

İŞGÜCÜNÜN YAŞLANMASI VE İŞGÜCÜ PİYASALARINA ETKİLERİ

Yrd. Doç. Dr. Naci Gündoğan
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

•••

Özet

Nüfusun yaşlanması küresel bir olgudur. Doğum oranlarındaki artış ve ortalama yaşam süresinin uzamasıyla dünya nüfusu önümüzdeki yıllarda, eskisinden daha hızlı yaşlanacaktır. Nüfusun yaşlanması, aynı zamanda işgücünün de yaşlanması anlamına gelmektedir. Yaşlanmanın çeşitli ekonomik boyutlarından söz edilebilir. Bir boyutu, çalışma çağındaki nüfusun azalması ve emekli sayısının artması sebebiyle emeklilik sistemleri ve kamu maliyeleri üzerinde yarattığı baskıdır. İkinci bir boyutu, yaşlıları koruma ve sağlık gereksinimlerinin artmasıdır. Yaşlanmanın, bizim bu makalemize de konu olan bir üçüncü boyutu da, görel olarak çalışma çağındaki nüfusun azalması ve işgücünün yaşlanmasıdır.

Workforce Aging and Its Effects on Labour Markets

Abstract

The aging of populations is a global phenomenon. With the continuation of fertility decline and increase in life expectancy, the population of the world will age much faster in the next decades than previously. An aging population means an aging workforce. The aging of population has several economic dimensions. One dimension is the pressure on pension systems and public finances stemming from a growing number of retired people and a decline in the working age population. A second dimension is the growing need for old-age care and health-care. A third dimension of aging which is considered in this article, is the relative decline of population of working age and the aging of the workforce.

İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri

I. GİRİŞ

Nüfus ve nüfusun yaş bileşimi işgücü arzını belirleyen temel değişkenlerdir. Bu nedenle, demografik yapıda meydana gelecek bir değişim, işgücü arzını, dolayısıyla da işgücü piyasalarını doğrudan etkileyecektir. İşgücü piyasasının koşulları, esas olarak genel ekonomik gelişmelerden etkilenir. Bununla birlikte, henüz başında bulunduğumuz bu yüzyılda, işgücü piyasalarının performansının demografik değişimlerden de artan bir biçimde etkileneceği kuşku götürmez bir gerçektir. Nitekim, son yıllarda demografik yapıdaki değişimin yönü, özellikle gelişmiş ülkelerde, nüfusun yaşlanması doğrultusundadır. Bu süreç, bir takım ekonomik ve sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir.

Nüfusun yaşlanmasının farklı bir çok ekonomik boyutundan söz edilebilir. İlk olarak, yaşlanma, çalışma çağındaki nüfusun azalmasına ve emekli sayısında bir artışa neden olmak suretiyle, sigorta sistemleri ve kamu maliyesi üzerine mali bir yük getirir. İkincisi, yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan sağlık harcamalarındaki artışlardır. Bu da aynı biçimde, mali bir yükün doğmasına neden olacaktır. Üçüncüsü de, işgücünün yaşlanmasıdır. İşgücünün yaşlanması, teknoloji ve iş organizasyonlarının hızlı bir değişim içinde olduğu günümüz dünyasında bir çok soruna neden olmaktadır. Bizim bu çalışmadaki asıl inceleme konumuz da, nüfusun yaşlanmasının bu boyutu olacaktır.

II. DÜNYA NÜFUSUNUN GENEL GÖRÜNÜMÜ VE YAŞLANMA

2000 yılının ortalarında 6.1 milyara ulaşan dünya nüfusunun Birleşmiş Milletler tarafından yapılan projeksiyonlara göre 2050'de, ortalama 9.3 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir. Nüfus artış hızının hem gelişmiş hem de azgelişmiş bölgelerde düşmekle birlikte, azgelişmiş bölgelerde 2050 yılına kadar pozitif olacağı, gelişmiş bölgelerde ise 2025'den itibaren negatif olacağı tahmin edilmektedir (UN, 2001: 1).

Tablo 1- Bölgeler İtibarıyla Dünya Nüfusu (Milyon)

Bölge	1950	2000	2050*
Dünya	2.519	6.057	9.322
Gelişmiş Bölgeler	814	1.191	1.181
Az gelişmiş Bölgeler	1.706	4.865	8.141
Afrika	221	794	2.000
Asya	1.399	3.672	5.428
Latin Amerika	167	519	806
Avrupa	548	727	603
Kuzey Amerika	172	314	438
Okyanusya	13	31	47

*Tahmin

Kaynak: (United Nations, 2001).

Nüfus bilimciler, içinde bulunduğumuz bu yeni yüzyılı nüfusun hızla yaşlanacağı yüzyıl (era of population ageing) olarak nitelendirmektedirler. Nüfusun yaşlanması iki temel sebebe bağlanmaktadır. Bunlardan ilki, doğum oranlarının düşmesi, diğeri de ortalama yaşam süresinin yükselmesidir. Dünya nüfusunun yaş ortalaması 1950'de 23.6 iken; 2000'de 26.5 yükselmiş ve 2050'de de 36.2'ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Avrupa ve Kuzey Amerika gibi gelişmiş bölgelerde bu rakam daha da yüksektir (Tablo-2). Dünyadaki çocuk nüfusun oranı (0-14 yaş) 1950'de %34 iken, 2000'de %30'a düşmüş; yaşlı nüfusun oranı (60 yaş ve üstü) ise %8'den %10'a yükselmiştir. Önümüzdeki 50 yıl içerisinde ise, çocuk nüfusun oranının %21 düşerken; yaşlı nüfusun oranının da iki katına, yani %21'e yükseleceği tahmin edilmektedir (UN, 2001: 14).

Tablo 2- Bölgeler İtibarıyla Ortalama Yaş

	1950	2000	2050*
Dünya	23.6	26.5	36.2
Az gelişmiş Bölgeler	21.4	24.3	35.0
Gelişmiş Bölgeler	28.6	37.4	46.4
Afrika	19.0	18.4	27.4
Asya	22.0	26.2	38.3
Avrupa	29.2	37.7	49.5
Kuzey Amerika	29.8	35.6	41.0
Latin Amerika	20.1	24.4	37.8
Okyanusya	27.9	30.9	38.1

*Tahmin

Kaynak: (United Nations, 2001).

Dünyanın yaşlanmadan en fazla etkilenen bölgesi Avrupa'dır. Avrupa'da 60 ve üzeri yaş grubundakilerin toplam nüfus içerisindeki payı 1998'de %20 iken, bu oranın 2050'de %35'e çıkacağı tahmin edilmektedir. Yani, 2050'de her üç kişiden birisi 60 ve daha yukarı yaş grubunda olacaktır. 1998'de nüfusun %20'sini yaşlı insanların oluşturduğu Güney Avrupa, dünyanın en yaşlı bölgesidir. 2050'de de bu oranın %39'a çıkması beklenmektedir. Avrupa'da çocuk nüfusun oranı 2000'de %17 iken, 2050'de bu oranın %14'e düşeceği; yaşlıların oranının ise %20'den %37'ye yükseleceği tahmin edilmektedir. Böylece, Avrupa'da her 2.6 yaşlıya 1 çocuk düşmesi beklenmektedir. Yine, ortalama yaşın 2050 yılında 37.5'den 49.5'e yükseleceği tahmin edilmektedir (AUER, 2000:8).

Bugün için Dünyanın en yaşlı nüfusa sahip ülkesi ise Japonya'dır. Ortalama yaşın 41 olduğu Japonya'yı 40 ortalamayla İtalya, İsviçre, Almanya ve İsveç izlemektedir. Yapılan tahminlere göre, 2050'de ise dünyanın en yaşlı nüfusuna sahip ülkesi, 55 yaş ortalaması ile İspanya olacaktır. Onu da İtalya, Slovenya ve Avusturya takip edecektir. Yine, 2050'de İspanya ve İtalya'da her 1 çocuğa 4 yaşlı düşecektir (UN, 2001:15).

Yapılan tahminlere göre, Avrupa'da çalışma çağındaki nüfusun sayısındaki artış çok yakın bir gelecekte duracak ve daha sonra farklı ülkelerde ve farklı zamanlarda hızlı bir düşüş başlayacaktır (bkz. Şekil 1). Nitekim bu süreç İtalya ve Almanya'da şimdiden başlamıştır. Danimarka ve Avusturya'da 2-3 yıl, Finlandiya ve İspanya'da 5-6 yıl sonra başlayacaktır. Yunanistan, Portekiz, Fransa, Belçika, Hollanda ve İngiltere'de önümüzdeki 10 yıl içerisinde; İrlanda ve İsveç'de 2015'te; Lüksemburg'ta da 2023 yılından itibaren, çalışma çağındaki nüfusun sayısında azalma beklenmektedir (EC, 1999a:3).

Şekil 1- AB Ülkelerinde Yıllar İtibariyle Çalışma Çağındaki Nüfusun Azalması



Kaynak: (EUROPEAN COMMISSION, 1999a:3).

III. YAŞLANAN İŞGÜCÜ VE İŞGÜCÜ PİYASALARI

Nüfusun yaşlanması hem sosyal hem de ekonomik bir takım sonuçlar doğurmaktadır. Yaşlanma, sosyal açıdan toplumdaki aile yapısını, yaşam düzenini, tavır ve davranış kalıplarını, kuşaklar arası ilişkileri ve toplumsal yaşamın diğer alanlarını etkilerken; ekonomik açıdan da yaşlı nüfusun desteklenmesinin topluma olan ekonomik maliyetini arttırmakta, işgücünün demografik yapısını değiştirmek suretiyle de istihdamı ve işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkilemektedir (SAMORODOV, 1999:4).

Nüfus ve nüfusun yaş bileşimi işgücü arzını belirleyen temel değişkenlerdir. Dolayısıyla, demografik yapıda ortaya çıkacak olan bir değişim, istihdamın yapısını ve işgücü piyasalarını da doğrudan etkileyecektir. Nitekim son yıllarda, başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere, dünyanın bütün bölgelerinde nüfusun yaşlanması işgücü içerisinde yaşlı işgücünün¹ oranının da önemli ölçüde artmasına neden olmuştur. Tablo 3'te de görüldüğü üzere, OECD ülkeleri arasında, 1995 yılı itibariyle, 45-59 yaş grubundaki işgücünün, toplam işgücü içerisindeki payının en yüksek olduğu ülkeler, sırasıyla Japonya, Finlandiya, İsveç ve Danimarka olmuştur. Tahminlere göre, 2030 yılında, 45-59 yaş grubundaki işgücünün toplam işgücü içerisindeki payındaki artışın en yüksek olacağı iki ülke, Türkiye ve Meksika olacaktır. Bu yaş grubundaki işgücünün toplam işgücü içerisindeki oranı, Meksika'da 1995'de %15.6 iken 2030'da %25.8'e, Türkiye'de 1995'de %15.6 iken 2030'da %26.8'e yükseleceği tahmin edilmektedir.

A- Yaşlı İşgücü ve İşgücüne Katılma Oranları

Nüfusun yaşlanması, toplam işgücü arzı içerisinde yaşlı işçilerin sayısını arttırırken gençlerin sayısını da azaltmakta, bu da işgücünün yaşlanması sonucunu doğurmaktadır. Bugün dünyanın bütün bölgelerinde yaşlı işçilerin işgücüne katılma oranlarının düşme eğiliminde olduğu görülmektedir. Bunun da, toplam işgücü arzında bir azalmaya neden olduğu söylenebilir. Tablo 4'e bakıldığında, Avrupa ve Kuzey Amerika gibi gelişmiş bölgelerdeki yaşlı işçilerin işgücüne katılma oranlarının, Afrika ve Asya gibi az gelişmiş bölgelerinkilerin çok altında olduğu görülür. Bunun temel nedeni, az gelişmiş bölgelerdeki işgücünün büyük oranda hala kırsal bölgelerde yaşaması ve bunların büyük çoğunluğunun emeklilik gibi bir olanağa sahip olmayışlarıdır. Bu da yaşlı işçileri çalışabildikleri ana kadar çalışmaya zorlamaktadır.

1 Yaşlı işgücü, istatistiklerde genellikle 55-64 yaş grubundaki işgücü olarak tanımlanırken, bazen 50-64, hatta bazen de 45-64 yaş grubu olarak da nitelendirilmektedir.

Tablo 3- OECD Ülkelerinde İşgücü İçerisinde Yaşlı İşçilerin Oranı, 1970, 1995, 2030

	45-59 Yaş Grubundaki İşçilerin Payı				60 ve Üstü Yaş Grubundaki İşçilerin Oranı			
	1970	1995	2030 I. Senaryo	2030 II. Senaryo	1970	1995	2030 I. Senaryo	2030 II. Senaryo
Avustralya	24.2	23.9	28.6	29.4	6.4	3.6	6.3	14.5
Avusturya	25.9	25.4	34.2	34.9	5.6	1.2	2.7	10.4
Belçika	25.6	23.8	28.9	32.7	5.8	1.7	2.9	10.6
Kanada	24.5	24.3	29.9	29.4	6.9	4.2	8.1	16.5
Çek Cumh.	26.2	28.9	37.1	37.3	7.5	3.8	5.8	11.8
Danimarka	26.6	29.5	29.7	27.8	9.8	4.5	7.6	18.5
Finlandiya	26.4	31.4	32.2	30.3	6.1	2.8	4.7	13.9
Fransa	25.0	28.2	35.1	33.7	7.9	2.5	4.0	14.0
Almanya	23.8	28.6	34.8	32.0	9.3	2.9	5.5	18.4
Yunanistan	24.1	26.1	34.7	32.5	11.2	6.9	10.3	21.8
Macaristan	23.0	26.4	34.5	32.1	12.2	0.4	0.6	22.2
İzlanda	22.1	23.2	28.6	25.7	10.5	11.3	17.5	21.2
İrlanda	24.9	22.7	32.9	31.5	14.1	5.7	9.3	18.4
İtalya	24.6	25.2	34.3	36.0	5.9	4.3	8.7	14.6
Japonya	21.9	33.1	34.5	31.1	9.3	12.5	20.7	30.1
Kore	19.7	22.3	33.6	32.4	4.9	6.2	16.2	19.0
Lüksemburg	24.6	24.4	31.1	32.8	4.0	1.7	2.5	6.0
Meksika	16.0	15.6	25.8	26.1	9.4	6.2	12.6	16.9
Hollanda	23.3	24.9	29.5	30.2	6.4	1.7	4.0	14.9
Y.Zelanda	25.0	25.3	30.1	29.9	6.5	3.3	5.3	12.7
Norveç	29.9	27.9	30.0	28.2	12.5	6.9	11.5	20.2
Polonya	22.7	24.1	32.9	31.9	12.1	8.1	11.0	21.7
Portekiz	21.5	24.0	32.5	30.3	11.5	7.7	11.5	25.1
İspanya	24.1	22.6	36.4	34.8	8.5	4.6	8.2	19.3
İsveç	29.8	32.3	31.1	29.2	9.5	6.3	9.6	16.5
İsviçre	23.7	28.3	32.1	28.6	10.4	6.0	12.3	24.1
Türkiye	17.6	15.6	26.8	27.6	9.8	7.2	13.1	17.2
İngiltere	28.9	28.2	30.6	29.7	9.0	5.3	8.1	16.4
ABD	27.7	25.0	28.9	27.9	9.1	5.8	9.8	16.1
AB	25.2	26.5	32.5	31.9	8.3	4.0	6.6	15.9
OECD	24.2	25.6	31.8	30.9	8.7	5.0	8.6	17.3

Kaynak: (OECD, 1986b: 126)

Acaba yaşlı işçilerin işgücüne katılma kararlarını etkileyen faktörler nelerdir? Burada başlıca iki faktörden söz edilebilir. Birincisi, yaşlı işçinin emeklilik kararı almasını kolaylaştıracak ya da güçleştirecek olan emeklilik gelirinin miktarıdır. Emeklilik geliri arttıkça, yaşlı işçinin işgücüne katılma olasılığı düşer. İkincisi ise, çalışma koşullarıdır. Özellikle ücretler çalışma kararı verilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Buna göre, yaşlı işçilere ödenen ücretler arttıkça, işgücüne katılma oranları da yükselecektir (SAMORODOV, 1999:14).

Tablo 4- Bölgelere Göre, 55 ve Üstü Yaş Grubunun İşgücüne Katılma Oranları, 1980-2020

		1980	1990	2000	2010*	2020*
Afrika	Genel	53.97	50.79	47.18	43.80	39.99
	Erkek	76.66	73.40	69.21	65.52	60.74
	Kadın	34.20	31.16	28.10	24.78	20.12
Asya	Genel	42.96	39.05	35.19	33.01	29.88
	Erkek	66.84	63.16	58.04	55.69	51.12
	Kadın	20.58	16.15	13.56	11.57	9.85
Latin Amerika	Genel	35.95	32.23	29.01	27.35	25.72
	Erkek	60.85	55.70	51.12	48.92	46.50
	Kadın	13.55	11.45	9.63	8.52	7.59
Kuzey Amerika	Genel	32.26	28.37	28.32	30.61	28.36
	Erkek	45.30	41.31	41.99	45.10	42.29
	Kadın	22.25	18.57	17.95	19.24	17.18
Avrupa	Genel	24.17	23.02	21.05	21.44	19.69
	Erkek	37.45	36.81	33.87	34.37	32.07
	Kadın	14.54	12.59	11.01	10.11	9.54

*Tahmin

Kaynak: (SAMORODOV, 1999:11)

B- Yaşlı İşgücü, İstihdam ve İşsizlik

Yaşlı işgücünün işgücüne katılma oranlarında olduğu gibi istihdam oranlarında da önemli bir düşüş yaşanmaktadır. Tablo 5'te görüldüğü gibi, son yıllarda yaşlı erkek işçilerin istihdam oranlarındaki en büyük azalma Hollanda, Fransa ve İspanya'da gerçekleşmiştir. Japonya ve ABD'de ise bu azalma son derece düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. Yine, tabloda yer alan bütün ülkelerde, 55-64 yaş grubundaki erkek işçilerin istihdam oranları azalırken, Kanada, Japonya, Hollanda, İsveç, İngiltere ve ABD'de ise bu yaş grubundaki kadınların istihdam oranlarında bir artış gözlenmektedir.

Tablo 5- Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki 55-64 Yaş Grubu İşçilerin İstihdam Oranları

Ülke	Erkek		Kadın	
	1980	1996	1980	1996
Kanada	72.8	54.7	32.0	34.1
Finlandiya	55.0	36.8	41.1	32.6
Fransa	65.3	38.6	37.6	28.8
Japonya	82.2	80.6	44.7	47.6
Hollanda	60.9	32.3	14.0	15.5
İspanya	71.5	49.9	21.0	17.8
İsveç	77.5	66.0	54.4	60.7
İngiltere	62.6	57.0	33.4	38.8
ABD	69.7	64.7	40.0	47.9

Kaynak: (AUER, 2000:11)

Yaşlı işgücü arasındaki işsizlik, genel işsizlik oranının altında olmakla birlikte; bir kere işsiz kalan yaşlı işçinin iş bulma olasılığının görece olarak daha düşük olduğu söylenebilir. Bu nedenle, yaşlı işçilerin uzun dönemli işsizliğe daha fazla maruz kaldığı ifade edilebilir. Tablo 6'ya bakıldığında, 45-64 yaş grubundakilerin işsizlik oranları, hemen hemen bütün ülkelerde ortalama işsizlik oranlarının altında olduğu halde, uzun dönemli işsizlik oranlarında durum tam tersine dönmektedir.

Tablo 6- Seçilmiş Bazı Ülkelerde İşsizlik ve Uzun Dönemli İşsizlik Oranları, 1996

Ülke	İşsizlik oranı (%)		12 ay ve daha uzun süreli işsizlerin oranı (%)	
	15-64	45-64	15-64	45-64
Avustralya	8.5	6.4	28.4	44.8
Kanada	9.7	7.3	13.9	21.6
Danimarka	6.9	5.6	26.5	43.6
Fransa	12.1	8.0	39.5	62.0
Almanya	8.9	10.0	47.8	57.8
Hollanda	6.5	5.1	50.0	60.5
Norveç	4.9	2.3	15.4	35.7
Türkiye	6.3	2.6	43.6	45.1
İngiltere	8.3	5.9	39.8	52.2
ABD	5.5	3.3	9.3	14.6

Kaynak: (OECD, 1998b:142)

C- Yaşlı İşgücü ve Verimlilik

Yaşlı işçilerin yeni nitelikler kazanabilme kabiliyetlerini de kapsayan verimlilik düzeyleri, onların istihdam edilebilirliklerini ve gelir düzeylerini de önemli ölçüde belirlemektedir. İşlerin gerektirdiği nitelikler ve bireysel kapasitelerin farklı olması nedeniyle, bireylerin yaşlandıkça verimlilik düzeylerinin bundan nasıl etkileneceği konusunda bir genelleme yapmak güçtür. İş performansı ve yaş arasındaki ilişkileri inceleyen bir çok araştırma, yaşlı ve genç işçilerin iş performansları arasında, yaşa dayalı, dikkate değer bir farklılığın bulunmadığını ortaya koymaktadır (OECD, 1998a:14). Bununla birlikte, işgücünün yaşlanmasıyla verimlilik düzeyinin de düşeceğini ileri süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüşte olanların dayandıkları iki temel hareket noktası bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yaşlanmayla birlikte sağlık sorunlarının da artacağı, bunun da verimlilik düzeylerini düşüreceğidir. Ancak, teknolojik değişimle birlikte istihdam yapısında, özellikle el becerisine dayanan mesleklerden uzaklaşma yönündeki değişimin, iş performansında yaşla ilgili sağlık sorunlarının önemini azalttığı söylenebilir. Yaşlanmanın verimliliği olumsuz yönde etkilediğini savunanların dayandığı ikinci nokta ise, yaşlı işçilerin yeniliklere ayak uydurma konusundaki güçlükleridir. Yaşlanma kişinin performansını ve kabiliyetini azaltmasa bile, onun işin değişen niteliklerine adapte olabildiğini görece olarak geciktirebilir. Bu da onun verimliliğinin düşmesine neden olabilir (OECD, 1998b:136).

Ancak, bütün bunların yanında, işgücünün yaşlandıkça iş devamsızlığının ve iş değiştirme sıklığının azalması, daha az iş kazası yapması ve iş tatmininin görece olarak daha yüksek olması gibi etkenler de yaşla verimlilik arasında doğru orantılı bir ilişkinin var olduğunu gösterebilir. Bu nedenle, yaşla verimlilik arasında bire bir ilişki kurup bir genelleme yapmak yanıltıcı olabilir. Ama şurası açıktır ki, yeniliklere açık ve değişimin hızlı olduğu işlerde ve mesleklerde, yaşlanmanın verimlilik üzerindeki olumsuz etkisinin daha fazla olduğu söylenebilir.

IV. YAŞLANAN İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİN ARTTIRILMASI

Yaşlı işçilerin istihdam dışında kalmalarının en önemli nedeninin, onların işin değişen koşullarına ayak uydurmada çektikleri zorluklar olduğunu daha önce belirtmiştik. O halde, yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmanın yolu da, onların bu uyumunun sağlanmasından geçmektedir.

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan 1997 Nüfus Raporu ve 1998 İstihdam Raporu'nda şu iki temel nokta özellikle vurgulanmaktadır:

- i) Nüfusun yaşlanması daha nitelikli, istihdam edilebilir ve ayrı

zamanda değişen çalışma koşullarına adapte olabilecek işgücüne olan gereksinimi de arttırmaktadır.

- ii) Yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğinin geliştirilebilmesi önemli bir konudur. Bu yolla onların işgücü piyasasından dışlanması da önlenmiş olacaktır (EC, 1999:11).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1998/99 Dünya İstihdam Raporu'nda, gelişmiş ülkelerde nitelikleri eskijen yaşlı işgücünü çalışma yaşamında tutabilmek için yeni politikalara gereksinim duyulduğu ifade edilmektedir. Rapor ayrıca, iş organizasyonları, sosyal güvenlik politikaları ve ekonomik çevredeki değişimin yaşa yönelik ayrımcılığı güçlendirdiği ve bundan da yaşlı işçilerin önemli derecede zarar gördüğünü de vurgulamaktadır (AUER, 2000:33).

Yaşlı işgücünün en önemli istihdam sorunu, görece olarak, nitelik düzeylerinin düşük oluşudur. Uluslararası Okur-Yazarlık Anketi (IALS), yaşlı işçilerin öğrenim düzeylerinin, buna bağlı olarak da nitelik düzeylerinin daha genç yaş gruplarına göre düşük olduğunu ortaya koymaktadır (OECD, 1998b:138). Eğitim düzeylerinin yükselmesi onların yeni nitelikler kazanmasını ve böylece, ileri yaşlarda çalışma yaşamına girişte daha iyi niteliklere sahip olmalarını sağlayabilir.

Yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırabilecek bir diğer yol da, yaşamlarının ortasında onların kariyer değiştirme olanaklarının arttırılmasıdır. Örneğin, fiziksel güç gibi, yaşlanmayla birlikte azalan yeteneklerin kullanıldığı işlerde kariyerlerine başlayan bireyler, işlerini yaşlanmadan etkilenmeyen yetenekleri gerektiren işlerle değiştirebilirler. Böylece, belli nitelikleri ve kabiliyetleri eskijen yaşlı bireyler, çalışma hayatının dışında kalmak yerine, yeni bir kariyere başlayabilirler (AUER, 2000:32).

Yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğini arttırmada, belki de en etkili yol, "Yaşamboyu Öğrenme"dir. "Yaşamboyu öğrenme" kavramı, gelişen yaşam standartlarına ayak uydurabilme, globalleşen ekonomik dünyaya doğru atılan adımda insangücünün etkili bir şekilde kullanılması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin geniş alanlara aktarılıp yayılması ve de üretim ve hizmet sektörlerinde kullanılacak bilgi ve becerilere sahip bir nüfusa olan ihtiyaç doğrultusunda, insan yetiştirmeyi hedefleyen yeni bir yaklaşımdır. Yaşamboyu öğrenme kavramının temelinde yatan anlayış, değişimin bir olgu olarak kabul edilmesi olup, değişime ayak uydurabilecek bir işgücü piyasası yaratmakla beraber, yeni değişimlerin gündeme getireceği yeni iş ve beceri ihtiyaçlarına da cevap verebilecek, geleceğe dönük yatırımları olan insan kaynakları ortamının da yaratılmasını kapsamaktadır. Bu değişim ve gelişmeler doğrultusunda, bilgiyi bir üretim maddesi olarak gören yaklaşım ağırlık kazanmakta, bilgiye ulaşma yollarının aranması ve herkesin bu yolu serbestçe kullanabilmesi garanti

altına alınmaktadır. Dolayısıyla, bireysel özgüven ve yaşamın anlamını yeniden yorumlayabilecek, bundan tat alabilecek bir toplum hedeflenmektedir (DPT, 2001b:12).

Yaşlı işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılmasında yaşamboyu öğrenmeye duyulan gereksinimin üç temel nedeni bulunmaktadır. Her şeyden önce, yaşamboyu öğrenme, işçilerin nitelik ve yeteneklerini işgücü piyasasının talepleriyle buluşturur. İkinci olarak, teknolojik değişime daha zor ayak uydurabilen yaşlı işçilerin işgücü piyasasına olan bağlılığını arttırabilir. Üçüncü olarak da, yaşamboyu öğrenme yoluyla belirli yaşlardan sonra ortaya çıkacak verimlilik kayıpları önlenebilir (AUER, 2000:33).

V. TÜRKİYE'DE DEMOGRAFİK GELİŞMELER VE İŞGÜCÜNÜN YAŞLANMASI

A- Demografik Gelişmeler

Türkiye nüfusunun demografik yapısına ilişkin yapılan projeksiyonlara bakıldığında, yakın bir gelecekte nüfusun önemli bir yapısal değişim geçireceğini öngörmek mümkündür. İçinde bulunduğumuz bu yüzyılın ilk çeyreğinde ülkemizin demografik yapısında ortaya çıkacak olan en temel yapısal değişimin, nüfusun yaş gruplarına göre dağılımında meydana geleceği söylenebilir. Buna göre, nüfusun yaş bileşimi önemli bir değişiklik gösterecek, ortalama yaş yükselirken, yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı hızla artacaktır.

Türkiye'de II. Dünya Savaşı'ndan bu yana düşme eğilimi içinde bulunan doğurganlık oranı, son yirmi yılda yaklaşık %40 azalmıştır. Demografik verilere bakıldığında, 1945-50 döneminde binde 46 olan kaba doğum oranının, 1970-75 döneminde binde 35'e, 1980-85 döneminde binde 31'e ve 1990-95 döneminde de binde 23.5'e kadar düştüğü görülmektedir. Özellikle, 1990'lı yıllardan itibaren doğurganlık düzeyindeki düşüşün hızının artık yavaşladığı anlaşılmaktadır (DPT, 2001a:25). Son yirmi yılda, doğurganlık artık iyice düşmüş ve nesillerin birbirlerini ancak ikame edebilecekleri seviyeye çok yaklaşmıştır. Bu düzey de muhtemelen önümüzdeki 10 yıl içinde yakalanacaktır. Bu konuda bölgelerarası farklılıklar hala vardır ama bu farklılıklar da zamanla kapanma eğilimi göstermektedir. Ayrıca, son 20 yılda doğurganlık oranları sadece kentlerde ya da ülkenin batı kesimlerinde değil, ülkenin her yanında hızlı bir biçimde düşmüş bulunmaktadır (TÜSİAD, 1999:55).

Türkiye'de doğurganlık oranlarındaki bu düşüşe paralel olarak, nüfus artış hızında da bir düşüş yaşanmaktadır. II. Dünya Savaşı'nın ertesinde %2.8 ve 2000 yılının başında %1.50 olan yıllık nüfus artış oranı, DİE projeksiyonlarının sonuçlarına göre, 2010-2015 döneminde %1.09'a ve 2020-2025 döneminde de

%0.83'e kadar düşecektir (DİE, 1994). Bu oranlar hala Avrupa Birliği ve gelişmiş ülkelerin çok üzerindedir ama yıllar itibarıyla yaşanan düşüş de dikkat çekicidir. Avrupa Birliği'nin istatistik örgütü Eurostat'ın verilerine göre, 1999 yılında, bazı ülkelerdeki yıllık nüfus artış oranları da şu şekilde gerçekleşmiştir: AB genel ortalaması %0.26, İngiltere'de %0.39, Almanya'da %0.16, Fransa'da %0.43, Hollanda'da %0.65, Finlandiya'da %0.22, ABD'de %0.94, Japonya'da %0.19 (EUROSTAT, 2001:4).

Tablo 7- Türkiye'de 1990-2025 Projeksiyon Dönemi İçin Seçilmiş Bazı Demografik Göstergeler

	1990-1995	2000-2005	2010-2015	2020-2025
Nüfus (Bin)	58,861	69,230	78,382	86,205
Doğumlar (Yıllık, Bin)	1,385	1,364	1,358	1,353
Ölümler (Yıllık, Bin)	396	448	535	638
Kaba Doğum Oranı (Binde)	23.5	19.7	17.5	15.7
Nüfus Artış Oranı (Yıllık, Binde)	16.8	14.9	10.9	8.3

Kaynak: (DİE, 1994).

B- İşgücünün Yaşlanması Türkiye İçin Bir Sorun mudur?

Genç bir nüfusa ve dolayısıyla da genç bir işgücüne sahip olan ülkemiz, gelişmiş ülkelerin ve de özellikle, AB ülkelerinin şu an karşı karşıya olduğu işgücünün yaşlanması sonucu ortaya çıkan sorunlara oldukça yabancısıdır. Ancak, şu an AB ülkelerinin karşı karşıya oldukları ve mücadele için önemli kaynaklar ayırdıkları bu sorun, belki şimdi değil ama, yakın bir gelecekte ülkemizin de gündemine gelecektir.

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan nüfus projeksiyonlarına göre, önümüzdeki otuz yıllık dönemde, OECD ülkeleri arasında, 45-59 yaş grubunda yer alan işgücünün, toplam işgücüne oranındaki artışın en yüksek olacağı iki ülke, Meksika ve Türkiye'dir. Yani, önümüzdeki 30 yıllık dönemde, Türkiye bu ülkeler arasında işgücü en hızlı yaşlanan iki ülkeden birisi olacaktır. Bu yaş grubunun toplam işgücü içerisindeki payının 1995'de %15.6 iken; 2030 yılında % 26.8'e yükseleceği, yani yaklaşık bir kat artacağı tahmin edilmektedir. Aynı şekilde, 60 yaş üstü işgücünün payının da 1995'de %7.2 iken; 2030'da %13.1'e çıkacağı beklenmektedir. Özetle, BM'in nüfus projeksiyonlarına göre, 2030'da ülkemizdeki işgücünün %40'ını 45 yaşın üzerindeki kişiler oluşturacaktır (OECD, 1998b:126).

Yapılan bu projeksiyonların ışığında, ülkemizdeki demografik gelişim bize, çok yakın bir gelecekte olmasa bile, orta dönemde yaşlanmanın hızlanacağını ve yaşlı nüfusun işgücü piyasasıyla uyumunun önem kazanacağını göstermektedir. Türkiye'de uzun zamandan beri işgücü arzı, genç nüfusta yaşanan artışın verdiği olanaklarla yenilenebilmiştir. Ancak, önümüzdeki dönemde işgücü arzındaki artışın, görece olarak daha ileri yaşlara kayması söz konusudur. Bu bağlamda, özellikle çocuk yaşta eğitim dışında kalmış kadınların ve çocuk yaşta çalışmaya başlayan ancak, hiçbir hüner kazanmadan yetişkinliğe ulaşan grupların sorunları daha da belirginleşecektir. Bugün, aynı nitelikteki hanelerin, yüksek doğurganlığın verdiği görece avantajla özellikle erkek çocuklarını iş piyasasına göndererek hane gelirlerini yükselttikleri bilinmektedir. Ancak, düşmekte olan doğurganlık nedeniyle, önümüzdeki dönemde yetişkinler aynı olanağa sahip olamayacaklardır. Bu nedenle, geçmiş dönemde ve şimdi çocuklar ve gençler için yapamadığımızı, önümüzdeki dönemde yetişkinler için yapmak durumunda kalmamız söz konusudur (TÜSİAD, 1999:136).

Önümüzdeki yıllarda, istihdam güvencesinin bulunmadığı ülkemizde, özellikle yaşlı işgücü olarak kabul edilen 50-64 yaş grubundaki işçilerin istihdam sorunlarının daha da artması beklenmelidir. Bu yaş grubundaki işgücü, teknolojik gelişmeler nedeniyle niteliklerin hızla eskidiği işgücü piyasasında, bol miktarda bulunan genç ve yetişkin işgücü ile rekabet edemeyecek ve bunun sonucunda da, ya işsiz kalacak ya da düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olacaktır.

Ülkemiz açısından yakın bir gelecekte sorun olacak olan yaşlı işçilerin istihdamı konusu, ancak onların rekabet gücünün artırılması ile mümkün olabilir. Bunun yolu da eğitimden geçmektedir. Bu nedenle, "eğitim düzeyi ve yaşı ne olursa olsun, herkesin, her yaşta öğrenebileceği yeni bir şeyler mutlaka vardır" sloganından hareketle, "yaşamboyu öğrenme" teşvik edilmelidir.

Yaşlanan işgücünün istihdam konusunda karşılaşacağı temel sorun çalışma koşullarına "uyum" sorunudur. Bu nedenle, yaşlı işgücüne, değişen piyasa koşullarına adapte olabileceği nitelikler kazandırılmalıdır. Bu bağlamda, hem beceri sahibi olan, ancak yeni teknolojilere uyum sağlayamayan yetişkinler için, hem de hiçbir beceriye sahip olmadan yetişkinliğe ulaşmış olanlara yönelik eğitim kurumlarının geliştirilmesinde yarar görülmektedir.

VI. SONUÇ

Bugün başta Avrupa olmak üzere, gelişmiş ülkelerin önemli bir problemi olan nüfusun ve işgücünün yaşlanması sorunu, 21. Yüzyılda dünyanın önemli yapısal sorunlarından birisi olmaya adaydır.

Gelişmiş ülkeler bir yandan hızla yaşlanan nüfuslarını desteklemeye yönelik tedbirler alırken, diğer yandan da yaşlanan ve gelişen teknoloji karşısında yeni niteliklere gereksinim duyan işgücünün, işgücü piyasasıyla uyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar.

Gelişmiş ülkelerin bugün karşı karşıya bulunduğu işgücünün yaşlanması sorunu, şu an demografik geçiş sürecini yaşayan Türkiye'de de yakın bir gelecekte kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. Bugün özellikle Avrupa'nın en genç nüfusuna sahip olan ülkemizde, ne yazık ki, sahip olduğumuz bu kaynak yeterince değerlendirilememiş, gençlere yönelik başta eğitim olmak üzere, gerekli politikalar geliştirilememiş, bunun sonucunda da, sahip olduğumuz bu "avantaj", ülkemiz için bir "soruna" dönüşmüştür. Eğer şimdiden gerekli önlemler alınmaz ve politikalar uygulanmazsa, bugünün başta işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunlarıyla karşı karşıya bulunan genç işgücünün, otuz yıl sonrasının benzer sorunları yaşayan "yaşlı işgücü" olması kaçınılmazdır.

Kaynakça

- AUER, Peter/FORTUNY, Mariangels (2000), "Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences," *ILO Employment Papers*, 2000/2.
- DİE (1994), *Türkiye Nüfusu 1923-1994, Demografik Yapısı ve Gelişimi*, 21. YY Ortasına Kadar Projeksiyonlar, (Ankara).
- DPT (2001a), *Nüfus Ölk Raporu*, (Ankara).
- DPT (2001b), *Hayatboyu Eğitim veya Örgün Olmayan Eğitim Ölk Raporu*, (Ankara).
- EUROPEAN COMMISSION (1999a), *The European Labour Market in the Light of Demographic Change*, (Brussels).
- EUROPEAN COMMISSION (1999b), *Towards a Europe for All Ages*, (Brussels).
- EUROPEAN COMMISSION (2000a), *The Social Situation in the European Union*, (Brussels).
- EUROPEAN COMMISSION (2000b), *Joint Employment Report 2000*.
- EUROSTAT (2001), *Yearbook 2001, The Statistical Guide to Europe, Data 1989-1999*.
- ILO (1998), *World Employment Report 1998-99*, (Geneva).
- LARSSON, Allen (2000), *The EU Employment Strategy "Putting Europe to Work"*, (Oslo: Norwegian Business and Industry Confederation Conference).
- OECD (1998a), *The Macroeconomic Implications of Ageing in a Global Context*, W.P. 1-2.
- OECD (1998b), *Employment Outlook*.
- SAMORODOV, Alexander (1999), "Ageing and Labour Markets for Older Workers," *ILO Employment and Training Papers*, 33.
- TÜSİAD (1999), *Türkiye'nin Fırsat Penceresi, Demografik Dönüşüm ve İzdüşümleri*, Ya. No. T/99-1-251.
- UNITED NATIONS (2001), *World Population Prospects: The 2000 Revision*.