

TÜRKİYE'DE YAŞLI İŞ GÜCÜNÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

An Overview of Old Labour Force in Turkey

Merve BAŞ*

ÖZET

İktisadi ve sosyal politikaların belirlenmesinde de temel bir unsur olan nüfustaki değişimler, özellikle yirminci yüzyıldan itibaren, boyutları ve etkilerinin büyüklüğü açısından gelişmiş ülkeler başta olmak üzere çoğu ülkenin gündemindeki yerini alan bir konu haline almıştır. Genç nüfusun azalırken yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek artması ifade eden ve nüfusun yaşlanması şeklinde tanımlanabilecek bu değişim, diğer yandan iş gücü arzını oluşturan 15-64 yaş aralığındaki nüfusun giderek daralırken, bu yaş grubu içinde yaşlıların payının artması gerçeğini de beraberinde getirmektedir. Mevcut durumda dünya ve gelişmiş ülkelerin karşı karşıya oldukları azalan ve yaşlanan iş gücü problemi, Türkiye’de henüz tartışmaya açılmamış bir konudur. Bu çalışmanın amacı, birkaç on yılda şu anda sahip olduğu genç iş gücünü yitirmeye başlayacak ve özellikle gelişmiş ülkelerde yaşanan yaşlı istihdam sorunuyla karşılaşacak Türkiye’nin yaşlı iş gücünün genel görünümünü ve bu kesimin iş gücüne katılımını değerlendirmektir. Türkiye’nin sahip olduğu iş gücü potansiyelini tüm yaş gruplarını sisteme dahil ederek, özellikle iş gücünden erken emeklilik olanakları nedeniyle oldukça erken yaşlarda ayrılan ve önemli bir iş gücü rezervi olan yaşlı iş gücünün aşamalı emeklilik gibi alternatif emeklilik planlarıyla sistemde daha uzun süreler kalmalarını ödüllendirici uygulamaların geliştirilmesinin gelecekte karşılaşılabilecek muhtemel yaşlı iş gücü riskine karşı pro-aktif önlemler alınması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: nüfusun yaşlanması, iş gücü arzında daralma, yaşlı iş gücü.

ABSTRACT

Population changes which have always been a basic factor in determination of economic and social policies have become a foremost topic in agenda especially for the developed countries in terms of the size and effects of it since twentieth century. This process known as population ageing and can be defined as increasing share of older people in total population. Besides, this demographic change has also resulted in shrinking active population aged 15-64 and increasing older work force among this group. Decreasing labour supply and older workers problem which is commonly seen in developed countries is not an issue under debate in Turkish labour market yet. The aim of this study is review older labour force in Turkey and their labour force participation which will start to lose its young labour supply advantage following ten years and have older work force and employment problem as developed countries. It is thought that by providing all the age groups’ participation to the system and developing rewarding applications through alternative retirement plans like phased/gradual retirement for the older people, leaving labour force very early because of early retirement possibilities and who are an important labour force reserve, is very important to take pro-active measures against the possible ageing labour force risk.

Key words: population ageing, decreasing labour supply, older work force.

* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı
Stratejik Yönetim Daire Başkanlığı, Ziyabey Cad. No:6 Balgat/ANKARA,
mbas9@sgk.gov.tr, 0312 207 83 2

1. Giriş

Bir ülke nüfusunun mevcut demografik nitelikleri ile bunlara ilişkin yapılan projeksiyonlar, ekonomiden, sağlık ve sosyal güvenliğe kadar birçok politikanın da temel belirleyicisidir. Bu nedenle, değişen nüfus yapısının irdelenerek mevcut ve gelecekteki ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda politikalar geliştirilmesi son derece büyük öneme sahiptir.

Nüfus yapısındaki değişimlere ilişkin son dönemlerde öne çıkan en önemli nokta ise nüfusun yaşlanmasıdır. İyileşen yaşam koşulları, sağlık hizmetleri sunumundaki gelişmeler ve sosyo-kültürel bir takım değişimler, doğum ve ölüm oranlarının önemli ölçüde azalırken yaşam beklentilerinin uzamasına ve en nihayetinde nüfusun yaş yapısında önemli değişimlerin görülmeye başlamasına neden olmuştur. Bu açıdan bakıldığında demografik dönüşümün ve nüfusun yaş yapısında meydana getirdiği değişimin ülkeler ve ekonomiler için belki de en önemli etkisi 15-64 yaş aralığındaki çalışabilir aktif nüfusun hem büyüklüğünü hem de kendi içindeki yaş dağılımını etkilemesidir. Doğurganlık oranlarındaki azalma ile birlikte genç ve çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı da giderek azalmakta ve bu durum iş gücü piyasasına yeterli düzeyde girdi sağlanamamasına, dolayısıyla da ekonomik büyümenin olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan toplam çalışan nüfus içindeki genç payı azalırken yaşlı nüfusun payı da giderek artmakta, diğer bir ifadeyle çalışma çağındaki nüfus kendi içinde giderek yaşlanmaktadır.

Bir ülkede iş gücü arzı ekonomik büyümeyi doğrudan etkilediğinden, bu gruba dahil nüfusun yapısında meydana gelecek değişimler, ülkenin gelecekteki ekonomik büyüme potansiyeli üzerinde de doğrudan etkilidir¹. Çalışma çağındaki kişilerde meydana gelen bu değişim, bir yandan ekonomik büyümeyi olumsuz etkilerken diğer yandan da iş gücüne ilişkin çıktılarının azalması nedeniyle sayıları gittikçe artmakta olan yaşlı bağımlı nüfusun ihtiyaçlarının karşılanmasının zorlaşması ve çalışanlar üzerinde ağır bir yük oluşması anlamına gelmektedir.

Bu çalışmanın amacı, yaş kompozisyonunda meydana gelen bu

1 KAYHAN KUZGUN, İnci, “Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Arzına Etkisi”, **GERİATRİ**, 2002, 5/1, s. 38.

değişimlerin, özellikle de çalışma çağındaki nüfusun daralmasının ve iş gücünün giderek yaşlanmasının iş gücünde yarattığı çok yönlü etkilerden hareketle Türkiye'deki yaşlıların² iş gücüne katılımının değerlendirilmesidir. Bu çerçevede karşılaştırma olanağı vermesi açısından ilk olarak dünyadaki yaşlı iş gücünün genel görünümünden bahsedilecek, ardından Türkiye'de yaşlı iş gücü değerlendirilerek, bu kesimin iş gücüne katılımını etkileyen nedenler üzerinde durulacaktır.

2. Dünyada Yaşlı İş Gücü

Hızlı nüfus artışının yaşandığı dönemlerden ölüm ve doğum oranlarının azaldığı, ortalama ömrün uzadığı ve nüfus artışının istikrarlı olduğu bir döneme geçilmesi olarak tanımlanabilecek ve bugün tüm dünyanın içinde bulunduğu demografik dönüşüm süreci³, gelişmiş ülkelerde başta olmak üzere ekonominin temel büyüme anahtarlarından biri olan iş gücü arzını oluşturan nüfusta da önemli değişimlerin görülmeye başlamasına neden olmuştur.

Yıllar itibarıyla, dünya ve bölgeler bazında aktif nüfusun toplam nüfusa olan oranları incelendiğinde, çalışma çağı olarak nitelendirilen 15-64 yaş aralığındaki nüfus 2010 yılına kadar belirli bir artış göstermekte daha sonra azalışa geçmektedir. 2010 yılında % 65,6 olan aktif nüfus yapılan projeksiyonlara göre 2030 yılında 65,4'e, 2050 yılında ise % 63,3'e düşecektir⁴ (Şekil-1).

Ülkelerin birbirinden farklı olan gelişmişlik, ölüm ve doğurganlık oranları, gelir düzeyi gibi etmenler neticesinde iş gücü arzındaki artış/azalış

2 Tam olarak belli bir yaş aralığı vermemekle birlikte, yaşlı işçinin kim olduğu konusunda en yol gösterici tanımlama Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) aittir. ILO'nun 04/07/1980 tarihindeki Konferansında kabul edilen 162 nolu Yaşlı İşçiler Sözleşmesi'ne göre, ilerleyen yaşı nedeniyle istihdamda ve meslek edinmede/iş bulmada zorlukla karşılaşan kişiler yaşlı işçilerdir (ILO, An inclusive society for an ageing population: the employment and social protection challenge: paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002, s.1. www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf (23.01.2011). Bu tanımlamanın yanında, İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), belirli bir yaş ve üstünün biyolojik olarak yaşlı olup olmadığından bağımsız bir şekilde, iş gücüne katılım oranının çoğu ülkede düşmeye başladığı yaş olan 50 yaş ve üstünü yaşlı iş gücü olarak tanımlamaktadır (OECD, Live Longer, Work Longer, 2006a, s. 27. Bu makalede yaşlı iş gücünden anlaşılması gereken 50 yaş ve üstü iş gücü arzıdır.

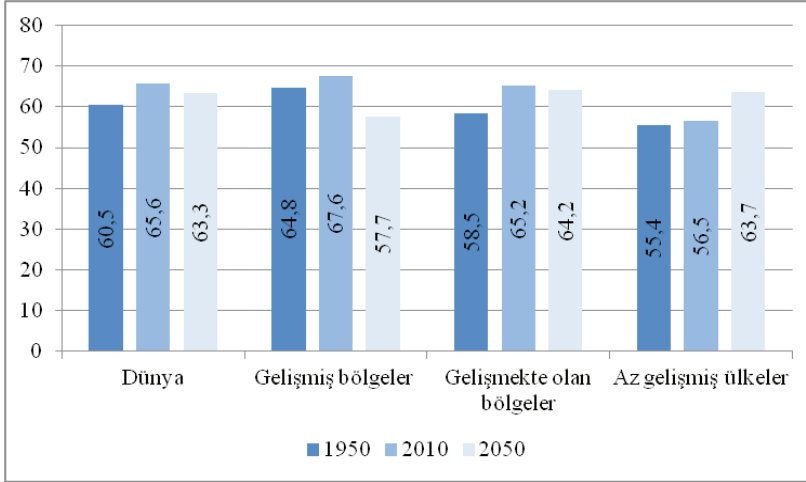
3 MONTGOMERY, K. "The Demographic Transition 2000", <http://www.uwmc.uwc.edu/geography/Demotrans/demtran.htm> (02.02.2011).

4 United Nations, *World Population Prospects: The 2010 Revision*, Population Database, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm> (10.03.2012).

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

düzeyleri de farklılık göstermektedir. Özellikle yaşlanmanın boyutlarının önemli düzeylerde hissedildiği gelişmiş bölgelerde aktif nüfusta önemli bir azalış beklenmektedir.

Şekil – 1: Dünya ve Çeşitli Bölgelerinde, Aktif İş Gücü Oranları (%) (1950 - 2050)



Kaynak: UN, 2010, (11.05.2011).

2005 yılında % 67,8 olan aktif iş gücü oranı ilk defa 2010 yılında azalmaya geçerek % 67,6'ya düşmüştür. 2050 yılında ise bu yaş aralığındakilerin oranının % 57,7 düzeyine inmesi beklenmektedir. Gelişmekte olan bölgelerde ise bu azalma ancak 2030'lu yıllardan sonra görülmeye başlayacak ve 2030 yılında % 66,1 olan 15-64 yaş aralığında bu nüfusun oranı 2050 yılına % 2 gerileyerek % 64,2'ye düşecektir. Yaşlanmanın etkilerinin uzun yıllar boyunca dünyanın diğer bölgelerindeki gibi hissedilmeyeceği az gelişmiş ülkelerde ise herhangi bir iş gücü arzı daralmasından söz etmek mümkün değildir⁵ (Şekil – 1).

Gelişmiş bölgeler bazında, iş gücü arzındaki en önemli azalışın ise Avrupa'da olması beklenmektedir. Dünyadaki diğer bölgelere nazaran daha düşük doğurganlık oranlarına sahip bu bölgenin 2010'u takip eden birkaç yıl içinde iş gücü arzında ciddi bir azalma görüleceği ve 2050 (%57,2) yılına gelindiğinde ise en az aktif nüfusa sahip bölge konumunda

5 UN, 2010, (10.03.2012).

olması beklenmektedir. Diğer bölgeler bazında en düşük iş gücü arzı oranlarına sahip Afrika'da ise 2050'ye kadar iş gücü arzında herhangi bir düşüş beklenmemekle birlikte, 2010 yılı ile karşılaştırıldığında 2050 yılında % 10'luk bir artış olacağı ve dünya üzerinde iş gücüne en fazla sahip bölge olacağı tahmin edilmektedir⁶.

Bölgenin diğer ülkelerinden farklı bir şekilde demografik değişimin yaşandığı gelişmiş ülke konumundaki Japonya 15-64 yaş aralığında iş gücüne dahil nüfus sayısında ciddi bir azalma gözlemlenen önemli bir örnektir. İlk defa 1990 yılından sonra azalmaya başlayan (1990 yılında % 69,7; 1995 yılında % 69,6) ve 2000 yılında % 68,2'e düşen iş gücü arzının, 2050 yılında % 51,1'e düşeceği tahmin edilmektedir⁷. Yaşlanmanın, iş gücü arzı üzerindeki ikinci etkisi çalışma çağındaki nüfusun da giderek yaşlanıyor olmasıdır. "İş gücünün grileşmesi" adı verilen bu süreç iş gücünün kendi içinde de yaşlanmasını tarif eden ve 15-29 yaş aralığındaki iş gücünü tarif eden genç iş gücünün azalırken yaşlı işçilerin 15-64 yaş aralığındaki nüfus içindeki payının artmasını ifade eden bir kavramdır⁸.

Dünyada çalışma çağındaki nüfusun 1950 ile 2050 yılları arasındaki yaş dağılımını gösteren Şekil 2'den de anlaşılacağı üzere, 15-29 yaş aralığındaki iş gücünde çok önceleri başlayan azalma, önümüzdeki dönemde de devam etmektedir. 1950 yılında % 42,7 olan 15-29 yaş arasındaki nüfus, 2000'li yıllara kadar belirgin oranlarda artış göstermiştir. 2010 yılından sonra düşmeye başlayacak olan 15-29 yaş grubundaki kesimin 2050 yılında % 31,8'e düşeceği tahmin edilmektedir⁹.

6 UN, 2010, (10.03.2012).

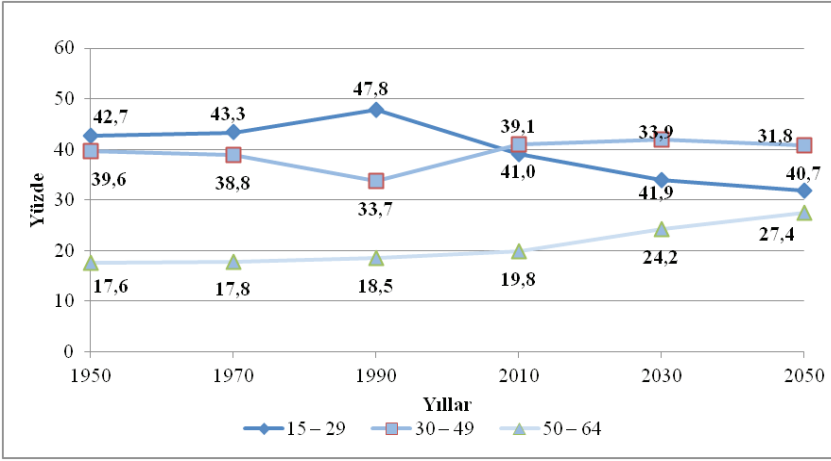
7 A.g.k. (10.03.2012).

8 PETERSON, Peter G. "Gray Dawn: The Global Aging Crisis," *Foreign Affairs*, Foreign Affairs, V 78, N 1, (January/February 1999), s. 42.

9 UN, 2010, (10.03.2012).

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Şekil – 2: Dünyadaki çalışma çağındaki nüfusun yaş grupları bazında değişimi, 1950-2050 (%)



Kaynak: UN, 2010, (10.03.2012).

Diğer taraftan, küresel düzeyde 2000’li yıllara kadar istikrarlı bir şekilde ilerleyen 50 yaş ve üstü çalışma çağındaki nüfus, 1950 yılından 2010 yılına kadar ortalama % 17,5 seviyelerinde kalmışken, 2010 yılından sonra önemli düzeylerde artmaya başlamıştır. 2050 yılına gelindiğinde bu yaş grubundaki kişilerin toplam nüfusa oranının yaklaşık % 27,4’e ulaşacağı öngörülmektedir ki bu durum çalışma çağındaki her 4 kişiden birinin yaşlı işçi olacağını ifade etmektedir.

Bölgeler bazında incelendiğinde ise gelişmiş ülkelerde 15-29 yaş (% 29,4) ile 50-64 yaş (% 28,7) aralığındakilerin oranının 2010 yılında neredeyse eşitken, 2010 yılından başlayarak artacak olan yaşlı kesimin oranının 2050 yılında % 30,5’e ulaşması beklenmektedir. Gelişmekte olan bölgelerin genel görünümüne bakıldığında ise, genç nüfusu geçmemekle birlikte yaşlı iş gücü potansiyelinin de artış eğiliminde olduğu, hatta 2050 yılına gelindiğinde, 2000’li yıllardaki seviyesinin (% 17,8) neredeyse bir buçuk katına çıkacağı (% 27) tahmin edilmektedir¹⁰.

3. Türkiye’de Yaşlı İş Gücü

Özellikle gelişmiş ülkelerin içinde bulunduğu yaşlanan nüfus problemi ve ona ilişkin geliştirilen çözüm önerilerinin, halen genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için de çok kısa bir süre içinde gündemdeki yerini alacağı

10 UN, 2010 (10.03.2012).

tahmin edilmektedir. Mevcut durumda Türkiye, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından daha yüksek seviyelerde seyretmesinin ve çalışma çağındaki kişilerin toplam nüfus içindeki payının zaman içinde artmasının beraberinde getirdiği geniş emek arzı avantajının yaşandığı bir dönemdedir. Ne var ki yapılan projeksiyonlar demografik bir fırsat penceresi olarak adlandırılan bu dönemde bulunan Türkiye'nin, yaklaşık 20 yıl içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek arttığı, 15-64 yaş grubunun payının ise giderek azaldığı bir ülke konumuna geleceğine işaret etmektedir. Bunun başlıca nedenleri ise aktif nüfusun/iş gücünün büyümesinin temel kaynağı olan yüksek doğurganlık hızının giderek düşmesi ve nüfus yenileme hızının neredeyse sıfıra yaklaşmasıdır¹¹.

İş gücünü oluşturan 15-64 yaş grubunun genel seyri incelendiğinde 1950 yılından beri süregelen ve giderek azalan şekillerdeki bir artışın varlığından söz etmek mümkündür. Şöyle ki, 2005 yılına kadar yılda ortalama % 2'lik bir artış sergileyen bu yaş grubunun, bu dönemden itibaren % 1'in altına inen nüfus net yenileme hızı ile azalan doğurganlık oranları neticesinde nüfusa yeni katılanların sayısındaki azalışa paralel bir biçimde 2025 yılına kadar yıllık sadece ortalama % 1'lik bir artış sergileyeceği tahmin edilmektedir. 2025 yılında en yüksek seviyesine ulaşacağı öngörülen bu yaş grubunun (% 69,3) sonrasında azalmaya başlayacağı ve 2050 yılında % 5'lik bir düşüş ile % 64,3'e düşeceği tahminleri dahilinde bu pencerenin 15 yıl içinde kapanmaya başlayacağını söylemek mümkündür¹².

Geniş yaş grupları bazında iş gücünün dağılımını gösteren Şekil - 3'ün de işaret ettiği üzere zaman içerisinde bu gruplar arasında da oransal olarak çeşitli değişimler gözlemlenmektedir. 15-29 yaş grubundakilerin toplam iş gücü arzı içindeki payı incelendiğinde, 1980 yılında % 50 ile en yüksek orana ulaştıktan sonra düşüşe geçtiği görülmektedir. İş gücüne yeni girenlerin sayısındaki azalma nedeniyle ortaya çıkan bu azalışın ileriki dönemlerde de devam etmesi ve 2050 yılında % 27'e düşerek iş gücündeki yaklaşık her 4 kişiden sadece 1'inin genç iş gücünü oluşturması beklenmektedir. Diğer taraftan, orta yaştaki iş gücü grubunda azalan düzeylerde de olsa devam eden artış, demografik fırsat penceresinin kapandığı 2025 yılından sonra azalmaya başlayacağı tahmin

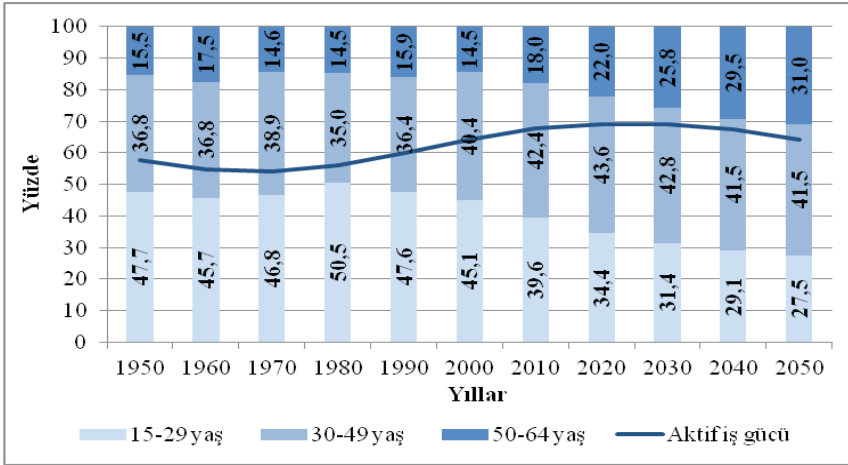
11 Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Araştırma Enstitüsü, *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü - Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008*, HÜNEE, 2008, s. 56-57.

12 UN, 2010 (10.03.2012).

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

edilmektedir¹³.

Şekil- 3: Yaş gruplarına göre iş gücü oranları, 1950-2050 (%)



Kaynak: UN, 2010, (13.10.2011).

Genç ve orta yaş iş gücü arzında meydana gelen değişimlerden farklı bir ivme gösteren 50-64 yaş aralığındaki iş gücünün toplam iş gücü arzı içindeki değişimi incelendiğinde ise 1950’lerden bu yana önemli düzeylere yükseldiği görülmektedir. 2000 yılına kadar muntazam düzeylerde artış gösteren bu yaş grubu, 2000 yılında % 14’e ulaşırken takip eden on yılda % 4’lük bir artış sergilemiş ve bugün % 18 seviyelerine yükselmiştir. 2040 yılında genç iş gücü ile aynı seviyelere ulaşacağı tahmin edilen yaşlı iş gücünün 2050’ye gelindiğinde % 31’e ulaşacağı beklenmektedir. Bu noktada ise en dikkat çekici husus 1950’den bu yana önemli değişimler göstermeyen yaşlı iş gücünün takip eden 40 yıl içinde bile 2 katından fazla bir seviye ulaşacağı ve bu seviyesiyle genç iş gücünden daha fazla bir yüzdeye sahip olacaktır¹⁴.

Türkiye iş gücü piyasasında gelecekte önemli artışların beklendiği bu kesimin iş gücü açısından temel göstergeleri incelendiğinde ise 2010 yılı içindeki gerçekleştirmeleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- 50-64 yaş aralığındaki iş gücü, toplam iş gücü arzının % 18’ini oluşturmaktadır.
- Bu yaş grubunun % 35’lik kısmı iş gücüne katılmakla birlikte,

13 UN, 2010, (10.03.2012).

14 A.g.k., 2010, (10.03.2012).

sadece % 14'ü istihdamdadır.

- Bunların % 45'i kendi nam ve hesabına çalışmakta iken, % 28'i ücretli ve ya maaşlı çalışan, % 7'si işveren, diğer kesim ise ücretsiz aile işçisidir.

- Bu yaş grubundaki % 21'lik kesim ise çeşitli nedenlerle iş gücüne dahil olmamaktadır. Bu nedenlerin başında % 54'le emekli olma gelirken, % 22'lik kesim ev işleriyle meşgul olduğu, % 20'lik kesim mevsimlik işte çalıştığı, % 18,2'lik kesim özürlü, yaşlı ya da hasta olduğu, % 16'lık kesim çalışmaya hazır olmasına rağmen iş aramadığı, % 15,9'luk kesimse iş bulma ümidi olmadığı için iş gücüne katılmamaktadır.

- Toplam kayıt dışı çalışanlar içinde bu yaş grubu % 22'lik bir paya sahipken, aynı yaş grubunun önemli bir kısmı (% 65) kayıt dışı çalışmaktadır ki bu oran diğer yaş gruplarındaki kayıt dışılığın yaklaşık iki katına tekabül etmektedir.

- 55 yaş üstündeki kişilerin işsizlik oranı % 3,5 iken bunların % 42'si işini kaybettiği, % 26'sı işinden ayrıldığı/emekli olduğu, % 10'u ise işten çıkarıldığı için işsiz kalmaktadır¹⁵.

Mevcut durumda gelişmiş ülkeler seviyelerdeki yüksek yaşlı iş gücü oranlarına kıyasla çok kötü bir tablo oluşturmayan bu göstergeler, diğer taraftan önemli bir iş gücü potansiyelinin çok büyük bir kısmının kullanılmadığına işaret etmektedir. Ancak, genç işsizliğin yüksek olduğu bir ekonomide göz ardı edilebilecek düzeyde bir düşüklükteki bu iş gücüne (kayıtlı) katılım oranının hızla yaşlanan bir Türkiye iş gücü piyasasında olumsuz sonuçlar doğurması muhtemeldir.

İş gücünün gelecekteki durumu incelendiğinde hatırlanacağı üzere göze çarpan ilk husus birkaç on yıl içinde, en verimli iş gücünün azalmaya başlayarak demografik fırsat penceresinin kapanmaya başlaması ve tüm yaş grupları için hali hazırda yeterli istihdam olanağının bulunmadığı 50-64 yaş grubundaki kişilerin hızlı bir şekilde artmasıdır. Yaşlı işçilerin istihdam problemi olarak nitelendirilen bu durum, 2020'li yıllarda 50-64 yaşları arasındaki nüfusun % 23'lere ulaşacağı tahmin edilen Türkiye için önemli bir tehdittir.

15 TÜİK, 2010, (12.03.2012).

4. Türkiye’de Yaşlı İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

İleri yaşlardakilerin iş gücüne katılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle ilişkilendirilse de tüm ülkelerde ortak olarak görülen düşük yaşlı iş gücü istihdam oranlarının diğer bir takım sebepleri de mevcuttur. Bunlar arasında ileri yaştaki kişiler için yeterli düzeyde iş fırsatlarının yer almaması, teknolojik alandaki gelişmeler neticesinde buna uyum sağlamada bu kişilerin zorluklar yaşanması gibi nedenler başta gelmektedir. Bunların yanında, ülkelerde erken emeklilik fırsatlar/imkanlarının yer alması, zorunlu emeklilik yaşlarının düşük olması, yaşlı işçilere yönelik negatif ve ön yargılı tutumların yer alması ve iş gücü piyasalarının yaşlıların yarı zamanlı ya da esnek şekilde çalışmasına olanak vermemesi yaşlıların istihdamının düşük olmasının diğer nedenleri arasındadır¹⁶. Ancak, bu makalede ele alındığı üzere temel olarak Türkiye’deki mevcut ekonomik durum üzerine odaklanan istihdam politikaları ile sosyal güvenlik düzenlemelerinin bu yaş grubunun istihdamına gereken önemin verilmemesine hatta engellenmesine yol açması açısından iş gücüne katılımları önemli derecede etkilediğini söylemek mümkündür.

Bu anlamda istihdam politikaları incelendiğinde, mevcut durumda mücadele edilen genç işsizlik ve yetersiz kadın istihdamı nedeniyle önceliğin gençlere ve kadınlara verildiği ve dezavantajlı olarak nitelendirilen özürsüzler, hükümlü ve eski hükümlülerin iş gücüne dahil edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çeşitli vergi ve prim destekleri ile bu kesimlerin istihdamı avantajlı hale getirilmekle birlikte¹⁷ geçerli bir mesleği olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak düzenlenen iş gücü yetiştirme kursları ile işsiz iş, işverenin de vasıflı iş gücü talebinin karşılanması konusunda çeşitli çalışmalar yürütülmektedir¹⁸. Diğer yaş gruplarına göre iş gücüne katılımı daha düşük olan yaşlı kesim henüz gündeme gelmemiş ve bu alanda bir politika geliştirmeye yönelik henüz bir adım atılmamıştır. Bu nedenle pek de yaşlı dostu olmayan bu iş gücü politikalarının yaşlı kesimin istihdamını belli ölçülerde elverişsiz konuma

16 DRURY, Elizabeth, “Age Discrimination Against Older Workers in the European Union”, *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, No. 73, October 2004, s. 496.

17 Bu konuda detaylı bilgi için bakınız: 26/5/2008 tarih ve 26887 Resmî Gazetede yayımlanan, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun 20 nci maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 7 nci madde; 4857 sayılı İş Kanununun 5763 sayılı Kanununun 2 nci maddesi ile değiştirilen 30 ncu maddesi ve 6111 sayılı Kanununun 74 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici 10 uncu madde.

18 KARABULUT, Alpaslan, *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, İŞKUR, 2007, s. 80; Devlet Planlama Teşkilatı, *Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*, DPT: 2741, 2007.

getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İş gücü arzı tanımlamasında yer almakla birlikte yaşlıları dezavantajlı ya da önemli bir potansiyel iş gücü grubu olarak ele almayan bu istihdam politikaları çeşitli sosyal güvenlik düzenlemeleriyle de desteklenmektedir. Bu açıdan ikinci olarak yaşlıları bir anda piyasadan ayırarak genç işsizlere yer açılmasını hedefleyen erken emeklilik politikaları ve emeklilikte çalışılması durumunda getirilen düzenlemeler nedeniyle de yaşlı iş gücünün katılımının düşük seviyelerde kaldığını ya da bu kişilerin iş gücüne dahil olması halinde çoğunlukla kayıt dışı olduğunu söylemek mümkündür¹⁹.

Türkiye sosyal güvenlik sisteminde yaşanan mali krizlerin başlıca nedenlerinden biri olan erken emeklilik, aktif/pasif dengesinin sistemin aleyhine bozulmasına neden olurken, yaş şartına bağlı olmaksızın emekli olan birçok kişinin genç yaşta emekli olmasına zemin hazırlamıştır. 20/02/1994 tarih ve 3374 sayılı Kanunla emeklilik için 20/25 yıl sigortalılık ve 5000 prim ödeme gün sayısı yeterli bulunmuş ve emeklilik için gerekli yaş sınırı kaldırılmıştır. Bu durum erkeklerin 43, kadınların 38 yaşında emekli olmaları imkanını da beraberinde getirmiştir²⁰. Erken emeklilik uygulamalarına 4447 sayılı Kanunla son verilmesine ve kadın için 58 erkek için 60 yaş şartının getirilmiş olmasına rağmen kademeli geçiş uygulaması nedeniyle bu sistemin etkileri 2050’li yıllara kadar devam edecek ve verdiği zararın kısa dönemde telafisi mümkün olmayacaktır²¹. Zira 38 ve 43 yaşındaki çalışanların emekli olması, Türkiye’deki artan ortalama yaşam beklentisi göz önünde bulundurulduğunda sistemin finansal yapısını, en azından erken emekli olma hakkının tamamen sona ereceği yirmi birinci yüzyılın ilk çeyreğinin sonuna kadar etkileyebilecek bir uygulamadır²². Bu durum ise modern sosyal güvenlik algısında öne çıkan yeterlilik kavramı yanında sistemin sürdürülebilirlik ve karşılanabilirlik gibi unsurlar çerçevesinde ele alınmasını zora sokarak nesiller arasında adil olmayan bir sosyal güvenliğe yol açmakta ve gelecekteki emeklilikleri tehdit altına almaktadır.

19 ORAL, A. İlhan, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum*, 2008/4, s. 177.

20 BANGER, Gürol, “Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK’nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları”, TİSK, Mayıs 2003.

21 İlk defa 01/10/2008 tarihinden 1 gün önce bile sigortalılığı başlayan bir sigortalı kadın ise 58, erkek ise 60 yaşında emekli olacağından bu Kanunun etkisi uzun yıllar devam edecektir.

22 KORKMAZ, Sait, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Finansman Açıkları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Bu Açıklar Üzerindeki Olası Etkileri*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2007, s. 61.

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Ancak tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de emekli olan kişilerin iş gücünden tamamen çekilip pasif konuma geçtiklerini söylemek tam anlamıyla doğru bir ifade değildir. Yeniden çalışabilecek fiziksel ve zihinsel güce sahip emekliler yaşlılık aylığı almakla birlikte, emekli aylıklarının düşük olması ve erken emekli olunması gibi nedenlerin yanında kişinin yeniden üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşta kalma duygusu, ne yapacağını bilememe endişesi gibi psikolojik etkenler nedeniyle de yeniden çalışmaya başlayabilmektedirler²³. Örneğin, 2010 yılı için yaşlılık aylığı alan kişi sayısı 6.459.626 kişi iken aynı dönemde 3.577.000 emekli iş gücüne dahil olmadığını belirtmiştir²⁴. Bu durumda emeklilerin % 45’lik kesiminin halen çalışmaya devam ettikleri sonucu çıkarılabilmektedir.

Amacı 55 yaş üzerindeki nüfusun çalışma ve sosyal güvenlik durumlarını, harcama ve tasarruf davranışlarını tespit etmek olan ve özel bir emeklilik kuruluşu tarafından yapılan Yaşlılık Geçim Endeksi Araştırması’na göre de 2011 yılında emeklilerin yaklaşık % 33’ü emekli olduktan sonra bir süre çalışmış ya da hala ortalama 6 yıllık bir süreyle çalışmaya devam etmektedir. Bunların % 41’i geçinmek için çalışmaya ihtiyaç duymaktadır. Halen aktif çalışma hayatı sürdüren kişilerin sayısının bu yıl artış gösterdiği sonucuna ulaşılan bu çalışmada artışın özellikle 55-59 yaş grubundan kaynaklandığı belirtilmektedir. Kadınların emekli olduktan sonra çalışma hayatını bırakma oranı % 85 olarak gerçekleşirken bu oran erkeklerde % 61 şeklinde gerçekleşmiştir²⁵.

İş gücündeki konumları oldukça önemli seviyelerde olan bu emekliler, aktif olarak yeniden çalışmaya başlamaları durumunda ulusal sosyal güvenlik mevzuatına göre bazı düzenlemelere tabidir. Sosyal güvenlik destek primi (SGDP) olarak adlandırılan bu düzenlemenin amacı aylığın kesilmesine gerek olmadan emeklilerin çalışma ve prim ödeme yoluyla gelir elde etmelerini sağlamaktır²⁶.

5510 sayılı Kanunda SGDP’ye tabi çalışma, Kanunun yürürlük tarihinden önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malullüğü, malullük ve yaşlılık

23 A. İ. Oral, 2007, s. 135.

24 TÜİK, 2010, (12.03.2012).

25 http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf (23.03.2012).

26 ZENGİN, Gül Çiçek, *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2008, s. 90-91.

veya emekli aylığı bağlananlar ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında geçici 14 üncü maddede, ilk defa bu Kanuna göre sigortalı olup yaşlılık aylığı bağlananlar içinse 30 uncu maddede düzenlenmiştir. 01/10/2008 tarihinden önce sigortalı olanlar ile yaşlılık aylığı bağlananlar ve bu tarihte SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilmektedir²⁷.

Temel hedeflerinden biri de aktif sigortalılığın yükünü emekli iken çalışmaya devam eden sigortalının yükü ile eşitleyebilmek olan SGDP, kayıt dışı istihdamda önemli bir yer tutan emeklileri bu yönde çalışmaya teşvik etmektedir²⁸. Sistemden erken yaşlarda ayrılan genç emekliler çalışmak zorunda kalmakta ancak bu defa da maaşlarının SGDP aracılığıyla kesilmemesi için kayıt dışı ve düşük ücret karşılığında çalışmayı tercih etmektedirler.

Çalışan emeklileri kayıt dışılığa iten diğer bir sebep ise, kişilerden SGDP olarak kesilen bu primlerin ve bu sürelerin sigortalılık süresinden sayılmamasıdır. 5510 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrasının b bendi ile geçici 14 üncü maddenin birinci fıkrasının a bendinde ifade edildiği üzere alınan destek primi sadece kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin olup uzun vadeli sigorta kollarının hesabında dikkate alınmamaktadır. Aktif olarak halen çalışmaya devam eden sigortalılardan kısa vadeli sigorta kolları adına Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının b bendine göre alınan % 1 ile % 6,5 oranlarındaki prime rağmen, 2008 yılı Ekim ayı başından önce sigortalı olan kişilerin Kanunun yürürlük tarihinden önce veya sonra aylık bağlanıp bağlanmadığına bakılmaksızın, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanların prime esas kazançları üzerinden, % 30 oranına ek olarak %1 ile 6,5 arasında toplam % 31 ile % 36,5 arasında prim alınmaktadır. Bu durumda aktif çalışanlar ile emekli olup çalışmaya devam edenler arasında aynı risk grubu için farklı oranlarda primler alınması bu iki iş gücü grubu açısından eşitsizlik yaratmaktadır.

27 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (13.03.2012).

28 GÖKTAŞ, Murat, *Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2007, s. 27.

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

Bunun yanında % 31 ile % 36,5 arasında kesilen bu oranın²⁹ hiçbir bölümünün uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hakların hesabında dikkate alınmaması da emekli çalışanlar açısından bir avantaj oluşturmamaktadır. Dolayısıyla bu gibi düzenlemeler emekli çalışanlar açısından kayıtlı çalışmanın anlamlı ve gerekli olmadığı inancına ve dolayısıyla da kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşmasına neden olmaktadır.

SGDP’nin asıl amaçlarından bir diğeri de emeklilik sonrası çalışmayı engelleyerek genç işsizlerin önünü açmak ve onların tercih edilmesini sağlamaktır. Çoğu ülke örneğinde görülebildiği gibi erken emeklilik ve/veya emeklilikte çalışılmanın engellenmeye çalışılması uygulamaları temel olarak iş gücünden ayrılan her yaşlının yerinin mutlaka genç bir işsiz tarafından dolduracağı varsayımıyla işsizliği azaltacağı düşüncesiyle uygulamaya konan politiklardır. Sabit toplam iş hipotezi (lump of labour) olarak adlandırılan ve yaşlı istihdamının azalmasının genç işsizlere yer açacağı düşüncesi aslında iki temel görüşe dayanmaktadır: ekonomide sabit miktarda iş vardır ve yaşlı ile genç işçiler kesinlikle birbirlerinin tamamlarlar/yerlerine ikame edilebilirler³⁰. Bu düşüncenin yanında literatürde sadece benzer nitelik ve becerideki yaş gruplarının birbirinin yerine ikame edilebileceği düşüncesi de işten ayrılan her yaşlının yerini mutlaka bir gencin dolduracağı tezini de yalanlayan görüşler de mevcuttur³¹. Diğer taraftan, emeklilerin işe alınacak diğer insanlara göre daha deneyimli olmaları, düşük ücretle ve sigortasız/kayıt dışı olarak çalışmayı kabul etmeleri işverenlerce daha çok tercih edilmelerine neden olabilmektedir. Emekli olanların belli bir yaşa gelmesi, emek yoğun çalışan sektörler açısından dezavantaj olarak görülse de tecrübenin, deneyimin ön planda olabileceği teknoloji yoğun yahut hizmetler sektöründe iş bulmasını kolaylaştırmaktadır³². Bu nedenlerden dolayı SGDP’nin asıl amaçlarından birine daha ulaşmaktan uzak kaldığını söylemek mümkündür³³.

29 Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında aylık almakta iken tarımsal faaliyetlerde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar hariç, çalışanlardan ise almakta oldukları veya bağlanacak yaşlılık aylıklarının % 15’i oranında SGDP kesilmektedir.

30 SØRENSEN, Ole Beier ve BUHL, Ole, *The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns*, Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors’ Insurance World Social Security Forum, Moscow, 10-15 September 2007 www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf (29.05.2011), s. 5.

31 KALWIJ, Adriaan, KAPTEYN, Arie ve DE VOS, Klaas, “Retirement of Older Workers and Employment of the Young”, *De Economist*, 2010, 41 (158), s. 344.

32 M. Göktaş, 2007, s. 27.

33 TUNÇ, Mehmet, *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan*

Nedeni ve biçimi ne olursa olsun, iş gücünden dışlanmaya çalışılan 50 yaş ve üzeri nüfus esasında önemli bir iş gücü potansiyelidir. Türkiye'nin iş gücü arzına ilişkin yapılan projeksiyonlardan da hatırlanacağı üzere mevcut durumda sahip olunan demografik fırsat penceresi avantajının yitirmeye başladığı ileriki on yıllarda artık Türkiye de yaşlı iş gücü sorunu ile karşı karşıya kalan bir ülke konumuna gelecektir. Bu nedenle yaş ayrımı yapmaksızın tüm yaş gruplarının ve potansiyelin iş gücüne katılımının sağlanması önemle üzerinde tartışılması gereken bir husustur.

5. Sonuç

İktisadi ve demografik dinamiklerin beraber yön verdiği iş gücü piyasasında, iktisadi unsurlar iş gücüne olan talep konusunda ışık tutarken demografik veriler de ekonomi içindeki iş gücü arzının boyutları ve yaş kırımları hakkında bilgi sunmaktadır. İş gücünün başarılı bir şekilde planlanarak, artan çalışma çağındaki nüfusun verimli bir şekilde değerlendirilmesi ekonomi ve iktisadi büyüme üzerinde önemli bir güç/fırsat oluşturabilirken, var olan potansiyelin yeterli ve etkin bir şekilde değerlendirilmemesi onu önemli bir riske dönüştürebilmektedir. Bu anlamda Türkiye'nin geçmişten bu güne iş gücüne dahil nüfusunda yaşadığı değişimler ile buna ilişkin yapılan gelecek tahminleri çeşitli alanlarda politika geliştirilmesinde önemli araçlardır.

İş gücünün yaşlar bazındaki dağılımının ortaya çıkardığı sonuçlardan hatırlanacağı üzere Türkiye iş gücü de giderek hem daralmakta hem de yaşlanmaktadır. Bu durum çok kısa bir zaman dilimi içerisinde Türkiye'nin de yaşlı istihdam problemi olacağına ve genç istihdam ya da işsiz problemine bu başlığın da ekleneceğine dahası sosyal güvenliğin finansmanının en önemli kalemini oluşturan aktif nüfustan elde edilen prim gelirleri konusunda ciddi problemler yaşanacağına işaret etmektedir. Bu anlamda Türkiye'deki yaşlı iş gücünün bugünkü ve gelecekteki konumunun değerlendirilmesine ilişkin yapılacak çalışmalar, gelecekte karşılaşılabilecek muhtemel bu riske karşı pro-aktif önlemler alınmasına ve bu yönde geliştirilecek politikalara ışık tutulmasına yardımcı olacaktır.

Bu çerçevede halen genç bir nüfusa sahip olmasına karşın nüfusun hızla

Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, İŞKUR, 2007, s. 22; ZENGİN, Gül Çiçek, *Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008, s. 92.

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

yaşlanacağını, 65 yaş ve üstü nüfus oranının hızla artacağını gösteren projeksiyonların her alanda göz önünde bulundurulması büyük önem arz etmektedir. Türkiye, hali hazırda gelişmiş ekonomilere göre avantajlı olan demografik yapısında gelecekte karşılaşılacak olan değişimlerle ve onun başta sosyal güvenlik sistemleri olmak üzere diğer alanlardaki etkileriyle mücadele etmek için hali hazırda en yüksek seviyelerde dolaşan iş gücü potansiyelini daha verimli bir şekilde kullanarak ekonomik ve sosyal gelişme ivmesini artırma imkânına sahiptir. Türkiye fırsat penceresinin kapanmaya başlayacağı döneme kadar yaş grupları ayrımı olmaksızın istihdam edilebilir tüm potansiyeli en verimli şekilde kullanabildiği takdirde gelecekte yaşayacağı muhtemel sıkıntıları daha kolay bir şekilde atlatabilecek ve bugün çoğu gelişmiş ülkenin içinde olduğu ve çözüm bulmakta zorlandığı yaşlı iş gücü problemi ile daha kolay mücadele edebilecektir.

Dolayısıyla izlenen politikalarda sadece belirli yaş gruplarını değil tüm yaş gruplarını içine çekebilecek istihdam imkanlarının geliştirilmesi henüz yaşlanma ile ilgili sorunların etkilerinin ağır bir şekilde hissedilmediği bugün bile büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede öncelikli olarak 2030'lara kadar açık kalması tahmin edilen demografik fırsat penceresinin istihdamı teşvik edici ve kayıt dışı çalışmayı caydırıcı önlemler aracılığıyla gerçek anlamda bir fırsata dönüştürülmesi sağlanmalıdır.

Diğer taraftan yaşlı istihdamının genç istihdamı engelleyeceği yönündeki endişelerin giderilmesi ve erken emekliliğin gençlere istihdam alanı yarattığına dair yaygın inanın terk edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, yüksek SGDP'ler ya da tüm maaş kesilmeleri yoluyla yaşlıları/emeklileri iş gücünden uzak tutma fikri tekrar gözden geçirilmelidir. Bunun yerine kişileri daha uzun süreler iş gücünde tutabilecek aşamalı emeklilik, ertelenmiş emeklilik sistemleri (Deferred Retirement Option Plans – DROPs) gibi alternatif emeklilik modelleri geliştirilmeli ve bu tip geç emekliliği ödüllendirici uygulamalar aracılığıyla emeklilikte çalışmak avantajlı hale getirilerek kişilerin sistemde daha uzun süreler kalmalarının yolu açılmalıdır. Ayrıca, yaşam boyu öğrenme gibi modellerle kişilere bilgi ve becerilerini güncelleme imkânları sunulmalı ve bu şekilde yaşlılar, iş gücündeki diğer yaş grupları ile rekabet edebilir hale getirilmelidir.

KAYNAKÇA

ARKAN, Ömer Faruk, Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Açıkları ve Ülkelere Göre Karşılaştırmalı Analizi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2010.

BANGER, Gürol, “Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma Sürecinde SSK’nın Temel Sorunları ve Uygulama Reformları”, TİSK, Mayıs 2003,

Devlet Planlama Teşkilatı, Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı, DPT: 2741, 2007.

DRURY, Elizabeth, “Age Discrimination Against Older Workers in the European Union”, The Geneva Papers on Risk and Insurance, No. 73, October 2004, s. 496.

GÖKTAŞ, Murat, Kayıt Dışı İstihdamın Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Araştırma Enstitüsü, Türkiye’nin Demografik Dönüşümü - Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne-Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler: 1968-2008, HÜNEE, 2008, s. 56-57.

ILO, “An Inclusive Society For an Ageing Population: The Employment and Social Protection Challenge”, paper contributed by the ILO to the Second World Assembly on Ageing: Madrid, 8-12 April 2002.

KALWIJ, Adriaan, KAPTEYN, Arie ve DE VOS, Klaas, “Retirement of Older Workers and Employment of the Young”, De Economist, 2010, 41 (158), s. 341-359.

KARABULUT, Alpaslan, Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği, (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi), İŞKUR, 2007.

KAYHAN KUZGUN, İnci, “Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Arzına Etkisi”, GERİATRİ, 2002, 5/1, s. 38.

KORKMAZ, Sait, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Finansman Açıkları ve Sosyal Güvenlik Kurumunun Bu Açıklar Üzerindeki Olası Etkileri, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2007.

Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü

MONTGOMERY, K. “The Demographic Transition 2000”, <http://www.uwmc.uwc.edu/geography/Demotrans/demtran.htm> (02.02.2011).

OECD, Live Longer, Work Longer, France: OECD Publishing, 2006.

ORAL, A. İlhan, “Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler”, Çalışma ve Toplum, 2008/4.

SØRENSEN, Ole Beier ve BUHL, Ole, The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns, Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors’ Insurance World Social Security Forum, Moscow, 10-15 September 2007 s. 13. www.issa.int/content/.../file/TR-11-2.pdf (29.05.2011).

TUNÇ, Mehmet, Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri, İŞKUR, 2007.

United Nations, World Population Prospects: The 2010 Revision, Population Database, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.

PETERSON, Peter G. “Gray Dawn: The Global Aging Crisis,” Foreign Affairs, Foreign Affairs, V 78, N 1, (January/February 1999).

ZENGİN, Gül Çiçek, Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Kayıtdışı İstihdam ile Mücadelede Sosyal Güvenlik Destek Primi Uygulamasının Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2008.

TUİK (2011), İş Gücü İstatistikleri Veritabanı, <http://tuikapp.tuik.gov.tr/iscucuapp/iscucu.zul>.

http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf (23.03.2012).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (13.03.2012).

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

4857 sayılı İş Kanunu, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/> (23.03.2012).