

KÖPRÜ İSTİHDAMLA EMEKLİLİĞİN DEĞİŞEN YÜZÜ: YAŞLANAN TOPLUM BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Hakan SARAÇ

Dr. Türkiye İş Kurumu
hakan.sarac@iskur.gov.tr
ORCID: 0000-0001-5322-513X

Başvuru Tarihi: 05/11/2024

Kabul Tarihi: 03/02/2025

DOI: 10.21441/sosyalguvence.1579732

Türü: Araştırma Makalesi

Atıf: Saraç H. (2025). Köprü İstihdamla Emekliliğin Değişen Yüzü: Yaşlanan Toplum Bağlamında Bir Değerlendirme. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 28, s. 1785-1809. <https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1579732>.

ÖZ

Türkiye’de emeklilerin önemli kısmı, ana işlerinden emekli olduktan sonra tam emekliliğe geçene kadar çeşitli işlerde çalışmaktadır. Literatürde “köprü istihdamı” olarak adlandırılan bu olgu tam zamanlı çalışmadan tam zamanlı emekliliğe geçiş süreci olarak tanımlanmaktadır. Günümüzde doğum oranlarının azalması ve nüfusun yaşlanması, gelecekte emeklilerin işgücü piyasasında daha fazla yer alması ihtimalini artırmaktadır. Ayrıca, eğitim süresinin uzamasıyla işgücüne katılım yaşı da yükselmektedir. Bireylerin beşeri sermayelerinin karşılığını alması, işgücünde kalma sürelerinin uzamasıyla mümkündür. Öte yandan, otomasyonlaşma ile fiziksel güç gerektiren işler de önemli ölçüde azalmaktadır. Bu durum, yaşlıların işgücü piyasasında kalma sürelerinin uzamasını mümkün kılmaktadır.

Köprü istihdamının birey, ekonomi ve toplum açısından çeşitli etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler arasında emeklilerin yaşam memnuniyetini artırması, tam emekliliğe uyum sürecini kolaylaştırması, sahip oldukları bilgi ve tecrübeyi yeni nesillere aktararak toplumsal fayda sağlaması ve işletmelere bilgili ve tecrübeli personel sunması yer almaktadır. Öte yandan, düşük ücretler ve güvencesiz işlerde çalıştırılma ve çalışma konusunda toplumsal baskının emeklileri olumsuz etkilemesi gibi negatif yönlerinin de olduğu belirtilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, köprü istihdamının kavramsal çerçevesi oluşturulduktan sonra,

Türkiye’de demografik dönüşüm ve emeklilerin mevcut durumunu ele alarak köprü istihdamını etkileyen faktörleri belirlemek ve bu durumun bireyler, ekonomi ve toplum üzerindeki etkilerini tartışmaktır. Çalışmada ilgili literatür taranmış ve emeklilikten tam emekliliğe geçiş sürecinde oluşabilecek olumsuzlukları azaltmak için çeşitli politika önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Köprü İstihdamı, Emeklilik, Emekliliğe Geçiş, İstihdam.

CHANGING THE FACE OF RETIREMENT WITH BRIDGE EMPLOYMENT: AN EVALUATION IN THE CONTEXT OF AN AGING SOCIETY

ABSTRACT

In Türkiye, a significant proportion of retirees work in various jobs after retiring from their main job until they enter full retirement. This phenomenon, called “bridge employment” is defined as the transition from full-time work to full-time retirement. Today, the decline in birth rates and the aging of the population increases the likelihood that retirees will be more present in the labor market in the future. In addition, the age of labor force participation increased as the duration of education increased. It is possible for individuals to reap the rewards of their human capital if they stay in the labor force for longer. On the other hand, jobs that require physical strength significantly decrease owing to automation. This makes it possible for the elderly to remain in the labor market.

Bridge employment has various effects on individuals, economies, and societies. These effects include increasing retirees’ life satisfaction, facilitating the adaptation process to full retirement, providing social benefits by transferring their knowledge and experience to new generations, and providing businesses with knowledgeable and experienced personnel. On the other hand, there are also negative aspects such as low wages, precarious jobs, and social pressure to work that negatively affect retirees.

After establishing the conceptual framework of bridging employment, this study aims to identify the factors affecting it and discuss its effects on individuals, the economy, and society by addressing the demographic transformation and the current situation of retirees in Türkiye. This study reviews the relevant literature and presents various policy recommendations to mitigate the negative effects of the transition from retirement to full retirement.

Keywords: Bridge Employment, Retirement, Transition to Retirement, Employment.

GİRİŞ

Dünyanın birçok ülkesinde nüfusun yaşlanma eğiliminde olması önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum emeklilik araştırmalarına olan ilginin de artmasına neden olmuştur. Ülkelerde nüfusun yaşlanma eğilimi, doğum oranlarının azalması, yaşam beklentisinin artması ve istikrarsız sosyal destek sistemleri gibi nedenlerden dolayı, birçok ülke yaşlıları çalışmaya teşvik edecek politikalara yönelmiştir. Bununla birlikte sosyoekonomik nedenlerden dolayı emeklilerin de işgücüne dönme isteğinin arttığı görülmektedir. Bir taraftan yaşlıları istihdama teşvik etmeye yönelik politikaların yaygınlaşması, diğer yandan emeklilerin işgücüne dönme talebi, istihdam ve ekonomiyi birçok yönden etkilemesi beklenmektedir. Bu bağlamda, emeklilik sonrası çalışma hakkında bilgi edinmek gün geçtikçe önemli hale gelmektedir (Gobeski ve Beehr, 2009:401).

Hükümetler, nüfusun yaşlanma eğiliminden kaynaklanan çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz etkileri azaltmak amacıyla, erken emeklilik fırsatları ve cömert emeklilik haklarına sınırlamalar getirmiştir (Hofacker ve Radl, 2016). Nüfusun yaşlanması, emeklilik sistemlerinin artan maliyetleri ve işgücü arzının azalması, çalışma yaşamının uzatılmasını teşvik eden nedenler arasında yer almaktadır (Boissonneault vd., 2020).

Yaş demografisindeki değişimler ve sosyal refah sistemlerinin sürdürülebilirliği konusundaki endişeler, çalışma hayatının uzatılması yönünde kamu politikaları oluşturulmasına dair baskıları artırmaktadır. Söz konusu endişeler nedeniyle hükümetler, çalışma hayatının uzatılması ve emeklilik yaşının yükseltilmesine yönelik politikalar geliştirmektedir. 1990'lı yıllardan itibaren, yaşlı çalışanların istihdamının teşvik edildiği görülmektedir. Nüfusu yaşlanan ülkeler, erken emeklilik yollarını kapatmakta, zorunlu emeklilik yaşını kaldırmakta, bireylerin emeklilik talep edecekleri yaşı artırmakta, emeklilikte esnek çalışma biçimlerini teşvik eden düzenlemeler yapmaktadır. Ayrıca, aktif işgücü programlarını ileri yaşları kapsayacak şekilde düzenlemekte ve yaş ayrımcılığını yasaklayan politikalar uygulamaya koymaktadır. Emeklilik, bir zamanlar sosyal refah sisteminin temel unsuru iken, bugün iş ve emekliliğin birleştiği yeni bir yapıya dönüşmüştür (Earl ve Taylor, 2017:323).

Nüfusun yaşlanma eğilimiyle, önümüzdeki yıllarda emekli sayısının artması beklenmektedir. Bu durum, emeklilik sonrası istihdam olarak bilinen köprü istihdamında yer alan bireylerin sayısının da artacağına işaret etmektedir (Gobeski ve Beehr, 2009:401). Köprü istihdamı, çalışma hayatının uzatılmasının bir yolu olarak görülmekte olup, emeklilikten sonra birçok kişi, genellikle köprü işlerde ücretli olarak çalışmaya devam etmektedir (Sacco vd., 2022:282). Ayrıca, yaşam süresinin

uzamasıyla toplumlar yaşlanmakta ve dünya genelinde birçok ülke, köprü istihdamını teşvik etmektedir (Yin vd., 2020:750).

Türkiye’de doğurganlık hızının düşmesi, ortalama yaşam süresinin uzaması, yaşlı birey oranının artması, fiziksel emek yerine beceri ve tecrübeye olan talebin artması ve sosyoekonomik nedenler, önümüzdeki yıllarda işgücündeki yaşlı oranının artacağına dair tahminlerde bulunulmasına yol açmaktadır. Yaşlı bireylerin istihdamda kalmasının en önemli yollarından biri köprü istihdamıdır. Bu nedenle, birçok ülkede köprü istihdamına yönelik çalışmaların artması beklenirken, Türkiye’de bu alandaki araştırmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada öncelikle köprü istihdamın kavramsal çerçevesi oluşturulacak, ardından konuya ilişkin literatür ortaya konulacaktır. Sonrasında, Türkiye’nin nüfus demografisinde yaşanabilecek dönüşümler, doğurganlık oranları ve emeklilerin işgücü piyasasındaki durumu analiz edilecektir. Çalışmanın sonunda, köprü istihdamının muhtemel sonuçları, karşılaşılabilecek zorluklar ve fırsatlar ele alınarak, çeşitli politika önerileri sunulacaktır.

1. KÖPRÜ İSTİHDAMA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Köprü istihdamı, emeklilik yapısının değişen bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, bireylerin birincil kariyerinden emekli olduktan sonra işgücünde kalmasını ifade etmektedir. Köprü istihdam, bireyin kariyerinin sona ermesi ile işgücünden tamamen çekilmesi arasında kontrollü geçişi sağlayarak oluşan boşluğu doldurduğu belirtilmektedir (Rudolph ve Toomey, 2015:1). Köprü istihdamı, çalışma hayatının ilerleyen dönemlerinde kariyer istihdamından yeni bir işverenin yanında ücretli çalışarak tam emekliliğe geçiş süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu istihdam biçimi, kariyer istihdam ile tam emeklilik arasında bir köprü vazifesi görmektedir (Cahill vd., 2024:78). Bir diğer tanıma göre köprü istihdamı, işgücünden tamamen çekilme sürecinde olan yaşlı işçilerin işgücüne katılım modeli olarak tanımlanmaktadır. Köprü istihdamı, kariyer köprü istihdamı ve kariyer dışı köprü istihdam olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kariyer köprü istihdamı, bireylerin emeklilik öncesi kariyerleriyle benzer alanlarda istihdam edildiği anlamına gelmektedir (Shultz, 2003; Hill vd., 2015). Kariyer dışı köprü istihdam ise bireyin emeklilik öncesi kariyerinden farklı bir alanda yarı zamanlı, geçici, tam zamanlı veya serbest meslek kapsamında istihdam edilmesi anlamı taşımaktadır (Gobeski ve Beehr, 2009:401).

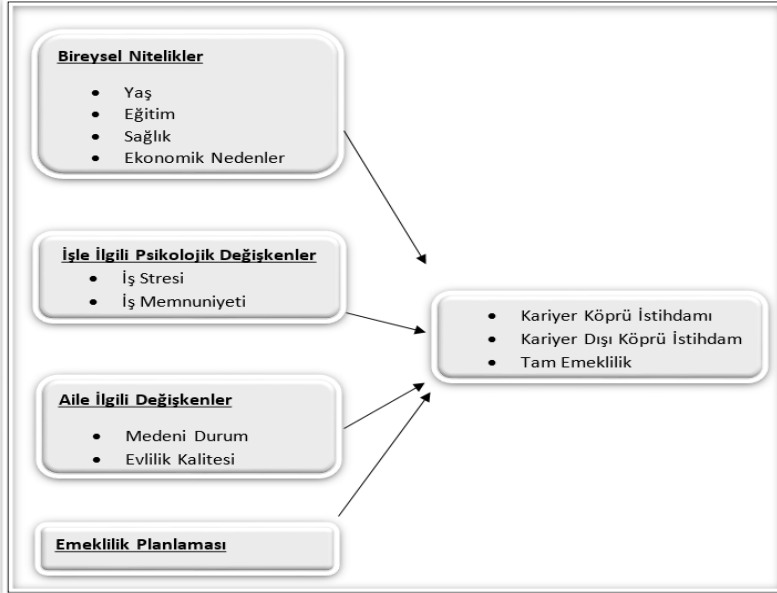
Emeklilik, bireyin işgücünden tamamen çekilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin emekliliğe geçiş sürecinde birkaç yol bulunmaktadır. Bunlar, kariyer işinden doğrudan çıkış, aşamalı emeklilik, emeklilikten sonra yeniden işgücüne dönüş ve köprü istihdamı olarak adlandırılmaktadır. Bu kavramlar, “kademeli emeklilik” şemsiyesi

altında toplanmaktadır (Cahill vd., 2024:78). Kariyer işinden doğrudan çıkış, bireyin tam emekliliğe geçişini ifade etmektedir. Aşamalı emeklilik ise çalışma hayatının ilerleyen dönemlerinde kariyer iş saatlerindeki azalmayı belirtmektedir. Emeklilikten sonra yeniden işe giriş, ilk emeklilik sonrası uzun süre işgücünün dışında kalan bireyin tekrar işgücüne dönmesi anlamına gelmektedir. Köprü istihdamı ise kariyer istihdamı ile tam emeklilik arasında, yeni bir işverenin yanında yapılan veya birden fazla işi tanımlar (Cahill vd., 2018, 2020). Kavramsal olarak bu ifadeler birbirinden farklılık göstermektedir. Köprü istihdamı ise bu çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır.

Köprü istihdamı ile emeklilik sonrası yeniden işe giriş arasında kavramsal olarak önemli farklılık vardır. Köprü istihdamı, yaşlı bireylerin kariyer istihdamdan yeni bir işverenin yanında başka işe geçişini kapsamaktadır. Yani yaşlı bireyin emekliliğe geçişinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, emeklilik sonrası yeniden işe giriş bir ara verme sürecini içermektedir. Bu süreçte birey, istihdam edilmemekte ve ücretli iş aramamaktadır. Dolayısıyla işgücünden ayrılarak bir emeklilik durumu söz konusudur. Sonrasında, birey bu kararından vazgeçerek emeklilikten çıkıp ücretli işe geri dönmektedir. Eğer bireyin kariyer istihdamdan ayrıldığı ile bir sonraki işin gerçekleştiği zaman arasında önemli bir zamansal boşluk varsa, bu durum köprü istihdamı olarak kabul edilmemektedir (Cahill vd., 2024:78-80).

Şekil 1’de köprü istihdama geçişi etkileyen faktörler görülmektedir.

Şekil 1: Köprü İstihdama Geçişi Etkileyen Faktörlere Yönelik Bir Model



Kaynak: Wang vd., (2008) çalışmasından yararlanılmıştır.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, köprü istihdama geçiş üzerinde etkili olan faktörler dört grupta toplanmaktadır. Bunlar, bireysel nitelikler, işle ilgili psikolojik değişkenler, aile ile ilgili değişkenler ve emeklilik planlamasıdır. Bireylerin emeklilik kararını etkileyen faktörler konusunda başka çalışmalarda bulunmaktadır. Beehr vd., (2007) yaşlı çalışanların emeklilik kararlarını etkileyen üç kriter olduğunu belirtmiştir. Bunlar bireylerin durumları, çalıştıkları organizasyonun bir parçası olma durumu ve yaşadıkları toplumdur (s.278). Bir diğer çalışmada ise bireylerin köprü istihdam kararlarında yaş, eğitim durumu, fiziksel ve mental sağlık, işe bağlılık ve iş tatmininin etkili olduğu bulunmuştur (Zhan vd., 2008).

Emeklilik sonrası çalışma kararını açıklayan çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bu teoriler arasında süreklilik teorisi, rol teorisi ve yaşam seyri teorisi yer almaktadır. Rol teorisine göre, emeklilik, iş rolündeki kimliğin kaybolması olarak değerlendirilebilir. Emekliler, istihdamdan emekliliğe geçiş sürecinde iş rolünde kayıp yaşamaktadır (Wang, 2007). İş rolü kaybı, bireyin iş ile ilgili sosyal değer ve statüsünü yitirmesiyle, sosyal ilişkilerini ve bağlantılarını kaybetme biçiminde de ortaya çıkabilir. Ayrıca, genç nesillere bilgi ve becerilerini aktarma fırsatını kaybetmesi şeklinde de kendini gösterebilir (Wang ve Shultz, 2010). Dolayısıyla, emeklilerin iş rollerini sürdürme isteği ne kadar fazla olursa, emeklilik sonrası köprü istihdamda kalma isteğinin de o kadar artacağı söylenebilir.

Süreklilik teorisine göre, birey alıştığı yaşam tarzını sürdürme isteğindedir (Atchley, 1989). Bu teori, ilerleyen yaşlardaki yetişkinlerin aynı aktiviteleri, davranışları ve sosyal ilişkileri sürdürmek arzusunda olduklarını ifade etmektedir (Agahi vd., 2006). Ayrıca, bu teori köprü istihdamın emekliliğe yaklaşan bireylerin mevcut rutinlerini korumaya motive ettiğini vurgulamaktadır (Alen vd., 2017). Süreklilik teorisi, bireylerin önceki işyerlerinde kurdukları sosyal ilişkilerin, kariyer ve kariyer dışı köprü istihdama teşvik edici bir rol oynadığını öne sürmektedir. Diğer bir ifadeyle, yaşlı bireylerin çalıştıkları işletmelerden aldıkları destek düzeyinin, onları emeklilik sonrası iş gücünde kalmaya veya ayrılmaya motive ettiği söylenebilir (Mariappanadar, 2013). Yaşlı bireylerin iş arkadaşlarından aldıkları destek ne kadar istikrarlı olursa, profesyonel iş hayatından memnuniyetlerinin de o kadar fazla artacağı belirtilmektedir. Artan iş memnuniyetinin, bireyi emeklilik sonrası işgücünde kalmaya motive edebileceği ifade edilmektedir (Mulvaney, 2020).

Gelişim sürekli bir süreçtir ve yaşlanma da bu sürecin bir parçasıdır. Yetişkinler, yaşamları boyunca çeşitli sorunlar ve zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bireyler yaşlandıklarında ise emeklilik ve kariyerlerini sürdürme konusunda endişeler yaşamaktadır. Yaşam süresi teorisi, bireylerin hayatındaki gelişim süreçlerini anlamaya yardımcı olduğu belirtilmektedir. Gelişim süreci bireylerin hayatlarına olumlu katkılar

sağlarken bazı kayıplara da yol açabilir. Her bireyin karşılaştığı zorluklar ve bu zorluklara adaptasyon süreçleri vardır. Ancak bu süreçler, bireylerin hayat hikayeleri ve yetenekleri nedeniyle farklılık gösterir. Baltes ve Baltes, yaşlı bireylerin uyum sağlama ve kayıplarını azaltmada üç strateji ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, yaşlı bireylerin sorumluluklarını azaltarak hayatlarını kısıtlamalarıdır. İkincisi, yaşlı bireylerin seçtikleri alanlarda bilgi ve becerilerini optimize ederek kapasitelerini geliştirmeleridir. Üçüncüsü ise, yaşlı bireylerin azalan yeteneklerini telafi etmek için yeni stratejiler geliştirmeleridir (Ulrich, 2003:7-8).

Zhan vd. (2015), yaşlı çalışanları köprü istihdama iten üç motivasyon kaynağı olduğunu belirtmiştir. Bunlar yeni statü çabası, sosyal birlik çabası ve üretkenlik çabasıdır. Statü çabası, bireyin yüksek bir statü ve değer kazanma isteğini ifade ederken, birlik çabası kabul görme ve başkalarıyla iyi geçinme eğilimini göstermektedir (Barrick vd., 2002). Üretkenlik çabası ise, bilgi ve becerilerin yeni nesillere aktarılmasına yönelik hedeflere sahip olma eğilimini ifade etmektedir (Kooij vd., 2011:247). Statü çabası, sosyal birlik çabası ve üretkenlik çabası, yaşlı bireylerin işgücüne katılımının psikososyal nedenlerini oluşturmaktadır (Zhan vd., 2015:1320).

2. LİTERATÜR TARAMASI

Köprü istihdamının etkilerine yönelik çalışmaların çoğunlukla uluslararası literatürde yoğunlaştığı görülmektedir. Türkiye’de ise köprü istihdamına yönelik yapılan araştırmaların oldukça sınırlı olduğu söylenebilir.

Tang (2014), köprü istihdamın yarı zamanlı, tam zamanlı veya bağımsız çalışma biçimleriyle emeklilik sonrası bireylerin kariyerlerine devam etme fırsatı sunduğu belirtilmiştir. Köprü istihdamın etkilerini incelemek amacıyla meta analizi yöntemiyle 9 çalışmadan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu analiz sonucunda, köprü istihdama geçişin bireyler üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, bu süreçte yaşlı bireylere eğitim ve kendini geliştirme fırsatları sunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dingemans ve Henkens (2014) tarafından yapılan çalışmada, içsel motivasyon kaynaklı köprü istihdamına katılan bireylerin, finansal nedenlerle köprü istihdamına katılanlara göre yaşam memnuniyetinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, zorunlu emeklilik ile gönüllü emekliliğin yaşam memnuniyetine etkileri incelendiğinde, zorunlu emekliliğin yaşam memnuniyetini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Köprü istihdamı ise bu olumsuz etkinin azalmasına yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte, emeklilik sonrası kariyer hayatına devam etmeye istekli ancak köprü istihdam bulamayan yaşlı bireylerin, köprü istihdamı düşünmeyen ve tam emeklilikte olan bireylere kıyasla daha düşük bir yaşam memnuniyetine sahip oldukları bulunmuştur.

Alcover vd., (2014) köprü istihdamı için altı hedef belirlemiştir. Bunlar; nüfusun yaşlanması ve fiili yaşam beklentisine paralel olarak aktif yaşamın uzatılması ihtiyacı; emeklilik ve sosyal refah sistemlerinin sürdürülebilirliğini desteklemek; emeklilerin yaşam kalitesini, sağlığını ve refahını korumak; yüksek vasıflı çalışanları işletmelerde tutmak ve onların bilgi birikiminden yararlanmak; bilginin kuşaklar arası aktarımını sağlamak ve değişen iş ve topluma uygun olarak farklı üretken faaliyet derecelerini birleştiren aşamalarla yaşam döngüsü aşamalarını dengelemektir (s.281).

Halleröd (2015), emeklilik sonrası çalışmanın 65 ile 74 yaş arasındaki bireylerin gelir dağılımını nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışmada, emeklilik sonrası mavi ve beyaz yakanın kazançları karşılaştırıldığında, beyaz yakalı çalışanların gelirlerinde önemli bir değişiklik olmadığı, oysa mavi yakalı çalışanların işten elde ettikleri gelirin toplam gelire önemli katkı sağladığı ve beyaz yakalıları ile aralarındaki gelir farkının azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışmada ücretli işte çalışan ve çalışmayan emekliler arasında eşitsizlik oluşabileceği sonucuna varılmıştır.

Visser vd., (2016) yaptığı çalışmada, eğitim farklılıklarının bireylerin işgücünden erken çekilmesinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Düşük eğitim düzeyine sahip yaşlı erkeklerin, 65 yaşından önce işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mavi yakalı yaşlıların yaşamları boyunca sanayi sektöründe çalıştıkları için, hizmet sektörü ve serbest çalışanlara kıyasla daha yüksek engellilik ve işsizlik riski ile karşı karşıya oldukları belirtilmiştir. Ayrıca, eğitim düzeyi düşük olan yaşlı bireylerin işgücü piyasasından erken çekilmesinin sosyal eşitsizlikleri arttırabileceği ifade edilmiştir.

Dingemans vd. (2016) tarafından Hollanda panel verileri kullanılarak köprü istihdamının belirleyicileri üzerine çalışma yapılmıştır. Sonuç olarak, emeklilerin dörtte birinin emeklilik sonrası köprü istihdama erişebildiği bulunmuştur. Ayrıca, istem dışı emekliliğe ayrılan bireylerin köprü istihdama geçme olasılıklarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Cahill vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen Amerika'yı kapsayan çalışmada, emeklilik sisteminde yapılan değişikliklerin yaşlı Amerikalıları önceki nesillere göre piyasa güçlerine daha fazla maruz bıraktığı tespit edilmiştir. Bireyler, ileri yaşlarda finansal istikrarını sağlamak için emeklilik geliri dışında kazançlara daha fazla bağımlı hale gelmektedir. Yaşlı Amerikalılar arasında finansal güvensizliğin artma olasılığı, önümüzdeki yıllarda bireylerin emeklilik sonrası tam zamanlı ücretli ve maaşlı olarak istihdama katılmalarını yaygınlaştırabileceği belirtilmektedir (s.25).

Hampton ve Totty (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, ABD'de asgari ücret artışının yaşlı bireylerin istihdamı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sonuç olarak

asgari ücret artışının yaşlı bireylerin istihdam olasılığını arttırırken, emekli maaşı talep etme olasılığını azalttığı bulunmuştur. Bu bağlamda, asgari ücret artışına yönelik politikaların yaşlı bireylerin istihdamını ve gelirini arttırabileceği tespit edilmiştir. Ayrıca, asgari ücret artışının yaşlılara yönelik ekonomik eşitsizliği azaltmada önemli bir katkı sağlayabileceği belirtilmektedir.

Yin vd., (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, köprü istihdamında bulunan bireylerin ölüm riski ile ilgili önemli bir bulguya ulaşılmıştır. Bu bireylerin ölüm riskinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Özellikle kırsal alanda yaşayan ve nispeten düşük sosyoekonomik statüye sahip yaşlı yetişkinlerde köprü istihdamının koruyucu etkisinin daha belirgin olduğu saptanmıştır.

Bodur ve Kumaş (2021), Türkiye’de sosyodemografik özelliklerin emeklilerin işgücü piyasasına katılımında anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada cinsiyetin, emeklilik sonrası çalışma olasılığını etkileyen en önemli faktör olduğu bulunmuştur. Erkeklerin emeklilik sonrası çalışma olasılığının ise kadınlara göre 7,36 kat olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca emekli aylıkları, medeni durum, sağlık durumu ve borç durumu gibi değişkenlerin de emeklilik sonrası çalışma kararını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Gelir düzeyinin, emeklilerin çalışma olasılığını önemli ölçüde etkilediği belirlenmiştir. Sonuç olarak, emeklilik sistemleri ve reformları planlanırken sosyodemografik faktörlerin dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır.

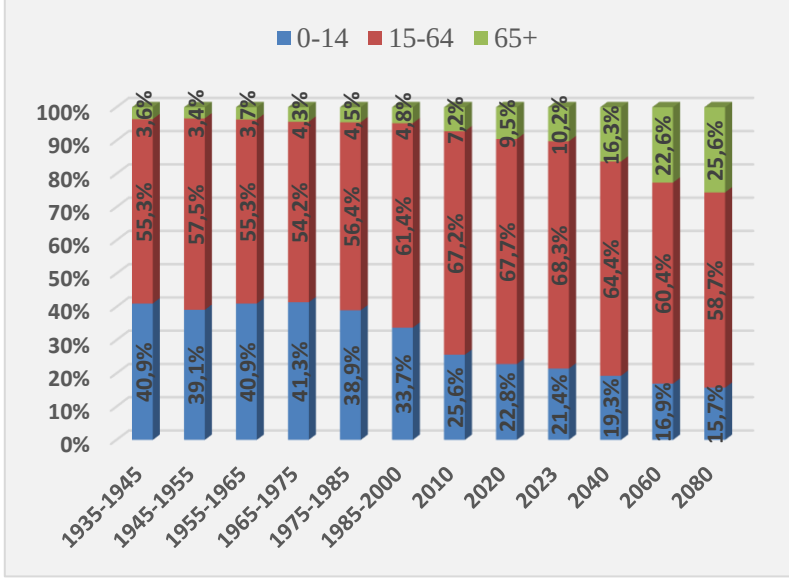
Öztepe ve Adalı (2022), sağlık hizmetleri ve şoförlük gibi mesleklerde emeklilere yönelik yüksek bir talep olduğunu tespit etmiştir. Bazı işverenler, yaşlı istihdamının verimliliği azaltabileceğini belirtirken, diğerleri ise deneyim ve güvenilirlik gibi olumlu özelliklerin firmaya katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Ayrıca, emekli istihdamının sektörel dinamiklere bağlı olduğuna dikkat çekilerek, bu alanda daha fazla araştırma yapılması gerektiği ifade edilmiştir.

3. TÜRKİYE’DE DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜN GENEL GÖRÜNÜMÜ

Günümüzde yaşam süresinin uzaması ve doğurganlık oranlarının azalması, nüfusun yaşlanmasına neden olmaktadır. Bu iki faktörün toplam nüfus üzerindeki etkileri farklıdır. Sabit doğurganlığın sürdüğü bir ülkede, yaşam süresinin uzaması toplam nüfusu artırmaktadır. Öte yandan doğurganlığın azalması ve nüfusun yaşlanması ise toplam nüfusun azalması neden olabilir. Dünya genelinde yaşlanma ile nüfusun artışının aynı anda gerçekleşmesi mümkündür. Ancak durumun gelişmiş ve bazı gelişmekte olan ekonomilerde daha düşük bir olasılıkla gerçekleşebileceği ifade edilmektedir (Miles, 2023:1).

Grafik 1’de Türkiye nüfusunun geçmişi, bugünü ve geleceğine yönelik nüfus projeksiyonları görülmektedir.

Grafik 1: Yaş Gruplarına Göre Nüfus Oranı, 1935-2080

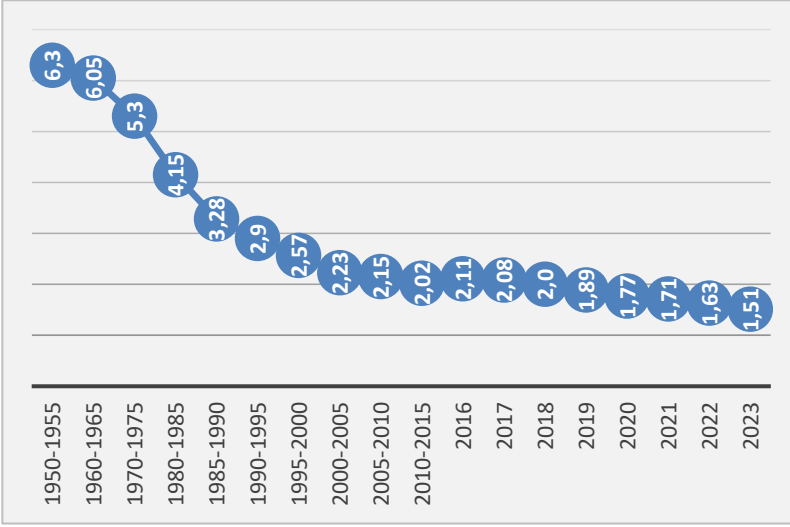


Kaynak: TÜİK, 2023 (a).

Grafik 1’de, yaşlı nüfus oranının sürekli bir artış eğiliminde olduğu görülmektedir. 1935-1945 yılları arasında ortalama yaşlı nüfus oranının %3,6 iken, 2000’li yılların başına kadar önemli bir artış göstermemiştir. Ancak 2000’li yıllardan itibaren yaşlı nüfus oranı yükselmeye başlamış ve 2023 yılında %10,2’ye ulaşmıştır. Türkiye’nin nüfus projeksiyonuna göre, 2040 yılında yaşlı nüfus oranının %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olması beklenmektedir. Bu projeksiyona göre, 2080 yılında toplam nüfusun dörtte birinin 65 yaş ve üzeri bireylerden oluşacağı öngörülmektedir. Öte yandan 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı 1935-1945 yılları arasında %40,9 iken, 2023 yılında %21,4’e gerilemiştir. Türkiye’nin nüfus projeksiyonuna göre, 2060 yılında %16,9 ve 2080 yılında %15,7’ye gerilemesi beklenmektedir.

Grafik 2’de Türkiye yıllara göre doğurganlık oranları görülmektedir.

Grafik 2 Türkiye’de Yıllara Göre Doğurganlık Oranları



Kaynak: (BM Ekonomik ve Sosyal İşler Dairesi, 2010; TÜİK, 2023 (b)) verileri kullanılarak yazar tarafından derlenmiştir.

Grafik 2’de, Türkiye’de 1950-1955 yılları arasında ortalama doğurganlık hızı 6,3 seviyesinde olduğu, ancak ilerleyen yıllarda toplam doğurganlık hızının azaldığı gözlemlenmektedir. 2000’li yılların başında bu hız 2,5’in altına düşmüştür. 2023 yılı itibariyle toplam doğurganlık hızının 1,51 seviyesine gerilediği görülmektedir. 2022 verilerine göre dünyada toplam doğurganlık hızının ortalaması 2,3 olarak tespit edilmiştir. Bu arada, Avrupa Birliği ülkelerinin toplam doğurganlık hızı 2022 verilerine göre 1,5 olarak belirlenmiştir. Avrupa Birliği ülkeleri arasında en yüksek toplam doğurganlık hızına sahip ülke ise 1,8 ile Fransa’dır (Worldbank, 2024). Bu veriler ışığında, Türkiye’de toplam doğurganlık hızının dünya ortalamasının altında kaldığı, Avrupa Birliği ülkeleri ile aynı olduğu anlaşılmaktadır.

Küresel nüfus tahminleri, toplam insan sayısının artacağı öngörse de önümüzdeki birkaç on yıl içinde birçok ülkede nüfusun azalması beklenmektedir. Bu durumun artık yaygın bir şekilde kabul edildiği ifade edilmektedir. Ülkelerin demografik yapılarında doğurganlık ve yaşam süresinin uzaması önemli bir rol oynamakla birlikte, göç akımları sayesinde demografik değişimlerin telafi edilebileceği belirtilmektedir (Miles, 2023:2-4).

Nüfus yaşlandıkça bireylere yapılan harcamalarda önemli bir artış görülmekte, toplanan vergilerde ise düşüş yaşanmaktadır. Bu durum, bütçe açıkları, vergiler ve borç stoğu üzerinde baskıyı artabilir. Ayrıca, hane halkı tasarruf oranları ve birikmiş servetin yaş ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Bu da, mali baskıların yanı sıra servet stoğunda

kaymalara yol açmaktadır. Yaşlı gruplar arasındaki nispeten yüksek tasarruf oranları, servet stoğunda kaymalara neden olmakta ve bu durum üretimde kullanılan sermayeyi etkilemektedir (Miles, 2023:4).

Emeklilik, bireylerin işgücü piyasasının dışında kalma nedenleri arasında ilk sırada yer almaktadır (Usta ve Murat 2017:219). TÜİK verilerine göre, yaş ilerledikçe işgücüne katılım oranı da azalmaktadır. Özellikle 35-39 yaş aralığından itibaren işgücüne katılım oranları düşüş göstermektedir. Bu düşüş, cinsiyete göre farklılık arz etmektedir. Örneğin, erkeklerde 55-59 yaş arasında işgücüne katılım oranı %64,5 iken, kadınlarda bu oran sadece %25'tir (TÜİK, 2024). Emeklilerin işgücü piyasasında kalmaları zor olmakla birlikte bu durum emeklilerin eğitim, cinsiyet ve çalışma motivasyonlarına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir (Hess, 2020). Öte yandan yaşın artmasının engelliliği arttırdığı tespit edilmiştir. 51 yaş üstü yetişkinlere göre 65 yaş üstü yetişkinlerde engelliliğin daha yaygın olduğu bulunmuştur. Yaşın ilerlemesi sosyal ve sağlık açısından dezavantajlılığı arttırmaktadır (Verbrugge vd., 2017:741). Diğer taraftan günümüzde dijital teknolojilerin yaygınlaşması, yaşlı çalışanların işsiz kalma riskini artırmıştır (Yashiro, vd., 2022). Bu veriler ışığında, yaşlı bireylerin dezavantajlı grupta yer alması ve yaşlı bireylerin dezavantajlı durumunu azaltacak yeni politikaların geliştirilmesinin önemli olduğu söylenebilir.

8 Nisan 2022 tarihinde yayınlanan 31803 sayılı Resmi Gazete'de yer alan ve Türkiye'de aktif işgücü politikalarının yasal dayanağını oluşturan "Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"te, aktif işgücü programlarına katılım için emekli olmama şartı aranmaktadır (Gazete, R., 2022). Günümüzde teknolojik işsizlikten yaşlı bireylerin önemli ölçüde etkilendiği ve beceri eskimesi göz önüne alındığında, emeklilerin aktif işgücü hizmetleri kapsamına alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Öte yandan, Türkiye'de önümüzdeki yıllarda yaşlı nüfus oranının artması kaçınılmaz görülmektedir. Bu bağlamda, TÜİK'in hane halkı işgücü araştırmalarında, yaşlılık aylığı alıp istihdama katılmak isteyenlerle (köprü istihdamda yer almak isteyen fakat işsiz olan) ve köprü istihdamda bulunanlarla ilgili veri üretilmesi, oluşturulacak politikalara rehberlik edecektir.

Aktif yaşlanma yaklaşımının temelinde, özellikle emeklilik dönemiyle birlikte bireylerin pasifleşmeye başlaması ve bu pasifliğin, toplumdan soyutlanma, iş yaramazlık hissi düşüncesi yer almaktadır. Yaşlılık döneminin mutsuz bir yaşama dönüşmemesi için bireyin aktif kalması gerekmektedir. (Çuhadar, 2020:370). Emeklilik durumu ise yaşlı bireylerin sosyal çevreden uzaklaşmasına yol açan önemli bir faktördür. Emeklilik, statü ve rol kaybına yol açarak, yaşlı bireylerin çalışma yaşamında edindikleri sosyal ilişkilerin sürdürülememesine yol açabilir. Bu da üretkenliğin azalmasıyla, yaşlı bireylerin kendini değersiz hissetmesine, dolayısıyla

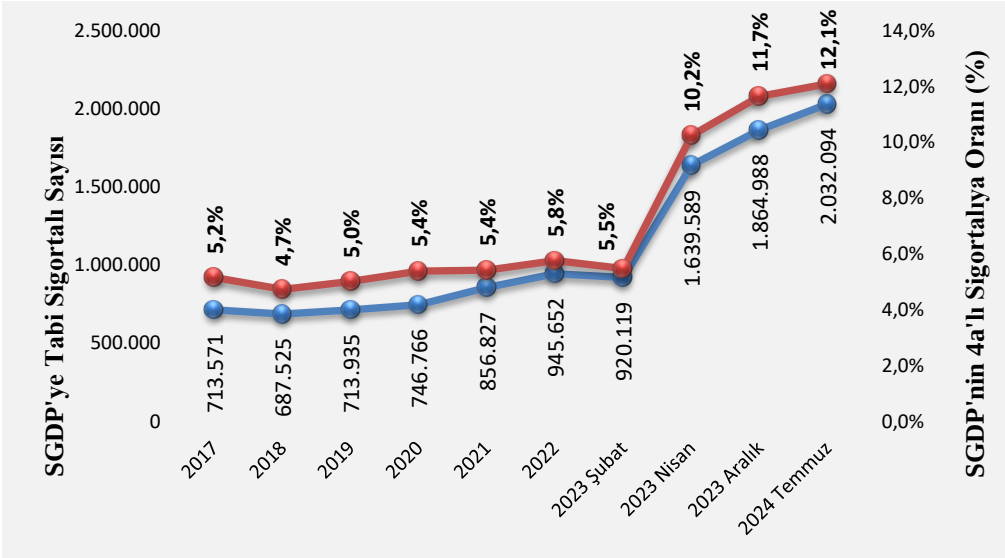
yalnızlaşmasına sebep olabilir. Dolayısıyla bu durum bireylerin yaşama uyumsuz bir şekilde devam etmesine, sağlık sorunları ve sosyal dışlanma riskinin artmasına yol açabilir (Baran ve Kurnaz, 2019:41).

Emeklilik, her zaman pasif bir dönem anlamına gelmemektedir. Bazı bireyler emekli olduktan sonra yeni bir kariyere adım atarken, bazıları ise hobileri veya gönüllü çalışmalarla vakit geçirebilir. Ancak, emeklilik her birey için aynı şekilde gerçekleşmeyebilir. Özellikle son yıllarda, yaşlı bireyler maddi ihtiyaçlar nedeniyle işten ayrılmakta zorluk yaşamaktadır (Demirbilek ve Özgür, 2017:16). Aktif yaşlanmayla insan haklarının korunması, artan yaşlı nüfusun sağlıklı kalması sağlanarak sağlık sistemi üzerindeki yükün hafifletilmesi ve yaşlıların daha uzun süre istihdamda kalmasını hedefleyerek emeklilik sistemi üzerindeki baskının azaltılması amaçlanmaktadır (Ayabakan, 2022:233). Aktif yaşlanma politikaları, yaşlı bireylerin mutlu ve sağlıklı bir şekilde yaşamlarını sürdürmelerini sağlarken, aynı zamanda yaşlı bireylerin daha uzun süre istihdamda kalarak toplumsal fayda oluşturmalarına olanak tanıyabilir.

Sosyal güvenlik destek primine (SGDP) tabi kişiler, yaşlılık aylığı alan ve bu aylıkları kesilmeden yeniden çalışabilen bireylerden oluşmaktadır. SGDP, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olarak köprü istihdamda bulunan kişileri kapsamaktadır. Kamuoyunda “Emeklilikte Yaşa Takılanlar” (EYT) olarak bilinen ve uzun süre tartışmalara neden olan bu sorun, 3 Mart 2023 tarihinde 7438 sayılı kanunla çözüme kavuşmuştur. Kanunun yasalaşmasıyla, emekli olup SGDP ödeyerek çalışmaya devam edenlerin sayısında bir artış meydana gelmiştir.

Grafik 3’te, yıllar içinde SGDP primi ödeyenlerin sayısı ve toplam sigortalılık içindeki SGDP oranları görülmektedir.

Grafik 3: SGDP’ye Tabi Sigortalı Sayısı ve Toplam 4a Sigortalıları İçindeki Oranı



Kaynak: SGK, 2024.

Grafik 3'ten görüleceği gibi, 2023 Şubat tarihinden sonra SGDP'ye tabi sigortalı sayısında belirgin bir artış gerçekleşmiştir. Şubat ile Nisan 2023 arasında 719.470 kişiye yaşlılık aylığı bağlanmış ve bu bireylerin çalışmaya devam ettiği anlaşılmaktadır. 2023 Şubat'ta 4A kapsamında çalışan toplam sigortalılar içinde SGDP primi ödeyenlerin oranı %5,5 iken, EYT'nin yasalaşmasıyla bu oran %10,2'ye yükselmiştir. 2024 Temmuz verilerine göre SGDP primi ödeyen sayısının 2 milyon 32 bin 94 kişiye ulaşmış ve toplam 4A'lı sigortalılar içindeki payının ise %12,1'e çıkmıştır.

Yaşlı işçilerin işgücüne katılma kararını, emeklilik gelirlerinin seviyesi ve çalışarak elde edilecek ücretin miktarı belirlemektedir. Emeklilik gelirinin artması, yaşlı işçilerin işgücüne katılma olasılığını düşürürken, aldığı ücretlerin artması ise işgücüne katılma oranlarını artıracaktır (Gündoğan, 2001:100). Günümüzde küreselleşme ile emeklilik gelirlerinin de aşındığı belirtilmektedir (MacKellar vd., 1999:8). Yaşlı bireyin emekli olduğunda elde edeceği gelirin düşük olması bireyin istihdam da kalmasına neden olabilir (Uyanık ve Başyigit, 2018:282). Bu bağlamda, düşük emeklilik gelirleri bireyleri istihdam da kalmaya zorlayabilir. Bu durum, köprü istihdamda olan birey sayısının da artması anlamına gelmektedir.

Emeklilik, geleneksel olarak çalışma gücünün azalması ve tam zamanlı kariyerin sona ermesi olarak görülürken, günümüzde emeklilik ile aktif çalışma ve ekonomik faaliyetlere katılma arasındaki sınırlar giderek belirsizleşmektedir. Maddi zorluklar nedeniyle emeklilik, ek gelir kaynağı olarak görülmekte ve emekli maaşları, bireyler

için önemli bir gelir güvencesi sağlamaktadır. Bu nedenle emeklilik gelirinin yetmeyeceği kaygısını yaşayan bireyler sağlıkları elverdikçe emeklilik sonrası çalışmayı tercih etmektedir (Öztepe ve Kıvıncı, 2019:320-327). Öte yandan Türkiye’de EYT ile çalışanlara erken emeklilik yolu açılmıştır. Erken emeklilik kayıt dışı ekonominin başlıca nedenleri arasında gösterilmektedir (Yurt ve Şişman, 2024:64). Türkiye’deki kayıt dışı istihdamın, özellikle emekli olanlar ve ek gelir elde etmeye çalışan bireyler arasında yoğunlaştığı görülmektedir (Uslu, 2021:1230). Türkiye’de EYT ile SGDP primumu ödeyenlerin sayısında ciddi bir artış olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan erken emeklilikle kayıt dışı istihdamın da artırdığı tahmin edilmektedir. Bu kapsamda yaşlılık aylığı alıp kayıt dışı ve kendi hesabına çalışanları da hesaba kattığımızda, köprü istihdamda çalışan sayısının resmi rakamlara göre çok daha da yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, köprü istihdama yönelik yapılacak çalışmaların büyük bir önem taşıdığı söylenebilir.

4. KÖPRÜ İSTİHDAMIN MUHTEMEL SONUÇLARI: SORUNLAR VE FIRSATLAR

Köprü istihdamının bireyler, ekonomi ve toplum üzerinde etkileri oldukça geniştir. Özellikle yaşlı bireyler açısından, köprü istihdamının en önemli etkilerinden biri ekonomik sonuçlarıdır. Literatürde, köprü işlerin yaşamın ilerleyen dönemlerinde ekonomik eşitsizlikler üzerindeki etkisiyle ilgili iki farklı görüş bulunmaktadır. Bir görüş, köprü istihdamının ekonomik eşitsizlikleri arttıracığına işaret ederken, bir diğer görüş ise bu istihdam biçiminin eşitsizlikleri azaltabileceğini savunmaktadır (Cahill vd., 2024:80).

Küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler sayesinde çeşitli esnek istihdam modelleri ortaya çıkmıştır (Beşoluk vd., 2024:1328). Bu şekilde işgücü piyasasında esneklik artmış ve standart çalışma biçimlerinin yerini atipik çalışma biçimleri almıştır. Bu durum, güvencesiz istihdamın artmasına ve kesintili çalışmanın yaygınlaşmasına yol açmaktadır (Widmer ve Ritschard, 2009). Esnekliğin artması ve çalışma yaşamı süresinin uzatılmasına yönelik girişimler tüm ülkeler için kaçınılmaz görünse de, bu durum sosyoekonomik eşitsizliklerin derinleşmesi riskini de beraberinde getirmektedir (Carr, 2019).

Günümüzde yaşam süresi artmasıyla emeklilik politikalarında değişimler yaşanmaktadır. Ancak, yaşlı çalışanların yaşam standartlarını sürdürebilecek yeterli finansal birikime sahip olup olmadıkları hala tartışılma konusudur (Miles, 2023:4). Ayrıca, küreselleşmenin emeklilik gelirlerini azalttığı belirtilmektedir (Borowski, 2009; Van Lear,2012). Bu bağlamda, köprü istihdamının sadece emekliliğe uyum sürecinin bir parçası olmadığı, aynı zamanda sosyoekonomik zorlukların getirdiği bir

durum olduğu ifade edilmektedir (Wang, 2007; Zhan vd., 2009). Küreselleşme ve emeklilik politikalarındaki değişimle, emeklilere ödenen yaşlılık aylığının azalması muhtemeldir. Bu azalan gelir, yaşlı bireyleri gönülsüz olarak işgücü piyasasında kalmaya zorlayabilir. Ayrıca, finansal nedenlerle köprü istihdama katılanların, içsel motivasyon kaynaklı köprü istihdama katılanlara göre daha düşük yaşam memnuniyetinin sahip olduğu tespit edilmiştir (Dingemans ve Henkens, 2014). Bodur ve Kumaş (2021) tarafından yapılan çalışmada, Türkiye’de emeklilik gelirinin azalmasının bireylerin çalışma olasılığını arttırdığı tespit edilmiştir (s.185). Türkiye’de yapılan bir başka çalışmada, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan emeklilerin, yaşlılık aylığı almaları ve sağlık hizmetlerinden faydalanmaları nedeniyle daha düşük ücret ve sigortasız çalışmayı tercih ettikleri belirlenmiştir (Öztepe ve Adalı, 2022:145). Emeklilik gelirlerinin azalması, sosyoekonomik nedenlerden dolayı emeklileri gönülsüz olarak işgücü piyasasına katılmaya zorlayabilir. Ayrıca, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan emeklilerin, ücret dışı gelir elde etmeleri, daha düşük ücretlerle çalışmaya razı olmalarına yol açabilir. Bu da işgücü piyasasında rezervasyon ücretinin düşmesine neden olabilir. Sonuç olarak, bu gelişmeler gelir dağılımını bozacağı gibi, genç işgücünün istihdamını da olumsuz etkileyebilir.

Bireylerin ilerleyen yaşlarda kariyer ve emeklilik modellerini yapılandırmada eğitim, kritik bir rol oynamaktadır. Eğitimin, bireylerin manuel ya da manuel olmayan işlerde çalışma durumlarını ve çalışma koşullarını belirlemede önemli bir etkisi bulunmaktadır. Düşük beceri gerektiren veya emek yoğun işlerde çalışan işçilerin daha erken emekli olma olasılığı oldukça yüksektir (Radl, 2013). Yükseköğrenim eğitime sahip bireyler ise sağlıklı yaşam tarzı, yüksek yaşam standardı, daha uzun yaşam beklentisi ve daha düşük sakatlık riskine sahiptir. Bu faktörler, daha uzun bir çalışma hayatını beraberinde getirebilir (Visser, 2016:374). Türkiye’de yüksek eğitim seviyesine sahip olmanın emeklilik sonrası çalışma hayatına dönme konusunda önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Bodur ve Kumaş, 2021:185). Öztepe ve Adalı (2022), işverenlerin eğitim ve zaman açısından ortaya çıkacak maliyetleri azaltmak için nitelik gerektiren işlerde çalışabilecek emeklileri tercih ettiğini belirtmiştir (s.145). Diğer yandan, zorunlu olarak emekli olan bireylerin yaşam memnuniyetlerinin olumsuz etkilendiği ve köprü istihdamının bu olumsuz etkiyi azaltarak bir çıkış yolu sunduğu ifade edilmektedir (Dingemans ve Henkens, 2014). Ayrıca, köprü istihdamının emeklilik yıllarında refahı arttırdığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Wang, 2007; Zhan vd., 2009). Günümüzde eğitim süresinin uzaması, çalışma hayatında kalma süresini kısaltmaktadır. Buna karşılık bireyler, beşeri sermayelerinin karşılığını alabilmek için daha uzun süre işgücü piyasasında kalmak isteyebilmektedirler.

Köprü istihdamı, insan kaynakları yönetiminin bir uygulaması olarak değerlendirilmektedir. Bu istihdam biçimi, bireylerin deneyim ve becerilerini düşük maliyetle işletmelere kazandırmanın bir yolu olarak görülmektedir. Bu bağlamda, yaşlı çalışanların bilgi ve becerilerinin işverenler tarafından değerli bulunduğu iddia edilmektedir (Zhan ve Wang 2015:208). Öztepe ve Adalı'nın (2022) çalışması da bu görüşleri destekler niteliktedir. Çalışmada işverenlerin teknik bilgi ve uzmanlığa sahip emeklileri tercih ettikleri tespit edilmiştir (s.145). Bu sayede emekliler, işverenlerin eğitim ve zaman maliyetlerinden kurtulmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda yeni nesillere bilgi ve becerilerini aktararak verimliliğin artmasına katkıda bulunabilirler.

Köprü istihdamının normalleşmesi, yaşlı bireylerin emeklilik yaşlarından sonra bir işte çalışmaya devam etme beklentisi oluşturmaktadır. Kariyerlerinin sonunda köprü istihdamı bulamayan yaşlı bireyler, daha az yetenek ve/veya beceri gerektiren kariyer dışı işlere yönelebilir. Bu durumu kabul etmeyen yaşlı bireyler, üretken olmayan kişiler olarak algılanabilir. Böylece emeklilik, hareketsizlik veya bir tür işsizlik olarak görünmeye başlayabilir (Earl ve Taylor, 2017:335). Hollanda'da yapılan çalışmada, emeklilerin dörtte birinin emeklilik sonrası köprü istihdamında yer alabildiği tespit edilmiştir (Dingemans, 2016). Öte yandan, emeklilerin çalışmaya devam etmesi gerektiği algısı ile finansal zorunluluklar nedeniyle gönülsüz olarak işgücüne katılmaları, yaşlı bireyleri olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, bu nedenlerle köprü istihdamda yer almak zorunda olan emeklilerin, böyle bir fırsat bulamamaları halinde kendilerini yetersiz hissetmelerine yol açabilir.

Köprü istihdamı, yaşlı çalışanlara genellikle esnek çalışma imkanı sunarken, bunun karşılığında daha düşük ücret ve statüye sahip olmalarına yol açmaktadır (Raymo vd., 2004). Bu tür istihdam ile emekliler yarı zamanlı, geçici ya da tam zamanlı olmak üzere farklı çalışma biçimlerinde yer alabilir. Genel olarak yaşlı birey, daha fazla esneklik, daha az iş yükü, sorumluluk ve stresi tercih edebilirler (Beehr, 2014). Bu bağlamda, köprü istihdamı yaşlılara esnek çalışma imkanı sunarak, emeklilik öncesi sahip olduğu rollerini sürdürmelerine ve tam emekliliğe uyum sürecine olumlu katkıda bulunabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde doğum oranlarının azalması ve nüfusun yaşlanması, gelecekte emeklilerin işgücü piyasasında daha fazla yer alması ihtimalini artırmaktadır. Demografik değişimlerin yanı sıra küreselleşme, istikrarsız sosyal güvenlik sistemleri, gelirlerin azalması, değişen emeklilik politikaları, ortalama yaşam süresinin uzaması emeklilerin köprü istihdamda yer almalarına ve daha ileri yaşlara kadar çalışmalarına neden olmaktadır. Öte yandan hükümetler emeklilik sisteminin artan maliyetleri ve

işgücü arzının azalması ile erken emeklilik yollarını kapatmakta ve cömert emeklilik haklarına sınırlamalar getirerek emeklilerin istihdamın kalmaya teşvik etmektedir.

Günümüzde Türkiye’de doğum oranları azalmakta ve nüfus yaşlanmaktadır. Türkiye’de 1950-1955 arası doğurganlık hızı 6,3 seviyesindeyken, 2023 yılında bu oran 1,51 seviyesine gerilemiştir. Doğum oranlarındaki azalmaya ilaveten ortalama yaşam süresinin de uzadığı görülmektedir. Bu durum toplam nüfus içerisinde yaşlı bireylerin oranının artması anlamına gelmektedir. 1935-1945 yılları arasında ortalama yaşlı nüfus oranının %3,6 olurken, 2023 yılında bu oran %10,2’ye ulaşmıştır. Türkiye’nin nüfus projeksiyonuna göre, 2080 yılında %25,6 olması beklenmektedir. 2080 yılında toplam nüfusun dörtte birinin 65 yaş ve üzeri bireylerden oluşması beklenmektedir. Nüfusun yaşlanma eğilimiyle, önümüzdeki yıllarda emekli sayısının artması muhtemeldir. Bu gelişmeler işgücü piyasasında köprü istihdama yönelik politikaların geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Köprü istihdamının birey, ekonomi ve toplum açısından çeşitli etkileri vardır. Bu etkilerden en önemlisi ekonomik sonuçlarla ilgilidir ve köprü istihdamının ekonomik eşitsizlikler üzerindeki etkileri literatürde tartışmalı bir konu olarak yer almaktadır. Birey açısından köprü istihdamı, sadece emekliliğe uyum sürecinin bir parçası değil, aynı zamanda sosyoekonomik zorunluluklar nedeniyle gerçekleşen bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Emekliler, bu zorunluluklar nedeniyle gönülsüzce işgücü piyasasına katılmak zorunda kalabilirler. Ekonomik zorunluluklar, köprü istihdama katılımın yaşam memnuniyetini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, yaşlılık aylığının düşük olması da emeklileri köprü istihdama yönlendirebilir. Ücret dışı gelire sahip olan emekliler, daha güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olabilirler. Bu durum, işgücü piyasasında rezervasyon ücretinin düşmesine yol açabilir. Sonuç olarak, cömert sosyal refah sistemindeki bir gerileme, gelir dağılımını bozmanın yanı sıra genç istihdamını da olumsuz etkileyebilir.

Köprü istihdamı, emeklilik öncesi rolleri sürdürme, esnek çalışma imkânı sunma ve tam emekliliğe uyum sürecine olumlu katkılar sağlama gibi pek çok avantajı beraberinde getirir. Ayrıca, köprü istihdamı sayesinde işverenler, deneyimli ve bilgili bireyleri düşük maliyetlerle işe alabilme fırsatına sahip olduğu belirtilmektedir.

Elde edilen bilgiler doğrultusunda köprü istihdam hakkında bazı politika önerileri sunulabilir.

- Yaşın ilerlemesi, çeşitli sağlık sorunlarını beraberinde getirebilir ve bu durum, yaşlıların sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı bir konuma düşmesine yol açabilir. Bu bağlamda, işgücü piyasasında yaşlı işgücünün dezavantajlı gruplar arasında değerlendirilmesinin önemli olabileceği düşünülmektedir.

• Günümüzde robotlaşma, dijitalleşme, yapay zeka ve Endüstri 4.0 uygulamalarının yaygınlaşması, 55-64 yaş arası bireylerin işsizliğini artırdığı tespit edilmiştir (Stojanova vd., 2019). Çalışma hayatının uzaması, ileri yaşlardaki bireylerin de teknolojik değişimlerden etkilenmesine yol açabilir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte, teknolojik işsizlik daha sık görülmeye başlanabilir. Teknolojik gelişmeler, yaşlı bireylerin sahip olduğu bilgilerin eskimesine neden olabilir ve bu da onların eğitime ihtiyaç duymasını gerektirebilir. Bu bağlamda, emekliler ve yaşlıların Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) gibi desteklerden daha etkin yararlanabilmesi için mevcut engellerin ortadan kaldırılması ve programların ileri yaşları kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

• Emeklilik gelirlerindeki azalma nedeniyle köprü istihdama yönelen bireyler, işgücü piyasasında rezervasyon ücretini düşürebilir. Ayrıca, sosyal güvenlik primi ödemeden çalışmaları, işgücü piyasasında kayıt dışılığı artırarak rekabeti olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, emeklilik politikalarının, yaşlı bireylerin yaşam standartlarını koruyacak şekilde yeniden yapılandırılması önemlidir.

• Köprü istihdamının yaygınlaşması, yaşlı bireylerde emeklilik sonrası bir işte çalışma beklentisi oluşturabilir ve bu da onların gönülsüzce işgücüne katılmaya zorlayabilir. Bu bağlamda, köprü istihdamının sunduğu fırsatların yanı sıra, karşılaşılan zorluklar hakkında toplumsal bir bilinç oluşturulması sağlanabilir.

• Emeklilerin çalışma yaşamına entegre edilmesi sürecinde, yaş ayrımcılığını yasaklayan politikalar uygulamaya konulabilir. Ayrıca, psiko-sosyal destek programlarıyla emeklilerin yaşam memnuniyetleri artırılarak toplumsal uyumları sağlanabilir.

• Yaşlılık aylığı alıp köprü istihdamda yer almak isteyenlerle, halihazırda köprü istihdamda bulunanlara ilişkin TÜİK tarafından veri üretilmesi, politika yapıcılara yol gösterebilir.

Yaşlılık aylığı alıp köprü istihdamda yer almak isteyenlerle, halihazırda köprü istihdamda bulunanlar hakkında veri toplanması, politika yapıcılara önemli bir rehberlik sağlayabilir

Türkiye’de emeklilik kararını etkileyen faktörler ve köprü istihdamının birey, ekonomi ve toplum üzerindeki etkilerine dair araştırmaların yaygınlaştırılması önerilmektedir. Bu sayede, alan yazını zenginleştirerek elde edilen bulguların ulusal politikalara yön verebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agahi, N., Ahacic, K., & Parker, M. G. (2006). Continuity of leisure participation from middleage to old age. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 61(6), S340-S346.
- Alcover, C. M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., & Depolo, M. (2014). Bridge employment: Lessons learned and future prospects for research and practice. In *Bridge Employment* (pp. 269-290). Routledge.
- Alen, E., Losada, N., & Carlos, P. D. (2017). Understanding tourist behavior of senior citizens: Lifecycle theory, continuity theory, and a generational approach. *Aging & Society*, 37(7), 1338–1361.
- AYABAKAN, B. Ç. (2022). Avrupa’da yaşlanma, aktif yaşlanma ve kuşaklar arası çatışma ilişkisine covid-19 güncellemesi. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 83, pp. 225-247). Istanbul University.
- Baran, A. G., & Kurnaz, Z. (2019). Yaşlıların sosyo-ekonomik düzeylerine göre sosyal ilişkilerinin aktif yaşlanma açısından analizi. *Türkiye Klinikleri Internal Medicine Nursing-Special Topics*, 5(2), 39-47.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43–51.
- Beehr, T. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 1093–1108.
- Beehr, T. A., Bennett, M. M., Shultz, K. S., & Adams, G. A. (2007). Examining retirement from a multi-level perspective. *Aging and work in the 21st century*, 277-302.
- Beşoluk, E., Ketten, A., & Keskin, A. (2024). Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Zorunlu Arabuluculuk Uygulamasının İş Mahkemelerine Katkısı. *Sosyal Güvençe*, (25), 1326-1352.
- Boissonneault, M., Mulders, J. O., Turek, K., & Carriere, Y. (2020). A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries. *PLoS One*, 15(4), e0231897. doi:10.1371/journal.pone.0231897
- Borowski, A. (2009). The certainty of uncertainty: Superannuation and globalization. *Health Sociology Review*, 18(4), 364-378.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2017). To what extent is gradual retirement a product of financial necessity?. *Work, Aging and Retirement*, 3(1), 25-54.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2018). Is bridge job activity overstated? *Work, Aging and Retirement*, 4(4), 330–351. <https://doi.org/10.1093/workar/way006>

- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., & Quinn, J. F. (2020, September). Unretirement in the 2010s: Prevalence, determinants, and outcomes. U.S. Bureau of Labor Statistics Working Paper, 529.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., Quinn, J. F., Sacco, L. B., & Platts, L. G. (2024). Does Bridge Employment Mitigate or Exacerbate Inequalities Later in Life?. *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 77-99.
- Carr, D. (2019). *Golden years: social inequality in later life*. Russell Sage Foundation.
- Çuhadar, S. G. (2020). Yaşlanan nüfusa çözüm önerisi olarak aktif yaşlanma yaklaşımı: eleştiriler ve olası endeks için Türkiye önerileri. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 79, pp. 361-397). Istanbul University.
- Demirbilek, T., & Özgür, A. Ö. (2017). Gümüş Ekonomi Ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 10(1), 14-28.
- Dingemans, E., & Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation. *Journal of organizational Behavior*, 35(4), 575-591.
- Dingemans, E., Henkens, K., & Solinge, H. (2016). Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement?. *The Gerontologist*, 56 4, 630-640. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu182>.
- Durmaz Bodur, N., & Kumaş, H. (2021). Türkiye’de Emekli Bireylerin İşgücü Piyasasına Katılımını Belirleyen Faktörler: Mikro Ekonomik Bir Analiz. *Emek Araştırma Dergisi*.
- Durusoy Öztepe, N., & Adalı, A. (2022). İşverenlerin Emekli Çalışan İstihdam Etme Kararlarına İlişkin Nitel Bir Çözümleme. *Yönetim ve Çalışma*, 6(2) 145-164.
- Earl, C., & Taylor, P. (2017). Reconceptualising work-retirement transitions: Critiques of the new retirement and bridge employment. *Ageing, organisations and management: Constructive discourses and critical perspectives*, 323-344.
- Gazete, R. (2022). Aktif İşgücü Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*, 1-26.
- Gobeski, K. T., & Beehr, T. A. (2009). How retirees work: Predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401–425.
- Gündoğan, N. (2001). İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(04).
- Halleröd, B. (2015). Work beyond pension age in Sweden: Does a prolonged work life lead to increasing class inequalities among older people? In S. Scherger (Ed.), *Paid work beyond pension age: Comparative perspectives*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hampton, M., & Totty, E. (2020). Minimum wages, retirement timing, and labor supply.

- United States Census Bureau Working Paper CED20-10.
- Hess, M., Naegele, L., & Mäcken, J. (2021). Attitudes towards working in retirement: a latent class analysis of older workers' motives. *European Journal of Ageing*, 18(3), 357-368.
- Hill, S. C., Snell, A. F., & Sterns, H. L. (2015). Career influences in bridge employment among retired police officers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 81(2), 101-119
- Hofacker, D., & Radl, J. (2016). Retirement Transitions in times of institutional change: theoretical concept. In D. Hofäcker, M. Hess, & S. König (Eds.), *Delaying retirement. progress and challenges of active ageing in Europe, the United States and Japan* (pp.1-22). Palgrave Macmillan.
- Kooij, D., & van de Voorde, K. (2011). How changes in subjective general health predict future time perspective, and development and generativity motives over the lifespan. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 228-247.
- MacKellar, F. L., Ermolieva, T., & Reisen, H. (1999). Globalization, Social Security, and International Transfers.
- Mariappanadar, S. (2013). Do retirement anxieties determine bridge employment preference?. *Personnel Review*, 42(2), 176-204.
- Miles, David. "Macroeconomic impacts of changes in life expectancy and fertility." *The Journal of the Economics of Ageing* 24 (2023): 100425.
- Mulvaney, M. A. (2020). Career and non-career bridge employment intentions of local government professionals. *Public Organization Review*, 20(3), 477-493.
- Öztepe, N. D., & Kıvıncı, A. K. (2019). Fırsat mı Kriz mi? Mavi Yakalı Çalışanların Emekliliğe Yönelik Beklentileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 319-334.
- Radl, J. (2013). Labour Market exit and social stratification in Western Europe: The effects of social class and gender on the timing of retirement. *European Sociological Review*, 29(3), 654-668.
- Raymo, J. M., Liang, J., Sugisawa, H., Kobayashi, E., & Sugihara, Y. (2004). Work at older ages in Japan: Variation by gender and employment status. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59B, 154-163.
- Rudolph, C. W., & Toomey, E. (2015). Bridge Employment. *The Encyclopedia of Adulthood and Aging*, 1-4.
- Sacco, L. B., Cahill, K. E., Westerlund, H., & Platts, L. G. (2022). Changes in job quality as people work beyond pensionable age in Sweden. *Work, Aging and Retirement*, 8(3), 282-295.
- SGK, 2024,

- <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d1f95c9e252e6> (Erişim Tarihi, 11.10.2024).
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 215-241). New York: Springer.
- Tanç, Y. (2014). Köprü İstihdam Olgusunun İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 137-152.
- TÜİK, 2023 (a), İstatistiklerle Yaşlılar, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistikler-Yasli-lar-202353710> (Erişim Tarihi, 11.10.2024).
- TÜİK, 2023 (b), Doğum İstatistikleri, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=DogumIstatistikleri-2023-53708> (Erişim Tarihi, 11.10.2024).
- TÜİK, 2024, İşgücü İstatistikleri, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (Erişim Tarihi, 24.12.2024).
- Ulrich, L. B. (2003). Older workers and bridge employment: an exploratory study. UN, 2010, *World Population Prospects The 2010 Revision* <https://www.un.org/en/development/desa/publications/world-population-prospects-the-2010-revision.html> (Erişim Tarihi, 11.10.2024).
- Uslu, H. (2021). Türkiye'de kayıt dışı istihdamın vergi geliri ve ekonomik büyüme üzerindeki etkileri: Ampirik bir analiz. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 1222-1250.
- Usta, İ., & Murat, G. (2017). İşgücü Piyasasında Yaşlılar Ve Aktif Yaşlanma: Avrupa Birliği ve Türkiye Değerlendirmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 199-224.
- Uyanık, Y., & Başığit, R. (2018). Demografik Yapı İçinde Yaşlı Nüfusun Görünümü Ve Aktif Yaşlanma Yaklaşımı Perspektifinde Politika Örnekleri. *İş ve Hayat*, 4(8), 273-310.
- Van Lear, W. (2012). Globalization, the Labor Market, and Retirement. *The Symbolism of Globalization, Development and Aging*, 47-57.
- Verbrugge, L. M., Latham, K., & Clarke, P. J. (2017). Aging with disability for midlife and older adults. *Research on Aging*, 39(6), 741-777.
- Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., & Wolbers, M. H. J. (2016). Inequality among older workers in the Netherlands: A life course and social stratification perspective on early retirement.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of applied psychology*, 92(2), 455-474.

- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455–474. <http://dx.doi.org/10.1037/00219010.92.2.455>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and- recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93(4), 818.
- Widmer E. D. Ritschard G. (2009). The de-standardization of the life course: are men and women equal? . *Advances in Life Course Research* , 14 , 28–39 .
- Wordbank, 2024, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN> (Erişim Tarihi,13.10.2024).
- Yashiro, N., Kyrrä, T., Hwang, H., & Tuomala, J. (2022). Technology, labour market institutions and early retirement. *Economic Policy*, 37(112), 811-849.
- Yin, R., Xin, Y., Bhura, M., Wang, Z., & Tang, K. (2022). Bridge employment and longevity: Evidence from a 10-year follow-up cohort study in 0.16 million Chinese. *The Journals of Gerontology: Series B*, 77(4), 750-758.
- Yurt, Ş., & Şişman, Y. (2024). Kayıt Dışı istihdam: Sosyal Adaletsizlikler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 15(1), 63-84.
- Zhan, Y., & Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 203–220). Houten: Springer. doi:10.1007/978-3-319-08007-9_12.
- Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1319.
- Zhan, Y., Wang, M., & Yao, X. (2013). Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: The moderating role of economic stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 362–375. <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2012.762763>
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 374-389.