proje Girişimleri' (Older Workers Pilot Projects Initiative-OWPPI) programı aracılığıyla, ağırlıklı olarak Quebec ve Prens Edward Adası eyaletlerinde faaliyet gösteren bir dizi farkındalık girişimi projesine fon sağlamıştır. Bu projelerin istihdama katkısını ölçmek zor olsa da OWPPI projeleri sonucunda yapılan anketlerde işverenlerin, yaşlıların birçok olumlu özelliği konusunda farkındalığının arttığı tespit edilmiştir. 2011 yılında Alberta eyalet hükümeti, yaş almış işçilerin istihdamını desteklemek ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek için 'Olgun İşçiler Eylem Planı'nı başlatmıştır. Eylem planı kapsamında Alberta hükümeti, işverenler için yaşlılara özel insan kaynakları rehberi hazırlanması, kariyer danışmanları için özel eğitim ve yayınların hazırlanması, bilgilendirme broşürleri gibi çalışmalar yürütülmüştür. British Columbia hükümeti tarafından işverenlerin daha yaşlı çalışanları istihdam etmesine yardımcı olacak kaynakları içeren 'BC- İşverenler için Araç Kiti' geliştirilmiştir. Bu program ayrıca yaşlı çalışanların ihtiyaçlarına göre beceri

eğitimlerine ve istihdam destekli programlara yönlendirilmeleri gibi uygulamaları da içermektedir (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018).

ii. Yaşlı İstihdamına Yönelik Mali Teşvikler

İşverenler, yaşlı çalışanların verimsiz oldukları konusundaki önyargılar nedeniyle yaşlıları istihdam etme konusunda genellikle isteksizdir. Finansal teşvikler ise işe alım maliyetlerini azaltarak işverenlerin bu konudaki kararlarını etkileyebilmektedir. Teşvikler genellikle ücret sübvansiyonları, vergi indirimleri veya düşük maliyetli krediler şeklinde uygulanmaktadır.

Kanada'da mali teşvikler Quebec ve Ontario eyaletlerinde uygulanmıştır. Quebec Hükümeti tarafından 55 yaş üstü kişileri istihdam eden işverenlere ücret sübvansiyonu verilmiş ve 63 yaş üstü düşük/orta gelirli yaşlıların istihdamında vergi indirimleri sağlanmıştır. Ayrıca 2009-2013 yılları arasında Quebec Hükümeti, ekonomik durum nedeniyle işten atılan veya çıkarılan yaşlı işçilere mali yardım sağlayan 'Yaşlı İşçiler için Gelir Destek Programı'nı uygulamıştır. Ontario Hükümeti, 2016 yılında yaşlılar gibi istihdamında zorluk çekilen dezavantajlı gruplarda yer alan kişileri istihdam eden küçük ve orta ölçekli işletmelere finansal ürünlerde indirimli oranlar sağlayan "Oran Düşürme İndirimi" pilot programını başlatmıştır. Programa dahil olan işletmelere dezavantajlı işsizleri minimum 6 ay istihdam etmeleri karşılığında istihdam ettikleri her bir kişi için %1'lik indirimli faiz oranı veya altı ay faizsiz kredi imkanı sunulmaktadır (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018).

Ontario Hükümeti tarafından uygulanan bir diğer program ise 2017 yılında başlatılan 'Hemşirelerin Geç Kariyerini Destekleme' girişimidir. Program kapsamında 55 yaş ve üzeri hemşirelerin mesailerinin bir kısmını daha az yorucu işlerde geçirmeleri karşılığında kamu ve özel sektör kuruluşlarına ücret sübvansiyonu verilmektedir. Programın amacı hemşirelerin fiziksel iş yükünü azaltarak iş tatminini artırmak ve yaş almış hemşirelerin çalışma yaşamında kalarak birikim ve tecrübelerinden faydalanılmasını sağlamaktır (Ministry of Health and Long Term Care, 2017).

iii. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri

İşçilerin yaşlanmasıyla birlikte fiziksel ve zihinsel hastalıklara veya yaralanmalara yakalanma olasılıkları arttıkça işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemi de artmaktadır. Ayrıca yaşlı bireylerin sağlık koşulları, işgücüne katılım kararlarını büyük ölçüde etkilemektedir. 55 yaş üstü Kanadalılar tarafından en çok işten ayrılma nedeni hastalık ve sakatlık olarak bildirilmiştir. Kanada'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işverenlerin, denetçilerin ve işçilerin genel hak ve sorumluluklarını ana hatlarıyla düzenleyen çerçeve bir mevzuattır. Hükümet, işverenler ve işçileri temsil eden bir konsey tarafından yönetilen Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, bu alanda eğitim öğretim, yönetim sistemleri ve çözümler üretme konusunda federal yetkili kurumdur. Kurumun internet sitesinin bir bölümü yaşlanan çalışanlar için ayrılmış olup bu bölümde yaşlı çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında bilgilendirici kaynaklar sunulmaktadır.

iv. Emeklilik Gelir Sistemi Reformları

Emeklilik gelir sistemi yaşlı çalışanların işgücü piyasasında kalma veya ayrılma kararları konusunda oldukça etkilidir. Kanada emeklilik sistemi üç sütunlu bir yapıya sahiptir; i) Yaşlılık Güvence Aylığı (Old Age Security-OAS), ii) Kanada Emeklilik Planı (Canada Pension Plan -CPP), iii) Özel tasarruf ve emeklilik aylıkları. Emeklilik gelir sisteminin ilk sütununu oluşturan OAS programının amacı yaşlılara asgari düzeyde sürekli bir gelir sağlamaktır ve genel vergilerle finanse edilen primsiz bir programdır. Kanada Emeklilik Sistemi – CPP bu yapının ikinci sütununu oluşturur ve belirli bir süre prim ödenmesi karşılığında katkı sağlayanların ve ailelerinin emeklilik sakatlık veya ölüm durumunda belirli bir gelir elde etmelerini sağlar. Emeklilik gelir sisteminin üçüncü ayağı ise gönüllü işveren ve sendika destekli emeklilik programları ile kişisel tasarruflardan oluşmaktadır (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018).

Geçtiğimiz on yıl içinde federal hükümet, eyaletlerle işbirliği içinde emeklilik gelir sisteminde, yaşlıların daha uzun süre işgücü piyasasında kalmasını ve emekliliğe kademeli geçişi teşvik edecek şekilde revize etmeye yönelik adımlar atmıştır. 2011 yılında Kanada İnsan Hakları Kanunu ve Kanada İş Kanununda federal bir düzenleme yapılarak çalışanlar

için zorunlu emeklilik kaldırılmış ve daha uzun süre çalışmak isteyen Kanadalılar için fırsat eşitliği sağlanmıştır (Government of Canada, 2016).

2011-2016 yılları arasında Kanada Emeklilik Planında yapılan bir reform ile çalışanların istihdam gelirleri ile emekli maaşlarını birleştirmeleri sağlanmış ve yaşlı çalışanlar için daha esnek çalışma koşulları getirilmiştir. Yapılan düzenleme ile emeklilik aylığını erken almaya başlayan 60-64 yaşındaki bireylerin maaşlarında daha fazla indirim yapılmış, daha geç yaşta 65-70 maaş almaya başlayanlarda ise oransal artış yapılmıştır. Böylece aktüeryal denge yeniden sağlanmıştır. Ayrıca emeklilik maaşı alan çalışanların Emeklilik Planına katkı yapmaya devam etmelerini sağlayan bir düzenleme ile çalışanlara emeklilik sonrası gelirlerini artırma imkânı sağlanmıştır. Minimum 40 yıl katkı payı ödeyenler tam emeklilik aylığı almaya hak kazanırken daha az katkı sunanlar yapılan iyileştirmelerden kısmi fayda elde etmektedir (Government of Canada, 2016).

Yaşlı çalışanlara daha fazla seçenek sağlamak için Yaşlılık Güvence Aylığı-OAS programında da değişiklikler yapılmıştır. 2008 yılında yapılan bir düzenleme ile OAS yıllık kazanç muafiyeti 500 $ 'dan 3.500 $' a çıkarılmış ve düşük gelirli yaşlıların maaşlarında kesinti olmadan daha yüksek ücretlerle çalışabilmeleri sağlanmıştır. 2013 yılında yapılan değişiklik ile çalışanlara OAS emekliliğini beş yıl ertelemeleri karşılığında daha yüksek bir aylık gelir imkânı sunulmuştur (Government of Canada, 2016).

v. Beceri Geliştirme Reformları

Günümüzün rekabet gücü giderek artan ve küreselleşen ekonomisinde tüm çalışanların becerilerini sürekli olarak korumaları ve geliştirmeleri hayati öneme sahiptir. Yaşlı çalışanların yeni beceriler edinmede gençlere göre daha yavaş ve heterojen olduğu kabul edilmektedir. Ancak genç işçilerin daha sık iş değiştirdikleri göz önünde bulundurulduğunda işverenlerin yaşlı işçilerin eğitimine yaptığı yatırımın geri dönüşü genç işçilere eşdeğer ya da daha yüksek olabilmektedir. Kanada'da beceri eğitimleri eğitim kurumları ile koordineli olarak çevrimiçi eğitim modülleri, yaşlı çalışanlara yönelik eğitim kuponları ve işverenlere yönelik sübvansiyonlar veya fonlar yoluyla sunulmaktadır (Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors, 2018).

Kanada hükümeti tarafından yaklaşık 250.000 yaşlı işçinin yeniden entegrasyonuna yardımcı olmak için eyaletlerle işbirliği içinde 2006-2017 yılları arasında 'Yaşlılar İçin Hedeflenen Girişim'(Targeted Initiative for Older Workers - TIOW), Projesi uygulamıştır. Proje kapsamında bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda yaşlı işçilere yönelik ağırlıklı olarak beceri geliştirme programları düzenlenmiştir. Örneğin turizmin yoğun olduğu Newfoundland, Labrador'da ve Kuzeybatı Bölgelerinde TIOW projeleri turizm sektöründe çalışanların becerilerini geliştirmeye odaklanırken Nunavut'taki bir TIOW programı, yaşlıların geleneksel miras sektöründeki becerilerini geliştirmeye ve yaşlıların kültürel miras aktarımındaki rollerini eski haline getirmek için tasarlanmıştır.

2018-19 yıllarında başlatılmak üzere işverenlerin ihtiyaç duyduğu becerileri belirlemek, beceri geliştirmeye yönelik yenilikçi yaklaşımları keşfetmek, gelecekteki beceri yatırımlarını projelendirmek için Kanada hükümeti 2017 yılı bütçesinde dört yıl boyunca kullanılmak üzere 225 milyon fon oluşturmuştur.

vi. Çalışma Ortamının Yeniden Düzenlenmesi

İşçiler yaşlandıkça, belirli görevleri yerine getirme yetenekleri veya istekleri, sağlık durumlarının kötüleşmesi, çalışma koşullarının ağırlaşması, bakım yükümlülükleri veya kişisel tercihler nedeniyle değişebilmektedir. 2009-10 yıllarında Kanada İstihdam ve Sosyal Gelişim Kurumu tarafından yapılan bir anket çalışması, yaşlı işçilerin yaklaşık üçte ikisinin esnek çalışma düzenlemeleri (örneğin esnek çalışma saatleri, tele çalışma, yarı zamanlı çalışma, ekstra tatiller, vb.) durumunda daha uzun çalışmaya istekli olduklarını ortaya koymuştur. Kanada İş Kanunda federal hükümet tarafından 2017 yılında yapılan düzenleme ile işçilere işverenlerden esnek çalışma koşulları talep etme hakkı verilmiştir. Ayrıca Saskatchewan, British Columbia ve Alberta hükümetleri, işyerinin yaşlı dostu ortamlara dönüştürülmesi için işverenlere yönelik kılavuzlar yayınlamıştır.

Kamu inisiyatiflerinin yanı sıra Kanada'da çalışma ortamının yaşlı dostu olacak şekilde yeniden düzenlenmesi için işverenler de önemli girişimlerde bulunmuştur. Dikkate değer bir örnek, Alberta'daki kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan Bethany Care Society tarafından uygulanmıştır. İlk olarak 50 yaşın üzerindeki çalışanlarının devir oranları ile ilgili sorunları belirlemek için bir çalışan anketi gerçekleştirilmiştir. Bu anket sonuçlarına göre de ihtiyaç

duyan çalışanlara daha esnek çalışma düzenlemeleri, daha uzun hastalık izni, daha çok yıllık izin, mentorluk gibi fırsatlar sunulmuştur.

vii. İstihdam Hizmetlerinde Yapılan İyileştirmeler

Yaşlıları hedef alan istihdam hizmetleri genellikle eşleştirme programları, web sitesi platformları, iş arama eğitim atölyeleri, mentorluk programları, istihdam garantili programlar gibi hizmetlerden oluşmaktadır. Yukarıda bahsedilen 'Yaşlılar İçin Hedeflenen Girişim –TIOW' programı kapsamında beceri geliştirme programlarına ilave olarak yaşlı işçilere istihdam hizmetleri sağlamak için özgeçmiş yazma, görüşme teknikleri, istihdam danışmanlığı ve iş arama teknikleri, akran rehberliği vb. konularda projeler sunan eyalet ve bölgelere fon desteği sağlanmıştır. Sahip oldukları kapsamlı deneyim, eğitim ve beceriler ışığında bazı yaşlı çalışanlar için kendi işini kurmak oldukça ideal bir istihdam şeklidir. Bu çerçevede TIOW programı kapsamında kendi işini kurmak isteyen yaşlılar da desteklenmiştir. 2014-2017 yılları arasında British Columbia, Yukon ve Nova Scotia'dan TIOW katılımcılarının yaklaşık yüzde 30'u girişimcilik desteklerinden faydalanmak üzere başvurmuştur.

Kanada'da yalnızca yaşlı iş arayanlar ve işverenleri buluşturan çevrimiçi kariyer web siteleri bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi olan "https://retiredjob.ca/" internet sitesi yalnızca 50+ veya emekli işçiler ile işverenleri bir araya getiren bir online iş arama sitesidir. İşverenler de daha çok tecrübenin ön plana çıktığı pozisyonlarda esnek veya yarı zamanlı çalışmaya dayalı pozisyonlar için bu platformları tercih etmektedirler.

3.5. TÜRKİYE

Çalışmanın bu bölümünde öncelikle Türkiye'nin nüfus görünümü ve demografik dönüşümü hakkında bilgiler verilerek işgücü piyasasında yaşlıların durumu incelenmiş, daha sonra sosyal uyum ve altyapı reformları ile işgücü piyasası ve üretkenlik reformları başlıkları altında aktif yaşlanma politikaları değerlendirilmiştir. Devamında ise ülkemizin Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un bu konuda uyguladığı program ve hizmetlere yer verilmiştir.

3.5.1. Türkiye Nüfus Görünümü ve Demografik Dönüşüm

Ülkemizde demografik dönüşüm ve etkileri ile yaşlı nüfusun genel durumuna ilişkin bilgiler çalışmanın önceki bölümlerinde detaylı olarak incelenmiştir. Özetlemek gerekirse Türkiye demografik dönüşüm sürecinin üçüncü aşamasında, doğurganlık ve ölüm oranlarının azaldığı nüfus artış hızının ise yavaşladığı ancak hala pozitif olduğu bir aşamadadır. Henüz yaşlı bir ülke olarak değerlendirilmese de doğurganlık oranlarının 2018 yılından beri kendini yenileme oranının altında olması ve nüfus artış hızının azalması ülkemizin hızla yaşlandığını dair temel göstergelerdir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın 2020 Nisan verilerine göre ülkemiz en yaşlı ülkeler sıralamasında 167 ülke arasında 66. sıradadır (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2020). Nüfus projeksiyonlarında, yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2, 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülmektedir. Nüfus içerisinde yaşlıların oranındaki artışın bir sonucu olarak yaşlı bağımlılık oranları da artış göstermiştir. 2014 yılında %11,8 iken bu oran 2018 yılında %12,9'a yükselmiştir. Yaşlı bağımlılık oranının ise, 2023 yılında %15,2, 2030 yılında %19,6, 2040 yılında %25,3 olacağı öngörülmektedir (TUİK, 2018).

Nüfusun yaşlanması ile ilgili bilgi veren göstergelerden biri olan ortanca yaş, 2014 yılında 29,9 iken 2020 yılında 31,5 olmuştur. Ortanca yaşın 2023 yılında 33,5, 2030 yılında 35,6, 2040 yılında 38,5 olacağı tahmin edilmektedir (TUİK, 2018).

TÜİK Hayat Tabloları, 2015-2017 sonuçlarına göre, doğuşta beklenen yaşam süresi Türkiye geneli için 78 yıl, erkeklerde 75,3 yıl ve kadınlarda ise 80,8 yıldır. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha uzun süre yaşamakta olup doğuşta beklenen yaşam süresi farkı 5,5 yıl olmuştur (TUİK, 2018).

Tablo 20: Türkiye'de Nüfus ve Demografik Göstergeler

Yıl/Gösterge	Nüfus	Yıllık Değişim %	Doğurganlık Oranı	Ortanca Yaş	Beklenen Yaşam Süresi	Yaşlı Bağımlılık Oranı
1970	34.876.303	2,4	5,8	19	53,8	7,3
1975	39.277.258	2,41	5,39	19,6	57,1	8,1
1980	43.975.971	2,29	4,69	20	60,2	8,4
1985	49.133.937	2,24	4,11	21	63	7,7
1990	53.921.760	1,88	3,39	22,1	65,5	7,7
1995	58.486.456	1,64	2,9	23,5	68,5	8,4
2000	63.240.194	1,58	2,65	24,9	71,4	9,62
2005	67.903.469	1,43	2,37	26,6	73,4	10,31
2010	72.326.988	1,27	2,2	28,3	75,6	10,94
2015	78.529.409	1,66	2,12	29,9	77,3	11,82
2020	84.339.067	1,09	2,08	31,5	78,5	12,9

Kaynak: (Worlddometer, 2020e) (Worldbank, 2020e)

3.5.2. Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Yaşlı İstihdamı

AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında görece daha genç bir nüfusa sahip olan Türkiye'de son 20 yılda çalışma çağındaki kurumsal olmayan nüfus sürekli bir artış eğilimindedir. Söz konusu artış ekonomide yaşanan dönüşümle birlikte temel işgücü göstergelerini etkilemiştir. Türkiye işgücü piyasasında; işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olduğu ve tarımda kayıt dışılığın yaygın olarak devam ettiği bir yapı gözlenmektedir. Özellikle kadınların istihdam ve işgücüne katılımındaki düşük oranlar ile genç işsizliği işgücü piyasasının temel yapısal problemleri olarak değerlendirilmektedir (Şentürk, 2015).

Ülkemiz, 2001 ve 2008 yıllarında yaşanan küresel krizler sonrasında hızlı bir toparlanma sürecine girmiş ve yapısal sorunlarla mücadele etmeye devam etmiştir. 90'lı yıllar boyunca %6,5-8,5 arasında değişen işsizlik oranları 2001 krizi sonrasında %10'un üzerine çıkmış ve uzun yıllar kriz öncesi döneme geri dönmemiştir. 2008 krizinin etkisiyle 2009 yılında %12,6 ile son yılların en yüksek seviyesine ulaşan işsizlik oranı 2013 yılında %8,7 seviyesine gerilemiştir. 2014 yılından sonra ise yine bir yükseliş trendine girerek 2019 yılında tekrar %14 seviyesine çıkmıştır. Kadın işsizlik oranları erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu ve

son yıllarda makasın kadınlar aleyhine açıldığı görülmektedir. Son on yıllık verilere baktığımızda 2010 yılında kadınlarda işsizlik oranı %13,3 iken erkeklerde %11,7; 2019 yılında ise kadınlarda %16,8 iken erkeklerde %12,7'dir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına katılımlarındaki artış ile açıklanabilmektedir. Ancak yine de işgücü piyasasındaki yapısal sorunlardan birini işaret etmektedir (Şentürk, 2015).

Türkiye'de hem genç işsizlik oranları hem de genel işsizlik oranları OECD ortalamasının üstündedir. İşsizlik oranlarının en yüksek olduğu yaş grubu 20-24 yaş arasındaki gençlerdir. Bu yaş grubunda son yirmi yılda işsizlik oranı ortalama %20'nin üzerindedir. 2019'da aynı yaş grubunda işsizlik oranı erkeklerde %23,9 iken kadınlarda %33'tür. İşsizlik oranlarının en yüksek olduğu ikinci grup ise 15-19 yaş grubudur. Bu grupta da son 20 yıllık ortalama %15'in üzerindedir. Yaş ilerledikçe işsizlik oranları azalmaktadır. Erkek ve kadın işsizlik oranları arasındaki farkın en az olduğu grup 45-49 yaş grubudur. Bu yaş grubundan sonra ise kadınların işgücü piyasasında katılımlarındaki azalmaya bağlı olarak işsizlik oranlarında önemli bir düşüş gerçekleşmektedir (Şentürk, 2015).

Kurumsal olmayan nüfustaki artış işgücüne de yansımıştır. 2000 yılında 22.331 milyon olan işgücü son yirmi yılda yaklaşık %40 artarak 2019 yılında 31.671 milyon olarak gerçekleşmiştir. İşgücü sayısındaki değişimle birlikte yorumlanması gereken oldukça önemli olan göstergelerden bir diğeri de işgücüne katılım oranlarıdır. 2000 yılında %49,9 olan işgücüne katılım oranı 2001 krizi sonrasında bir miktar azalmış daha sonra tekrar yükseliş trendine girerek 2019 yılında %53 olmuştur (TÜİK, 2020a). Bu oran, 15 ve daha üzeri yaştaki nüfusun yaklaşık yarısı işgücüne katılırken; eğitimini tamamlamış, askerlik görevini yerine getirmiş kişilerin yaklaşık yarısının işgücüne katılmadığı anlamına gelmektedir. Bu durum ise işgücü piyasasında etkin işlemeyen bir süreci işaret etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a).

İşgücündeki artışa rağmen işgücüne katılım oranında beklenen düzeyde bir artış gerçekleşmemiştir. Bu durumun temel nedeni kadınların işgücüne katılımının düşük olmasıdır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a). Son on yıllık dönemde kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan olumlu gelişmelere rağmen gelinen aşama AB ve OECD ülkeleri ortalamasının oldukça altındadır. 2010 yılında %30,2 olan kadının işgücüne katılım oranı

2019 yılında %38,7'ye yükselmiştir. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranları AB ve OECD ortalamasına yakındır ve söz konusu dönemde daha yatay bir seyir izlemiştir. 2010 yılında %75,4 olan erkeklerin işgücüne katılımı 2019 yılında %78,2 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2020b).

İşgücüne katılma oranı, çalışma çağındaki nüfusun işgücü piyasasına girme eğilimini göstermekle birlikte işgücü piyasasının etkinliğini ölçmek için bu oranın istihdam oranı ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. İşgücüne katılım oranlarının yüksek olması eğer bu kişilere istihdam sağlanamıyorsa anlamlı bir gösterge olmayacaktır. Ülkemizde istihdam oranı 2001 krizi sonraki yıllarda azalmış fakat daha sonra yükselme eğilimi göstermiştir. Kadınlarda 2000 yılında %26,2 olan istihdam oranı 2019 yılında %32,2 seviyesine yükselmiştir. Erkeklerde ise 2000 yılında %71,7 iken 2019 yılında %68,3 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerin istihdam oranı OECD ortalamasına yakın ve görece daha yatay bir seyir izlerken kadınlarda son on yıllık dönemde yaşanan gelişmelere rağmen ortalamanın oldukça altındadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018a).

Tablo 21: Türkiye'de İşgücü Piyasasına İlişkin Temel Göstergeler

GÖSTERGELER		2000	2005	2010	2015	2019
GSYİH (ABD Doları) (milyon)		606.223	807.227	1.261.304	2.012.362	2.325.617
Kişi Başına GSYİH (ABD Doları)		9.433	11.796	17.245	25.728	28.270
İşgücü (bin kişi)	Toplam (15-64)	22.331	21.849	25.042	28.931	31.671
	Genç (15-24)	5.401	4.436	4.426	4.958	5.183
	Yaşlı (55-64)	1.490	1.273	1.682	2.262	2.830
İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam (15-64)	49,9	49,8	52,7	56,1	53,0
	Genç (15-24)	42,5	37,7	38,3	42,0	44,4
	Yaşlı (55-64)	36,8	29,1	31,4	34,2	36,6
İşsizlik Oranı (%)	Toplam (15-64)	6,7	10,9	12,1	10,5	14,0
	Genç (15-24)	13,1	19,9	21,7	18,5	25,4
	Yaşlı (55-64)	2,1	3,9	5,8	6,7	8,1
İstihdam Oranı (%)	Toplam (15-64)	48,9	44,4	46,3	50,2	50,3
	Genç (15-24)	37,0	30,2	30,0	34,2	33,1
	Yaşlı (55-64)	36,4	28,0	29,6	31,9	33,6

Kaynak: (OECD, 2020c)

Çalışmanın önceki bölümlerinde değinildiği üzere Türkiye yaklaşık 20 yıl sonra çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının giderek azaldığı yaşlı bir ülke

konumunda olacaktır. 2040 yılında yaşlı işgücünün genç işgücü ile aynı seviyeye geleceği tahmin edilmektedir (Baş, 2012).

TÜİK tarafından yayınlanan hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre, 2017 yılında yaşlı nüfusun işgücüne katılma oranı %12,2 olarak gerçekleşmiştir. Yaşlı erkek nüfusta bu oran %20,6 iken yaşlı kadın nüfusta %5,6 olmuştur. İstihdam edilen yaşlı nüfusun sektörel dağılımı incelendiğinde, yaşlı nüfusun %68,7'sinin tarım sektöründe, %24,2'sinin ise hizmetler sektöründe yer aldığı görülmüştür (TUİK, 2018).

Yaşlı işgücüne yönelik istatistikler daha alt kırımlarda incelendiğinde işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu grup 50-54 yaş grubudur. Bu yaş grubunda işgücüne katılım oranı son 10 yıllık dönemde yaklaşık on puandan fazla artarak 2009 yılında %43,4 iken 2019 yılında %54,9 olmuştur. İşgücüne katılımın en düşük olduğu grup ise 65+ yaştan sonra 60-64 yaş grubudur. Aynı dönemde işgücüne katılım oranlarında yalnızca 5 puanlık bir artış gerçekleşmiş ve 2009 yılında %25,6 iken 2019 yılında %30 olarak gerçekleşmiştir. İstihdam oranları da işgücüne katılım oranları ile benzer bir seyir izlemiştir (TÜİK, 2020a).

Yaşlı işgücünde işsizlik oranları genel işsizlik oranlarına benzer şekilde 2008 krizinden sonraki dönemde azalmış ancak 2014 yılından sonra bir miktar yükselmiştir. 2018 yılında 55-64 yaş grubunda işsizlik oranı 6,8 olarak gerçekleşmiştir. Yaşlı işgücünde kadınların işsizlik oranları genel olarak erkeklerden oldukça düşüktür. 2019 yılında 55-59 yaş grubundaki erkeklerde işsizlik oranı %10 iken aynı yaş grubunda kadınlarda %5,2'dir. 60-64 yaş grubunda 2019 yılında işsizlik oranı erkeklerde %8,6, kadınlarda %2,2 olarak gerçeklemiştir (TÜİK, 2020a).

Tablo 22: Türkiye'de Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
İşgücü Katılım Oranları										
Erkekler										
15-64	75,2	75,4	76,4	75,8	76,3	76,6	77,0	77,6	78,2	78,6
55-59	49,7	50,6	53,6	54,2	54,2	54,4	56,7	60,0	62,5	63,3
60-64	38,0	40,0	41,3	42,2	40,4	42,5	42,4	44,8	45,7	46,6
65+	19,6	19,9	20,9	20,2	20,5	19,3	19,9	19,9	20,6	20,9
Kadınlar										
15-64	28,4	30,2	31,5	32,3	33,7	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3
55-59	17,8	19,1	20,2	20,1	20,8	20,2	21,2	21,3	21,8	22,9
60-64	14,3	15,0	15,7	16,0	16,2	15,1	14,9	15,7	16,5	17,3
65+	5,9	5,9	6,5	6,4	6,1	5,4	5,8	5,5	5,6	5,8
İşsizlik Oranları										
Erkekler										
15-64	14,2	11,7	9,4	8,7	8,9	9,2	9,4	9,8	9,6	9,7
55-59	9,7	8,6	7,3	6,4	6,9	8,2	8,3	7,6	8,8	9,3
60-64	5,5	5,7	4,0	4,2	5,3	6,0	7,3	6,9	5,9	6,1
65+	1,9	2,1	1,7	1,5	1,5	2,4	3,1	3,2	2,6	3,3
Kadınlar										
15-64	14,7	13,3	11,6	11,0	12,2	12,1	12,9	14,0	14,4	14,2
55-59	2,3	1,7	2,2	2,7	3,3	2,7	4,2	3,6	3,8	4,1
60-64	0,6	1,1	1,0	0,5	1,8	1,4	2,2	1,9	2,1	2,0
65+	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,5	0,5	0,9	1,3

Kaynak: (OECD, 2019e)

Gelişmiş ülkelerdeki yüksek yaşlı işgücü oranları ile karşılaştırıldığında Türkiye verileri çok kötü bir tablo oluşturmamaktadır. Ancak burada dikkat çekilmesi gereken nokta önemli bir işgücü potansiyelinin büyük bir kısmının kullanılmıyor olduğudur (Baş, 2012).

3.5.3. Türkiye Aktif Yaşlanma Politikaları

Türkiye'de yaşlılara yönelik hizmetlerin sunulmasından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı sorumludur. Yaşlılıkla ilgili ulusal düzeyde sosyal politikalar oluşturulması, geliştirilmesi, uygulanması ve eşgüdüm faaliyetleri bakanlık tarafından yürütülmektedir. Bakanlık bünyesinde sunulan hizmetler Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Aktif yaşlanmaya ilişkin çalışmalar 2002 Madrid Uluslararası Yaşlanma Eylem Planı temel alınarak yürütülmekte olup 2007 yılında Devlet

Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler Çocuk Esirgeme Kurumu ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu işbirliğinde "Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı" kabul edilmiştir. Planda yaşlıların toplumsal ve ekonomik hayata katılım, kalkınmaya destek, yaşlılıkta sağlık ve refahın artırılması ana hedefleri çerçevesinde yirmi sekiz alt hedef belirlenmiştir. Planda yer alan öncelikli hedeflerin belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi amacıyla 2013 yılında "Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı" hazırlanmıştır (Çolak & Özer, 2015).

Yaşlanma Uygulama Programı kapsamında belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi ve kurumlar arası koordinasyonun sağlanması için sorumlu kurum ve kuruluşlar belirlenmiştir. Ayrıca ilgili eylem planından sorumlu kurum ve kuruluşların, izleme ve değerlendirme faaliyetleri sonucunda hazırlayacakları raporları ilk yıl 6 ayda bir, takip eden yıllarda ise yıllık olarak AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğüne göndermeleri öngörülmüştür (T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2013).

Program kapsamında yaşlanan işgücüne yönelik '*Çalışmak isteyen bütün yaşlılar için istihdam imkânları sağlanması'* hedefi belirlenmiş bu doğrultuda emekliliğe kademeli geçiş ile esnek çalışma uygulamaları konusunda düzenlemeler yapılması kararlaştırılmıştır. Söz konusu hedef ile ilgili sorumlu kuruluş AÇSHB olarak belirlenmiştir. Program'da İŞKUR'un doğrudan sorumlu olduğu bir hedef bulunmamakla birlikte '*Yaşlılara Verilen Hizmetlerin Sürekliliğinin Sağlanması ve Bakım Hizmeti Verenlerin Desteklenmesi'* hedefi kapsamında bakım hizmeti verenlerin meslek standartlarının belirlenmesi ve bu standartlara uygun eğitimler verilerek yeterli sayıda nitelikte yaşlı bakım elemanı istihdam edilmesi eyleminde İŞKUR sorumlu kuruluşa destek vermek üzere ilgili Kuruluş olarak belirlenmiştir (T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2013).

Ulusal eylem planlarının yanı sıra aktif yaşlanmaya yönelik hedefler kalkınma planlarında da yer almıştır. Onuncu ve On Birinci Kalkınma Planı dönemlerinde Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonları oluşturulmuş ve raporlar yayınlanmıştır. Söz konusu raporlarda yaşlılık ve nüfusun yaşlanması konusunda dünyada ve Türkiye'deki mevcut durum incelenmiş, plan dönemi içinde yaşlılığa ilişkin sosyal politikaların geliştirilmesine temel oluşturacak hedefler ve eylemler aktif yaşlanma yaklaşımı ile ele alınmıştır.

Onuncu Kalkınma Planı'nda demografik yapıdaki değişimlere vurgu yapılmış ve bu değişikliklerin ekonomi ve siyaset üzerindeki etkilerinin artacağı öngörülmüştür. Toplam nüfus içerisinde yaşlı nüfus payının gün geçtikçe arttığı, bu bağlamda genç nüfusa sahip ülkelerin işgücü açısından avantajlı konumda olduğu ve nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacın artacağı planda dikkat çekilen diğer konulardır. Ayrıca Türkiye'nin 2030 yılına kadar genç işgücü potansiyeli açısından demografik fırsat penceresinden yararlanabilecek ender ülkeler arasında yer aldığı belirtilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Onuncu Kalkınma Planı ile Türkiye'de ilk kez beş yıllık kalkınma planları kapsamında Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon tarafından hazırlanan raporda Dünyada Yaşlı Nüfus, Türkiye'de Yaşlı Nüfus, Yaşlı İşgücü, Çalışma Yaşamı ve Aktif Yaşlanma, Yaşlı Yoksulluğu, Yaşlılara Yönelik Hizmetler ve Yaşlılıkta Psiko-Sosyal Yaşam ve Kuşaklararası Dayanışma başlıkları altında yaşlılığa ilişkin mevcut durumun analizi yapılarak Türkiye'de yaşlılığın geleceğine ilişkin plan dönemi perspektifi incelenmiştir. Ayrıca yaşlıların ihtiyaçları bakımından kaynaklar, hizmetler ve sınırlılıkların belirlenmesi hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

On Birinci Kalkınma Planında 'nitelikli insan, güçlü toplum' vurgusu yapılarak plan dönemi perspektifinde istihdam ve çalışma hayatına yönelik temel amaç toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile çocuklar, gençler, kadınlar, engelliler ve yaşlılar gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması olarak belirlenmiştir. Bir önceki plan döneminde olduğu gibi bu dönemde de Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu oluşturulmuştur. Komisyon, plan döneminde kalkınma hedeflerini desteklemek üzere yaşlılara yönelik ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasına, yaşlanan nüfusun karşılaştığı sorunlara ve çözüm önerilerine odaklanmıştır. Bu kapsamda hazırlanan raporda "aktif yaşlanma", "sosyal içerme", "kurumsal altyapının geliştirilmesi", "yaşlanma konusunda veri kaynakları" ve "yaşlı bakım modelleri" başlıkları üzerinden değerlendirme yapılmıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2018b).

Türkiye'de aktif yaşlanma konusunda yapılan bir diğer çalışma ise 2019 yılında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından ilk kez Yaşlılık Şurası'nın toplanmasıdır. I. Yaşlılık Şûrası kapsamında yurt dışından ve yurt içinden bilim insanları, uzmanlar, STK ve kamu temsilcilerinin katılımlarıyla oluşturulan komisyonlarda iki gün boyunca 222 üye

çalışmış ve altı başlıkta yedi oturum düzenlenmiştir. Aktif Yaşlanma (Sağlıklı Yaşam, Toplumsal Hayata Katılım), Bakım Ekonomisi, Yaşlı Bakım Hizmetleri ve Yaşam Kalitesi, Yaşlı Hakları, Yaşlılık Ekonomisi başlıkları ele alınmış ve komisyon çalışmalarının ardından I. Yaşlılık Şurası Sonuç Bildirgesi yayınlanmıştır.

Komisyonlarda görüşülen konular ve alınan karalar aşağıda özetlenmiştir:

- Aktif Yaşlanma Komisyonu; Sağlıklı Yaşam ve Toplumsal Hayata Katılım şeklinde iki grup halinde çalışmıştır. Sağlıklı Yaşam grubunda; yaşlılıkta görülen kronik hastalıkların tedavisi ve önlemesi, yaşlıların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi, beslenme ve fiziksel aktivite alışkanlıklarının kazandırılması, sağlıklı yaşlanmayı engelleyen durumların ortadan kaldırılması ve yaşlılıkta engelliliğin önlenmesine yönelik çalışmalar yapılması önerilmiştir. Toplumsal Hayata Katılım grubunda; yaşlıların toplumsal hayata katılımında sosyal içerme ve gönüllülüğü önceleyen politikalar geliştirilmesi, yaşlıların bağımsız yaşlanmasını destekleyecek hayat boyu öğrenme fırsatlarının desteklenmesi, yaşlıların dijital becerilerinin geliştirilmesi ve kuşaklararası dayanışmanın artırılmasına yönelik faaliyetler düzenlenmesi önerilmiştir.
- Bakım Ekonomisi Komisyonu; toplumsal özellikler göz önünde bulundurularak tüm yaşlılar için uygun finansman imkânlarıyla uzun dönemli, sürdürülebilir ve bütünleşik bakım hizmetlerinin sunumuma yönelik altyapı ve sistem çalışmaları yapılmasını önermiştir.
- Yaşlı Bakım Hizmetleri ve Yaşam Kalitesi Komisyonu tarafından kurumsal ve evde bakım hizmetlerinin sunumunda hizmet kalitesinin artırılması amacıyla bakım personeli sayısının ve niteliğinin artırılması ve evde bakım veren ailelere psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri sunulması önerilmiştir. Ayrıca komisyon tarafından bakım teknolojilerinin kullanımında yerli ve milli teknolojilerin kullanımının teşvik edilmesini önermiştir.
- Yaşlı Dostu Kentler ve Yerel Yönetimler Komisyonu; yaşlı dostu kentlerin yaygınlaştırılmasında en önemli görevin yerel yönetimlere düştüğünü belirterek bu konunun aynı zamanda yaşlıların sosyal hayata katılımı açısından önemini vurgulamıştır.

- Yaşlı Hakları Komisyonu tarafından sunulan raporda kırılgan grup olarak kabul edilen yaşlıların maruz kaldığı her türlü ihmal, istismar ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik yasal mevzuat çalışmalarının yapılması önerilmiştir.
- Yaşlılık Ekonomisi Komisyonu; yaşlı işgücünün istihdam piyasasında daha uzun süre aktif ve verimli kalması için işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin korunması ve kazandırılmasına yönelik program, uygulama ve hizmetlerin geliştirilmesini önermiştir. Yaşlı nüfusun ekonomik hayata katkılarının 'gümüş ekonomi' bağlamında dikkate alınması gerektiği ifade edilmiştir.

3.5.3.1. Sosyal Uyum ve Altyapı Reformları

Mevzuat çalışmalarının yanı sıra, yaşlılık özelinde konunun tüm boyutlarıyla çalışılması ve ele alınması önem arz etmektedir. Bu çerçevede Türkiye'de yaşlılara yönelik olarak sunulan hizmetlere baktığımızda genel olarak kurumsal bakım hizmetleri ile gelir güvencesi sağlamaya yönelik maddi destek yardımlarının öne çıktığı görülmektedir. Kurumsal Bakım Hizmetleri; başta AÇSHB olmak üzere kamu kurumları, yerel yönetimler, dernek ve vakıflar ile özel sektör işyerleri tarafından yaşlı bakım evi, rehabilitasyon merkezleri ve huzurevi gibi işletmelerde sunulan hizmetleri kapsamaktadır. Mali destek ve hizmetler ise yaşlılara yönelik emekli aylıkları, emekli dul yetim maaşı, eşi vefat eden yaşlı kadınlara yapılan yardımlar, yaşlılara yönelik ücretsiz veya indirimli seyahat desteği, çeşitli vergi/indirim avantajları vb. desteklerden oluşmaktadır. Bunların dışında yaşlılara yönelik gündüzlü destek hizmetleri, meslek ve beceri kursları, sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi gibi hizmetler daha çok yerel yönetimler tarafından sunulmaktadır (Karakuş, 2018).

i. Yaşlılara Yönelik Maddi Destekler

Türkiye'de yaşlılara yönelik en büyük devlet desteği ve güvencesi emekli maaşlarıdır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı emeklilik başlığı altında yaşlılara yönelik; emekli olma, yaşlılık aylığı ve malullük gibi sınıflandırmalarda ödeme yapmaktadır. Ödenecek tutar, sigortalının ödediği prim, çalışma süresi, görev yapılan kurum ve emekli olunan yıla göre değişiklik göstermektedir. Emekli aylığı alanların sağlık sigortası da bulunmakta olup sağlık hizmetlerinden faydalanmaktadır (Karakuş, 2018). Herhangi bir emekli aylığı almayanlara 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk

Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun kapsamında yaşlı maaşı bağlanmaktadır. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan İstatistik Bülteni verilerine göre 2019 yılı itibariyle 805.432 kişi bu kapsamda yaşlı aylığı almış olup 2020 yılı için aylık 672,81 TL ödeme yapılmaktadır. (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2019).

Yaşlılara yönelik sunulan bir diğer maddi destek eşi vefat eden kadınlara yapılan yardımlardır. 2010 yılında Boğaziçi Üniversitesi ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı işbirliğinde yürütülen "Eşi Vefat Etmiş Kadınlar için Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi" sonrasında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fon Kurulu kararı ile eşi vefat etmiş kadınlara yönelik düzenli nakdî sosyal yardım programı başlatılması kararı alınmıştır. 2012 yılından beri sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları (SYDV) tarafından ilgili yardımlar yapılmaktadır. Bakanlık bünyesinde yapılan maddi desteklerin yanı sıra Vakıflar Genel Müdürlüğü ve Belediyeler tarafından da muhtaç durumda olan yaşlılara maddi gelir desteği sağlanmaktadır (Karakuş, 2018).

ii. Yaşlılara Yönelik Ulaşım ve Seyahat Desteği

2014 yılında yayınlanan "Ücretsiz veya İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliği" kapsamında yaşlı bireyler şehir içi veya şehirlerarası otobüs, metro, tramvay, tren, uçak gibi ulaşım araçlarından indirimli veya ücretsiz yararlanma hakkına sahiptir. Bu kapsamda 65+ vatandaşlar şehir içi topu taşıma hizmetlerinden ücretsiz yararlanırken, demiryolları ve denizyollarının şehirlerarası hatlarından %50 indirimli olarak yararlanmaktadırlar. Belediye aracılığıyla sunulan ulaşım hizmetlerinden ücretsiz faydalanmak için seyahat kartı gerekirken demir ve denizyollarında şehirlerarası ulaşım için kimlik kartı yeterli olmaktadır (Karakuş, 2018).

iii. Yaşlılara Yönelik Diğer Sosyal Destekler

Son yıllarda ülkemizde henüz istenilen seviyede olmasa da yaşlılara yönelik farkındalık çalışmaları artmaya başlamıştır. Bu çerçevede kamu kurum ve kuruluşlarının dışında sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve üniversiteler tarafından yaşlılık ve yaşlanmaya ilişkin pek

çok kongre, çalıştay, toplantı, araştırma ve projeler yapılmaktadır. Yapılan bu çalışmalar toplumda yaşlılığa bakış açısını ve aktif yaşlanama konusundaki farkındalığı artırmaya destek olmaktadır.

Yaşlıların sosyal ve toplumsal hayata entegrasyonu ve kültürel aktivitelere katılımlarını desteklemek amacıyla 65 yaş üstü Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına müze ve ören yerlerine ücretsiz giriş hakkı tanınmaktadır. Kanuni altyapıda genel bir standart bulunmamakla birlikte belediyeler tarafından yaşlı ve engellilere yönelik gündüzlü destek hizmetleri, meslek ve beceri kursları, sosyal ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi gibi hizmetler verilmektedir (Karakuş, 2018).

iv. AÇSHB Yaşlı Destek Programı (YADES)

Ülkemizde yerel yönetimler tarafından sınırlı şekilde ve belirli bir standarda bağlı olmaksızın sunulan yaşlılara yönelik sunulan hizmetlerin kalitesini artırmak, uygulama birliği sağlamak ve destekleyerek güçlendirmek amacıyla AÇSHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğünce 2016 yılında Yaşlı Destek Programı (YADES) uygulamaya koyulmuştur. Programın amaçlarından bir diğeri de hizmetlerin mümkün olduğunca yaşlıların sosyal çevrelerinden koparılmadan, ailelerinin yanında sunulmasını sağlamaktır (*Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü | Yaşlı Destek Programı (YADES)*, 2020).

YADES ile uzun süreli kurumsal yatılı bakıma alternatif olarak gündüzlü ve evde bakıma destek hizmetlerinin geliştirilmesi amacıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde her yıl bütçe ile belirlenen ödeneğin büyükşehir belediyelerinin hazırlayacakları ve valilikler tarafından teklif edilecek projeler için kullandırılması öngörülmüştür. Böylece genel bütçeden aktarılan kaynak ile yerel dinamikler gözetilerek yaşlılık konusunda farkındalığı artırmayı, yaşlıların kendi ev ortamlarında bakımlarının desteklenmesini ve sosyal hayattan soyutlanmalarını önlenmesini amaçlayan yüksek bütçeli projeler hayata geçirilmektedir. Bu çerçevede 2019 yılında 4.416.000 TL ödenek aktarılmış olup programın başladığı 2016 yılından beri toplam 37.400.616 TL bütçe ödeneği tahsis edilmiştir (*Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü | Yaşlı Destek Programı (YADES)*, 2020)

AÇSHB tarafından temel hedefi kadın istihdamını desteklemeye yönelik olsa da kuşaklararası dayanışmaya ve yaşlıların sosyal sorumluluklarını artırmaya önemli katkılar sunan projelerden biri de 2017 yıllında uygulanan 'Büyükanne Projesi'dir. Proje kapsamında özel sektörde bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan kadınların 0-3 yaş arasındaki çocuklarının bakımını üstlenen anneanne ve babaannelere aylık 425 lira yardım yapılmıştır. 2017 yılında pilot olarak belirlenen 10 ilde projeden 6.000 büyükanne faydalanmıştır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2017).

3.5.3.2. İşgücü Piyasası ve Üretkenlik Reformları

i. Yaşlı İşgücü ve Çalışma Yaşamı

Önceki bölümlerde bahsedildiği üzere Türkiye'de yaşlılara yönelik politika ve programlar genellikle bakım hizmetleri ve sosyal hizmetler alanında yoğunlaşmış olup yaşlı istihdamı öncelikli alan olarak belirlenmemiştir. Ancak 10. Kalkınma Plan Dönemi perspektifinde yaşlı işgücü ve çalışma yaşamına yönelik hedefler belirlenmiş ve eylem planları oluşturulmuştur.

Bu çerçevede hedef: *"Çalışma yaşamında yaşlı işgücünün desteklenmesi, çalışma çevresinin yaşlı bireylere uyumlu hale getirilmesi, yaşlıların çalışma yaşamından ayrılması ile ortaya çıkabilecek kayıpların en aza indirilmesi*" olarak belirlenmiş olup bu hedefe yönelik yedi adet eylem planı oluşturulmuştur. Oluşturulan eylem planlarında; çalışma yaşamından emekliliğe kademeli geçiş, kurum ve kuruluşlarda emekliliğe kademeli geçiş eğitimleri verilmesi, yaşlanmayla ilgili yeni mesleklerin kamuoyuna tanıtılması, fiziksel çalışma ortamının yaşlı çalışanlar için yeniden düzenlenmesi, çalışma yaşamında ortaya çıkan teknolojik değişimlere uyum için hizmet içi eğitimler düzenlenmesi gibi hedefler yer almıştır (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Yukarıda belirtilen hedef ve eylemlerin yanı sıra Avrupa Birliği tarafından benimsenen ve alınan kararlarda öncelikli olarak vurgulanan temel düzenlemeler emeklilik yaşının düzenlemesi, kademeli emekliliğe geçiş, yaşlı çalışanlar için çalışma saatlerinde esneklik gibi uygulamalardır. Özellikle emekliliğe kademeli geçiş; aktif çalışma hayatının birdenbire sona ermesi nedeniyle ortaya çıkacak ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlarla başa çıkma

noktasında önem kazanmaktadır (AB Bakanlığı/Sosyal Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı, 2012).

Ülkemizde; kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, geçici iş ilişkisi ve iş paylaşımı başlıca esnek çalışma yöntemleri olup yaşlı çalışanlar da işverenler ile yapacakları sözleşme kapsamında söz konusu çalışma biçimlerinden faydalanabilmektedir. Bu konuda yaşlı çalışanlara yönelik özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Türkiye'de esnek çalışma uygulamalarının yaygınlığı AB ülkelerine kıyasla az olsa da bu konuda özellikle kamu idarelerinde esnek çalışmaya yönelik çalışmalar devam etmektedir (Taner & Avşar, 2018).

ii. Emeklilik Sisteminin Yeniden Düzenlenmesi

Türkiye'de 2000'li yıllarda gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu öncesinde emeklilikte asgari yaş sınırı oldukça düşüktü. Kadınlar 38, erkekler ise 43 yaşında emekli olarak erken yaşta işgücü piyasasından çekilebilmekteydi. Bu durum hem sosyal güvenlik sisteminin finansmanında bozulmaya hem de işgücünün önemli bir kısmının erken yaşta emekli olarak atıl hale gelmesine neden olmuştur. Sürdürülebilirlik açısından sakıncalı olan bu sistemin yeniden düzenlenmesi için 1999 yılından itibaren bir takım reformlar gerçekleştirilerek emeklilik yaşı yükseltilmiş, prim ödeme koşulları ve kayıtlılık konularında düzenlemeler yapılmıştır (Alcan & Can, 2018).

1999 yılında yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanun ile 9 Eylül 1999 ve sonrasında ilk kez sigortalı olan erkekler için emeklilikte 60, kadınlar için 58 yaş şartı getirilmiştir. Bununla beraber bu tarihten önce ilk kez sigortalı olmuş kişiler için de kademeli olarak bir yaş şartı uygulanmaktadır. 2008 yılında ise 1999 yılında yapılan düzenlemenin devamı niteliğinde 5510 sayılı Kanun ile bir takım değişiklikler yapılmış ve asgari emeklilik yaşında ikinci bir artış öngörülmüştür. Söz konusu yasa ile yapılan düzenleme ileriye yönelik olup genel hatlarıyla 2035-2048 döneminde emeklilik yaşının kadın ve erkeklerde kademeli şekilde 65'e yükseltilmesini düzenlemektedir (Alcan & Can, 2018).

Mevcut durumda emeklilikte asgari yaş şartı düzenlemesi bakımından üç katmanlı bir yapı bulunmaktadır. Sisteme 1999 öncesinde kayıt olanlar bu tarihe yakınlığına göre artarak erkeklerde 60, kadınlarda 58 yaşında emekli olabilmektedir. Diğer taraftan 1999-2008 yılları

arasında sisteme kayıtlı olanlarda ise emeklilik yaşı kadınlarda 58'e erkeklerde 60'a doğrudan sıçramaktadır. Son olarak sisteme 2008 yılından sonra dâhil olanlarda ise prim yeterlilik şartının sağlandığı yıla bağlı olarak (2035-2048) her iki cinsiyet için de 65 yaşına çıkmaktadır.

iii. İŞKUR Tarafından Sunulan Yaşlılara Yönelik Hizmetler

Ülkemizde aktif yaşlanmaya yönelik çalışmalar son yıllarda oldukça artmıştır. Hazırlanan eylem planları, stratejik planlar, uygulama programları gibi üst politika metinleri, düzenlenen toplantı, konferans ve çalıştaylar, üniversitelerde gerontoloji gibi yaşlı çalışmalarına yönelik bölümlerin açılması, belediyelerin destekleyici faaliyetleri ve daha pek çok örnek bulunmaktadır. Bu gelişmeler yaşlanma olgusunun tek bir yönüyle ele alınmadığının ve farklı boyutlarıyla bütüncül bir yaklaşım benimsendiğini göstermektedir. Diğer taraftan konunun istihdam boyutuna yönelik çalışmalar görece daha az gündemde yer almaktadır. Bu noktada ülkemizin Kamu istihdam Kurumu olan İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir.

Kurumun temel politika ve önceliklerinin belirlenmesinde; On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Yeni Ekonomi Programı (Orta Vadeli Program) 2019-2021 ve Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (2014-2023) yer alan hedefler ile uyumlu şekilde Türkiye İş Kurumu Stratejik Planı (2019-2023) hazırlanması etkili olmuştur. Beş temel amaç altında on yedi alt hedefi kapsayan Stratejik Plan, hem üst politika belgeleri hem de ilgili mevzuatın İŞKUR'a verdiği yükümlülükleri kapsamlı bir şekilde içermektedir. Stratejik planda doğrudan yaşlı işgücüne yönelik bir hedef yer almamakla birlikte İŞKUR uzun yıllardır dezavantajlılara yönelik hedef grup odaklı aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları geliştirilmesine öncülük etmektedir. Dezavantajlı gruplar arasında kadınlar ve gençler ön planda yer almakta olup yaşlı işgücüne yönelik özel uygulamalar henüz Kurum gündeminde yer almamıştır. Her ne kadar doğrudan yaşlılar hedef grup olarak belirlenmemiş olsa da 50 yaş üstü bireyler aktif ve pasif işgücü piyasası programlarından ve danışmanlık hizmetlerinden herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan yararlanabilmektedirler.

2020 yılı Temmuz sonu itibariyle Kurumumuza kayıtlı 50 yaş ve üstü işsiz sayısı; 203.455'dir. İşsizlerin 81.710'u kadın; 121.745'i erkektir. 2020 Ocak-Temmuz döneminde

50+ yaş grubunda 18.909'u erkek, 5.766'sı kadın olmak üzere toplam 24.675 kişi işe yerleştirilmiştir. 2011 yılında 50+ işgücünde işe yerleştirme sayısı toplam 10.262'den 2019 yılı sonunda 86.205'e yükselmiştir. Yaşlı işgücü arasında en aktif olan grup 50-54 yaş grubudur. Bu yaş grubundan sonra ise hem kayıtlı işsiz sayılarında hem de işe yerleşme oranlarında keskin bir düşüş yaşanmaktadır.

Tablo 23: İŞKUR'a Kayıtlı 50 Yaş Üstü İşsizlerin İşe Yerleşme Sayıları

Yaş Grubu	Yıllar									
	2011	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020***
50-54	6.529	12.572	14.853	18.698	31.184	28.830	32.606	38.415	51.998	17.279
55-59	2.755	4.917	5.606	7.069	11.972	10.300	13.009	15.878	24.045	7.982
60-64	771	1.353	1.521	1.919	3.630	3.379	4.147	4.860	7.785	2.437
65 +	207	320	428	599	1.148	1.020	1.224	1.518	2.377	748
TOPLAM	10.262	19.162	22.408	28.285	47.934	43.529	50.986	60.671	86.205	28.446

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bültenleri (İŞKUR)
*2020 verileri Ocak-Ağustos aylarını kapsamaktadır.

a) İşbaşı Eğitim Programları

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yine İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde belirli sürelerle çalışarak mesleki deneyim ve tecrübe kazanmalarını sağlamak ve istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla 2009 yılından beri işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. 15 yaşını doldurmuş, İŞKUR'a kayıtlı, emekli olmamış ve işverenin birinci ya da ikinci derece kan hısımı olmayan tüm vatandaşlar programa katılabilmektedir. Programın ilk düzenlendiği 2009 yılında toplam katılımcı sayısı yalnızca 1.170 kişi iken 2019 yılında 402.393'e yükselmiştir. Zamanla programın kamuoyunda tanınırlığının artması ve yararlanma şartlarında yapılan değişiklikler katılımcı sayılarında önemli artışlar yaşanmasını sağlamıştır. Yıllar itibariyle yaş gruplarına göre katılımcı sayıları Tablo 24'te verilmiş olup veriler incelendiğinde en fazla katılımcı sayısının 15-29 yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Son 10 yıllık dönemde toplam katılımcıların %72,94'ü 15-29 yaş aralığındaki gençlerden oluşmaktadır. Programın amaçları ile uyumlu şekilde gençlerin mesleki deneyim ve tecrübeye daha çok ihtiyaç duydukları göz önünde bulundurulduğunda bu durum normal kabul edilebilir. Ancak program kapsamında özel bir hedef grup belirlenmemiştir. Bu doğrultuda program hayat boyu öğrenmeyi destekleyici şekilde beceri

ve yeteneklerini geliştirmek isteyen her yaştan faydalanabilmesi için tasarlanmıştır. Özellikle belirli bir yaşın üzerindeki bireylerin işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları güçlükler düşünüldüğünde beceri ve niteliklerini artırmak isteyen 40 ve 50 yaş üstü bireylere işbaşı eğitim programı önemli fırsatlar sunmaktadır. Son 10 yıldaki katılımcıların yalnızca %0,78'i 50 yaş üstü bireylerden oluşmaktadır. Diğer taraftan 2014 yılından sonra 40 yaş ve üstü katılımcı sayılarında yaşanan artış bu anlamda olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. 2014 yılında 3.375 olan 40+ katılımcı sayısı 2019 yılında 37.891' e yükselmiştir. Yaşlı işgücünün programlara katılım konusunda teşvik edilmesine yönelik tanıtım çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Tablo 24: Yıllar İtibariyle İşbaşı Eğitim Programına Katılanların Yaş Gruplarına Göre Katılımcı Sayıları

Yıl/Yaş Grubu	15-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2010	4.107	452	32	-	-	-	-	4.591
2011	13.437	3.175	617	33	2	-	-	17.264
2012	24.300	5.985	1.375	86	22	5	-	31.773
2013	48.211	12.126	3.006	243	61	13	-	63.660
2014	44.811	11.270	3.052	250	57	12	4	59.456
2015	120.153	29.036	8.898	754	190	40	5	159.076
2016	172.299	46.581	16.855	1.868	466	108	28	238.205
2017	219.566	53.125	21.289	2.405	677	167	26	297.255
2018	221.638	53.546	22.158	2.422	611	117	20	300.512
2019	287.297	77.205	32.914	3.624	1.104	212	37	402.393
2020*	152.115	43.495	19.804	2.462	738	138	38	218.790
TOPLAM	1.307.934	335.996	130.000	14.147	3.928	812	158	1.792.975

Kaynak: İŞKUR
*2020 Ocak-Ağustos verilerini kapsamaktadır.

b) Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda meslek sahibi olmayanların bir meslek edinmesi, mesleği olanların nitelik ve becerilerinin geliştirilmesi, meslekleri çeşitli nedenlerle geçersiz hale gelenlerin ise yeni bir meslek edinmeleri amacıyla İŞKUR

tarafından mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Kursların bir diğer amacı istihdamında güçlük çekilen dezavantajlı grupta yer alan vatandaşların işgücü piyasasına uyumlarının sağlanmasıdır. 15 yaşını tamamlamış Kuruma kayıtlı işsizler, emekli olmamak ve daha önce aynı meslekte kursa katılmamış olmak şartıyla mesleki eğitim kurslarına katılabilmektedirler. Son 10 yıllık dönemde kursiyerlerin yaş gruplarına göre dağılımları Tablo 25'de incelenmiştir. Katılımcıların çoğunluğu 15-29 yaş arası gençlerden oluşmaktadır. Yıllar içerisinde 50+ kursiyerlerde yaşanan sayısal ve oransal artışlar olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. 2010 yılında 50 yaş ve üstü katılımcı sayısı 1.277 kişi olup toplam katılımcıların %1,39'u iken 2019 yılında bu sayı 7.131'e oran ise %5,71'e yükselmiştir. Ancak kurslara katılımın özellikle 40'lı yaşlardan sonra önemli ölçüde azaldığı görülmektedir. 2010-2020 yılları arasında kurslardan toplam 1.470.711 kursiyer faydalanmış olup kursiyerlerin yalnızca %3,55'i 50+ katılımcılardan oluşmuştur. Aynı dönem için 55+ katılımcılar ise toplam katılımcıların yalnızca %1,23'ünü oluşturmaktadır. Genel anlamda yaşlı işgücünün mesleki eğitim kurslarına katılımda daha isteksiz olduğu görülmektedir. Bu durumun yaşlıların işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları engellerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak mesleki eğitim kursları hayat boyu öğrenme stratejileri açısından önemli bir role sahiptir. Bu nedenle yaşlı işgücüne yönelik özel hedefler belirlenmesi mesleki eğitim kurslarının kapsayıcılığını ve yaşlı işgücünün piyasadaki etkinliğini artıracaktır.

Tablo 25: Yıllar İtibariyle Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl/Yaş Grubu	15-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2010	106.747	40.836	14.507	1.561	554	133	29	164.367
2011	111.397	39.412	13.409	1.312	465	113	32	166.140
2012	142.357	51.359	18.906	1.975	609	156	37	215.399
2013	87.827	30.413	11.416	1.181	297	96	19	131.249
2014	67.426	26.331	13.097	1.946	618	205	43	109.666
2015	90.929	44.601	26.135	5.018	1.876	675	168	169.402
2016	59.460	31.490	20.706	4.899	1.742	657	218	119.172
2017	53.406	33.068	22.998	5.404	1.899	625	180	117.580
2018	56.163	30.560	22.304	5.135	2.094	729	254	117.239
2019	65.867	30.551	21.371	4.386	1.962	615	168	124.920
2020*	28.205	12.001	8.724	1.625	752	236	81	51.624
TOPLAM	869.784	370.622	193.573	34.442	12.868	4.240	1.229	1.486.758

Kaynak: İŞKUR
*2020 Ocak-Ağustos verilerini kapsamaktadır.

c) Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin kendiişlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın (KOSGEB) 'Yeni Girişimci Desteğine' başvurabilmelerini sağlamak amacıyla 2009-2019 yılları arasında düzenlenmiştir. Programın temel hedefi; eğitim sonunda, girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin iş planı hazırlama ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyimi kazanmalarıdır. Kuruma kayıtlı olan, 18 yaşını tamamlamış ve aynı eğitimi daha önce almamış tüm vatandaşların katılabildiği programlar 2020 yılından itibaren Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından düzenlenmeye başlamıştır. Programın İŞKUR tarafından düzenlendiği döneme ait yaş gruplarına göre katılımcı sayıları Tablo 26'da verilmiştir. Tablo incelendiğinde diğer aktif programlarda olduğu gibi girişimcilik eğitimlerinde de yaşlı işgücünün katılım oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2010 yılında 50+ işgücünün toplam katılımcılar arasındaki oranı %1,90 iken

2019 yılında bu oran %6,80 olarak gerçekleşmiştir. Oransal olarak artış olsa da sayılar oldukça düşük kalmıştır. Sahip oldukları bilgi birikimini ve tecrübeyi kendiişlerini kurarak değerlendirmek ve yeni nesillere aktarmak isteyen gümüş işgücünün girişimcilik programlarından daha fazla yararlanması yönünde teşviklerin artırılması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 26: Yıllar İtibariyle Girişimcilik Eğitim Programlara Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl/Yaş Grubu	15-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2009	16	3	-	-	-	-	-	19
2010	3.631	3.416	1.388	121	36	6	-	8.598
2011	10.166	10.353	4.542	468	122	21	2	25.674
2012	10.662	9.898	4.266	486	126	30	7	25.475
2013	10.279	9.701	4.278	634	199	56	19	25.166
2014	13.075	11.505	5.512	1.015	384	122	35	31.648
2015	15.678	15.873	7.957	1.468	631	226	74	41.907
2016	26.012	22.762	10.776	2.233	951	408	119	63.261
2017	35.424	34.083	18.049	3.821	1.753	664	222	94.016
2018	32.437	28.874	14.660	2.980	1.470	581	181	81.183
2019	17.081	13.823	7.409	1.571	796	306	121	41.107
TOPLAM	174.461	160.291	78.837	14.797	6.468	2.420	780	438.054

Kaynak: İŞKUR

d) Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslekler

Özel politika ve uygulama gerektiren kültürel miras niteliğindeki geleneksel meslekler ve bu meslekleri icra eden zanaatkârların aktif işgücü hizmetleri kapsamında desteklenerek mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına ve ustaların aradığı işgücünün temin edilmesine katkı sunmak amacıyla İŞKUR tarafından 2016 yılında "Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Programı" başlatılmıştır. Program kapsamında el emeğinin yoğun şekilde kullanıldığı halıcılık, örmecilik, taş işlemeciliği, çinicilik gibi yöreden yöreye farklılık gösteren mesleklerde ağırlıklı olarak mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Çoğunlukla

yaşlı ustalar tarafından sürdürülen bu mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılması sağlanırken hem kuşaklar arası dayanışma güçlenmekte hem de ülkemizin kültürel mirası korunmaktadır. Program uygulanmaya başladığı tarihten 2020 Eylül'e kadar bu alanda 1.925 kurs düzenlenmiş ve 31.545 kişi kurslara katılmış olup katılımcıların çoğu kadınlardan oluşmuştur. Yaşlı işgücü içinde kadınların erkeklere kıyasla daha dezavantajlı konumda oldukları göz önünde bulundurulduğunda program aracılığıyla bir meslek edinmeleri ve daha sonra bunun gelir getirici bir işe dönüştürülmesi programın başarıya ulaşmasını sağlayacaktır.

e) Toplum Yararına Program

Toplum Yararına Programlar (TYP) işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde ve bölgelerde istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplinini kaybetmelerini önlemek amacıyla toplum yararına işlerde geçici süreyle istihdam edilmelerini sağlayan programlardır. Kadınlar, 35 yaş üstü bireyler, engelliler, eski hükümlüler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar programdan öncelikli olarak yararlanma hakkına sahiptir. Söz konusu programlar çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullarda çevre düzenlemesi, bakım onarım ve temizlik işleri yapılması, yenileme, tarihi ve kültürel mirasın korunması, ağaçlandırma, park düzenlemeleri, vadi ve dere ıslahı, erozyon engelleme çalışmaları gibi alanlarda düzenlenmektedir. İŞKUR tarafından 2009 yılından beri düzenlenmekte olan toplum yararına programlarda 2014 yılı itibariyle 35 yaş üstü bireylerin öncelikli olarak faydalandırılmasına dair düzenleme yapılmıştır. 2009 yılından beri düzenlenen programlarda yaş gruplarına göre katılımcı sayıların Tablo 27'de verilmiştir. Toplum yararına programların özellikle çalışma alışkanlık isteğini kaybetme riski altına olanlara yönelik düzenlenmesi oldukça önemlidir. Diğer aktif işgücü programları ile karşılaştırıldığında 50+ işgücünün TYP'den faydalanma oranın daha yüksek olduğu görülmektedir. Tüm yaş grupları arasında 50+ kişiler programa katılanların %11'ini oluşturmaktadır. Program kapsamında yaşlı işgücü hedef grup olarak belirlenmemiş olsa dahi 35 yaş ve üstü kişilerin öncelikli grupta yer alması programın yaşlı işgücü açısından etkinliğini artırmaktadır.

Tablo 27: Yıllar İtibariyle Toplum Yararına Programlara Katılanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl/Yaş Grubu	15-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2009	19.370	19.408	10.126	1.221	389	121	21	50.656
2010	19.492	17.687	10.781	1.616	597	191	40	50.404
2011	36.260	29.880	17.887	2.864	1.373	408	85	88.757
2012	58.212	52.329	33.438	6.017	2.625	723	144	153.488
2013	38.073	58.292	28.270	5.537	2.162	584	106	133.024
2014	11.647	37.924	60.832	8.016	3.052	906	125	122.502
2015	53.166	136.480	209.724	32.405	13.946	4.832	1099	451.652
2016	18.599	51.987	82.006	15483	6708	2847	700	178.330
2017	27.759	80.420	128.421	23677	11333	4388	1173	277.171
2018	38.747	108.452	171.070	30097	15396	5610	1679	371.051
2019	32.184	94.516	150.316	26755	14164	4894	1362	324.191
TOPLAM	353.509	687.375	902.871	153.688	71.745	25.504	6.534	2.201.226

Kaynak: İŞKUR

f) İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve meslek danışmanlığı; bireylerin kendi istek ve durumlarına en uygun mesleği seçmeleri, ihtiyaç halinde aktif işgücü piyasası programlarına yönlendirilmeleri veya doğrudan sahip oldukları meslekte işe yerleştirilmeleri ile ilgili hizmetlerden oluşmaktadır. Son 10 yılda danışmanlık hizmetlerinden faydalanan vatandaşların yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 28'de incelenmiştir. Danışmanlık hizmetlerinden yoğun olarak 15-29 yaş arasındaki gençlerin faydalandığı görülmektedir. Son 10 yıllık dönemde gerçekleştirilen bireysel danışmanlık hizmetlerinden faydalanan 20 milyondan fazla vatandaşın yaklaşık %45'ini gençler oluşturmaktadır. Aynı dönemde 50 yaş üstü bireyler ise toplam içerisinde %6'lık bir paya sahiptir. Zamanla yaşlı bireylerin görüşme sayılarında artış olsa da diğer yaş grupları ile kıyaslandığında istenilen düzeyin oldukça altındadır.

Tablo 28: Yıllar İtibariyle Danışmanlık Hizmetlerinden Faydalananların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yıl/Yaş Grubu	15-29	30-39	40-49	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2009	4.031	1.724	523	59	16	5	1	6.359
2010	10.728	4.965	1.820	246	79	28	9	17.875
2011	79.516	46.201	19.459	1.843	729	188	82	148.018
2012	358.810	200.283	93.550	12.576	4.691	1.270	384	671.564
2013	621.408	374.693	191.354	29.045	10.607	2.914	942	1.230.963
2014	857.322	582.059	333.791	54.039	20.016	5.534	1.775	1.854.536
2015	1.062.558	719.306	453.070	87.236	34.662	10.287	3.404	2.370.523
2016	1.222.042	846.578	554.551	115.939	42.803	14.763	4.273	2.800.949
2017	1.667.061	1.034.590	733.715	152.737	64.700	19.955	6.357	3.679.115
2018	1.667.061	1.034.590	733.715	152.737	64.700	19.955	6.357	3.679.115
2019	1.971.123	1.200.961	880.948	188.625	83.453	23.963	7.572	4.356.645
TOPLAM	9.521.660	6.045.950	3.996.496	795.082	326.456	98.862	31.156	20.815.662

Kaynak: İŞKUR

İşgücü piyasasındaki durumları nedeniyle dezavantajlı grupta yer aldıkları için özel politika gerektiren kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi gruplara yönelik yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetleri sunulması amacıyla 2017 yılında İş Kulüpleri Projesi faaliyete geçirilmiştir. İş Kulüplerinin ilk faaliyete geçtiği 2017 yılından 2019 yılı sonuna kadar toplam 53.925 kişi yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetlerinden faydalanmıştır. Dezavantajlı gruplara yönelik özel danışmanlık hizmetleri kapsamında uygulanan bir diğer proje 2018 yılında başlatılan 'Engelli İş Koçluğu Projesi'dir. Proje ile engellilere yönelik sunulan hizmet kapasitesinin artırılması ve engelli bireylerin istihdama kazandırılması için destekli istihdam modeli hayata geçirilmiştir. Engelli İş Koçlarının sağlıklı bir yönlendirme/bilgilendirme hizmeti sunabilmeleri için personel eğitimi ve rehber çalışmaları devam etmektedir. Dezavantajlı gruplar ve engellilere yönelik yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetleri sunulması kurumsal kapasitenin geliştirilmesi açısından oldukça olumlu ve önemli gelişmelerdir. Yaşlıların da işgücü piyasasına girişte dezavantajlı grupta

yer aldığı göz önünde bulundurulduğunda bu gruba özel yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri sunulması sahip oldukları potansiyelin istihdam piyasasına kazandırılmasını sağlayacaktır.

g) İşsizlik Ödeneği

Pasif işgücü politikaları, işsizliğin neden olduğu bireysel ve toplumsal zararları azaltmak ve işsizlere ekonomik güvence sağlamak amacıyla yapılan geçici süreli yardımlardır. Bu politikaların amacı işsizliği azaltmak yerine işsiz kalan bireylerin belirli bir süre boyunca satın alma gücünü korumaktır (Kocabaş & Canbey, 2019). Ülkemizde iş arayanlara yönelik başlıca pasif istihdam politikaları; işsizlik ödeneği, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu, yarım çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğidir. Çalışmanın kapsamı gereği yaşlı iş arayanlar tarafından en çok başvurulan pasif program olarak işsizlik ödeneğine ilişkin detaylı bilgi aktarılarak verilere yer verilecektir.

İşsizlik ödeneği; 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen şartları taşıyan sigortalı işsizlere işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödemedir. Kendi isteği dışında işsiz kalmış işsizler, son 120 gün bir hizmet akdine tabi olmak ve son üç yıl içerisinde en az 600 gün prim yatırmak şartlarını taşımaları halinde iş sözleşmelerinin feshedildiği tarihi takip eden 30 gün içinde İŞKUR'a başvurmak koşuluyla işsizlik ödeneğinden faydalanabilmektedirler. Ülkemizde işsizlik sigortası kapsamında ilk prim tahsilatı 2000 yılında yapılmış ilk işsizlik ödeneği ise 2003 yılında gerçekleştirilmiştir (*İŞKUR*, y.y.-a).

Türkiye'de yaşlı çalışanların işsizlik ödeneğine başvurma ve hak etme şartları diğer işsizler ile aynıdır. Bir kere işsiz kaldıklarında işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları engeller nedeniyle uzun süreli işsizlik riskine karşı daha kırılgan olan ve çoğunlukla aile geçindirme gibi sorumluluklara sahip belirli bir yaşın üzerindeki çalışanlar için bir süreliğine de olsa satın alma gücünü koruyabilmeleri açısından işsizlik ödeneği hayati öneme sahiptir. Tablo 29'da son 10 yıllık dönemde işsizlik ödeneğine başvuran 50+ bireylerin sayısı paylaşılmıştır.

Tablo 29: Yıllar İtibariyle 50+ İşgücündeki Bireylerin İşsizlik Ödeneği Başvuruları

Yıl/Yaş Grubu	50-54	55-59	60-64	65 +	TOPLAM
2011	8.880	3.375	554	205	13.014
2012	13.405	4.705	789	818	19.717
2013	18.203	6.528	1.097	405	26.233
2014	26.832	9.686	1.780	569	38.867
2015	37.821	13.584	2.709	911	55.025
2016	62.494	21.192	5.734	1.426	90.846
2017	55.689	20.547	4.696	1.346	82.278
2018	78.516	27.936	5.936	1.937	114.325
2019	90.747	34.836	7.826	2.324	135.733
2020*	49.233	18.916	4.181	1.175	73.505

Kaynak: İŞKUR
*2020 Ocak-Ağustos verilerini kapsamaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

GÜMÜŞ İŞGÜCÜNE YÖNELİK İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Ülkemiz nüfus artış hızı azalmasına karşın çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam ettiği demografik fırsat penceresi sürecinde bulunmaktadır. Ancak bu durum 2040-2050 yılına kadar devam edebilecektir. Sonraki süreçte yaşlanan işgücünün neden olacağı sorunlara hazırlıklı olmak ve sahip olduğu potansiyeli değerlendirebilmek adına çalışmaların bugünden başlatılması gerektiği düşünülmektedir.

Son yıllarda yaşanan dijital dönüşümle birlikte işgücü piyasasında talep edilen beceri yetkinlikler de hızlı bir değişim süreci yaşamaktadır. Bu durum hâlihazırda işgücü piyasasına girişte engellerle karşılaşan yaşlı işgücünün durumunu daha da zorlaştırmaktadır. Yaşlıların sahip oldukları becerileri koruyup geliştirmeleri veya yeni beceriler edinerek işgücü piyasasında kalabilmeleri noktasında kamu istihdam kurumlarına çok önemli görevler düşmektedir. Bu nedenle bu bölümde çalışmanın diğer bölümlerinden elde edilen bilgiler ışığında çalışmada incelenen ülkelerin yaşlı işgücüne yönelik başarılı politika ve programları da göz önünde bulundurularak İŞKUR tarafından uygulanabilecek önerilere yer verilmiştir.

4.1. Yaşlı İstihdamı Kapsamında İşverenlere Yönelik Teşvikler ve Tedbirler

i. Yaşlı Çalışanlara Yönelik Ücret Sübvansiyonu

Yaşlı bireylerin işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları en büyük engellerden biri işverenlerin belirli bir yaşın üzerindeki çalışanlara karşı önyargılarıdır. Bu noktada işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltan mali teşvikler verilmesi istihdam konusundaki kararlarını etkileyebilmektedir. Söz konusu mali teşvikler; 50-64 yaş arasındaki bireylerin belirli bir süre istihdamı karşılığında vergi indirimleri, SGK primlerinin karşılanması veya ücret sübvansiyonu şeklinde uygulanabilecektir. Benzer uygulamalar çalışmanın önceki bölümünde bahsedildiği üzere Kanada'da Ontario eyaletinde vergi indirimi ve ücret sübvansiyonu şeklinde; Quebec eyaletinde ise finansal ürünlerde oransal faiz indirimi şeklinde uygulanmıştır.

Ülkemizde de işsizlik oranları, özellikle de uzun süreli işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda yaşlıların dezavantajlı grupta yer aldığı görülmektedir. Bu açıdan yaşlıların işsizliğiyle mücadele amacıyla istihdamı koruyucu ve artırıcı bir önlem olarak Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin "Özel politikaların ve Uygulamaların Geliştirilmesi" başlıklı 99. Maddesinde yer alan; "Genel Müdürlükçe bu Yönetmeliğin amacına uygun olarak özel politika ve uygulamalar geliştirilerek bu kapsamda kurs, program, uygulama, proje ve protokol tasarlanabilir ve uygulanabilir" hükmü kapsamında yaşlı işsizlere yönelik talep yönlü bir ücret sübvansiyonu uygulanabileceği değerlendirilmektedir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna eklenecek geçici bir madde uygulanacak desteğin yasal dayanağını oluşturacaktır.

Uygulanacak ücret sübvansiyonunda 50-64 yaş arası en az 6 ay süreyle işsiz kalmış bireyler hedef grup olarak belirlenebilecek ve bu şartları sağlayan işsizleri istihdam eden işverenlere 6 ay süreyle net asgari ücretin en az %20'si oranında ücret desteği verilebilecektir. Ayrıca istihdamın korunması ve artırılması hedefleri doğrultusunda uygulama kapsamında istihdam edilecek kişilerin işyerinin son bir yıl içindeki işçi sayısına ilave olmaları şartı aranabilecektir. Uygulamanın ilk etapta 5.000 kişinin faydalandırılmasının hedeflendiği bir senaryoda net asgari ücretin 2.324,70 TL olduğu 2020 yılı için hesaplama yapıldığında kişi başı ortalama maliyet 2.789,64 TL olacaktır. Bir yıllık maliyet ise 13.948.200 TL olacaktır. Program en fazla iki yıl süre ile uygulandığında toplam maliyet 27.896.400 TL olacaktır. Uygulamaya ilişkin maliyet tablosu aşağıda yer almaktadır.

Tablo 30: Yaşlı İşçilere Yönelik Ücret Sübvansiyonu Maliyet Tablosu

Hedef Grup	50-64 Yaş
Destek Süresi	6 Ay
Destek Tutarı	Net Asgari Ücretin %20'si
Programın Uygulama Süresi	2 yıl
Hedef Yararlanıcı Sayısı	5.000/Yıl
Kişi Başı Maliyet/Yıl	2.789,64 TL
Toplam Maliyet/Yıl	13.948.200 TL

ii. Yaşlı Dostu İş Ortamlarının Oluşturulması

İşyerindeki çalışma ortamının yaş almış çalışanların fiziksel ve zihinsel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde dizayn edilmesi onların istihdam kararlarını etkilen önemli bir unsurdur. İşyeri ortamının yaşlı dostu olması işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından da tüm çalışanlar için daha güvenilir hale gelmesini sağlayacaktır. Kanada ve İtalya'da bu konuda örnek düzenlemeler yapılmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere Kanada'da Saskatchewan, British Columbia ve Alberta hükümetleri tarafından işyerinin yaşlı dostu ortamlara dönüştürülmesi için işverenlere yönelik kılavuzlar yayınlamıştır. İtalya'da ise 'İş Sağlığı ve Güvenliği Tek Kanunu' çıkarılarak işyerlerinin yaş almış çalışanlar için daha güvenli hale getirilmesi sağlanmıştır.

İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik her türlü önlemin alınması işverenin yükümlülüğündedir ve yapılan denetim ve ziyaretlerde işverenin bu sorumluluğunu yerine getirip getirmediği kontrol edilmektedir. Bu nedenle doğrudan olmasa dahi iş sağlığı güvenliği kapsamında İŞKUR'un dolaylı bir sorumluluğu bulunmaktadır. Bu doğrultuda işyerinin yaşlı çalışanlar için yeniden düzenlenmesi ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin yaşlı çalışanların ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak yeniden değerlendirilmesi için İŞKUR tarafından çalışmalar yapılmalıdır. Kurum işbirliğinde kurs ve program düzenlenen işyerlerine yapılacak ziyaretlerde bilgilendirici ve yönlendirici broşürler dağıtılması, Kurum internet sitesinde çevirim içi eğitimlerin düzenlenmesi ve çeşitli bilgilendirici kaynaklar sunulması, bu konuda örnek çalışmalar yapan işverenlerin internet sitesinde duyurularak diğer işverenlere örnek olması gibi çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.

iii. Yaş Ayrımcılığının Önlenmesi

Ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı ekonomik sonuçları ile işgücü piyasasının işleyişini etkileyen en temel sorunlardan biridir. Ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı gruplar hem işe alım hem de istihdam süreçlerinde motivasyon ve verimlilik kaybı yaşamaktadırlar. Yaşlı işgücünün istihdamda kalma süresi ve ihtiyacı arttıkça yaş ayrımcılığı da daha sık yaşanmaktadır. Bu durumda yaşlı işçilere karşı olumsuz kalıp yargıların değiştirilmesi için farkındalık çalışmalarının yanı sıra bir takım somut adımların da atılması gerektiği

düşünülmektedir. Özel sektör iş ilanlarında çoğunlukla adayların belirli bir yaş sınırını aşmamış olmaları gibi yaş ayrımcılığı içeren şartlar eklendiği görülmektedir. Daha en başta koyulan bu engelin kaldırılması ayrımcılıkla mücadelede önemli bir adım olacaktır. Bu nedenle İŞKUR tarafından yayınlanan ilanlarda yaş şartının kaldırılmasının yaş ayrımcılığı ile mücadelede özel sektör işyerlerine örnek olacağı düşünülmektedir.

iv. Yaşlı İstihdam Kotası

Yaşlıların işgücü piyasasında etkinliğini artırmaya yönelik uygulamalar kapsamında işverenlerin mali desteklerle teşvik edilmesinin yanı sıra bir takım zorunluluklara muafiyet getirilmesinin de yaşlıların istihdam edilmesine yönelik kapasitenin artırılmasına katkı sunacağı düşünülmektedir. Ülkemizde 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan hükümler gereği; elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerleri için mevcut çalışan sayısının %4 engelli birey çalıştırma zorunluluğu bulunmaktadır. Engelli kontenjanlarının takibi aylık olarak düzenli biçimde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince yapılmaktadır. İŞKUR'un bu konudaki sorumluluğu doğrultusunda 60-64 yaş aralığındaki bireylerin en az bir yıl süreyle istihdam edilmesinin engelli istihdam kotası kapsamında değerlendirilmesi veya belirli bir oranın üzerinde yaşlı istihdam edilmesi durumunda engelli istihdam zorunluluğuna muafiyet getirilmesi gibi bir uygulamanın yaşlıların sürdürülebilir istihdamı noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir.

4.2. Yaşlılara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları ve toplum yararına programlar düzenlenmektedir. İşgücü piyasasına girişte karşılaştıkları engeller, düşük istihdam ve katılım oranları ve uzun süreli işsizlik riskleri birlikte değerlendirildiğinde dezavantajlı grupta yer alan yaşlılara yönelik özel aktif işgücü piyasası programları düzenlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

i. Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenmenin Desteklenmesi

İşgücü piyasasında yaşanan dijital dönüşüm nedeniyle meslekler ve talep edilen beceriler çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Günümüzde geçerli olan pek çok meslek ve becerinin çok kısa bir süre sonra çok büyük oranda dönüşeceği ya da tamamen yok olacağı tahmin edilmektedir. Yaş gözetmeksizin tüm çalışanlar için bir tehdit olan bu durum yaşlı çalışanlar için daha fazla tehlike arz etmektedir. Almanya ve İtalya tarafından yaşlı işgücünün niteliklerinin korunması ve geliştirilmesi kapsamında kupon sistemi ile desteklenen eğitim programları uygulanmıştır. Almanya'da 45 yaş üstü işçilerin şirketlerde eğitim olanaklarından daha fazla faydalanmalarını sağlayan Vasıfsız Personelin Kendini Geliştirme Yardımı'na benzer bir programın İŞKUR tarafından da uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Uygulanacak kupon sisteminde hedef grup 45 yaş üstü İŞKUR'a kayıtlı işsizler olarak belirlenebilecektir. Daha önce belirlenmiş mesleklerde onaylanmış eğitim kurumları tarafından düzenlenen eğitimlere katılmak isteyen kupon sahipleri portal üzerinden hizmet sağlayıcı ve meslek seçerek başvuru yapabilecektir. Başvurusu onaylanan kupon sahibi bu kuponun tavan değeri kadar tutardaki eğitimi belirli bir süre içinde almak zorunda olacak ve kuponu başkasına devredemeyecektir. Kupon sahibi eğitim almak istediği hizmet sağlayıcıya kuponu teslim edecek ve karşılığında eğitim alacaktır. Program süresince katılımcıların aldığı işsizlik ödeneği ve diğer sosyal yardımlar kesilmeyecek ve genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanacaktır. Kupon sisteminin en önemli avantajı bireylere eğitim alacakları meslek ve hizmet sağlayıcı konusunda tercih sunmasıdır. Böylece daha rekabetçi bir piyasa oluşmakta ve mesleki eğitimin kalitesi ve katılımcıların istihdam edilebilirlikleri artmaktadır.

ii. Yaşlı İşgücüne Yönelik Çalışan Eğitimi

Şirketler insan kaynakları ve eğitim planlarını yaparken hizmet içi eğitimlerde genellikle gençlere öncelik vermektedir. Bu durum bazen tecrübeli ve ileri yaştaki çalışanların eğitime ihtiyaç duymadığı inancından bazen de yaşlı çalışanların eğitimlere katılma konusundaki isteksizliğinden kaynaklanmaktadır. Her yaşta çalışanın eğitim ihtiyacı vardır ancak genç ve yaşlı çalışanların eğitim gereksinim ve beklentilerinin birbirinden farklı olacağı

unutulmamalıdır. Öğrenme heves ve isteğinin canlı tutulması yaşlı çalışanların motivasyonu ve işyerindeki yeni teknolojilere uyum sağlamaları açısından önemlidir. Bu nedenle işyerlerinde ileri yaştaki çalışanlara yönelik hizmet içi eğitimlerin teşvik edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

İŞKUR tarafından 2009 yılından beri çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri amacıyla Çalışanların Mesleki Eğitimi kursları düzenlenmektedir. Söz konusu kurslar genellikle mesleki tecrübe eksikliğinin giderilmesi ve mesleğe ilişkin sertifikasyon süreçlerinin tamamlanması amacıyla düzenlenmekte olup kurslara katılımda özel bir yaş sınırlandırması bulunmamaktadır.

Yaşlı işgücü dijitalleşen işgücü piyasası ve gelişen teknolojiler karşısında daha savunmasız hale gelmekte ve yeni teknolojilere uyum sağlamakta zorlanmaktadır. Bu doğrultuda İŞKUR tarafından özellikle 50+ işgücüne yönelik işyerinin ihtiyacına uygun şekilde dijital okuryazarlık ve temel bilgisayar becerileri gibi çalışan eğitimleri düzenlenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

iii. Esnek Çalışma Modeliyle Yaşlı İstihdam Programları

Çalışanlar yaşlandıkça çalıştıkları işin yoğunluğu, çalışma saatleri ve şekli konusundaki tercihleri değişmektedir. Yapılan araştırmalarda yaşlı çalışanların, mevcut durumdaki çalışma koşulları daha esnek koşullarla değiştirildiğinde daha uzun süre istihdamda kalmayı tercih ettikleri görülmüştür. Ayrıca yaşlı çalışanlar arasında esnek çalışmanın yaygınlaştırılması emekliliğe kademeli bir geçiş yapılmasını sağlayarak çalışma hayatından aniden çekilmenin getirdiği psikolojik problemlerin azalmasına yardımcı olacaktır. Emeklilik sonrası ilave gelir elde etmek veya sosyal olarak aktif kalmak isteyenlerin de faydalanabileceği yarı zamanlı istihdam modelleri hem İŞKUR tarafından desteklenmeli hem de özel sektör bu konuda teşvik edilmelidir.

İŞKUR'un görev ve sorumluluklarının yer aldığı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 617. maddesi kapsamında özel politika gerektiren yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü uyum programları hazırlanabilecektir. Bu

doğrultuda yaşlılar için yarı zamanlı çalışmaya dayalı bir programının uygulanabileceği değerlendirilmektedir.

Uygulanacak programda hedef grup en ez bir yıl öncesinde İŞKUR tarafından sunulan kurs ve programlara katılmamış 50-64 yaş aralığındaki işsizler olarak belirlenebilecektir. Haftada en fazla 30 saat ve 4 gün uygulanacak programlar, yoğun emek gücü gerektirmeyen, İŞKUR tarafından belirlenen mesleklerde düzenlenebilecektir. Program süresi minimum üç ay olarak belirlenecek ve katılımcıların en az program süresi kadar yine yarı zamanlı istihdam edilmesi talep edilecektir. Program süresince katılımcılara asgari ücretin yarısı oranında günlük cep harçlığı verilecek ve genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta primleri İŞKUR tarafından ödenecektir. 2020 yılı için ilk etapta 1.000 kişinin programdan faydalandığı bir senaryoda günlük cep harçlığı 44,7 TL, sigorta prim giderleri kişi başına aylık 161,86 TL olacaktır. Bir katılımcının ortalama üç aylık ortalama 2.524,5 TL olacaktır. 1.000 kişinin programdan yararlandığı düşünülürse yıllık maliyet 2.524.500 TL olacaktır.

Tablo 31: Yaşlılar için Esnek Çalışma Programı Maliyet Tablosu

Hedef Grup	50-64 Yaş
Destek Süresi	3 Ay
Destek Tutarı	44,7 TL/Gün
Sigorta Primleri	161,86 TL/Ay
Programın Uygulama Süresi	2 yıl
Hedef Yararlanıcı Sayısı	2000/Yıl
Kişi Başı Maliyet/Yıl	2.524.500TL

iv. Yaşlılara Yönelik Girişimcilik Faaliyetlerinin Desteklenmesi

Yaşlıların sürdürülebilir istihdamının sağlanması noktasında girişimcilik ayrı bir öneme sahiptir. Yaşlı bireylerin girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi hem onların sahip oldukları sektör tecrübesi ve bilgi birikimini ekonomik faydaya dönüştürecek hem de bu işletmelerde yeni istihdam fırsatları oluşturulacaktır. Ayrıca yaşlı girişimciliğinin kuşaklararası dayanışmayı destekleyen yapısı da göz ardı edilmemelidir. Yapılan araştırmalarda özellikle 50+ girişimcilerin kurdukları işletmelerin gençlerin kurduklarına göre daha başarılı olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum temelde kıdemli girişimcilerin

gençlere göre daha fazla sermaye birikimi, yönetimsel beceriler ve daha geniş bir iş ağına sahip olmaları ile açıklanmaktadır. Ülkemizde girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik hizmetler Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından yürütülmektedir. 2019 yılının sonuna kadar KOSGEB girişimcilik hibe desteklerine başvuru için ön şart olan 'Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri' iki kurum arasında imzalanan protokol gereği İŞKUR tarafından düzenlenmiştir. 2020 yılı itibariyle protokolün sona ermesi nedeniyle söz konusu eğitimler KOSGEB tarafından verilmeye başlanmıştır. Dezavantajlı grupta yer alan yaşlıların girişimcilik eğitimlerinin İŞKUR tarafından düzenlenmesi için yeni bir protokol yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Düzenlenecek eğitimlerin yanı sıra ortaya çıkacak sosyal ve ekonomik fayda dikkate alındığında İŞKUR tarafından bu konuda daha ileri adımlar atması gerektiği düşünülmektedir. Örneğin imalat sektöründe kendi işini kurmak isteyen 50+ girişimcilerin iş fikirlerini belirli bir plan dâhilinde projelendirerek İŞKUR'a sunmaları halinde Kurum bünyesinde kurulacak bir komisyon tarafından onaylanacak projelere kuruluş işlemleri desteği ve işletme gider desteği verilmesi girişimcilik faaliyetlerini ve dolayısıyla yaşlı istihdamını artıracaktır.

v. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Belirli bir yaşın üstündeki iş arayanların kariyer beklenti ve hedefleri genç meslektaşlarından oldukça farklı olabilmektedir. Özellikle belirli bir süre işgücü piyasasının dışında kalmış yaşlıların yeniden entegrasyonu kapsamında tekrar bir işe veya ihtiyaç duydukları eğitimlere yönlendirilmelerinde bu konuda uzmanlaşmış kişiler tarafından desteklenmeleri gerekmektedir. Modern iş arama yöntemleri, özgeçmiş hazırlama ve görüşme teknikleri, istihdama ilişkin bilgi eksiklikleri yaşlıların iş ararken en sık karşılaştıkları engellerdir. Bu doğrultuda 50+ bireylerin mesleki hayatlarını yeniden planlamak ve istihdamlarını sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından hedef grup odaklı özelleştirilmiş danışmanlık, rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleri sunulmalıdır. Öncelikle bu konuda yaşlılara destek verebilecek özel niteliklere sahip İş ve Meslek Danışmanlarının yetiştirilmesi gerekmektedir. Yaşlı istihdamı konusunda özel donanıma sahip danışmanlar aracılığıyla kıdemli iş arayanlara yönelik yoğunlaştırılmış iş arama programları sunulması yaşlıların işgücü piyasasındaki seçenekleri

konusunda farkındalıklarını artıracak ve istihdamlarını kolaylaştıracaktır. Bu destek oluşturulacak İş Kulübü atölyelerinde özgeçmiş yazma, ağ oluşturma, elektronik uygulamalar ve mülakat becerileri gibi konularda düzenlenecek eğitimler aracılığıyla verilebilecektir. Ayrıca İş Kulüplerinde planlı olarak yaşlı ve gençlerden oluşturulacak heterojen gruplar aracılığıyla, gençlerin yaşlı katılımcılara teknoloji konusunda bilgilerini aktarmaları ve yaşlıların da deneyimlerini paylaşmaları sağlanabilecektir.

4.3. Yaşlılara Yönelik İş Arama Yardımı

İş arama yardımı bireylerin aktif olarak iş aradıkları süre boyunca katlandıkları masrafların bir kısmının devlet tarafından karşılandığı sosyal yardım ödemeleridir. Ülkemizde çok yaygın olmamakla birlikte AÇSHB tarafından SYDV aracılığıyla 18-55 yaş aralığındaki bireylere yılda en fazla üç defa olmak üzere 40-100 TL arasında 'İşe Yönlendirme Yardımı' adıyla iş arama yardımı yapılmaktadır. Yardımdan faydalanabilmek için kişinin işe yönlendirildiği bilgisi İŞKUR tarafından bütünleşik sisteme bildirildikten sonra 30 gün içerisinde ikametgâhının bulunduğu yerdeki SYD Vakfına müracaat etmesi gerekmektedir (AÇSHB, y.y.).

Yukarıda bahsedildiği üzere Bakanlık tarafından yapılan iş arama yardımı 18-55 yaş arasındaki bireyleri kapsamaktadır. Bu yaş aralığında yer alan bireyler eğer herhangi bir dezavantaja sahip değillerse işgücü piyasasında en aktif ve en rahat iş bulabilen kişilerdir. Bu nedenle söz konusu yardımın iş bulma konusunda daha dezavantajlı grupta yer alan 50+ işgücüne yönelik özelleştirilmiş bir yardım olarak İŞKUR tarafından verilmesinin yaşlı işgücünün yeniden entegrasyonu kapsamında oldukça faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

4.4. Kurumlar Arası İşbirliğinin Teşvik Edilmesi

Aktif yaşlanma toplumun her kesiminden her yaşta bireyi yakından ilgilendiren bir olgudur. Sağlıktan eğitime, sosyal hayattan ekonomiye kadar pek çok alanda etkili politikalar oluşturulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda aktif yaşlanmaya ilişkin politikalar oluşturulurken kurumların koordineli hareket etmesi işbirliği yapması gerekmektedir. 2019 yılında Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı öncülüğünde ilk kez düzenlenen Yaşlılık Şurası'nda, pek çok kurum kuruluş ve sivil toplum temsilcisi bir araya gelmiş ve

yaşlanma tüm boyutlarıyla ele alınmıştır. Bu tarz etkinliklerin devam etmesi aktif ve üretken bir toplum için ülkemizin sahip olduğu fırsat ve ihtiyaçların ortaya koyulması açısından önem arz etmektedir. Diğer taraftan aktif yaşlanmanın istihdam boyutuna dikkat çekmek ve öncelikli politika alanı olarak belirlenmesini sağlamak için İŞKUR'un bu tür organizasyonlarda rolü ve etkinliği artırılmalıdır. Ayrıca ileri yaştaki bireylerin istihdamına ilişkin sorunları ve çözüm yollarını araştırmak amacıyla AÇSHB'ye bağlı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve Yaşlı Refahı Dairesi Başkanlığı ile ortak öneri ve programlar geliştirilebileceği değerlendirilmektedir. İşbirliğinin artırılması gereken bir diğer Kurum ise Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'dür. İleri yaştaki bireylerin sahip oldukları becerileri korumaları ve geliştirmeleri için hayat boyu öğrenmeyi destekleyici ilave tedbirlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedildiği üzere ülkemizde yaşlanma ile ilgili ulusal eylem planı ve uygulama programı hazırlanmış olup ayrıca 10. ve 11. Kalkınma Planları kapsamında Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonları oluşturularak raporlar hazırlanmıştır. Hazırlanan eylem planları ve komisyon raporlarında belirlenen hedeflerde yaşlı istihdamı konusu ve İŞKUR'un sorumlulukları oldukça sınırlı kalmıştır. Oysa ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak istihdam ve aktif yaşlanma bağlamında İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir. Önümüzdeki dönemde hazırlanacak üst politika metinlerinde İŞKUR'un yetki alanı içerisinde yaşlı istihdamı ve aktif yaşlanma konusundaki görev ve sorumluluklarının artırılması gerektiği düşünülmektedir.

4.5. Kuşaklararası Dayanışmanın Artırılmasına Yönelik Öneriler

Kuşaklararası dayanışma genç ve yaşlı kuşakların karşılıklı olarak birbirlerini destekledikleri durumu ifade etmektedir. Ülkemizde genç kuşakların yaşlılara saygı duyduğu ve yaşlıların da gençlere destek olma anlayışına sahip olduğu kültürel değerlere bağlı bir yapı söz konusudur. Zamanla kırdan kente göçün artması, sanayileşme ve geleneksel aile yapısındaki bozulma genç ve yaşlı kuşak arasında bağı zayıflatmış olsa da Türkiye hala bu konuda pek çok ülkeye örnek olabilecek konumdadır.

İleri yaştaki bireylerin toplumun geri kalanı ile iletişimlerini sürdürebilmeleri ve yaşam deneyimlerini genç kuşaklara aktarmaları kuşaklararası dayanışmanın temelini

oluşturmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede söz konusu dayanışma gönüllü işler kanalıyla desteklenmektedir. Söz konusu gönüllülük işleri genellikle gelir getirici olmayan bilgi paylaşımına dayalı işlerden oluşmaktadır.

Ülkemizde de çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedilen AÇSHB tarafından uygulanan Büyükanne Projesi ve İŞKUR tarafından yürütülen Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslekler Programı kuşaklararası dayanışmayı destekleyen örnek uygulamalardır. İşgücü piyasasında ileri yaştaki bireylerin tecrübelerini gençlere aktardığı projelerin İŞKUR tarafından desteklenmesi ve sayısının artırılması gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda mesleğinde belirli bir ustalık seviyesine ulaşmış kişilerin Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliğinde düzenlenecek bir program ile 'eğiticinin eğitimi' programını tamamlamış olmaları şartıyla İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarının bazı modüllerinde eğitici sıfatıyla bilgi ve tecrübelerini paylaşabileceği değerlendirilmektedir. Söz konusu eğiticilere ders saati üzerinden eğitici ücreti ödenecektir. İŞKUR tarafından bu konuda uygulanacak diğer bir örnek projede; KOSGEB ile yapılacak bir işbirliği kapsamında girişimcilik eğitimlerine eklenecek bir modül ile İŞKUR'un yönlendirildiği tecrübeli girişimcilerin bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları sağlanabilecektir. Kıdemli girişimcilerin ders saatine göre eğitici ücretleri İŞKUR tarafından karşılanacaktır.

SONUÇ

20. yüzyıl pek çok teknolojik ve bilimsel gelişmeye sahne olmuştur. Bu gelişmelerin bir sonucu olarak dünyamız giderek daha fazla sayıda sağlıklı, üretken ve aktif yaşlı bireye ev sahipliği yapmaktadır. Demografik dönüşümün bir sonucu olan bu olguyu erken ya da geç tüm ülkeler kabul etmek durumundadır. Aktif, sağlıklı ve katılımcı yaşlı bireylerin ekonomiye ve topluma sundukları katkıları kucaklayan ülkeler sürdürülebilir kalkınma hedeflerine daha kolay ulaşabilmektedirler.

Demografik dönüşüm süreci yaklaşık yüz yıldır tüm dünyanın içinde bulunduğu bir süreçtir. Dört aşamada gerçekleşen bu sürecin ilk aşaması doğum ve ölüm oranlarının hayli yüksek ve nüfus artış hızının durağan olduğu dönemdir. İkinci dönemde sağlık alanındaki bilimsel gelişmelere bağlı olarak ölüm oranları azalırken doğum oranları yüksek seyretmiş ve nüfus artışında patlamalar yaşanmıştır. Üçüncü aşamada ölüm oranları düşmeye devam ederken kentleşme ve sanayileşmenin getirdiği etkilerle doğum oranları da düşmüş fakat nüfus artışı devam etmiştir. Dördüncü aşamada ise doğum oranları nüfusun kendini yenileyebileceği oranların altında kalmaya başladığı ve negatif nüfus artışının görüldüğü dönemdir. Günümüzde her beş kişiden birinin 65 yaşın üzerinde olduğu İtalya, Japonya, Almanya gibi ülkeler demografik dönüşümün son aşamasında süper yaşlı ülkelerdir. Türkiye'nin doğum ve ölüm oranlarının düşük seyrettiği ancak pozitif nüfus artışının devam ettiği üçüncü aşamada olduğu kabul edilmektedir.

Türkiye'nin içinde bulunduğu durumda nüfus artış hızı azalırken çalışma çağındaki nüfus artmaya devam etmektedir. Demografik fırsat penceresi olarak adlandırılan bu durum ülkelerin tarihinde bir kez karşılaşacağı bir fırsat olarak kabul edilmektedir. Ülkemizin, 20. yüzyılın sonu itibariyle bu sürece girdiği ve fırsat penceresinin 2040-20150 yıllarında kapanacağı tahmin edilmektedir (Köksel, 2016). İçinde bulunulan bu avantajlı durum sona erdiğinde işgücü içerisinde yaşlı nüfusun hızla artacağı yeni bir döneme girilecektir. Bu doğrultuda işyerlerinin daha yaşlı dostu ortamlara dönüştürülmesi, işveren tarafından koyulan engellerin kaldırılması, yaş ayrımcılığının önlenmesi gibi bazı tedbirlerin bugünden alınması gümüş işgücüne yönelik önyargıların ortadan kaldırılması ve bu konuda toplum bilincinin oluşturulması açısından önem arz etmektedir.

Dönüşüm süreçleri her zaman bir takım engelleri ve zorlukları beraberinde getirmiştir. Bu durum demografik dönüşüm süreci için de geçerlidir. Üretimin ve tüketimin itici gücü olarak gençlerin ön planda yer aldığı serbest piyasa ekonomisinde, yaşlı bireyler yaşadıkları fiziksel ve zihinsel fonksiyon kayıpları nedeniyle yeterince üretken bulunmadıkları ve tüketim alışkanlıkları gençlerden farklı olduğu için toplumsal ve ekonomik yaşamın dışına itilmiştir. Üretken ve sağlıklı oldukları durumda bile çoğunlukla yaşlarından dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Giderek daha uzun ve sağlıklı bir ömür süren bireylerin erken yaşta emekli edilerek üretime sundukları katkından alıkoyulması sosyal güvenlik dengesi açısından çalışan nüfus üzerinde bir baskı oluşmasına neden olmuştur. Bu durumu fark eden ülkeler ve hükümetler harekete geçerek yaşlı bireylerin tecrübe ve yetenekleriyle topluma katkı sunmalarının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla aktif yaşlanma stratejileri oluşturarak mücadele etmişlerdir. Aktif yaşlanma stratejileri; bireyin yaşlanma sürecinde refahını ve yaşam kalitesini iyileştirmeyi, sağlık, katılım, güvenlik ve istihdam açısından tüm vatandaşlara eşit fırsatlar sunmayı hedefleyen politikalardır.

Çalışma istek ve yeterliliğine sahip yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğinin desteklenmesi, yaşlıların ihtiyaçlarına yönelik ürün ve hizmetlerin üretilmesi, bu konuda kamu ve özel sektör işbirliğinin desteklenmesi gümüş ekonomi fırsatlarının ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir. PwC tarafından hazırlanan Altın Yıllar Endeksi Raporunda ülkemizin bu konuda sahip olduğu potansiyele değinilmiştir. Rapora göre Türkiye'de 55-64 yaş aralığındaki bireylerin %34 olan istihdam oranı, Yeni Zelanda'nın aynı yaş grubu için istihdam oranı (%78) seviyesine çıktığında ekonomiye yapacağı katkının 100 milyar dolar olacağı tahmin edilmiştir (PwC, 2018). Bu potansiyelin kullanılabilmesi için istihdamında güçlük çekilen yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik politika ve programlara ağırlık verilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmada aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi bağlamında yaşlı işgücünün durumu değerlendirilmiş, seçilmiş ülkelerin bu konuda uyguladığı başarılı program ve politikalar incelenmiştir. İncelenen ülkelerde; yaşlı işgücünün yeniden entegrasyonu kapsamında emeklilik yaşının yükseltilmesi, emekliliğe kademeli geçiş, yaşlılara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, yaşlıların kendi işlerini kurma çabalarının desteklenmesi, işe alım ve istihdam süreçlerinin teşvik edilmesi gibi uygulamalara öncelik verildiği görülmüştür. Bu konuda

ülkemizde yapılan çalışmalar henüz yeterli düzeyde olmasa da son yıllarda aktif yaşlanma ve gümüş işgücüne yönelik farkındalığı artırma çalışmaları umut vericidir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere işe giriş ve istihdamda kalma konularında yaşlı işçilerin işgücü piyasasına uyumları daha düşüktür. Bu nedenle uzun süreli işsizlik riskine karşı daha açıktırlar ve dezavantajlı grupta yer alırlar. İŞKUR uzun yıllardır dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğine yönelik hedef grup odaklı politikalar yürütmekte ve programlar uygulamaktadır. Bu doğrultuda yaşlı işgücünün aktivasyonu ve yeniden entegrasyonu kapsamında aktif işgücü piyasası programlarına öncelik verilmesi gerektiği düşünülmektedir. Yaşlı istihdamını destekleyen esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi, gümüş işgücünün mesleki becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, ihtiyaca göre özelleştirilmiş yoğun danışmanlık hizmetleri sunulması uygulanabilecek aktif programlar arasında yer almaktadır.

Aktif yaşlanma stratejileri ve gümüş ekonomi fırsatları açısından bireysel refahın ve toplumsal uyumun anahtarı olarak istihdam yaşlı bireyler için de bir hak ve ödevdir. Yaşlanan nüfusun istihdam yoluyla ekonomik ve sosyal hayata kazandırılması toplumun tüm kesimlerine ve ülkemizin kalkınma hedeflerine katkı sunacaktır.

.

KAYNAKÇA

2015 G20 Antalya Summit. (2015). Erişim tarihi: 26 Ağustos 2020 http://www.g20.utoronto.ca/summits/2015antalya.html

A World Economic Forum White Paper. (2015). *How 21st-Century Longevity Can Create Markets and Drive Economic Growth*. Erişim tarihi: 12 Şubat 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC_Ageing_White_Paper.pdf

AARP. (2017). *The Aging Readiness & Competitiveness Report*. Erişim tarihi: 19 Mayıs 2020, https://arc.aarpinternational.org/File Library/Full Reports/ARC-Report---Germany.pdf

AB Bakanlığı/Sosyal Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanlığı. (2012). *Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu*. *Ağustos 2011*.

Acar, İ. A., & Kitapcı, İ. (2008). Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim. *Maliye Dergisi*, *154*, 77–98.

AÇSHB. (2020). *T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | Anasayfa*. Erişim tarihi: 17 Ağustos 2020, https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/istihdam-yardimlari/

Ağören, V. (2015). *Demografik Fırsat Penceresinin Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Değerlendirilmesi.* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Ankara

Alcan, D., & Can, R. (2018). *Sosyal Güvenlik Sistemindeki Dönüşümün İşgücü Arzı Üzerinde Uzun Dönemli Etkileri*. Kalkınma Bakanlığı Ekonomi Çalışma Tebliğleri Serisi 2017/1

Aslan, M., & Hocaoğlu Çiçek. (2017). *Yaşlanma ve Yaşlanma Dönemiyle İlişkili Psikiyatrik Sorunlar*. Düzce Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7 (1), 53-62

Aster, R. (2006). *"Perspective 50 Plus " – Employment Pacts for Older Workers in the Regions*. 1–2. Erişim Tarihi: 30 Ağustos 2020, http://forumpartnerships.archiv.zsi.at/attach/germany2.pdf

Aversa, L., Belmonte, S., Checcucci, P., Micheletta, C., & Scarpetti, G. (2017). *Report for Italy for the Third Review And Appraisal Cycle of the Implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing and Its Regional Implementation Strategy*, Ministry of Employment and Social Policies, İtalya

Baş, M. (2012). Türkiye ' de Ya ş l ı İş Gücünün Genel Görünümü. *Sosyal Güvence Dergisi*, *1*(2), 28–46.

Başyiğit, R. (2019). *Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Perspektifinde Politika Örnekleri*. Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara

Baybora, D. (2010). Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 33–57.

Beğer, T., & Yavuzer, H. (2012). Yaşlılık ve Yaşlılık Epidemiyolojisi. *Klinik Gelişim*.

Bloom, D. E., Chatterji, S., Kowal, P., Lloyd-Sherlock, P., McKee, M., Rechel, B., Rosenberg, L.,

& Smith, J. P. (2015). Macroeconomic Implications of Population Ageing and Selected Policy Responses. *The Lancet*. Erişim Tarihi: 1 Şubat 2020, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(14)61464-1

Bölüktaş, P. (2019). *Yaşlanma Teorileri ve Geriatrik Değerlendirme*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Ders Notları

Bostan, H., & Sertkaya Doğan, Ö. (2019a). Türkiye'nin Demografik Dönüşümü Ve Nüfus Projeksiyonlarına Göre Fırsatlar. *Doğu Coğrafya Dergisi*. 24 (41), 61-90

Brun, E., & Milczarek, M. (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health*. European Agency for Safety and Health at Work. European Risk Observatory Report/5.

Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend. (2020). *Çok Nesil Evler*. Erişim tarihi: 8 Ağustos 2020 https://www.mehrgenerationenhaeuser.de/programm/was-ist-das-bundesprogramm

Callen, T., McKibbin, W. J., & Batini, N. (2006). The Global Impact of Demographic Change. *IMF Working Papers*, *06*(9), 1. https://doi.org/10.5089/9781451862690.001

Cangöz, B. (2009). Yaşlılıkta Bilişsel ve Psikolojik Değişim. *Türk Eczacılar Birliği Yayını*, *4*(Geriatri: Multidisipliner Yaklaşım), 99–104.

Cankuş, N., Taşdemir Yiğitoğlu, G., & Akbaş, E. (2019). Yaşlılık ve Toplumsal Dışlanma. *Geriatrik Bilimler Dergisi*, 58–67.

Çataloğlu, S. (2018). Yaşlılık , Değer ve Teknoloji. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*. https://doi.org/10.35235/uicd.434005

Çayır, K. (2012). Yaşa Dayalı Ayrımcılık. *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*. www.secbir.org

Çolak, M., & Özer, Y. E. (2015). Sosyal Politika Anlamında Aktif Yaşlanma Politikalarının Ulusal ve Yerel Düzeyde Analizi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *14*(55), 115–124. www.esosder.org

Coleman, L. J., Hladikova, M., & Savelyeva, M. (2006). The Baby Boomer Market. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, *14*(3), 191–209. https://doi.org/10.1057/palgrave.jt.5740181

Cooper, R. N., Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2003). The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change. *Foreign Affairs*. https://doi.org/10.2307/20033592

Costa, G. (2020). Intergenerational Homesharing Programmes. *Interações: Sociedade e as novas modernidades*, *38*, 11–42. Erişim tarihi 20 Haziran 2020. https://doi.org/10.31211/interacoes.n38.2020.a1

Çuhadar, S. G. (2019). *Türkiye'de Demografik Dönüşüm Ve Aktif Yaşlanma İlişkisi: Kocaeli Örneği*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli

Çuhadar, S. G., & Lordoğlu, K. (2016). Demografik Dönüşüm Sürecinde Türkiye'de Yaşlanma ve Sorunlar. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54, 63-80

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). (1963). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967). Erişim tarihi: 23 Nisan 2020 http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalknma Planlar/Attachments/9/plan1.pdf

Duyar, İ. (2008). *Yaşlanma, Yaşlılık ve Antropoloji* (1. Basım). TÜRK Geriatri Vakfi Ve Geriatri Gerontoloji Derneği. Erişim tarihi: 27 Ocak 2020, https://www.academia.edu/10197503/Yaşlanma_yaşlılık_ve_antropoloji

Eatock, D. (2015). *Briefing The Silver Economy Opportunities From Ageing*. European Parliamentary Research Service. Erişim tarihi: 23 Nisan 2020, https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-Briefing-565872-The-silver-economy-FINAL.pdf

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2019). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*.

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2020). *Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni*. Erişim tarihi: 19 Temmuz 2020 https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/47370/istatistik-bulteni_nisan2020.pdf

Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2020). Erişim tarihi: 22 Ocak 2020, https://ailevecalisma.gov.tr/eyhgm/sayfalar/yades/

Erceg, A., & Bojanic, I. B. (2017). Silver Economy : Demographic Change and Economic Opportunity. Içinde *INTERDISCIPLINARY MANAGEMENT RESEARCH* (Sayı May).

European Commission. (2015). *Growing The European Silver Economy*. Erişim tarihi: 1 Mayıs 2020, http://ec.europa.eu/research/innovation-union/pdf/active-healthy-ageing/silvereco.pdf

Eyüpoğlu, C., Şişli, Z., & Kartal, M. (2012). Yaşam Döngüsünde Yaşlılığın Psikolojik Boyutu. *Turkish Family Physician*, *1*(3), 18–22.

Federal/Provincial/Territorial Ministers Responsible For Seniors. (2018). *Promoting the Labour Force Participation of Older Canadians : Promising Initatives*. Erişim tarihi:13 Haziran 2020. http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2018/18-28/publications.gc.ca/collections/collection_2018/edsc-esdc/Em8-47-2018-eng.pdf

Ghosheh, N. S. J., Lee, S., & McCann, D. (2006). *Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding the Issues*. Conditions of Work and Employment Series No. 15

Government of Canada. (2016). *National Follow-Up to the United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) Regional Implementation Strategy for the Madrid International Plan of Action on Ageing*. Erişim tarihi: 3 Haziran 2020 https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/country_rpts/CAN_report_en.pdf

Güler, Z. (2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri İle Kontrol Tedbirleri. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 117–134.

Güner, Z. B. (2016). Yaşam Tablolarıyla Uzun Ömürlük Riskinin Emeklilik Sistemine Getirdiği Yükün Karşılaştırılması. *Sosyal Güvence*, *9*, 47–47. https://doi.org/10.21441/sguz.2016917922

Haustein, T., Mischke, J., Schönfeld, F., Willand, I., & Theis, K. (2016). *Older People in Germany and the EU*.

Hawton, A., Green, C., Dickens, A. P., Richards, S. H., Taylor, R. S., Edwards, R., Greaves, C. J., & Campbell, J. L. (2011). The impact of social isolation on the health status and health-related quality of life of older people. *Quality of Life Research*. https://doi.org/10.1007/s11136-010-9717-2

Heller, P. (2003). Who Will Pay? Coping with Aging Societies, Climate Change, and Other Long-Term Fiscal Challenges. International Monetory Fund, Washington DC. https://doi.org/10.5089/9781589062238.071

Hessel, R. (2008). Active Ageing in a Greying Society: Training For All Ages. *European Journal of Vocational Training*. http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

Hipple, S. F., & Hammond, L. A. (2016). *Spotlight on Statistics Self-Employment In The United States*. Cornell University, ILR School. Federal Publications (3)

Ilkkaracan, I., & Kim, K. (2019). *The Employment Generation Impact of Meeting SDG Targets in Early Childhood Care, Education, Health and Long Term Care in 45 Countries*. www.ilo.org/publns.

ILO. (1980). *Recommendation R162 - Older Workers Recommendation, 1980 (No. 162)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

ILO, & OECD. (2019). *New Job Opportunities in An Ageing Society*. Paper prepared for the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group. Tokyo, Japan

İŞKUR. (2020). Erişim tarihi: 20 Ağustos 2020 https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/

İŞKUR. (2020). *İŞKUR Aylık İştatistik Bültenleri*. Erişim tarihi: 4 Eylül 2020 https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/

JEED. (2020). *Support for Employers Concerning Elderly Employment*. Erişim tarihi: 12 Haziran 2020, https://www.jeed.or.jp/english/

Jones, B. R. S., Seitani, H., & Branch, C. S. (2019). *Labour Market Reform in Japan to Cope With A Shrinking and Ageing Population*. OECD. Economics Department Working Papers No. 1568

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2017). *"Büyükanne Projesi" Nedir?* Erişim tarihi: 13 Eylül 2020 https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm/haberler/buyukanne-projesi-nedir/

Kalafatcilar, M. K. (2019). *Demografik Gelişmeler ve Makroekonomik Etkileri*. T.C. Merkez Bankası, Çalışma Tebliği No:19/11. Ankara

Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)*.

Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı, Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.

Kalkınma Bakanlığı. (2018a). *On Birinci Kalkinma Planı İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.

Kalkınma Bakanlığı. (2018b). *On Birinci Kalkınma Planı Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.

Karadeniz, O., & Öztepe Durusoy, N. (2013). Türkiye'de Yaşlı Yoksulluğu. *Çalışma ve Toplum*,

January 2013/3.

Karakuş, B. (2018). *Türkiye'de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu*. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Ankara

Kawaguchi, D., & Mori, H. (2019). The labor market in Japan, 2000–2018. Içinde *IZA World of Labor* (Sayı July). https://doi.org/10.15185/izawol.385.v2

Koç, İ., Eryurt, M. A., Adalı, T., & Seçkiner, P. (2010). *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara.

Kocabaş, F., & Canbey, V. (2019). Pasif İşgücü Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *11*(28). https://doi.org/10.20875/makusobed.499365

Koçak, O., Kesgin, G., Solmaz, U., Parlak, N., Akay, O., Ekmen, E., & Kopuz, K. (2010). *Aktif ve Sağlıklı Yaşlanma*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Köksel, B. (2016). Demografik Fırsat Penceresi'nden Türkiye'de İstihdam Ve İşsizlik. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *9*(43).

Komşu, U. C. (2014). Yaşlılık, Yaşlı Nüfusun Sorunları ve Yetişkin Eğitimi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2014/1.

Mandıracıoğlu, A. (2010). Dünyada ve Türkiye'de yaşlıların demografik özellikleri. *Ege Tıp Dergisi*, *49*, 0–0. https://doi.org/10.19161/etd.61978

Marino, F., & Nunziata, L. (2017). The Labor Market in Italy, 2000–2016. *IZA World of Labor*, *December*, 1–10. https://doi.org/10.15185/izawol.407

McQuaid, R. W. (2007). The Aging of the Labor Force and Globalization. Içinde *Globalization and Regional Economic Modeling*. https://doi.org/10.1007/978-3-540-72444-5_5

Ministry of Health and Long Term Care. (2017). *Late Career Nurse Initiative*. Canada Program Guidelines 2017/18

Mit KfW-Förderung. (2020). *Mit KfW-Förderung: Umbauen und Barrieren Reduzieren*. Erişim tarihi : 30 Ağustos 2020 https://www.kfw.de/inlandsfoerderung/Privatpersonen/Bestandsimmobilien/Barriereereduzierung/

Mustafa, Ö. (2010). *Aktif Yaşlanmaya Yönelik Sosyal Güvenlik Politikaları*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Mustafa Öksüzokyar, M., Çisen Eryiğit, S., Düzen, K. Ö., Mergen, B. E., Sökmen, Ü. N,. (2016). Biyolojik Yaşlanma Nedenleri ve Etkileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, *4 (1)*. http://edergi.mehmetakif.edu.tr/index.php/sabed/index

Naci, G. (2001). İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *56*(4), 1. https://doi.org/10.1501/sbfder_0000001873

OECD. (2012). *OECD Thematic Follow-Up Review of Policies to Improve Labour Market Prosepcts For Older Workers: Germany (situation mid-2012)*. http://www.oecd.org/els/emp/Older Workers France.pdf

OECD. (2016). *OECD Territorial Reviews: Japan: 2016*.

OECD. (2017). *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*.

OECD. (2018a). *Key Policies to Promote Longer Working Lives*. Erişim tarihi: 17 Haziran 2020, www.oecd.org/els/employment/olderworkers

OECD. (2018b). *Key Policies to Promote Longer Working Lives in Italy*. www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=/Circolari/Circolare numero 63 del 20-03-

OECD. (2019a). *Pensions at a Glance 2019*.

OECD. (2019b). *Public Social Spending in OECD Countries*. Erişim tarihi: 19 Mayıs 2020, www.oecd.org/social/expenditure.htm0

OECD. (2019c). *The Missing Entrepreneurs 2019 Policies for Inclusive Entrepreneurship*. Erişim tarihi: 16 Temmuz 2020 www.oecd.org/cfe/leed/

OECD. (2019d). *Working Better with Age*. Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris,

OECD. (2019e). *OECD Labour Force Statistics 2019*. Erişim tarihi: 20 Haziran 2020 OECD. https://doi.org/10.1787/g2g9fb3e-en

OECD. (2020a). *Demography - Elderly population - OECD Data*. Erişim tarihi: 30 Ağustos https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart

OECD. (2020b). *LFS by sex and age - composition*. Erişim tarihi: 22 Temmuz 2020, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_C

OECD. (2020c). *OECD Statistics*. https://stats.oecd.org/ Erişim tarihi: 2 Eylül 2020

Ofluoğlu, G., & Albar, B. (2017). Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Emek ve Toplum Dergisi*, *6*(15).

Oshio, T., Usui, E., & Shimizutani, S. (2018). *Labor Force Participation of the Elderly in Japan*. Natıonal Bureau Of Economıc Research Working Paper Series, Cambridge.

Oxford Economics for AARP. (2016). *The Longevity Economy: How people over 50 are driving economic and social value in the US. September*, 1–29. http://www.aarp.org/content/dam/aarp/home-and-family/personal-technology/2016/09/2016-Longevity-Economy-AARP.pdf

Özen, S., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma Yaşamında Yaşlılık : Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, *53*

Özmete, E. (2012). Başarılı Yaşlanma. *Biz Bir Aileyiz Dergisi*.

Parant, A. (1990). Les perspectives demographiques mondiales. Içinde *Futuribles (Paris, France : 1981)* (Sayı 141). https://doi.org/10.3406/tiers.1983.4290

Paz, A., Doron, I., & Tur-Sinai, A. (2018). Gender, Aging, and the Aconomics of "Active Aging": Setting a New Research Agenda. *Journal of Women and Aging*, *30*(3), 184–203.

https://doi.org/10.1080/08952841.2017.1295677

PwC. (2018). *PwC Golden Age Index*. Erişim tarihi 6 Eylül 2020 https://www.pwc.com/gx/en/news-room/docs/pwc-golden-age-index.pdf

Radović-Marković, M. (2013). An aging workforce: employment, opportunities and obstacles. *Cadmus Journal, (1) 6,3*.

Riddell, W. C. (2018). The Labor Market in Canada, 2000–2016. Içinde *IZA World of Labor* (Sayı April). https://doi.org/10.15185/izawol.432

Rinne, U., & Schneider, H. (2019). The Labor Market in Germany, 2000–2018. *IZA World of Labor*, 1–12. https://doi.org/10.15185/izawol.379.v2

Samancı Tekin, Ç., & Kara, F. (2018). Dünyada Ve Türkiye'de Yaşlılık. *Journal of International Scientific Researches*. https://doi.org/10.21733/ibad.370584

Samorodov, A. (1999). *Ageing and Labour Markets for Older Workers*.ILO Employment and Training Papers/33, Geneva.

Schulz, E., & Radvanský, M. (2014). Impact of Ageing Populations on Silver Economy, Health and Long-Term Care Workforce. *Slovak Academy of Science, January 2014*. http://www.neujobs.eu/sites/default/files/publication/2014/02/NEUJOBS_PolicyBrief_D12.4.pdf

Şentürk, F. (2015). Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı. *Sosyal Güvence Dergisi /, 7*, 113–143.

Seyhun, Ö. K. (2006). Avrupa Birliği'ndeki Demografik Dönüşümün Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği Çerçevesinde İşgücü Piyasalarına Yansıması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Dış İlişkiler Genel Müdürlügü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi*. Ankara

Sigurðsson, E. Ö. (2017). Impacts of Population Aging in Modern Japan and Possible Solutions for the Future. Içinde *University of Iceland Press*.

Skirbekk, V. (2004). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. *Vienna Yearbook of Population Research*. https://doi.org/10.1553/populationyearbook2004s133

Sönmez, A., & Toksoy, A. (2014). Türkiye'de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz. *Yönetim ve Ekonomi, 2*.

Statistics Canada. (2016). *Canadian Demographics at a Glance*. *91*. Erişim tarihi: 17 Temmuz 2020 http://www.statcan.gc.ca/pub/91-003-x/91-003-x2007001-eng.pdf

Statistics Canada. (2020). *Dependency Ratio*. Erişim tarihi: 17 Temmuz 2020 https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-229-x/2009001/demo/dep-eng.htm

Statistisches Bundesamt. (2020). *Homepage - Statistisches Bundesamt*. Erişim tarihi: 30 Ağustos https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html

T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2013). *Türkiye'de Yaşlıların Durumu Ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı Uygulama Programı*.

Taner, D., & Avşar, N. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışmaya Dair Kavramsal Bir Çerçeve.

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, *1*(32), 557–585.

TUİK. (2018). *İstatistiklerle Yaşlılar, 2018*.

TÜİK. (2009). *İstatistik Göstergeler 1923-2009*.

TÜİK. (2018). *Türkiye İstatistik Kurumu, Nüfus Projeksiyonları, 2018-2080*. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30567

TÜİK. (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu, Hayat Tabloları, 2016-2018*. Hayat Tabloları. http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30712

TÜİK. (2020a). *TÜİK, İşgücü İstatistikleri*. Erişim tarihi: 1 Mayıs 2020 https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul

TÜİK. (2020b). *Türkiye İstatistik Kurumu*. Erişim tarihi 23 Nisan 2020 http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1047

Türk Geriatri Derneği. (2006). *Turkish Journal of Geriatrics*. http://geriatri.dergisi.org/text.php?&id=310

TUSİAD. (1999). *Türkiye'nin Fırsat Penceresi Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri* (TÜSİAD-T/9).

Üçok, A. (2018). Yaşlılıkta Aktivite Kuramı İle Yaşamdan Kopma Kuramının Karşılaştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *11*(56). https://doi.org/10.17719/jisr.20185639018

United Nations. (2019a). World Population Ageing 2019 Highlights. Içinde *World Population Ageing 2019 Highlights*. https://doi.org/10.18356/9df3caed-en

United Nations. (2019b). *World Population Prospects 2019 Highlights*.

WHO. (2002). *Active Ageing: A Policy Framewotk*. http://www.who.int/hpr/

Worldbank. (2020). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) | Data*. Erişim tarihi 9 Eylül 2020, https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL

Worldbank. (2020a). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) - Canada | Data*. Erişim tarihi 23 Nisan 2020 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=CA

Worldbank. (2020b). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) - Germany | Data*. Erişim Tarihi 23 Nisan 2020 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=DE

Worldbank. (2020c). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) - Italy | Data*. https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=IT

Worldbank. (2020d). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) - Japan | Data*. Erişim tarihi 9 Eylül 2020 https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=JP

Worldbank. (2020e). *Age dependency ratio, old (% of working-age population) - Turkey | Data*. Erişim Tarihi: 1 Nisan 2020

https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.DPND.OL?locations=TR

Worlddometer. (2020). *World Population Clock: 7.8 Billion People (2020) - Worldometer*. Erişim tarihinde 12 Eylül 2020, https://www.worldometers.info/world-population/

Worlddometer. (2020a). *Canada Population (2020) - Worldometer*. Erişim Tarihi 30 Ağustos 2020, https://www.worldometers.info/world-population/canada-population/

Worlddometer. (2020b). *Germany Population (2020) - Worldometer*. https://www.worldometers.info/world-population/germany-population/

Worlddometer. (2020c). *Italy Population (2020) - Worldometer*. Erişim tarihi: 13 Eylül 2020, https://www.worldometers.info/world-population/italy-population/

Worlddometer. (2020d). *Japan Population (2020) - Worldometer*. Erişim tarihi 5 Haziran 2020 https://www.worldometers.info/world-population/japan-population/

Worlddometer. (2020e). *Turkey Population (2020) - Worldometer*. Erişim tarihi: 13 Eylül 2020 https://www.worldometers.info/world-population/turkey-population/

YERLİ, G. (2017). YaşlilikDönemiÖzellikleri Ve Yaşlilara Yönelik Sosyal Hizmetler. *Journal of International Social Research*, *10*(52). https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1979

Yong, V., Minagawa, Y., & Saito, Y. (2015). Policy and Program Measures for Successful Aging in Japan. *Successful Aging: Asian Perspectives*, 1–349. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9331-5

Yüceşahin, M. (2009). Türkiye'nin Demografik Geçiş Sürecine Coğrafi Bir Yaklaşım. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, *Mart*, 1–25. https://doi.org/10.1501/0004993

Zobova, E. (2018). *Demographic Transition in Japan* (Sayı September). İzlanda Üniversitesi Beşeri Bilimler.

ÖZGEÇMİŞ

22.01.1990'da Elbistan'da doğan Halime KARAKAYA, ilköğrenimini Manisa'da, ortaöğrenimini Ankara'da tamamladı. 2014 yılında Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat (İngilizce) bölümünden mezun oldu. 2016 yılında enerji dağıtım sistemleri alanındaki bir firmada İnsan Kaynakları uzman yardımcısı olarak başladığı görevini bir yıl sürdürdü. 2017 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak göreve başladı. Halen Türkiye İş Kurumu Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nda, İstihdam Uzman Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.