

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7949

Cilt | Volume: 18 • Sayı | Number: 1

Nisan | April 2025

Emeklilik Sistemlerinde Değişim ve Kuşakların Emekliliği

Changes in Retirement Systems and Retirement of Generations

Yavuz Kağan YASIM

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Doç. Dr. | Assoc. Prof.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi,

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ankara, Türkiye

Ankara Hacı Bayram Veli University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,

Department of Labor Economics and Industrial Relations, Ankara, Türkiye

yavuz.yasim@hbv.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-3542-5493>

<https://ror.org/05mskc574>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 11.09.2024

Kabul Tarihi | Accepted: 16.04.2025

Yayın Tarihi | Published: 30.04.2025

Atıf | Cite As

Yasim, Y. K. (2025). Emeklilik sistemlerinde değişim ve kuşakların emekliliği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 257-273.
<https://doi.org/10.17218/hititsbd.1548505>

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler-yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbededitor@hitit.edu.tr
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmaları CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Review: Single anonymized-Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review

It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbededitor@hitit.edu.tr -
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Changes in Retirement Systems and Retirement of Generations

Abstract

People are significantly influenced by the economic, cultural, and political events of the era in which they live, leading to differences in individual characteristics and perspectives. In Western literature, individuals are classified according to their birth period and are identified using various generational labels. Although the sociocultural differences between generations have been widely examined in the literature, this study presents an intergenerational comparative analysis specifically focused on the retirement dimension of social security systems. Retirement systems, built within the framework of the modern welfare state, are under substantial pressure due to demographic transformations—such as population aging—and structural changes in the labor market. In this context, the study analyzes how economic policies, demographic trends, and the social characteristics of generations affect retirement systems. It comparatively examines the retirement conditions of different generations, ranging from the Lost Generation to Generation Beta. This study elaborates on the historical development of public pension systems in Europe and the United States, detailing the reforms driven by increased life expectancy, declining fertility rates, and concerns about financial sustainability. The findings reveal that early cohorts such as the Silent Generation and the Baby Boomers had more favorable retirement conditions, while Generations X, Y, and Z face later retirement ages, lower pensions, and growing economic uncertainty. Moreover, the study emphasizes that technological advancements and automation have further complicated the employment-based financing of retirement systems. It argues that in order to ensure sustainability, funding must extend beyond labor income to include alternative sources such as capital gains and robot taxation. Otherwise, an increase in elderly poverty appears inevitable. In conclusion, the study underscores that retirement systems must be restructured not only from the perspective of financial sustainability but also in line with principles of intergenerational equity and social welfare.

Keywords: Social Security, generations, retirement age, retirement, aging

Emeklilik Sistemlerinde Değişim ve Kuşakların Emekliliği

Öz

İnsanlar, yaşadıkları dönemin ekonomik, kültürel ve siyasal olaylarından büyük ölçüde etkilenmekte; bu durum, bireylerin farklı niteliklere ve anlayışlara sahip olmasına yol açmaktadır. Batı literatüründe bireyler, doğdukları döneme göre sınıflandırılmakta ve çeşitli kuşak isimleriyle tanımlanmaktadır. Kuşaklar arasındaki sosyokültürel farklılıklar pek çok çalışmada ele alınmış olmakla birlikte, bu çalışmada sosyal güvenlik sistemlerinin özellikle emeklilik boyutuna ilişkin kuşaklar arası karşılaştırmalı bir analiz yapılmıştır. Modern refah devleti anlayışı çerçevesinde inşa edilen emeklilik sistemleri, nüfusun yaşlanması gibi demografik dönüşümler ve işgücü piyasasında yaşanan yapısal değişiklikler nedeniyle ciddi bir baskı altındadır. Bu bağlamda çalışma, ekonomik politikalar, demografik eğilimler ve kuşakların toplumsal özelliklerinin emeklilik sistemleri üzerindeki etkilerini analiz etmekte; Kayıp Kuşak'tan Beta Kuşağı'na kadar uzanan geniş bir zaman aralığında, kuşaklara göre emeklilik koşullarını karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Bu çalışmada, Avrupa ve ABD'deki kamusal emeklilik sistemlerinin tarihsel gelişimi ele alınarak, yaşam süresinin uzaması, doğurganlık oranlarındaki düşüş ve mali sürdürülebilirlik gibi nedenlerle yapılan reformlar detaylandırılmıştır. Bulgular, Sessiz Kuşak ve Bebek Patlaması Kuşağı gibi erken dönem nesillerin daha elverişli emeklilik koşullarına sahip olduğunu; buna karşın, X, Y ve Z kuşaklarının daha ileri yaşta emeklilik, daha düşük maaşlar ve artan ekonomik belirsizliklerle karşı karşıya kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmelerin ve otomasyonun istihdama dayalı emeklilik finansmanını daha da zorlaştırdığı vurgulanmakta; sistemin sürdürülebilirliği için yalnızca emek gelirlerine değil, aynı zamanda sermaye kazançları ve robot vergisi gibi alternatif finansman kaynaklarına yönelmesi gerektiği ifade edilmektedir. Aksi takdirde yaşlı yoksulluğunun artması kaçınılmaz görünmektedir. Sonuç olarak çalışma, emeklilik sistemlerinin yalnızca mali sürdürülebilirlik perspektifiyle değil, aynı zamanda kuşaklar arası adalet ve sosyal refah ilkeleri doğrultusunda yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, kuşaklar, emeklilik yaşı, emeklilik, yaşlanma

Giriş

Her ne kadar 20. YY'ın ilk yarısı Batı medeniyetlerinde kriz ve savaşlarla geçmiş olsa da, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki dönem ekonomik ve sosyal açıdan önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. Bu dönem literatürde Keynesyen Refah Devleti dönemi olarak görülmüştür. Briggs'e göre, refah devleti, üç alanda faal durumdadır: Birincisi, bireylere ve ailelere, minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamaktadır. İkincisi, kişilerin, belirli sosyal risklerin (hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktadır. Üçüncüsü ise, sosyal refah hizmetleri aracılığıyla, tüm vatandaşların en iyi yaşam standartlarına sahip olmalarını üstlenmektedir (Özdemir, 2010, s.156). Refah devleti denilen yapının ifade edilen bu yükümlülükleri yerine getirebilmesi için sosyal refah kurumlarını oluşturmak ve kaynak tahsis etmek için doğal olarak devletin ekonomide giderek daha fazla rol alması 20. yüzyılın önemli bir niteliği olarak kendini göstermiştir. 1930 ve 1940'lı yıllarda özellikle Keynes ve Beveridge tarafından dile getirilen sosyal refah için ekonomiye devlet müdahalesinin gerekli olduğu şeklindeki görüşün benimsendiği ülkelerde toplumsal risklere karşı devlet, çalışan ve emeklileri sosyal sigorta sistemi yoluyla, diğer toplumsal grupları da sosyal yardım programları aracılığıyla sosyal güvenli sistemi içine alarak koruma ve asgari düzeyde bir yaşam seviyesi sağlama görevini üstlenmiştir (Erdoğan, 2013, s.55). Nitekim bu dönem, çalışanların geleceğe nispeten daha güvenli baktıkları bir dönem olmuştur. Buna karşın 1970'lerde yaşanan petrol krizi, kamunun yaptığı sosyal harcamaların tartışılmasına neden olmuştur. Devamında yaşanan küreselleşme süreci ve teknolojiye yaşanan değişimler, sosyal güvenlik sistemlerinin geleceğini tartışılmalı hale getirmiştir.

Son 100 yılda yaşanan bu değişimler, farklı dönemlerde doğanlar için farklı emeklilik koşullarının oluşmasına neden olmuştur. Bu çalışmada, batı literatüründe kuşaklar olarak ifade edilen farklı dönem doğanların emeklilik koşullarına ilişkin karşılaştırma ve değerlendirmeler yapılmıştır.

1. Sosyal Güvenliğin Kapsamı ve Emeklilik

1.1. Sosyal Güvenlik İçinde Emekliliğin Yeri

Sosyal güvenlik toplumsal huzur için olmazsa olmazlardandır. Sosyal güvenlik kavramının temelinde sosyal riskler yatmaktadır. Sosyal risk, bireylerin giderlerinde artışa ve/veya gelirlerinde bir azalışa yol açan olay veya durumlardır (Yasim, 2019, s.128). Tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenlik ihtiyacı öncelikle ailesel dayanışma mekanizmaları ve dinsel kurumlar aracılığıyla giderilmiştir.

Yaşlılık emekli maaşları Roma İmparatorluğu'ndan beri var olmasına karşın, Sanayi Devrimi'ne kadar bu hak askerler, yüksek memurlar ve kilise yetkilileri gibi ayrıcalıklı küçük bir kesime tanınmıştır (Yasim, 2019, s.128). Tarihsel süreç içerisinde sosyal güvenliğin kapsamı ve bu güvenlikten faydalanma koşulları sürekli değişime uğramıştır. Yaşlılık ödeneği sağlayan ilk programların 16. ve 17. yüzyıllarda ortaya çıktığına dair raporlar vardır, ancak 1889'da Almanya'da Bismarck tarafından oluşturulan sosyal sigorta sistemi bugün varolan programlara benzeyen ilk düzenlemedir (Röth ve diğerleri, 2016, s.1). Yeni program zorunlu katılım ve işverenlerle, çalışanlar ve sabit oranlarla devletin katkılarının paylaşımına dayanıyordu. Buna karşın avantajlar geçim düzeyinin altındaydı ve emeklilik yaşı 70 olarak belirlenmişti. Bu yaş 1916'da 65'e düşürülmüştür (Anderson, 2019, ss.586-587).

ABD’de, 1890’da Emeklilik Bürosu, en az 65 yaşında olan Birlik ordusu gazilerine, gazi "alışılmadık derecede dinç" olmadığı sürece, sadece yaş temelinde emeklilik maaşı vermeye başlamıştır. 1910 Massachusetts Yaşlılık Emeklilik Komisyonu, yaşlıları 65 ve üzeri yaştakiler olarak tanımlamıştır. 1933’e kadar çıkarılan eyalet yaşlılık emeklilik yasalarının birçoğunun emeklilik yaşı 65’ti. Sosyal Güvenlik 1935’te kurulduğunda, erkekler altmış beş yaşında yardım almaya hak kazandı. 1961’de Kongre, Sosyal Güvenlik programını, azaltılmış yardımlarla 62 yaşında emekliliğe izin verecek şekilde değiştirdi (Costa, 1998, ss.11-14).

Ancak, ortalama yaşam beklentisi bugün olduğundan çok daha düşüktü. 1900’lerin başlarında 20 yaşında bir erkek, 62 yaşına kadar yaşayabilmeyi umuyordu. Bu yüzden az sayıda işçi bu eşiğe ulaşabilmekteydi. İlk kamu emeklilik planları yaşlıları yoksul yardımlarından kurtarmayı ve onlara destek sağlamayı amaçlamaktaydı, bu nedenle çoğu insan yaşlılıkta da çalışmaya devam etmiştir (Anderson, 2019, ss.586-587).

Emekli maaşlarının yoksulluğa karşı koruma ve geliri muhafaza etmek olmak üzere iki temel fonksiyonu bulunmaktadır. Fonksiyonu ne olursa olsun tüm emeklilik politikaları geliri hem yatay (örn. bekarlardan çiftlere veya çocuksuzlardan çocuklu hane halklarına), hem de dikey (yüksek gelirlilerden düşük gelirliye veya tersi) olarak dağıtmaktadır (Anderson, 2019, s.588). Emekli maaşları bu temel amaçlarının dışında bir dizi başka konu ile de bağlantılıdır (Arza ve Kohli, 2007, s.2):

- Emekli maaşları genellikle en büyük kamu transfer programları ve dolayısıyla büyük mali baskıların (ve bazen de fırsatların) kaynağıdır.
- Kişisel tasarruf miktarını ve fon birikimini oluşturarak veya bunları engelleyerek finansal piyasaları etkilerler.
- İstihdam dışına düzgün geçişi kolaylaştırarak işgücü piyasasını düzenlerler.
- İşverenlere işçilerin değiştirilmesine yönelik araçlar sunarak işgüçlerini yönetmelerini sağlar.
- İş ve emeklilik arasında tahmin edilebilir bir dizi ve zaman serisinin kurumsallaşmasına katkı sağlar.
- İşçilere, “yaşam boyu” çalışmalarının tazminatını meşru bir şekilde iddia etmeyi ve böylece toplumlarının ahlaki çalışmasına olan ilgiyi sağlar.
- Büyük gerçek ve potansiyel faydalanıcı grupları oluşturarak yeni sosyal ve politik bölünmeler üretir.
- Korporatist çatışma ve müzakere gündemini yapılandırır.
- İdari ofisler ve işler için fırsatlar sunar.
- Seçim sonuçları için bir ağırlık oluşturur.

Uluslararası Sosyal Güvenlik Örgütüne (ISSA) göre emeklilik olanakları kişilerin gelir güvenliği içinde işgücü piyasalarından emekli olmalarına imkân vermektedir (Röth ve diğerleri, 2016, s.1).

1.2.Emekliliğin Finansmanı

20. YY’ın ilk yarısında çok küçük bir azınlığın istihdama bağlı olarak emekli aylığı hakkı bulunuyordu. Bu dönem gelirlerin fazla, giderlerin de oldukça düşük olduğu bir dönemdi. Bugün, yaşlılık aylığı, genel olarak kamu bütçesinde sağlık hizmetleri ile birlikte en büyük bileşendir (Anderson, 2019, ss.585-586). OECD’de nakit yaşlılık maaşları ve dul-yetim yardımlarına yönelik kamu harcamaları, 2000 ile 2019 yılları arasında gayri safi yurt içi

hasılanın (GSYİH) ortalama %6,5'inden %7,7'ye yükselmiştir. Kamu emeklilikleri genellikle sosyal harcamaların en büyük tek kalemi olup, 2019'da toplam hükümet harcamalarının ortalama %18'ini oluşturmaktadır (OECD, 2023, s.210). Çoğu gelişmiş ülkede, bu emeklilik programları devlet bütçelerinin önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Yunanistan ve İtalya, emeklilik programlarını finanse etmek için GSYİH'lerinin %16'sından fazlasını harcamaktadırlar (Kwon ve diğerleri, 2019, s.2). AB' de ortalama %10 seviyelerinde olan bu oranın 2060 yılında %12' lere ulaşması beklenmektedir (EU, 2012, s.4). İngiltere' de Bütçe Sorumluluğu Ofisi, Devlet Emekliliği'nin GSYİH'ye oranının 2071 yılına kadar %4,8'den %8,1'e çıkmasını beklemektedir (Office for Budget Responsibility, 2023).

Kamu emeklilik programları yaşlılar için temel gelir güvenliği sağlarken, hükümetler için bu programların sürdürülebilirliği mali bir zorluk oluşturmaktadırlar. 2018 yılında, sosyal katkılar AB Üye Devletlerde yaşlılık aylığının finansmanının ortalama %65,5'ini oluşturmaktadır (EU, 2024, s.59). 27 AB ülkesinin 1 Temmuz 2020 – 1 Temmuz 2023 tarihleri arasında finansal sisteme ilişkin yaptıkları emeklilik reformları şunlardır (EU, 2024, s.60):

- Katkı oranlarındaki değişiklikler (İspanya, Hırvatistan, Macaristan, Portekiz, Slovakya)
- Emeklilik finansmanı karışımında sosyal güvenlik katkılarının payının artırılması (İspanya, Finlandiya, Hırvatistan, Macaristan, Letonya, Slovakya)
- Serbest meslek sahiplerinin kapsam/katkılarını iyileştirmeyi amaçlayan reformlar (İspanya, Letonya, Finlandiya)
- Yeni vergiler yoluyla emeklilik finansman karışımının çeşitlendirilmesi (Macaristan, Portekiz)

Sadece demografik yapıdaki değişimle yakalanan nüfus yaşlanmasının, 2000 ile 2017 arasında ortalama olarak GSYİH'nin %2,5'i oranında emeklilik harcamalarında bir artışı tetiklediği ve daha yüksek istihdamın toplam emeklilik harcamalarını ortalama olarak GSYİH'nin %1,1'i oranında düşürdüğü tahmin edilmektedir. Harcamalar, 2000 ile 2019 arasında Finlandiya, Yunanistan ve Portekiz'de GSYİH'nin yüzde dört puanından fazla, Fransa, İtalya, Japonya, Kore, Meksika, Norveç, İspanya ve Türkiye'de ise yüzde iki ila dört puan arasında artmıştır. Tersine, kamu harcamaları Şili ve Letonya'da yaklaşık yüzde iki puan düşerken, Avustralya, Almanya, Litvanya ve Slovenya'da da düşüş kaydedilmiştir. Kamu emeklilik harcamaları, 2000-19 döneminde 18 ülkede (Avustralya, Avusturya, Çekya, Estonya, Almanya, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, Litvanya, Hollanda, Yeni Zelanda, Polonya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İsveç, İsviçre ve Birleşik Krallık) GSYİH'nin bir oranı olarak nispeten istikrarlıdır. Bu ülkelerde dönem boyunca her iki yönde de yüzde bir puandan az bir değişim yaşanmıştır (OECD, 2023, s.210).

1.3.Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi

Demografik yapı özelliklerinden nüfusun yaşlanması hem emeklilik hem de sağlık sigortaları bakımından primli sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehlikeye atmaktadır (Alper, 2019, s.354). Ortama yaşam süresinin uzaması ile işçilerin emeklilikte harcaabilecekleri yılların sayısı önemli ölçüde artmıştır. Bu süre erkekler için, 1970'de OECD'de ortalama 11 yıldan az iken 2004'te 18 yıla ve kadınlar için 14 yılın altında iken 23 yıla çıkmıştır (Keese ve diğerleri, 2006, s.10).

Yaşlanan nüfuslar, artan sayıda yararlanıcı ve azalan sayıda katkıda bulunan nedeniyle kamu emeklilik sistemleri için muazzam zorluklar ortaya çıkmaktadır. Sistemlerin finansal istikrarını

sürdürmek için OECD genelindeki politika yapıcılar, emeklilik yaşlarını yükselten emeklilik reformları başlatmışlardır (Barschkett ve diğerleri, 2022, s.1). Böylece, kişilerin çalışma hayatında daha uzun süre kalmaları sistemin gelirlerinin artmasına, daha kısa bir emeklilik dönemi ise giderlerin azalmasına neden olacaktır. Bu basit yöntem yoluyla emeklilik fonlarında artış sağlayabilmek mümkündür. Nitekim beklenen ömürdeki artış trendi devam etmektedir.

1950 ile 2000 yılları arasında Asya'daki yaşam beklentisi 25 yıldan fazla artarak Kuzey Amerika ve Avrupa ile arasındaki farkı 20 yıldan fazladan 10 yıldan aza indirmiştir. 2050 yılına gelindiğinde Asya'nın yaşam beklentisi neredeyse 80 yıla ulaşarak Batı dünyasını neredeyse yakalamış olması beklenmektedir. Hızlı gelişmelere rağmen Afrika, 2050 yılına gelindiğinde yaşam beklentisinde dünyanın geri kalanının gerisinde kalması beklenen tek bölgedir (WEF, 2023). Nitekim Dünya Sağlık Örgütü (WHO) verilerine göre COVID-19 salgını öncesinde, küresel yaşam beklentisi 2000'de 66,8 yıldan 2019'da 73,1 yıla çıkarak 6 yıldan fazla artmıştır. Ancak, COVID-19 salgını sadece iki yılda, doğumda yaşam beklentisindeki yaklaşık on yıllık kazanımları tersine çevirmiştir (<https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/ghe-life-expectancy-and-healthy-life-expectancy>) .

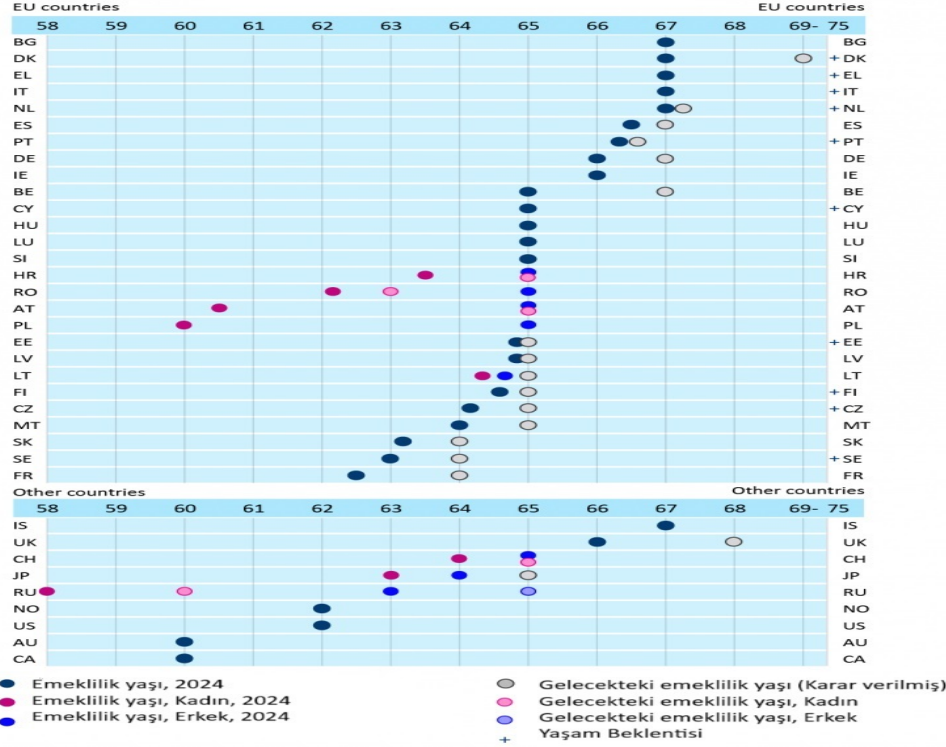
Dünyanın birçok ülkesinde emeklilik yaşlarının kademeli olarak yükseltildiği görülmektedir. Örneğin İngiltere'de Aralık 2018'den itibaren erkek ve kadınların emeklilik yaşı 65'ten yükselerek Ekim 2020'de 66'ya ulaşmıştır. 6 Nisan 1953'te veya sonrasında doğan bir kadın veya 6 Aralık 1953'te veya sonrasında doğan bir erkek bu değişimden etkilenmektedir. Hükümet, Kamu Emeklilik yaşını 2026 ile 2028 arasında 66'dan 67'ye çıkarmayı planlamaktadır. Bu, 6 Nisan 1960'ta veya sonrasında doğanları etkileyecektir. İngiltere, emeklilik yaşını 2044 ile 2046 arasında 67'den 68'e çıkarmayı planlamakla birlikte, bu tarihlerin öne çekilebilmesi de mümkündür (<https://www.turn2us.org.uk/>). Bu durumun gerekçesi, yaşam beklentisindeki değişiklikler gibi farklı faktörlere bağlanmaktadır (<https://www.ageuk.org.uk>)

Almanya'da yasal emeklilik yaşı, 1947'den önce doğan gruplar için 65'tir. 1964 veya sonrasında doğan tüm gruplar için ise kademeli olarak 67 yaşına yükseltilmiştir (Barschkett ve diğerleri, 2022, s.4). Avusturya' da 1 Temmuz 1952 öncesi doğan erkekler için emeklilik yaşı 65'tir. Bu tarihten sonra her 1,5 yıl 6 ay eklenmekte, 1957' den sonra doğanlar için 67'ye çıkmaktadır (<https://guides.dss.gov.au/social-security-guide/3/4/1/10>).

Bazı ülkeler tam emeklilik öncesi daha genç yaşlarda emeklilik imkanı da sağlayabilmektedir. Bu durum genellikle erken emeklilik olarak tanımlanmakta ve elde edilecek faydalarda birtakım kesintilere neden olmaktadır. Örneğin ABD' de 1943-1954 yılları arası doğanlar için normal emeklilik yaşı 65 iken, 62 yaşında emekli olanlar alması gereken gelirin %75'ini alabilmektedir. 1960 ve sonrası doğanlar için ise emeklilik yaşı 67'dir. 1983'te Kongre, insanların daha uzun yaşaması ve yaşlılıkta genel olarak daha sağlıklı olması nedeniyle yaşın kademeli olarak yükseltilmesi için bir yasa çıkarmıştır (<https://www.ssa.gov>). ABD'de emeklilik yaşının tekrar yükseltilmesine yönelik tartışmalar devam etmektedir. Sosyal Güvenlik İdaresinin 2011 tarihli Politika Özeti, Sosyal Güvenlik Danışma Kurulu tarafından tam emeklilik yaşını artırmak için ortaya konulan iki seçeneği karşılaştırmıştır. Halen 67 yaş olan tam emeklilik yaşını 68 yaşa çıkarmak bir seçenek iken bir diğeri ise 70 yıla çıkarmaktır. 2070 yılında 62 yaş ve üzeri Sosyal Güvenlik yararlanıcılarının fayda düzeyi üzerindeki etkilerini inceledikleri çalışmada, her iki seçeneğin de faydaları azaltacağını, ödeme gücünü

iyileştireceğini ve yoksulluk oranını biraz artıracaklarını tespit etmişlerdir (<https://www.ssa.gov/policy/docs/policybriefs/pb2011-01.html>). Önerilen yöntemlerden biri de sistemden erken çıkış yollarını kapatmaktır.

Grafik 1. Farklı Ülkelerdeki Emeklilik Yaşları



Kaynak: <https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/>

Grafik 1'e göre Avrupa'da emeklilik yaşları ülkeye göre 62 ile 67 yaş arasında değişmektedir. Kanada ve Avusturalya gibi ülkelerde bu yaşı 60'a kadar düşüğü görülmektedir. Buna karşın Almanya, Danimarka, Hollanda, Belçika, Fransa gibi birçok ülke yapmış olduğu düzenlemelerle gelecekteki emeklilik yaşlarını yükseltmiştir. Hırvatistan, Avusturya, Japonya gibi bazı ülkelerde nispeten daha erken yaşta emekli olma imkanına sahip olan kadınların gelecekte erkeklerle aynı yaşta emekli olması öngörülmektedir. Genel olarak emeklilik yaşının 65 olarak belirlendiği ya da gelecek için planlandığı görülmektedir.

Emeklilik yaşının yükseltilmesine ilişkin gerekçeler tüm ülkeler için ortaktır. Bu gerekçeler büyük oranda sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı, sürdürülebilir bir finansal sistem ve emeklilik ücretlerinde iyileştirme varsayımına dayanmaktadır. Temelde ise sorunların ana kaynağı yaşam süresinin uzaması ve doğum oranlarının düşmesi gibi demografik nedenlerdir.

Nitekim bazı ülkelerde emeklilik yaşının giderek artan bir şekilde yaşam beklentisiyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu mekanizma Finlandiya, Danimarka, Estonya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz ve Slovakya'da mevcuttur (<https://www.etk.fi/en/work-and-pensions-abroad/international-comparisons/retirement-ages/>). AB'de ortalama emeklilik ömrünün 21 yıl sürmesi beklenmektedir (2022 istatistiklerine göre). AB ülkelerin çoğunda bu süre AB ortalamasına yakın olmakla beraber en kısa emeklilik süresi Bulgaristan ve Letonya'da 17,5 yıldır (EC, 2024, s.39). AB komisyonun 2024 tarihli Emeklilik Yeterlilik Raporuna göre, yeterli emeklilik maaşı giderek daha uzun kariyerlere bağlı olacaktır (EC, 2024, s.77).

Yaşam süresi uzarken çalışma sürelerinin artırılması, aynı zamanda sağlık sistemine de yük getirmektedir. Barschkett ve diğerleri (2022), Almanya’ da kamu sağlık sistemi üzerine yaptıkları çalışmada, emeklilik yaşındaki artışın, örneğin ruh sağlığı, kas-iskelet sistemi hastalıkları ve obezite gibi sağlık sonuçlarını olumsuz etkilediğine dair kanıtlar sunmaktadır. Uzun bir çalışma hayatının sağlıkta bir iyileşmeyi desteklediğine dair destek ise bulamamıştır. Buna karşın fiziksel veya genel sağlık ile emeklilik arasındaki ilişki de literatürde belirsizdir. Bazı çalışma sonuçları olumlu, bazıları ise olumsuz sonuçlar içermektedir (Barschkett ve diğerleri, 2022, s.3).

2. Kuşaklar ve Emekliliği

2.1. Kuşak Kavramı

Kuşak kavramı TDK Sözlük’de felsefi açıdan “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu; batın”, toplum bilimi açısından “yaklaşık yirmi beş otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği; göbek, nesil, batın, jenerasyon” olarak tanımlanmaktadır (<https://sozluk.gov.tr>).

Kuşaklar ile ilgili çalışmaların ilk olarak batı literatüründe yer aldığı görülmektedir. Strauss ve Howe (1991) dört yüzyıllık Amerikan tarihi boyunca, ilk Yeni Dünya sömürgecilerine kadar uzanan tarihe kadar ki süreçte on sekiz kuşak tespit etmiştir (Durmaz ve Okumuş, 2021, s.47). Her bir kuşak birbirinden farklı koşullarda doğmuş, farklı ekonomik, sosyolojik ve siyasal dönemlerde şekillenmiştir.

Farklı yaş grupları arasında bağımlı çalışma algısı, sorun çözme biçimi, kariyer beklentisi değişkenlik gösterebilmektedir. Yaş gruplarının ayırt edilmesinde, Batılı bir kökene sahip olan kuşak kuramlarından yararlanılmaktadır. Kuşak kuramları, belirli tarihler arasında doğan ve içerisinde bulundukları toplum kültürüne göre benzer düşünce, duygu ve davranışlara sahip bireylerin sınıflandırılmasıyla oluşturulmuştur. Sınıflandırma yapılırken, radikal toplumsal değişimler esas alınmıştır (Şalap, 2016, s.2).

Nesiller arasındaki farklılıkların, erken insan sosyalleşmesinin gerçekleştiği çevredeki büyük etkiler nedeniyle ortaya çıktığı teorize edilmiştir; kişilik, değerler, inançlar ve beklentilerin gelişimini etkileyen etkiler, bir kez oluştuktan sonra yetişkinliğe kadar sabit kalmaktadır (Macky ve diğerleri, 2008, s.858). Buna karşın, belirli bir neslin tüm üyelerinin sosyal sınıf, cinsiyet, etnik köken veya ulusal kültürden bağımsız olarak aynı temel sosyokültürel veya sosyoekonomik olayları aynı şekilde deneyimleyeceği varsayılmaz. Dahası, nesiller arası kohort üyeliğine atfedilen farklılıkları, aslında yaştan (olgunluk), kariyerdan veya yaşam döngüsü aşamasından kaynaklanan farklılıklardan ayırmak zordur (Macky ve diğerleri, 2008, s.859).

2.2. Kuşakların Özellikleri ve Emeklilik Koşulları

2.2.1. Kayıp Kuşak

1900’ler öncesi doğanları kapsamaktadır. Kayıp Nesil ya da Kayıp Kuşak, I. Dünya Savaşı sırasında erken yetişkinlik dönemindeki sosyal nesil topluluğudur. Bu bağlamda "kayıp", savaş sonrası erken dönemde savaştan sağ kurtulanların çoğunun "kafası karışmış, başıboş dolaşan, amaçsız" ruhuna atıfta bulunur. Kuşağın genç erkekleri, genellikle kendi yaş gruplarının yaşam süresinin belirleyici anı olarak görülen bir çatışma olan Birinci Dünya Savaşı için kitlesel ölçekte seferber edilmiştir. Genç kadınlar da savaşa katkıda bulunmuş, savaştan

etkilenmiş ve sonrasında siyasi ve yaşamın diğer alanlarında daha fazla özgürlük kazanmıştır (https://tr.wikipedia.org/wiki/Kayıp_Nesil).

Bu kuşak emeklilik planlarıyla karşılaşan ilk kuşaktır. 1950-1970'lerde emekli olmuşlardır. Sosyal güvenlik sistemlerinin kurulması büyük oranda onların çalıştıkları dönemde gerçekleşmiştir. Kendilerinden önceki dönemlerle var olmayan emeklilik hakkı, yaşlı yoksulluğunun azaltılmasına bir nebze de olsa katkı sağlamıştır.

2.2.2. Muhteşem Kuşak

1901-1927 yılları arasında doğanları kapsamaktadır. Tom Brokaw'ın 1998 tarihli kitabında gecikmeli olarak kendisine bir isim verilen Muhteşem Kuşak (daha önce G.I. Nesli olarak adlandırılıyordu), Büyük Buhran sırasında büyüyen, II. Dünya Savaşı'na yaşayan kişileri tanımlamaktadır. II. Dünya Savaşı sonrası ekonomik büyüme ve refaha şahitlik etmişlerdir. Sosyal güvenlik sistemlerine katkı sağlayarak emeklilik imkanlarına sahip olmuşlardır.

2.2.3. Sessiz Kuşak

Sessiz Nesil, genel olarak 1928'den 1945'e kadar doğan insanlar için tanımlanır. Time dergisi "Sessiz Nesil" terimini ilk kez 5 Kasım 1951'de "Genç Nesil" başlıklı bir makalede kullandı ancak terimin bu yayımdan önce kullanıldığı görülmektedir:

Genç neslin en şaşırtıcı gerçeği sessizliğidir. Nadir istisnalar dışında, gençlik kürsüye yakın değil. Babalarının ve annelerinin ateşli gençliği ile karşılaştırıldığında, günümüzün genç nesli hâlâ küçük bir ateştir. Manifesto yayımlamaz, konuşma yapmaz, afiş taşımaz (https://tr.wikipedia.org/wiki/Sessiz_Kuşak).

Bu tanıma göre, Sessiz Neslin insanları 2024'te 79 ila 96 yaşları arasındadır. 2010' larda işgücü piyasasından çıkmışlardır. Bu kuşak II. Dünya Savaşı'na görmekle birlikte, aynı zamanda savaş sonrası genişlemenin nimetlerinden de faydalanmıştır.

2019 tarihli raporda, Birleşik Krallık'taki Emekli Yoksulluğu 1970'ler ve 1980'lerde hızla artmış, ancak 1990'larda ve 21. yüzyılın başlarında düşmüştür. Rapora göre, 1926 ile 1945 arasında doğan bireyler olarak tanımlanan sessiz kuşağın %20'si, 70 yaşında yoksulluk içinde yaşarken, Muhteşem Kuşağın %45'i ve benzer yaşlardaki Bebek Patlaması Kuşağının %15'i yoksulluk içinde yaşıyordu (Rahman, 2019).

Yaşlılık yoksulluğundaki çarpıcı azalma, savaş sonrası refah devletinin zengin demokrasilerdeki en büyük başarılarından biridir. Geçtiğimiz yüzyılda emekli maaşlarının çarpıcı biçimde artması işverenlerin ve sendikaların yanı sıra devletin de işçilerin maddi koşullarını iyileştirme çabalarının bir sonucudur (Röth ve diğerleri, 2016, s.1).

2.2.4. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers)

Çoğu kaynak, Baby Boomer'ları 1943 ile 1965 arasında doğan kişiler olarak tanımlamaktadır. Bu nesil, önceki nüfus sayımı rakamlarına göre o dönemde doğan fazladan on yedi milyon bebek nedeniyle Baby Boom olarak adlandırılmaktadır (Tolbize, 2008, s.2).

İkinci Dünya Savaşı sonrasında doğan Bebek Patlaması Kuşağı üyeleri, toplumsal kurumların yeniden yapılanmasına, milletlerin barış ve özgürlük çağrısına, sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanmasına ve ülkelerin hukuki yapılandırma sürecine şahit olmuşlardır (Şalap, 2016, s.3). Savaşın ağır sonuçlarını öğrenmeleri sonucunda, birlikte yaşamayı ve birlikte karar almayı tercih etmektedirler. Bu anlamda onlar için çalışma yaşamı sadece para kazanmak anlamına

gelmemektedir. İşyeri ortamı onlar için aile kadar değerlidir. Bu anlamda yapmış oldukları işe sadakatle bağlıdırlar (Şalap, 2016, s.3).

Bu kuşağın üyeleri çalışma hayatında disiplinli, başarılı olmak için 'fedakârlık' gibi bedellerin ödenmesi gerektiğine inanan, çalışkan, işbirliğini seven, kariyerlerine değer veren, işverenlerine sadık ve aynı işyerinde uzun süre çalışan kişilerdir (Demirel, 2021, s.1803). Bu neslin en yaşlıları 80'inin üzerinde iken en gençleri ise 60 yaşlarındadır. Birçoğu (eğer hayattalarsa) emekliliklerinin tadını çıkarmakta, ya da emekliliğe hazırlanmaktadır. Bu nesil, göreceli olarak emeklilik açısından en şanslı nesildir. Düşük prim gün sayıları ile nispeten genç bir yaşta emeklilik şansına sahip olmanın yanı sıra, nispeten iyi bir emeklilik maaşına sahip olmaları muhtemeldir.

Yaşlanma sorununa ilk kez dikkat çeken çalışma, Dünya Bankası tarafından 1994 yılında hazırlanan "Yaşlılık Krizini Önlemek" adlı rapordur. Rapora göre, babyboomers' ların emekliliğe geçişleri ve yaşam süresinin uzaması ekonomik büyüme potansiyelini düşürecek ve kamu finansmanı üzerinde baskı oluşturarak AB'de ekonomi ve bütçeyle ilgili çok geniş kapsamlı sonuçlar ortaya çıkaracaktır (EU, 2012, s.3).

2.2.5. X Kuşağı

X Kuşağının üst sınırı 1982 kadar yüksekken, alt sınırı 1963 kadar inmektedir. X Kuşağı terimi, Douglas Coupland'ın 20. yüzyılın sonunda reşit olacak bir nesil hakkındaki kitabının yayınlanmasının ardından popüler bir söylem haline gelmiştir (Tolbize, 2008, s.3). Siyasi ve ekonomik çalkalanmaların arasında kaldıkları için kötü yaşam koşullarına karşı tedbirli olmak adına birikime ve zenginliğe önem vermişlerdir. Çalışma yaşamı onlar için maddi kazanç sağladığı kadar toplumsal statü kazanmak için de önemlidir. Bu anlamda daha iyi çalışma koşullarını sağlamayı tercih etmektedirler (Şalap, 2016, s.3). Özellikle kadınlar bu dönemde çalışma hayatına ağırlıklı olarak katılmaya başlamıştır. Dolayısı ile bu kuşak her iki ebeveynin de çoğunlukla ev dışında çalıştığı, ebeveynler isteyken her gün saatlerce kendilerine bakmak zorunda kalan ilk kuşaktır (Demirel, 2021, s.1804). Bu kuşak Endüstri 3.0 olarak ifade edilen bilgisayar ve otomasyonda yaşanan teknolojik gelişmeleri yaşamıştır. Bu kuşak aynı zamanda durgun bir iş piyasası, kurumsal küçülme ve sınırlı ücret hareketliliğiyle büyüdüler ve ebeveynlerinden daha az kazanacakları tahmin edilen ilk kişiler oldular (Tolbize, 2008, s.3). Gelişmiş ülkelere bakıldığında, emeklilik yaşıyla ilgili değişimlerin Bebek patlaması kuşağının sonu ile başladığı görülmektedir. Emeklilik yaşının ötelenmesinin mağdurlarını büyük oranda X kuşağı oluşturmaktadır.

2.2.6. Y Kuşağı

Y kuşağı için alt sınır, farklı kaynaklara göre 1978 kadar düşük, üst sınır ise 2002 kadar yüksek olabilir (Tolbize, 2008, s.4). Çalışma yaşamı onlara göre, iyi bir yaşama sahip olmak için bir araçtır. Katı kuralları olan, yönetim kararlarına katılamadıkları, kolayca yükselme imkânı sağlamayan yönetim biçimlerini tercih etmemektedirler. Bu nedenle katılımcı bir yönetim olmadığı sürece işe olan bağlılıkları zayıftır (Şalap, 2016, s.3). Günümüzde dünyada en yüksek nüfus oranına sahip kuşaktır (Demirel, 2021, s.1805). Y kuşağı henüz ya çalışma hayatının başında ya da ortalarında. Endüstri devrimi sonrası ortaya çıkan fordist üretim tarzının katı istihdam yapısı artık yoktur. Çalışma hayatı ve üretim ilişkileri esneklik üzerine kurgulanmıştır. Emeklilik onlar için ulaşması zor bir hedeftir. Çünkü emeklilik sistemlerinde yapılan değişiklikler büyük oranda onları etkilemiş, emekli olabilecekleri yaş artmış, emeklilik kazanımları ise azalmıştır.

2.2.7. Z Kuşağı

Z Kuşağı (günlük dilde "Zoomers" olarak bilinir), Y Kuşağından sonra gelen kişilerdir ve genellikle 1997'den 2010'ların başına kadar doğanlar olarak tanımlanırlar. Z kuşağı, özellikle eğitimde geçen sürenin uzaması nedeniyle çalışma hayatına önceki kuşaklara göre çok daha geç girmektedir. Bu kuşak kendilerinden önceki nesillere göre en şanssız nesildir. Kuşağın ilk temsilcileri yeni yeni çalışma hayatına girmektedir. Bu dönem teknolojik gelişmelerle birlikte kapitalizmin güçlendiği, Endüstri 4.0'la birlikte işsizliğin arttığı bir dönemdir. Şu an için ortalama emeklilik yaşları 65-67 görünmektedir. İlerleyen dönemde bu yaşların 1-2 yaş ötelenmesi de mümkündür. Bundan sonraki kuşaklar için emekli olmanın, asgari yaşam standartlarını garantileyecek bir gelir getirmesi mümkün görünmemektedir. Emeklilik sistemlerinde yapılan reformlar sadece yaşı yükseltmemekte, aynı zamanda emekli maaşlarını da düşürmektedir.

2.2.8. Alfa Kuşağı

2010 yılının son ayından itibaren doğanlar Alfa kuşağı olarak adlandırılmaktadır. Alfa kuşağının üyeleri, genel itibarıyla Y ve X kuşağı mensuplarının çocuklarıdır. Genelde oyuncaklar veya geleneksel medya araçlarından ziyade güncel teknolojik aletler ile vakit geçiren ve içine kapanık bireyler olarak bilinirler (https://tr.wikipedia.org/wiki/Alfa_Kuşağı).

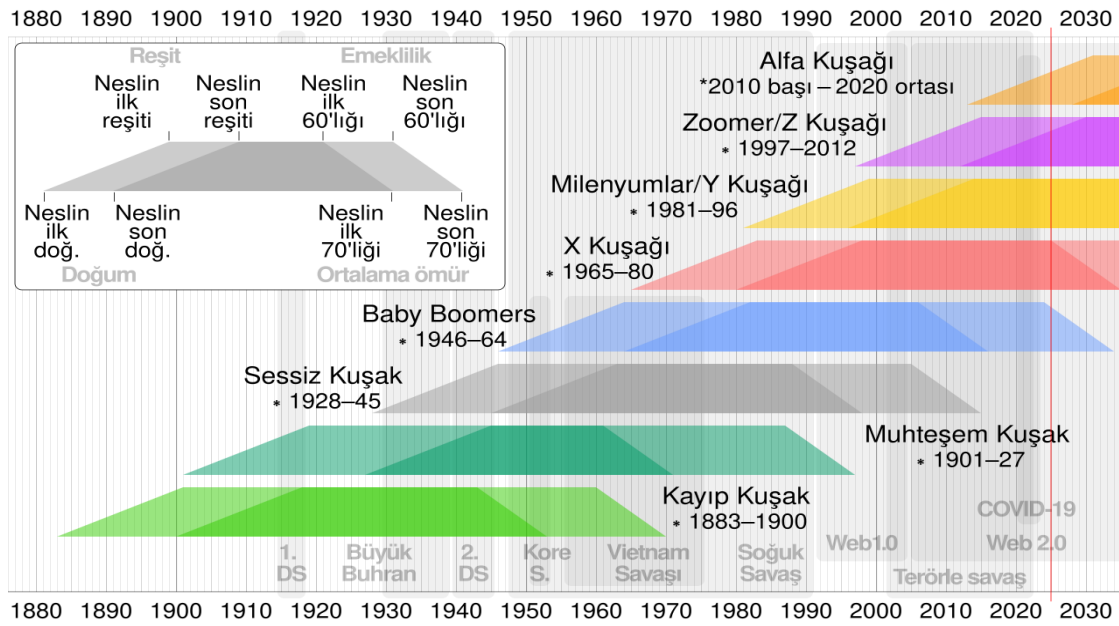
McCrindle ve Fell'in (2020) öngörüsüne göre Alfa kuşağı 2025 yılında 2 milyarlık bir popülasyonla dünya tarihinin en büyük kuşak nüfusuna sahip olacaktır (Demirel, 2021, s.1812). Bu kuşağın en yaşlıları henüz çalışma hayatına hazırlık dönemindeyler. Emeklilik onlar için henüz çok uzaktadır. Ortalama yaşam süresinin uzaması ve emeklilik yaşının artırılmasına yönelik yapılan düzenlemeler dikkate alındığında, bu kuşağın 70' li yaşlarda emeklilik hakkı kazanması muhtemeldir. Teknolojik gelişmelerin içinde doğan bu kuşak, X ve Y kuşağında olduğu gibi uzun süre bir işverene bağlı olarak çalışmaktan uzak görünmektedir. Alfa kuşağı diğer kuşaklara kıyasla daha girişimci bir ruha sahip olacaklardır. Aslında bu kuşaktan sonraki her kuşak bir öncekinden daha girişimci olacaklardır. Çünkü çok erken yaşlarda bilgiye ve gücün kaynağına erişim imkânına sahip olacaklardır (Demirel, 2021, s.1813).

2.2.9. Beta Kuşağı

2025-2039 arası doğacaklar Beta kuşağı olarak adlandırılmaktadır. 2035'e kadar dünya nüfusunun %16'sını bu kuşağın oluşturacağı tahmin edilmektedir. Bu kuşağın çalışma koşullarına ilişkin bilgi doğrudan olarak sadece tahminlerden oluşmaktadır. Emeklilik yaşının şu an için 65'lerde olduğundan yola çıkarak, bu kuşağın emekliliği ancak en erken 2090'larda olacaktır. Her kuşak döneminde emeklilik yaşının biraz daha yükseldiğini göz önüne alırsak, muhtemelen emeklilik çok daha geç bir dönemde mümkün olacaktır. Beta kuşağının gelecekte emeklilik hakkına sahip olmaması da seçeneklerden birisidir. Çünkü ondan önceki kuşakların yaşayacağı finansman sorunlarının sistemin iflasına neden olması ve Beveridge öncesi döneme dönüş de mümkündür.

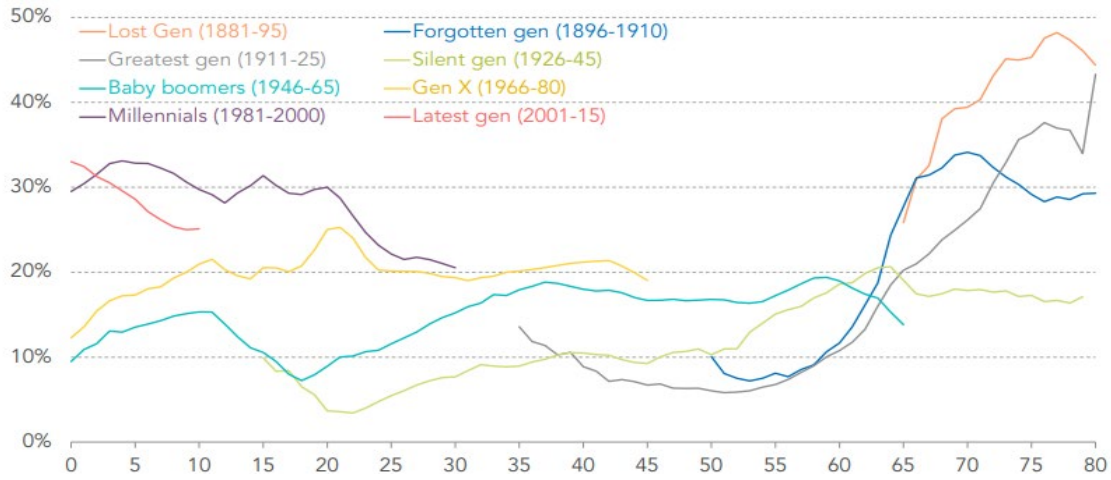
3. Kuşakların Karşılaştırmalı Analizi

Görünmektedir ki, kuşaklar birbirinden farklı koşullarda yaşamının sonucu olarak birbirlerinden oldukça farklı emeklilik koşullarına sahiptir.

Grafik 2: Kuşakların Dönemleri ve Emeklilik Periyotları

Kaynak: https://tr.wikipedia.org/wiki/Kay%C4%B1p_Nesil#/media/Dosya:Generation_timeline.svg

Kuşakların yaş periyotlarına ilişkin tarihler Grafik 2’de görülmektedir. Kayıp kuşağın ilk üyeleri 2. Dünya Savaşı’nın bitmesi ile 60’lı yaşlarını tamamlamaya başlamış, son 70’likler ise 1970’lere kadar gelmiştir. Bu kuşak, 1. Dünya Savaşı, Büyük Buhran, 2. Dünya Savaşı gibi son yüzyılın en derin krizlerini yaşamış, sosyal güvenliğin kapsayıcılığından uzak kalmıştır. Muhteşem kuşağın 1960’larla birlikte 60 yaşına gelmeye başladığı, 1990’ların ilk yarısına kadar neslin son doğanlarının 70’li yaşlara geldiği görülmektedir. Modern sosyal güvenlik sistemlerinin ilk emekli ettiği bu kuşak nispeten emeklilik hakkı ve kazanımları açısından şanslı bir gruptur. Sonraki kuşaklara göre daha kısa çalışma süresi ile daha yüksek emekli aylıklarına kavuşmuşlardır. Sessiz kuşak, II. Dünya Savaşı sonrası yüksek büyüme oranları ile iş fırsatlarının bolladığı bir çalışma dönemi geçirmiştir. 1990’larda ilk 60’lıklar ortaya çıkmış, son 70’likleri 2015’i bulmuştur. Sosyal güvenlik reformları bu dönemde gündeme gelmeye başlamıştır. Bu grubun ilk doğanları reformlardan etkilenmemekle birlikte son doğanları için daha geç emeklilik yaşı ve daha düşük kazanımlar söz konusu olmuştur. Bebek patlaması kuşağı 2010’larda emekli olmaya başlamıştır. Bu kuşak büyük oranda emeklilik döneminde. X kuşağının ilk temsilcileri günümüzde 60’larına gelmiştir. Bu kuşak emeklilik sistemlerinde yapılan yeni düzenlemeler nedeniyle beklentilerinden daha geç yaşta emekli olma riskiyle karşı karşıyadır. Y kuşağı henüz çalışma çağındadır. Günümüz koşullarında ilk emeklilerini vermeye 2046 yıllarında başlayacaklardır. Bu kuşak için emeklilik yaşı tüm ülkeler için neredeyse 65 yaş olarak standartlaşmıştır. Z, alfa ve beta kuşakları için gelecek belirsizdir.

Grafik 3: Kuşaklara göre Göreceli Yoksulluk içinde olanların Oranı (1961-2017)

Kaynak: Rahman, F. (2019). The generation of poverty: Poverty over the life course for different generations. Resolution Foundation, s.12.

Emeklilik maaşı, yaşlı yoksulluğunu önlemede önemli bir araçtır. Grafik 3'te İngiltere'de göreceli yoksulluk içinde olanların kuşaklara göre oranı görülmektedir. Yatay ekseninde yaş yer almaktadır. Grafiğe göre, 70'li yaşlarının sonlarındaki emekliler için göreceli yoksulluk oranı (barınma maliyetlerinden sonra) 1980'lerde ve 1990'ların başlarında keskin bir şekilde artmış ve 1911 ile 1925 arasında doğan "muhteşem kuşak" için neredeyse %45'e ulaşmıştır. Emekli yoksulluğu o zamandan beri hızla düşmüş ve 70 yaşındaki göreceli yoksulluk oranları, 1926 ile 1945 arasında doğan bir sonraki nesil emekliler için yarıdan fazla azalarak %20'nin altına düşmüştür. Sessiz kuşak için ise nispeten paralel seyreden ve daha düşük oranda göreceli yoksulluk söz konusudur. Bunun nedenleri arasında emeklilik reformlarından etkilenmeden çalışma hayatından ayrılmaları da yer almaktadır. Şu anda emekliliğe giren savaş sonrası "bebek patlaması" nesli için yoksulluk oranı, kayıtlardaki en düşük seviye olan %15'e düşmüştür.

Yaşanan gelişmeler, emekliliğe ilişkin sürecin bir daire şeklinde başladığı noktaya döneceğini göstermektedir. Emeklilik sistemleri kurulmadan önce ABD' de, 1880'de 64 yaşından büyük erkeklerin çoğunluğu istihdam piyasasında idi. Bu oran istikrarlı ve sürekli olarak düştü ve bugün iş gücünde 64 yaşından büyük erkekler azınlıktır. 64 yaş üstü erkeklerde katılım oranları 1880'de %78'den 1900'de %65'e düştü. 1930'da bu rakam %58'e, 1990'da ise %20'nin altına düşmüştür (Costa, 1998, ss.6-7). İşgücünün ilerleyen yaşlarda iş gücü piyasasından çıkmasında emeklilik gibi bir hakka sahip olması en büyük etkidir. Bu hak ona, ömrünün sonuna kadar asgari bir gelir güvencesi getirmektedir. Gelineen noktada özellikle Alfa ve Beta kuşaklarının bu gelire ulaşmasının zorlaşması, elde edilecek gelirin yaşamaya yetecek bir düzeyde olmayacağı beklentisi, tıpkı emeklilik sistemleri kurulmadan önce olduğu gibi, yaşayabilmek için ölene kadar çalışmayı gerektirecektir.

Sonuç

Refah devleti anlayışı ile yaşanan gelişmeler, neoliberal politikalar ile keskin bir dönüşüme girmiştir. Yaşam süresinin uzaması, nüfusun yaşlanması, işsizliğin artması gibi demografik

değişimlerin yanı sıra yaşanan finansal gelişmeler çalışanların geleceği konusunda soru işaretleri yaratmaktadır. Son 20 yıldır çalışanların emekliliklerine imkân sağlayacak koşullar hükümet ve uluslararası kuruluşların gündemini meşgul etmeye devam etmekte, sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için öneriler getirilmektedir. Sistemi sürdürülebilir kılma adına yapılan tartışmaların tamamı emek üzerinden yapılmaktadır. Emeklilik yaşı ve gelirin ilişkin "reform" adı altında yapılan düzenlemeler çalışan refahı ve mutluluğunu olumsuz etkilemektedir. Yapılan düzenlemeler ile çalışma hayatında geçirilen sürenin uzamasına rağmen elde edilen kazanımlar düşmektedir. Bu durum gelecekte yaşlı yoksulluğunun artmasına zemin hazırlamaktadır. Yaşlı yoksulluğunu önlemeye yönelik olarak Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlarca kamu sigortalarının yanı sıra özel emeklilik sistemlerine zorunlu katılım önerilmektedir.

Uluslararası çalışma standartları sosyal koruma sistemlerinin finansmanı için ilkeler ve kriterler sağlar. 102 s. ILO sözleşmesinin 71. maddesinin ilk paragrafında, sosyal güvenlik planlarının maliyetinin (yönetim dahil) düşük gelirli kişilerin zorluk çekmesini önlemek için gereken özen gösterilerek, katkılar ve/veya vergilerle toplu olarak finanse edileceğini belirtir. ILO'nun 202 sayılı Tavsiye Kararında, çocuklara, aktif yaştaki kişilere ve yaşlılara temel gelir güvencesi ve temel sağlık hizmeti sağlayan temel sosyal güvenlik garantilerini içeren ulusal sosyal koruma tabanları kavramını ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, sosyal güvenlik planlarını finanse eden ve bu planlardan faydalananlar arasındaki sorumluluklar ve çıkarlar arasında optimum dengeyi sağlamaya çalışırken finansmanda dayanışma tavsiyesinde bulunmaktadır.

Endüstri 1.0'dan bugüne üretim teknolojilerinde yaşanan tüm değişimlerde insanların genel korkusu işsizliğin artacağına yönelik olmuştur. World Employment Social Outlook (2019)'a göre 1993'de %62,2 olan küresel çalışma çağındaki nüfus içerisinde istihdam edilenlerin oranı 2018'de %58,4'e düşmüştür. Küresel çalışma çağındaki nüfusun yıllık ortalama büyümesi 1990-95 yılları arasında %1,9'dan 2013-18 döneminde 1,3'e düşmüştür. 2030 yılında da %1,1'e düşmesi beklenmektedir (Yasim, 2019, s.150). Yaşanan bu gelişmeler sosyal güvenliğin finansmanının istihdam edilenler üzerinden sürdürülmesini sıkıntıya sokmaktadır.

Bu yüzden yeni finansman kaynaklarının devreye alınması kaçınılmazdır. Teknolojik gelişmeler emeğin verimliliğini sürekli artırmaktadır. OECD ülkeleri üzerinde yapılan bir çalışma, robotlara yapılan yatırımın 1993-2016 döneminde kişi başına düşen GSYİH büyümesine %10 katkıda bulunduğunu tespit etmiştir. Çalışma, robot yoğunluğunda (çalışılan milyon saat başına robot sayısı olarak tanımlanır) bir birimlik artışın işgücü verimliliğini %0,04 artırdığını bulmuştur. Boston Consulting Group, KOBİ'lerin robotları daha uygun fiyatlı, uyarlanabilir ve programlanması kolay hale getirmesiyle birlikte önümüzdeki 10 yıl içinde verimliliğin %30 artacağını öngörmektedir (Damijan ve diğerleri, 2021). Genel olarak teknolojiye yaşanan gelişmelerin emeğin verimliliğine katkısı sürekli artmaktadır. Bu durum, Endüstri devriminden bu yana çalışma sürelerinin sürekli düşmesine de neden olmuştur. Haftanın 7 günü, günde 15 saat çalışmalardan geline nokta haftada 4 gün, haftada 40 saatin altında çalışma süreleri önerilmekte, denenmekte ve hayata geçirilmektedir. Bu durum işgücüne olan talebin düşmesinin bir sonucudur. Nitekim yapılan çalışmalar, robotların yüksek gelirli ve büyük gelişmekte olan ekonomilerdeki iş gücü talebi üzerinde genel olarak olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Calì ve Presidente, 2021, s.4). Buna karşın üretim sürekli artmaktadır. Mevcut gelişmeler ışığında, artık değeri üreten makinaların sosyal güvenlik sistemi için bir kaynak olarak dikkate alınması gerekmektedir.

Nitekim robot vergisi literatürde tartışılan konulardan birisidir. Ekonomistlerin bir kolu, robotlara vergi koymanın teknolojik ilerlemeyi yavaşlatacak bir eylem olacağını savunmaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonun 2017 yılında robot vergisinin dikkate alınmasına ilişkin önerisi bu endişelerle reddedilmiştir. Ancak, zemin kazanıyor gibi görünen başka bir ekonomist kolu, kamu müdahalesi ve robotlara veya robotların yaptığı işe bir tür vergi uygulanması gerektiğini savunmaktadır. İlk neden, robotlara vergi koyarak hükümetlerin, insan emeğinin makineler tarafından yerinden edilmesiyle emeği vergilendirmekten kaynaklanan azalan geliri telafi etmek için vergi geliri elde edebilecek olmasıdır. Robotlara vergi koymanın ikinci nedeni, otomasyondan etkilenen çalışan tipleri arasındaki potansiyel olarak artan eşitsizlikten ve çalışanlardan sermaye sahiplerine gelir aktarımından kaynaklanan gelir ve servet eşitsizliğini önlemek veya sınırlamaktır. Bununla birlikte, robotlar için bir tür vergiye ihtiyaç olduğu konusunda fikir birliğine varılmasına rağmen, vergi politikasının kesin çerçevesi konusunda henüz bir anlaşma yoktur (Damijan ve diğerleri, 2021).

Emek gelirinin düşmesi ile yaşlı yoksulluğunun artması, tüketim mallarına olan talebi de düşürecektir. Bu durum yeni krizlere zemin hazırlamaktadır. Küresel büyümenin devam etmesi gelecek kuşakların emeklilik planları yapabilmesine bağlıdır. Bu yüzden sistemin finansmanının emek dışındaki gelir türleri üzerine genişletilmesi kaçınılmazdır. Sosyal güvenlik sistemlerinin, özelde ise emeklilik sistemlerinin değişken olması bu çalışmanın kısıtını oluşturmaktadır. X kuşağından sonra doğanlar için koşulların değişebilmesi her an mümkündür. Bu çalışmada geleceğe ilişkin demografik projeksiyonlar ve planlanan değişiklikler üzerinden değerlendirmeler yapılmış olsa da, ilerleyen süreçlerde yaşanan gelişmeler değerlendirilerek literatürün zenginleştirilmesi faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Alper, Y. (2019). Sosyal güvenlik üzerine yazılarım. Ankara: TAEM Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Anderson, K. M. (2019). Old-age pensions. In Handbuch Sozialpolitik (Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-22803-3_29
- Arza C., & Kohli M. (2007) The political economy of pension reform, pension reform in Europa, Routhledge/EUI Studies in the Political Economy of Welfare.
- Barschkett, M., Geyer, J., Haan, P., & Hammerschmid, A. (2022). The effects of an increase in the retirement age on health—Evidence from administrative data. *The Journal of the Economics of Ageing*, 23, 100403. 1-24. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100403>
- Calì, M., & Presidente, G. (2021). Automation and manufacturing performance in a developing country. World Bank Group Policy Research Working Paper. Erişim adresi: <http://documents.worldbank.org/curated/en/853801620651245338>
- Costa, D. L. (1998). The evolution of retirement. In the evolution of retirement: an American economic history, 1880-1990 (6-31). University of Chicago Press. Erişim adresi: <https://www.nber.org/books-and-chapters/evolution-retirement-american-economic-history-1880-1990>
- Damijan, J., Damijan, S., & Vrh, N. (2021). Tax on robots: whether and how much. GROWINPRO. Erişim adresi: https://www.growinpro.eu/wp-content/uploads/2021/03/working_paper_2020_39.pdf
- Demirel, Z. H. (2021). Çalışma hayatında geleceğin insan kaynağı: Alfa kuşağı. *OPUS*, 11(18), 1796-1827. <https://doi.org/10.26466/opus>
- Durmaz, Ş., & Okumuş, B. (2021). İş hayatında kuşaklar arası farklılıklar ve Z kuşağı. *Pearson Journal*, 8(16), 47-68. <https://doi.org/10.46872/pj.448>
- Erdoğan, M. (2013). Sosyal harcamaların kapsamı ve Türkiye'de sosyal bütçe. Kamu bütçesinde yeni yaklaşımlar. M. Ş. A. kesik içinde, Kamu bütçesinde yeni yaklaşımlar (53-95). Ankara: Seçkin Yayınevi
- European Commission (2012) An agenda for adequate, safe and sustainable pensions, White Paper, Brussels (16.02.2012) Erişim adresi: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/32eda60f-d102-4292-bd01-ea7ac726b731/language-en>
- European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2024). The 2024 pension adequacy report : current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I. Publications Office of the European Union. Erişim adresi: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/pension-adequacy-report-current-and-future-income-adequacy-old-age-eu_en
- ILO. 2015. World Social Protection Report 2014–15. Geneva, International Labour Office. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf
- Keese, M., Hirsch, D., & Bednarzik, R. (2006). Live Longer, Work Longer. OECD Publishing, Ageing and Employment Policies, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264035881-en> ISBN-92-64-035877 Erişim adresi: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2006/02/live-longer-work-longer_q1qh607a/9789264035881-en.pdf
- Kwon, J., Lee, T., & Rhee, S. (2019). Work capacity and socially sustainable public pension system in aging societies. Policy. Paper presented at the Think 20, Japon. Erişim adresi: <https://t20japan.org/wp-content/uploads/2019/03/t20-japan-tf10-5-sustainable-public-pension-aging-societies.pdf>
- Macky, K., Gardner, D., & Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: Introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857-861. <https://doi.org/10.1108/02683940810904358>
- OECD (2023), Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
- Özdemir, S. (2010). Başlangıcından günümüze refah devletlerinde sosyal harcamaların analizi. In *Journal of Social Policy Conferences*, (50), 153-204. Istanbul University.

- Rahman, F. (2019). The generation of poverty. Poverty over the life course for different generations. Resolution Foundation. Erişim adresi: <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2019/05/Generation-of-Poverty-Report.pdf>
- Röth, H., Bongestabs, A., ve Nimeh, Z. (2016). Impacts of old age pensions. Erisim adresi: <https://www.issa.int/node/104904>
- Şalap, K. O. (2016). Çalışma yaşamında kuşaklar: kuşakların iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. *Research and Training Center on Community Living*, 5(2), 1-21. Erişim adresi: https://rtc.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf
- Yasim, Y. K. (2019). Emeklilik Hakkı ve Emeklilikte Yaşa Takılanlar. N. Koç içinde, Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar (ss. 127-157). Ankara: Siyasal Kitabevi

İnternet Kaynakları

- WHO, GHE: Life expectancy and healthy life expectancy Erişim adresi: <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/ghe-life-expectancy-and-healthy-life-expectancy>
- World Economic Forum (WEF), 2023. Charted: How life expectancy is changing around the World. Erişim adresi: <https://www.weforum.org/stories/2023/02/charted-how-life-expectancy-is-changing-around-the-world/>
- https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00200/default/table?lang=en&category=t_proj (Erişim tarihi: 15.11.2024)
- <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/money-legal/pensions/state-pension/changes-to-state-pension-age/> (Erişim tarihi: 12.11.2024)
- <https://sozluk.gov.tr> (Erişim tarihi: 12.11.2024)
- <https://www.ssa.gov/benefits/retirement/planner/ageincrease.html> (Erişim tarihi: 12.11.2024)
- https://tr.wikipedia.org/wiki/Kayıp_Nesil (Erişim tarihi: 12.11.2024)
- <https://www.turn2us.org.uk/get-support/information-for-your-situation/state-pension-age-changes/what-is-happening-to-state-pension-age> (Erişim tarihi: 12.11.2024)
- <https://www.who.int/data/gho/data/themes/mortality-and-global-health-estimates/ghe-life-expectancy-and-healthy-life-expectancy> (Erişim tarihi: 10.03.2025)