



Amartya Sen'in Yapabilirlik Yaklaşımı Bağlamında Emeklilikte Yapabilirlikler ve Faillik

Gülçin Con Wright ¹

Öz

Günümüzde nüfusu yaşlanan birçok ülke, emeklilik sistemi üzerinde kapsamlı değişikliklere gitmektedir. Hızla artan yaşlı nüfusun, artan ortalama ve sağlıklı yaşam süreleriyle birlikte emeklilik dönemlerini uzun ve sağlıklı geçirmeleri beklenmektedir. Bu durum, emeklilik planlamasından emeklilik dönemine uyuma kadar birçok konunun kapsamlı bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Türkiye'nin hızla yaşlanan nüfusu dikkate alınarak emeklilik konusuna bu çerçevede bakılması önem arz etmektedir. Bu çalışma, Amartya Sen'in 'yapabilirlik yaklaşımı'nı (*capability approach*) kullanarak yaşamın ilerleyen evrelerinde hem çalışma hayatı hem de emekliliği, yaşlı bireylerin tercihleri, yapabilirlikleri ve hakları bağlamında incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla uluslararası yazındaki çalışmalar gözden geçirilerek emekliliğe geçiş, emeklilik dönemi ve emeklilik sonrası çalışma döneminde yaşlıların yapabilirliklerine dair tartışmalara yer verilecektir. Yaşlanma alanında henüz yeni uygulanmaya başlamış olan bu yaklaşımın, emeklilik dönemine dair geliştirilecek sosyal politikalarda yaşlı bireylerin failliğinin korunması konusunda önemli ipuçları sunacağı düşünülmektedir. Böylece, yaşlanmayla birlikte gelen emeklilik gibi yaşam geçişlerinin sürdürülebilir sağlıklı toplum yapısını bozmadan nasıl gerçekleştirilebileceğinin daha iyi anlaşılmasına katkı sunabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Yapabilirlik Yaklaşımı, Yaşlılar, Yapabilirlikler, Faillik.

Con Wright, G. (2025). Amartya Sen'in Yapabilirlik Yaklaşımı Bağlamında Emeklilikte Yapabilirlikler ve Faillik. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(3), 1453-1472. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1602775>

Geliş Tarihi	28.02.2025
Kabul Tarihi	26.08.2025
Yayın Tarihi	30.09.2029
*Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makedir.	

¹ Dr. Öğretim Üyesi, TED Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara, Türkiye, gulcin.con@tedu.edu.tr, ORCID:0000-0001-7196-151X



Amartya Sen's Capability Approach to Capabilities and Agency in Retirement

Gülçin Con Wright¹

Abstract

Many countries with aging populations have recently introduced comprehensive changes to their retirement systems. The rapidly increasing older population is expected to have a longer and healthier retirement period due to increasing average and healthy life expectancy. This situation necessitates a comprehensive examination of issues ranging from retirement planning to adaptation to retirement. Considering Turkey's rapidly aging population, it becomes more critical to reconsider its retirement system as well. This article aims to examine working life and retirement in later life, by applying Amartya Sen's 'capability approach' on the preferences, capabilities and rights of older individuals. For this purpose, international literature will be reviewed, and discussions regarding the capabilities of older people during transition to retirement, retirement period, and post-retirement work life will be included. This approach, more recently implemented in the field of aging, will provide crucial insights about preserving the agency of older individuals in social policymaking targeting retirement. Thus, this article aims to contribute to a better understanding of how life transitions such as retirement can occur without disrupting the structure of a sustainable and healthy society.

Keywords: Retirement, Capability Approach, Older Adults, Capabilities, Agency.

Con Wright, G. (2025). Amartya Sen's Capability Approach to Capabilities and Agency in Retirement. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 14(3), 1453-1472. <https://doi.org/10.15869/itobiad.1602775>

Date of Submission	28.02.2025
Date of Acceptance	26.08.2025
Date of Publication	30.09.2025
*This is an open access article under the CC BY-NC license.	

¹ Asst. Prof. Dr., TED University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Sociology, Ankara, Türkiye, gulcin.con@tedu.edu.tr, ORCID:0000-0001-7196-151X

Giriş

Yaşlılık döneminin en önemli yaşam geçişlerinden biri, çalışma hayatından emekliliğe geçiştir. Yetişkinlik döneminin büyük bir kısmında bir veya daha fazla işte çalışan bireyler, emeklilik yaşı geldiğinde çeşitli nedenlerle meslek hayatlarına son vermek istediklerinde, yaşamlarının son evresini emekli olarak geçirirler. Emekliliğin sıkça aktif yaşamdan kopuş ve verimlilik döneminin sona ermesiyle ilişkilendirilmesi, bu döneme dair olumsuz bir bakış açısının oluşmasına neden olmaktadır.

Bununla birlikte, emeklilik sırasında bireylerin yaşadıkları deneyimler ve anlam oluşturma pratikleri çeşitlilik göstermektedir (Bengtsson & Flisbäck, 2021; Kojola & Moen, 2016). Emekliliğe geçişin belirsizliklerle dolu olduğu düşüncesi yaygın olmakla birlikte, birçok kişi bu süreci 'ikinci doğum' veya 'yeni bir başlangıç' olarak değerlendirebilmektedir (Bengtsson & Flisbäck, 2021, s. 209; Şahin & Selvitopu, 2012, s. 1053). Toplum ve kültür bağlamının emekliliğe atfedilen anlamları şekillendirmesinin yanı sıra, emekliliği deneyimleme biçimlerinin kuşaktan kuşağa farklılaştığı da ortaya konulmuştur (Kojola & Moen, 2016, s.67). Emeklilik döneminde bireylerin deneyimlerini etkileyen pek çok yapısal, ilişkisel ve bireysel faktör mevcuttur.

Ancak emeklilik, her yaşının deneyimleyebileceği bir dönem değildir. Birçok kişi, yaşamları boyunca çeşitli nedenlerle çalışma hayatına atılamamakta, kayıt dışı sektörde çalışabilmekte ya da emekliliğe hak kazanamadan iş hayatına veda etmektedir. Çalışma hayatındaki eşitsizliklerin emeklilik hakkına sahip olmayı etkilediği göz önünde bulundurulduğunda, yaşlı yoksulluğunun yaşam boyunca biriken ve katlanan bu eşitsizliklerle derinleştiği aşıkardır. Diğer yandan, bazı insanlar hayat şartları veya sağlık sorunları nedeniyle emekliliğe daha erken yaşlarda geçmeyi isteyebilmekte ya da zorunda kalabilmektedir.

Tüm bu nedenlerle, emeklilik kavramı herkes için aynı anlama gelmemekte ve emeklilik dönemindeki deneyimler kişiden kişiye değişkenlik gösterebilmektedir. Ayrıca emeklilik deneyimi yaş, toplumsal cinsiyet, eğitim seviyesi, mesleki geçmiş, engellilik durumu ve kır-kent bazlı farklılıklara göre şekillenmektedir. Bu çeşitlilik, kesişimsel bir bakış açısının emeklilikle ilgili değerlendirmeler ve sosyal politikalar açısından önemini artırmaktadır.

Emeklilik, önemli bir hak ve kamu politikası olarak refah devleti anlayışının temelinde yer alan sosyal güvenlik sisteminin vazgeçilmez bir unsurudur (Erdoğan, 2022, s.379). Nitekim, özellikle gelişmiş kapitalist ülkelerin birçoğunda emeklilik maaşı ve hakları devlet tarafından güvence altına alınmıştır. Artan yaşlı bağımlılık oranları, değişen iş gücü yapısı, yaşam sürelerindeki artış ve sistemi finanse eden mali kaynakların daha iyi kullanımı gibi nedenlerden dolayı çoğu gelişmiş ülke, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği adına çalışmalar yapmaktadır (Bazzana, 2020; Hinricks, 2021). Ancak, bu reformlarla birlikte bazı olumsuz sonuçlar da ortaya çıkmıştır. Örneğin, bazı çalışmalar, gerçekleştirilen bu reformların yaşlı yoksulluğu riskini artırma potansiyeline sahip olabileceğini tartışmaktadır (Hinricks, 2021, s. 418). Özellikle bakım emeği, işsizlik ve yarı-zamanlı çalışma gibi etkenler nedeniyle daha düzensiz kariyer geçmişine sahip yaşlıların bu durumdan daha olumsuz etkilendiği de bilinmektedir.

Birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de yaşlanan nüfus yapısıyla birlikte emeklilik sistemi üzerinde değişiklikler yapılmış ve gelecekte de yapılması planlanmaktadır. 2023 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından yayımlanan 12.

Kalkınma Planı'nda (2024-2028) sosyal güvenlik sistemine dair önemli tedbir ve hedeflere yer verilmiştir. Örneğin, aşağıdaki hedefte finansal sürdürülebilirlik ve kapsamın genişletilmesine dair ifadeler bulunmaktadır:

“Sosyal güvenlik sisteminde aktüeryal denge gözetilerek emeklilik ve sağlık harcamalarının uzun dönemli mali sürdürülebilirliği güçlendirilecektir. Kayıt dışı istihdam ve ücretle etkin şekilde mücadele edilerek prim tahsilatları artırılacaktır. Değişen işgücü piyasası ve nüfus yapısıyla uyumlu politikalar aracılığıyla sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi ve sistemin daha sade, etkin ve adil olması sağlanacaktır.” (s.55)

Planda yer alan diğer hedefler arasında, bireysel emeklilik sistemi ve tamamlayıcı emeklilik çalışmalarının geliştirilmesi ve doğuştan beklenen yaşam süresine uygun olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi de bulunmaktadır. Emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla, özellikle emeklilik yaşının yükseltilmesi, bazı araştırmacılar tarafından doğru bir karar olarak savunulmaktadır (Bazzana, 2020, s.971; Yaman, 2020, s.489). Ancak emeklilik sistemindeki bu reformlarda, yaşlı bireylerin tercihleri ve failliğine ne ölçüde yer verildiği tartışmalıdır.

Günümüzde yaşanan demografik ve ekonomik değişimler, emeklilik sistemi ile ilgili tartışmalarda politika yapıcılardan bilim insanlarına kadar birçok aktörün gündemini meşgul ederken, emeklilerin bu tartışmalarda ne ölçüde ve nasıl yer aldığını sorgulamak önemlidir. Bu makalede, Amartya Sen'in (1985) yapabilirlik yaklaşımı, yaşamın ilerleyen evrelerinde emeklilik ve çalışma hayatını yaşlı bireylerin tercihleri, yapabilirlikleri ve hakları bağlamında derinlemesine incelemek amacıyla kullanılacaktır. Bu yaklaşımla, yalnızca emeklilik ve çalışma hayatının yaşlılık dönemine getirdiği maddi çıktılar değil, aynı zamanda iş kalitesi, sağlık, bakım, sosyal katılım ve aktif yaşlanma gibi boyutları da ele alınacaktır. Bu makalenin amacı, ulusal ve uluslararası yazındaki çalışma ve tartışmalar üzerinden dünyada ve Türkiye'de var olan emeklilik politika ve uygulamalarının, emekli olmayı planlayan veya halihazırda emekli olan bireylerin yapabilirliklerinin ne ölçüde gözetildiğine dair bir değerlendirme yapmak ve önerilerde bulunmaktır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Yapabilirlik Yaklaşımı

Amartya Sen'in (1985) yapabilirlik yaklaşımı, çeşitli disiplinlerdeki birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmaktadır. Sen (1985; 1992) bu yaklaşımda geleneksel iktisadi gelişim kuramlarında eksik kalan 'insan' boyutuna odaklanarak ekonomik büyüme ve kalkınma süreçlerindeki sosyal dinamikleri ön plana çıkarmıştır. Bunu yaparken, sosyal adalete ulaşmak için sadece kaynakların eşit dağılımına odaklanmak yerine, aynı zamanda bu kaynakların nasıl kullanıldığı, bireylerin bu süreçteki aktif rolü ve özgürlüklerinin korunması gibi faktörlerin de büyük önem taşıdığına dikkat çekmiştir (Sen, 1990). Yapabilirlik yaklaşımının temelinde yatan düşünce, sadece kaynakların eşit paylaşımı, toplumdaki eşitsizlikleri tamamen ortadan kaldırmak için yeterli olamayacağı; kaynakların dağıtımı kadar, bu kaynakların nasıl kullanıldığı ve bireylerin bu süreçteki failliği ile özgürlüklerine yapılan vurgu, daha sürdürülebilir ve kapsayıcı bir toplumun temel taşlarını oluşturur (Sen, 1990; 2004).

Robeyns, (2005, s.94), yapabilirlik yaklaşımını, “bireysel refahın ve sosyal düzenlemelerin, politikaların tasarımının ve toplumsal değişime ilişkin önerilerin değerlendirilmesi için geniş bir normatif çerçeve” olarak tanımlamıştır. Bu yaklaşımda, yapabilirlikler kavramı, bireylerin sahip oldukları potansiyelleri ve bu potansiyellerin, onların yaşam kalitesini ve yaşam biçimlerini belirleyen temel unsurlar olan işlevselliklere (*functionings*) dönüştürülebilecek fırsatları ifade eder. Diğer bir ifadeyle, yapabilirlikler, bireylerin yalnızca ne yapabilecekleri değil, aynı zamanda ne olmayı veya ne yapmayı tercih ettikleri konusunda sahip oldukları imkanları ve olanakları temsil eder. Bu bağlamda, bireyin onun için anlam taşıyan ve değerli olan ‘olmayı’ (*being*) ya da ‘yapmayı’ (*doing*) seçtiği her şeyin, kişisel tercihleri ve özgürlükleriyle yakından ilişkili olan bu fırsatlar, onun yaşam kalitesini artıran ve kişisel gelişimine katkıda bulunduğu görüşü benimsenmektedir (Sen, 1990, 114).

Bu yaklaşım, odağı bireyin hayatındaki işlevselliklerden, yani somut sonuçlardan, yapabilirliklere, yani potansiyellere, kaydırmaktadır. Başka bir deyişle, yapabilirlikler, işlevsellikleri seçme ve uygulama özgürlüğüdür. Dolayısıyla bu yaklaşım, bireye yapabilirliklerini kullanarak kullanmayacağı ve nasıl kullanacağı konusunda tam yetki tanımaktadır. Aynı zamanda, değerlerin ve sosyal bağlamın bu seçimler üzerindeki etkisini kabul etmektedir. Böylece, bireyin failliğini bağlamından koparmadan ele almaktadır (Sen, 1990, 116).

Bu yaklaşımda bireylerin yapabilirliklerini değer verdikleri işlevselliklere dönüştürebilmeleri için gerekli olan kaynaklar, olanaklar, destekler ve düzenlemeler ‘dönüşüm faktörleri’ (*conversion factors*) olarak kavramsallaştırılmıştır. Ayrıca, toplumun sosyo-politik yapısı kadar bireyin içinde bulunduğu fiziksel ortam da dönüşüm faktörleri olarak işlev görmektedir (Robeyns, 2005, s.99). Bu nedenle, yapabilirliklerin işlevselliğe dönüştürülmesinde tüm sorumluluk tamamen bireye yüklenmemekte, dönüşümü engelleyen yapısal faktörler de göz ardı edilmektedir.

Son on yılda, yapabilirlik yaklaşımı ile yaşlılık dönemine odaklanan çalışmalarda bir artış gözlemlenmiştir (de São José, Timonen, Amado & Santos, 2019; Gopinath, 2018; Meijering, van Hoven & Yousefzadeh 2019; Stephens, Breheny & Mansvelt, 2018). Yapabilirlik yaklaşımının en önemli katkısı, yaşlı bireylerin failliğini ve yaşam seyri boyunca deneyimlerindeki çeşitliliği tanımamıza olanak sağlamasıdır (Gopinath, 2018, s.255). Bu yaklaşımda, bireysel ve toplumsal tüm yapabilirliklerin, yaşamın son dönemlerinde bağımsız bir yaşam tarzına katkı bulunduğu düşünülmektedir (Meijering vd., 2019, s.233).

de São José ve diğerleri (2019, s.41), yaşlılığa yönelik sosyal politika ve uygulamalarda aktif olmaktan ziyade “yapabilir” (*capable*) olmanın önem kazanması gerektiğini savunmaktadır. Bunun sebebi, aktif yaşlanma anlayışında verimliliğin ön planda tutulması ve yaşlı bireylerin ekonomi başta olmak üzere topluma katkılarını vurgulaması ile ilgilidir. Buna karşılık, yapabilirlik merkezli bir yaşlanma anlayışında, yaşlı bireyin failliğine ve değer verdiği işlevsellikler için olanakların geliştirilmesine odaklanıldığını belirtmektedirler. Bu bağlamda, aktif olmayı somut bir çıktı olarak belirlemekten ziyade yaşlı bireyin aktif olma ya da olmama kararını özgürce alabilmesi için potansiyelinin geliştirilmesine vurgu yapılmaktadır.

Yaşamın son evresinde, özellikle sağlıklı yaşlanma ile eğitim, çalışma, sosyal ve politik yaşama katılım gibi işlevselliklerin potansiyeline, yani yaşlı bireylerin yapabilirliklerine

odaklanmaktadır. Sen'in (1992) özgürlük anlayışı, bireylerin yapabilirliklerini, istedikleri hedeflere yönelik işlevselliğe dönüştürme yetisi üzerinden tanımlanmaktadır. Bu anlamda, bireyin amaçlarına ulaşmak için yeterli düzeyde yapabilirlikler setine sahip olması ve bu yapabilirlikleri kullanma özgürlüğüne sahip olması önemlidir.

Yaşlılıkta bu yapabilirlik seti, sağlıklı bir yaşam sürdürme açısından daha fazla önem kazanmaktadır. Çünkü yaşlı bireylerin failliklerini kullanabilmeleri için fiziksel, bilişsel ve ruhsal sağlığa sahip olmaları gerekmektedir. Bu nedenle, bu yaklaşım sağlıklı yaşlanmadan ziyade sağlıklı yaşlanma potansiyelinin korunması üzerine odaklanılmaktadır. Stephens ve diğerleri (2015), yaşlanmanın birçok sağlık sorununu beraberinde getirebileceğini belirtmektedir, ancak burada önemli olan, bu sağlık sorunları yaşansa bile bireylerin dayanıklılık (*resilience*) geliştirebilmeleridir. Başarılı yaşlanmayı yalnızca işlevsellik üzerinden tanımlamak yerine, bireylerin sağlıklı olma yapabilirliklerinin önemine vurgu yaparak sağlıklı yaşlanma anlayışını eleştirmektedir (s.717).

Yapabilirlik yaklaşımı, işlevselliklerden ziyade bireylerin yapabilirliklerine ve somut çıktılardan ziyade potansiyellerine odaklanmaktadır. Bu nedenle, bu yaklaşıma dair güncel tartışmalarda "istihdamda olma" kavramından ziyade "istihdam edilebilirlik" (*employability*) kavramı daha fazla önem kazanmıştır (Van der Klink vd., 2016, s.72). Bu kavrama dayanan modellemede, çalışanların kendi değer verdikleri işlevselliklere ulaşabilmeleri için potansiyellerini geliştiren çok boyutlu faktörlerin; işin kalitesi, sürdürülebilir istihdam ve örgütsel kültür gibi unsurların önemi vurgulanmaktadır. Benzer bir şekilde, Stephens (2023, s.314) yapabilirlik yaklaşımı üzerinden işi bir 'alan' olarak tanımlamakta ve bu alan içindeki çeşitli kaynakların çalışanların tercihleri doğrultusunda sonuçlar elde etmelerine nasıl katkı sağladığını iş kalitesi bağlamında değerlendirmektedir.

Bu tartışmalardan, her işin yapabilirlikleri zenginleştirici ya da en basit anlamda koruyucu bir yapıya sahip olmayabileceği anlaşılmaktadır. Nitekim, çalışma hayatında en çok vurgulanan özelliğin verimlilik olduğu ve bu verimliliğin genellikle emeğin kar yaratma potansiyeli üzerinden tanımlandığı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanın işteki failliği ve işin katkıları çoğu zaman arka planda kalmaktadır. Bueno (2022, s.354), pek çok işin "yapabilirlik azaltıcı" (*capability-reducing*) nitelikler taşıdığını ve bu nedenle iş yasaları ve politikalarının, verimli iş yerine "yapabilirlik geliştirici" (*capability-enhancing*) işleri desteklemesi gerektiğini belirtmektedir. Bu bağlamda, de São José ve diğerlerinin (2019) aktif yaşlanmayı verimlilik odaklı bir anlayıştan yapabilirliklerin ön planda olduğu yeni bir yaşlanma anlayışına geçişi savunması ile Bueno'nun (2022) verimlilik odaklı iş anlayışı yerine yapabilirlik geliştirici bir iş anlayışını savunması arasında benzer bir yaklaşım olduğu gözlemlenmektedir.

1.2. Emekliliğe Geçiş

Emeklilik, çalışan bireylerin hayatlarının bir noktasında beklenen bir dönemdir ve emekliliğe geçiş, evlilik ve ebeveynlik gibi diğer yaşam geçişleri kadar önemlidir. Ancak diğer yaşam geçişlerinden farklı olarak, emekliliğe dair daha olumsuz bir bakış açısı yaygındır. Emeklilik dönemi, iş eksenli verimliliğin sona ermesi nedeniyle aktif yaşamdan kopuş ile bağdaştırılmaktadır. Dolayısıyla, birçok kişi için emekliliğe geçiş kararı bir 'bitiş', bir 'son' ya da en iyi ihtimalle belirsizliklerle dolu bir dönemi ifade etmektedir (Bengtsson & Flisbäck, 2021, s.211). Bu nedenle, emekliliğe geçiş,

düşünülmekten kaçınılan ve sıklıkla ertelenen bir karar haline gelebilir. Diğer yandan değişen nüfus ve işgücü yapısıyla birlikte emekliliğe geçiş aşamasında farklı deneyim ve bakış açıları yaygınlaşmakta olduğu görülmektedir (Bengtsson & Flisbäck, 2021; Kojola & Moen, 2016).

Emekliliğe geçiş üzerine yazılan çalışmalarda ele alınan önemli konulardan biri emeklilik planlaması ve hazırlığıdır. Özellikle zorunlu emeklilik yaşı uygulamasının olmadığı ülkelerde, çalışanlar ne zaman emekli olacaklarına, hangi emeklilik planını seçeceklerine ve emekliliğe geçiş sürecinin ne kadar süreceğine dair önemli kararlar almak durumundadırlar. Bireylerin düşünceleri, tercihleri ve kararları, emekliliğe geçiş süreçlerini şekillendirmektedir. Örneğin, birçok çalışan, emekli olmayı tercih ettikleri yaşı, emekli olmayı planladıkları yaştan daha net bir şekilde ifade edebilmekte; ancak tercih ettikleri yaştan önce emekli olma kararı, kötüleşen sağlık, düşük eğitim düzeyi ve mavi yakalı işlerde çalışma gibi nedenlerle alınabilmektedir (Solem vd., 2016, s.279). Emeklilik kararını etkileyen önemli faktörlerden biri de yaşlı bireyin çalışmaya devam edebilmesi ya da edememesidir (Woźniak, Brzyska, Pilat & Tobiasz-Adamczyk, 2022). Woźniak ve diğerleri (2022, s.511), iş yerindeki kültürel yaşçılık ve örgütsel yapı gibi etmenlerin, yaşlı çalışanları desteklemek yerine, çalışmaya devam etmek isteyenleri erken emekliliğe iten bir etki yarattığını göstermiştir. Dolayısıyla, emeklilik planlamasında bireysel tercihlerin ve kararların yanı sıra, iş yeri kültürünün yaşlı çalışanlara ne ölçüde hazırlıklı olduğu da önem taşımaktadır.

Çalışma hayatının sona ermesi ile birlikte bireylerin yaşam tarzlarında birçok değişikliğe gitmeleri gerektiğinden, bu değişikliklerin önceden planlanması ve hazırlıkların yapılması önemlidir. Bu hazırlık planlamaları içinde finansal planlama özellikle önemli bir yer tutmaktadır. Emeklilikle birlikte yaşanan gelir azalmasına bağlı olarak harcamaların yeniden düzenlenmesi gerekliliği, emekliliğe karar verme aşamasında önemli finansal planlamaların yapılmasını gerektirmektedir. Bu durum da emeklilik aşamasındaki bireylerin finansal yapabilirliklerini önemli hale getirmektedir (Nam & Loibl, 2021, s.145).

Emekliliğe geçiş sürecinde statü, rol, gelir ve boş zaman pratiklerindeki değişiklikler nedeniyle uyum sorunlarının yaşanması oldukça yaygındır. Özellikle Batı ülkelerinde bu konu üzerine birçok çalışma yapılmıştır (bir derleme için, bkz: Barbosa, Monteiro & Murta, 2016). Bu çalışmalarda vurgulanan en önemli husus, emekliliğe uyumun zaman almasına ilişkindir. Emekliliğe uyum, bireyin fiziksel ve ruh sağlığı, maddi durumu, kişilik özellikleri ve boş zaman etkinlikleri ile şekillenmektedir (Barbosa vd., 2016, s.262). Emekliliğe geçiş, çalışma hayatının sona ermesi ve boş zamanın artmasıyla birlikte, birçok emeklinin torun bakımına daha fazla dahil olabilmesi gibi farklı ailevi ilişkilerini kolaylaştırmaktadır (Tanskanen, Danielsbacka, Hämäläinen & Solé-Auró, 2021, s.5). Ayrıca, emeklilik kararını özgürce alan bireylerin emeklilik geçiş sürecinde iyi oluşlarının olumlu bir seyir izlediği gözlemlenmiştir (Sohier, Van Ootegem & Verhofstadt, 2021, s.279).

2. Türkiye’de Emeklilik

Mercer CFA Enstitüsü’nün Küresel Emeklilik Endeksi’ne (2023) göre, dünyadaki en iyi emeklilik sistemleri İzlanda, Hollanda ve Danimarka’ya aittir. Bu endekste Türkiye, 47 ülke arasında 44. sırada yer almıştır. Yeterlilik (*adequacy*), sürdürülebilirlik ve bütünlük (*integrity*) kriterleri üzerinden yapılan değerlendirmeye göre, Türkiye’nin düşük skoru

sürdürülebilirlik kriterindedir. Enstitü'nün Türkiye'ye emeklilik sistemini daha iyi hale getirmek için önerileri arasında şunlar yer almaktadır:

“En yoksul yaşlı bireylere sağlanan asgari kamu emekli maaşının artırılması; çalışanların mesleki emeklilik programlarındaki kapsamının genişletilmesi, böylece katkı paylarının ve varlıkların düzeyinin artırılması; emeklilik yardımlarının bir kısmının bir gelir akışı olarak alınması zorunluluğunun getirilmesi; emeklilikten önce bireysel emeklilik fonlarına erişimin kısıtlanması; otomatik katılım planlarına işveren katkısının zorunlu hale getirilmesi” (s.64).

1990'lardan bu yana mali açık veren sosyal güvenlik sisteminde köklü reformlar gerçekleştirmek amacıyla, öncelikle 2006 yılında BAĞ-KUR, Emekli Sandığı ve SSK olarak bilinen üçlü yapı, SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) adıyla tek çatı altında birleştirilmiştir. 2012 yılında “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Hakkında Kanun” çıkarılmış, bu kapsamda bireysel emekliliğe gönüllü katılım konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Ancak 2017 yılı itibarıyla yürürlüğe giren düzenlemeyle bireysel emeklilik sistemine gönüllü katılımdan otomatik katılıma geçilmiştir. Kayhan (2022), gelişmekte olan bir ekonomiye sahip Türkiye’de hane halkı birikimlerini artırmak ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak adına bu düzenlemeyi önemli bir adım olarak değerlendirmiştir. Nitekim, bireyleri tasarrufa teşvik etmek ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanını sürdürebilir hale getirmek amacıyla Danimarka, İzlanda ve Hollanda gibi ülkelerde de bireysel emeklilik sistemleri yarı-zorunlu katılım yapısına sahiptir. Bununla birlikte, Türkiye’de BES (Bireysel Emeklilik Sistemi) uygulamasının diğer ülkelere kıyasla potansiyelinin çok gerisinde kaldığı ve bu durumu düzeltmek için uzun vadeli stratejilere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir (Meral & Arıcan, 2020, s.211).

OECD ülkelerinde emeklilik yaşı 62 ile 67 arasında değişmektedir ve en düşük emeklilik yaşı Türkiye’dedir (OECD, 2023). Emeklilik yaşının en yüksek olduğu İskandinav ülkelerinde yaşlı bağımlılığı oranları da yüksektir. Türkiye’de de hızla artan yaşlı nüfusuna bağlı olarak emeklilik yaşında kademeli olarak artışa gidilmiştir. Nitekim 12. Kalkınma Planındaki hedeflerden de net bir şekilde anlaşılabacağı üzere, emeklilik yaşının artırılmasına yönelik yeni düzenlemeler gelecekte de devam edecektir. Bununla birlikte, Türkiye, İsrail, Kolombiya, Kosta Rika, Macaristan ve Polonya gibi ülkelerdeki uygulamalara benzer şekilde, emeklilik yaşında cinsiyet bazlı farklılık uygulamaktadır. Ancak kadın ve erkekler için emeklilik yaşındaki farklılıkları ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar diğer ülkelerde yaygın olduğu gibi, Türkiye’de de yakın bir gelecekte kadınlar ve erkekler için emeklilik yaşının 65’te eşitlenmesi hedeflenmektedir.

Yakın zamanda “Erken Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)” düzenlemesiyle tekrar gündeme gelen erken emeklilik teşviki, daha önce 1992 yılında da uygulamaya konulmuştur. 1992’de genç işsizliğinin azaltılması amacıyla gerçekleştirilen bu düzenlemenin sonuçlarını inceleyen Asik (2024, s.15), bu teşvikin, orta yaş erkek çalışanların oranında ciddi bir düşüş yarattığını belirtmiştir. Çalışmanın bulguları, bu dönemde en erken 44 yaşında emekli olabilen erkeklerin oranının yüksek olmasının enformel sektöre geçiş ihtimalini artırdığını göstermiştir. Bu bulgular, yakın gelecekte EYT düzenlemesinden faydalananların emeklilik sonrası çalışmaya devam etme pratikleri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiğine işaret etmektedir.

Türkiye’de emeklilik dönemine bakış açısını inceleyen çalışmalar birbirinden farklı bulgular sunmuştur (Çetin, 2019; Durmaz & Canatan, 2024; Özdemir Ocaklı, 2017; Şahin

& Selvitopu, 2012). Bazı çalışmalar, emekliliğe olumsuz bir bakış açısının var olduğunu ortaya koymuştur. Bu olumsuz bakış açısının temel sebepleri arasında, hayatı anlamsız bulma korkusu, zamanı nasıl geçireceklerine dair endişeler, statü kaybı ve maddi kaygılar yer almaktadır (Özdemir Ocaklı, 2017, s.43). Emeklilik dönemine dair yalnızca olumsuz bir bakış açısı olmadığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Çetin, 2019; Durmaz & Canatan, 2024; Şahin & Selvitopu, 2012). Bu çalışmalarda, emeklilik dönemindeki finansal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik düzenlemelerin, emekliliğe bakış açısını iyileştirmek için önemli bir adım olarak görüldüğü belirtilmelidir.

Emekliliğe geçişi etkileyen faktörleri Türkiye’de inceleyen çalışmalar oldukça azdır. Erdem Karahanoğlu (2020) çalışmasında, emekli olma olasılığı ve kararının toplumsal cinsiyet temelli farklılıklar içerdiğini bulmuştur. Bu çalışmada, kadınların emeklilik hakkı kazanamadan işgücü piyasasının dışına çıkma olasılıklarının erkeklerinkinden daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca daha sağlıklı, daha eğitilmiş ve geliri yüksek erkeklerin daha uzun süre çalışmaya devam ettikleri belirlenmiştir. Kadınların emekliliğe geçiş kararları üzerinde bakıma muhtaç aile bireylerinin varlığının önemli bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (s.110).

Türkiye’de emekliliğin planlaması ile ilgili hazırlıkların çalışanlar arasında pek yaygın olmadığı bilinmektedir (Çetin, 2019; Şahin & Selvitopu, 2012). Bu durumu değiştirmek amacıyla, son zamanlarda belirli meslek gruplarındaki çalışanlara çeşitli kurumlar tarafından emekliliğe hazırlık eğitim programları sunulmaktadır. Bu programların içerikleri çeşitlilik gösterse de genel hatlarıyla; emeklilik döneminde bireylerin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmeleri için sağlıklı beslenme ve egzersiz, aktif bir yaşam tarzının devam ettirilmesi amacıyla boş zaman değerlendirme yöntemleri ve emeklilik dönemindeki finansal değişimlere hazırlık olarak finansal okuryazarlık üzerine eğitimleri içermektedir. Emekliliğe geçiş aşaması ve sonrasında, bu eğitim programlarının nasıl algılandığını araştıran çalışmalar, bu programlara büyük bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir (Çakır, Çınar & Denizli, 2015; Çetin, 2019; İpek 2017; Şahin & Selvitopu, 2012). Özellikle emeklilikle birlikte ortaya çıkan finansal zorluklarla başa çıkma ve boş zamanı değerlendirme amacıyla sunulan hazırlık programlarının, bireylerin yaşam kalitesini artırmak için elzem olduğu anlaşılmaktadır (Çakır vd., 2015, s.231).

Emeklilik sonrası çalışmaya devam etme oranları, OECD ortalamasına kıyasla Türkiye’de düşük olsa da yıllar içinde artış göstermektedir (Çınay, 2023, s.310). Ulusal yazında emeklilik sonrası çalışmaya devam etme kararının ardında karmaşık sebeplerin yattığını dair bulgular mevcuttur (Çakır, Çınar & Denizli, 2014; Çınay, 2023). Çakır ve diğerleri (2014) emeklilik kararı, emeklilik dönemine uyum ve emeklilik sonrası çalışma kararının gelirle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada, emeklilik döneminin dinlenme ve boş zaman etkinlikleri için bir fırsat olarak görüldüğü tespit edilmiş, ancak maddi ihtiyaçlar nedeniyle çalışmaya devam etmek zorunda kalan katılımcıların da olduğu görülmüştür (s.53). Çınay (2023), emeklilik sonrası çalışmaya devam etmenin sebeplerini incelerken, refah sistemi ve emek piyasasındaki değişiklikler gibi yapısal faktörleri de göz önünde bulundurmıştır. Çalışmada, emekli maaşının düşüklüğü ya da kayıt dışı sektörde çalışarak emeklilik hakkı kazanamamak gibi nedenlerle çalışmaya devam etmek zorunluğunun yanı sıra, toplumsal cinsiyet, iş geçmişi ve sosyoekonomik statü farklılıklarına rağmen pek çok kişi için çalışmaya devam etmenin anlamlı olduğu vurgulanmıştır (s.326).

3. Emeklilikte Yapabilirlikler ve Faillik

Bu bölümde, emeklilik ve emeklilik sonrası çalışma konusundaki uluslararası ve ulusal yazındaki tartışmalar üzerinden dünyada ve Türkiye’de var olan emeklilik politika ve uygulamalarının, emekli olmayı planlayan veya halihazırda emekli olan bireylerin yapabilirliklerinin ne ölçüde gözetildiğine dair bir değerlendirme yapılacaktır.

Emeklilik sisteminde örnek gösterilen ülkelerde emeklilerin birçok kamu hizmetinden ücretsiz veya düşük ücretle yararlanması da söz konusudur. Emekli olduktan sonra yüksek bir gelir kaybı yaşamamak ve yaşlı yoksulluğuna maruz kalmamak, emeklilerin refahının en önemli boyutunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu örnek ülkelerde yaşlıların diğer yaş gruplarına kıyasla göreceli gelir yoksulluğu oranları oldukça düşüktür (OECD, 2023). Evrensel kapsama sahip olan bu sistemler, bireyleri tasarrufa teşvik ederken, bir kamu politikası olarak tasarlandıklarından, emeklilerin yapabilirliklerini geliştirmeleri ve korumalarını engelleyebilecek maddi zorlukları azaltmaktadır.

Benzer hizmetlere erişim ve indirim olanakları Türkiye’de de emeklilere ve yaşlılara sunulmakta; ancak, kapsam farklılıkları içermektedir. En önemli farklılık, emeklilik döneminde yaşlılıkla birlikte daha önemli hale gelen sağlık hizmetlerinin kapsayıcılığı, kalitesi ve ulaşılabilirliğine ilişkindir. Genel sağlık sigortası ve sağlık hizmetlerine erişim ile kaliteli hizmet sağlanmasının yanı sıra, uzun süreli bakım ve yaşam sonu bakımı hizmetlerinin varlığı, bu ülkeleri emekliler için daha çekici kılmaktadır. Evrensel sağlık sistemi hakkı olmayan birçok ülkede bireylerin çalıştıkları kurumlar üzerinden sigorta sahibi olabildikleri ve bu sigortaların uzun süreli bakım kapsamadığı göz önünde bulundurulduğunda, emeklilik planlamalarına uzun süreli bakım sigortasının eklenmesi tartışması daha fazla önem kazanmaktadır (De La Pena, Fernández-Ramos & Garayeta, 2021, s.12).

3.1. Emeklilik Yaşına Yönelik Reformlar

Dünyada artan yaşlı nüfus ve değişen iş gücü yapısıyla birlikte emeklilik sistemlerinde gerçekleştirilen en yaygın reform, emeklilik yaşının uzayan yaşam sürelerine göre yükseltilmesidir. Ancak, ülkeler arasında emeklilik yaşının zorunluluğu açısından farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum, zorunlu emeklilik yaşı üzerine yapılan tartışmaları önemli hale getirmektedir. Bu konuda iki ayrı görüş vardır. Zorunlu emeklilik yaşını savunanlar, emeklilik yaşının kanunla belirlenmediği durumlarda normal emeklilik yaşını geçmiş olan birçok yaşlı bireyin çalışmaya devam edeceğini ve bu sebeple de gençler için iş olanaklarını sınırlandıracağını iddia etmektedir. Nitekim, ABD ve Birleşik Krallık’ta yapılan araştırmalar, daha ileri yaşlarda çalışmaya devam edenlerin oranında artış olduğunu göstermektedir (Kojola & Moen, 2016; Tur-Sinai vd., 2022). Ancak Oude Mulders (2019) Hollanda’da kamu çalışanları için zorunlu emeklilik yaşının yürürlükten kaldırılmasının, yaşlı çalışanların daha uzun süre çalışmasına yol açmadığını ortaya koymuştur (s.117). Dolayısıyla bu çalışmanın bulguları, zorunlu emekli yaşını, yaşlıların daha uzun yıllar çalışmasını engelleme maksadıyla savunanlara karşıt bir argüman sunmaktadır.

Zorunlu emeklilik yaşına karşıt görüş bildirenler, emeklilik yaşının yaşa dayalı ayrımcılığı arttırdığını savunmaktadır. Örneğin, Jecker (2023, s.156) yaşa dayalı zorunlu emeklilik uygulamasının, yaşlı bireylerin yapabilirlikleri hakkında olumsuz kalıp yargıları pekiştirdiğini ve işyerlerindeki yaş eksenli çeşitliliği engellediğini öne

sürmüştür. Jecker (2023, s.158-159), yaşa dayalı zorunlu emeklilik yerine çalışma yılına dayalı bir uygulamanın, farklı yaştaki çalışanlar arasındaki iletişimi koruyacağını ve farklı yaşlarda çalışmaya başlamanın cezalandırılmadığı bir sistem olacağını belirtmektedir. Nitekim, yapabilirlik yaklaşımına göre bireylerin potansiyellerine uygun seçimler yapmaları önemlidir. Bu nedenle, işe başlama ve işten ayrılma yaşları konusunda daha fazla özgürlük sağlayan bir ortam yaratılması gerekmektedir. Esnek emeklilik seçeneklerinin sunulduğu birçok OECD ülkesinde bu esneklik ya erken emeklilik olanağı sunulması ya da emeklilik için sabit bir yaş belirlenmesi yerine bir yaş aralığı önerilmesi şeklinde gerçekleşmektedir (OECD, 2017). Bu tür esnek emeklilik olanaklarının bulunduğu ortamlarda, çalışanlara kendi tercihlerini yapma konusunda daha fazla özgürlük tanındığı söylenebilir.

3.2. Emeklilik Sonrası Çalışma

Yaşlılıkta giderek yaygınlaşan pratiklerden biri, bireylerin emekliliğini ileri yaşlara erteleyerek çalışmaya devam etmesidir. Birçok ülkede yaygınlaşmakta olan bu pratik, emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla yaşlı bireylerin daha uzun süre çalışma hayatında kalmalarını teşvik eden uygulamaların temelini oluşturmaktadır. Benzer bir şekilde, birçok OECD ülkesinde bireylerin emeklilik yaşını doldurup emeklilik maaşlarını almaya başladıktan sonra yarı veya tam zamanlı çalışmaya devam etmesi de yaygındır. Hiçbir OECD ülkesi emeklilik sonrası çalışmayı engellemese de bazı ülkelerde, örneğin Danimarka, Avusturalya ve Yunanistan'da emeklilik sonrası gelirlerde kısıtlamalar söz konusudur. Türkiye'de ise emeklilik sonrası çalışma veya gelirden kısıtlamalar bulunmamaktadır (OECD, 2023). Bu durum, emeklilik sonrası çalışmak isteyen bireylerin bu kararı özgürce alabilmeleri adına önemli bir fırsat sunmaktadır.

Emeklilik sonrası çalışmaya devam etme kararının özgürce alınmasını engelleyen önemli faktörlerden biri, maddi ihtiyaçlar sebebiyle çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktır (Çakır vd., 2014; Çınay, 2023). Bu nedenle de emeklilik sistemlerinin yaşlıların refahını merkeze alması ve failliklerini engellemeyecek seviyede bir gelire sahip olmalarını garanti altına almaları gerekir. Ancak, yaşlı bireyleri emeklilik sonrası çalışmaya devam etmeye motive eden diğer faktörler de söz konusudur (İlmakunnas & İlmakunnas, 2018; Johansson vd., 2022; Tur-Sinai vd., 2022; Wikström vd., 2022). Örneğin, Tur-Sinai ve diğerleri (2022), yaşlı bireylerin emeklilik yaşından sonra çalışmaya devam etme kararlarının arkasında ekonomik faktörlerden çok, emekli olma isteğinin ne kadar güçlü olduğunun etkisini ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada, emeklilik öncesi maddi olarak iyi durumda olanların ara vermeden çalışmaya devam etme ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak maddi olarak iyi durumda olsalar da emeklilik dönemini gelir ve statü kaybı olarak olumsuz şekilde değerlendirdikleri için çalışmaya devam etmeyi tercih ettikleri belirtilmiştir (s.1639).

Aynı konuyu yapabilirlik yaklaşımı ile inceleyen Hart ve diğerleri (2020), daha uzun yıllar çalışabilmenin bireylerin zaman ve gelir yapabilirlikleriyle yakından ilişkili olduğunu savunmaktadır (s.961). Ayrıca, bireylerin daha uzun yıllar çalışabilmesinin yalnızca sağlık ve diğer yapabilirliklere değil, Tur-Sinai ve diğerlerinin (2022) bulgularında olduğu gibi, çalışmaya devam etme konusundaki bakış açıları ve istekliliklerine de bağlı olduğunu öne sürenler olmuştur (İlmakunnas & İlmakunnas, 2018, s.30). Yaşlı çalışanların emekliliklerini erteleyebilmeleri ve çalışmaya devam

edebilmelerini sağlayan en önemli faktörlerden birinin de 'örgütsel yapabilirlik' (*organisational capability*) olduğu belirtilmektedir (Wikström vd., 2022, s.229). Bir iş yerindeki örgütsel yapabilirliklerin yaşlı çalışanların daha uzun süre çalışmaya devam edebilmesini destekleme potansiyeli olması olarak açıklanmaktadır. Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği adına emeklilik yaşının yükseltilmesinin çoğunlukla savunulduğu dikkate alındığında (Bazzana, 2020; Yaman, 2020), bu tartışmaların önemi daha da artmaktadır.

3.3. Emekliliğe Geçiş

Emekli olmayı düşünen bireylerin daha iyi emekliliğe geçiş deneyimi yaşamaları için emeklilik planlamasının önemli olduğu uluslararası yazında ortaya konulmuştur (Nam & Loibl, 2021; Principi vd., 2018). Bu planlamanın en önemli boyutu olan finansal planlama için finansal yapabilirliklerin önemini vurgulayan Nam ve Loibl (2021, s. 145), özellikle düşük gelire sahip yaşlı bireyler için finansal hizmetlere erişimin, emekliliğe finansal olarak hazırlanmada büyük bir rol oynadığını belirtmiştir. Bu bağlamda, emeklilik planlamasının yaygınlaşması adına, emekliliğe hazırlık eğitim programlarının da etkili olduğu bilinmektedir (Çakır vd., 2015; İpek, 2017; Şahin & Selvitopu, 2012). ABD'de 1984 yılından beri kamu çalışanlarına, kariyerlerinin herhangi bir aşamasında istedikleri zaman alabilecekleri emekliliğe geçiş programları çevrimiçi olarak sunulmaktadır. Bu tür programların yaşlıların yapabilirlikleri üzerinde olumlu etkileri olabilmesi için yaygınlaşması ve standartlaştırılması önemlidir.

Emeklilik hazırlık programlarının daha çok bireye ulaşabilmesi adına çevrimiçi düzenlenmesinin daha yaygın olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, Türkiye'de olduğu gibi, emeklilik döneminde sunulan hizmetlerin pek çoğunun dijitalleşmesi, emeklilerin dijital yeterliliklerin de yeniden düşünülmesini gerekli kılmıştır. Özellikle COVID-19 pandemisi sırasında evde kalma zorunluluğu dijital teknolojilerin önemini artırmış ve yaşlıların dijital yapabilirliklerini geliştirmek için birçok projenin uygulanmasını sağlamıştır. Dijital yapabilirliklerin, yaşlı bireylerin daha uzun süre kendi evlerinde bağımsız yaşam sürdürebilmeleri için de önemli olduğu savunulmaktadır (Nikou, Agahari, Keijzer-Broers, & de Reuver, 2020).

Çalışma yaşamı sona erdikten sonra yaşlı bireyler, anlamlı ilişkiler kurmak, yeni hedefler belirlemek, bu hedeflere ulaşmak için yeni rotalar çizmek ve böylece kendilerini yeniden tanımlamak üzere eskiye kıyasla daha uzun ve sağlıklı yıllara sahiptir. Ancak, bunları yapma kararlarını özgürce alabilmeleri için onların yapabilirliklerini geliştiren ve sürdürülebilir kılan uygulamalara ihtiyaç vardır. Emekliliğe uyum konusundaki çalışmalar, bu süreçte yaşlı bireylerin yaşam kalitelerini artırmak için desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir (Çakır vd., 2015; İpek, 2017). Dolayısıyla, emekliliğe uyum döneminde yaşlılara finansal, fiziksel ve duygusal destek sunan kurumların varlığı oldukça önemlidir. Örneğin, Birleşik Krallık'taki gönüllü kuruluşlardan biri olan Age UK, emeklilere ihtiyaç duydukları desteği sunmak amacıyla yerelde hizmet vermektedir. Benzer hizmetlerin kamu ve sivil toplum kuruluşları tarafından erişilebilir bir şekilde sağlanması, emeklilik döneminde uyum sorunu yaşayan yaşlı bireylerin yapabilirliklerini artırmak adına önemli bir dönüşüm görevi görmektedir.

Emeklilik döneminde fiziksel olarak hareketli olmaya devam etmek, aktif yaşlanmanın ön koşullarından birisi olarak kabul edilmektedir (Henning vd., 2021; Tekin, Parlar & Ercan, 2020). Ancak yaşlı bireylerin fiziksel açıdan aktif olmaya devam etmelerinde

bireysel faktörlerin yanı sıra, fiziksel aktivitelerin yapılabileceği alanların varlığı ve erişilebilirliği gibi dönüşüm faktörlerinin de önemli olduğu görülmektedir (Tekin vd., 2020, s.57). Özellikle şehir yaşamında, yaşlıların fiziksel aktivitelere katılımı için sunulacak tesis ve ulaşım gibi altyapının yanı sıra, aktiflik yerine yapabilirliklerin merkezde olduğu bir yaşam tarzının benimsenmesi için kurs ve eğitimlerin de yaygın ve erişilebilir olması gereklidir.

Aktif yaşlanma söylemi, birçok ülkenin yaşlılık politikaları ve uygulamalarında oldukça yaygın bir şekilde yer almaktadır. Örneğin emeklilik sonrası aktif yaşlanma pratiği olarak gönüllülük çalışmaları veya aile içi bakım faaliyetleri gösterilmektedir (Tanskanen vd., 2021, s.6). Ancak özellikle aile içi karşılıksız bakım emeğinin genellikle kadınlar tarafından üstlendiği göz önünde bulundurulduğunda, bu 'aktif' pratikte yaşlı kadınların tercihte bulunma özgürlüklerinin sorgulanması önemli olacaktır. Aktif yaşlanma prensiplerinin yaygınlığı ile emekliliği geciktirerek çalışmaya devam etmek arasında yakın bir ilişki vardır. Çünkü de São José ve diğerlerinin (2019) eleştirdiği üzere, aktif yaşlanmanın temelinde iş gücü piyasasına verim sağlamak yatmaktadır. ABD, İtalya ve İngiltere'de yapılan bir çalışmada, katılımcıların emeklilik planlarının aktif yaşlanma yaklaşımıyla örtüştüğünü belirten Principi ve diğerleri (2018, s.77), emeklilik tercihlerini özgürce yapabilmelerinin yeterince teşvik edilmemesi ve aile içi bakım konusunda yeterli desteği bulamamaları gibi zorluklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Aktif yaşlanma politikaları kapsamında, Avusturya ve Almanya'da emeklilik yaşının artırılmasına odaklanan bir çalışmada (Schmidhuber, Fechter, Schröder & Hess, 2021), yaşlı bireylerin iş gücünde daha uzun yıllar kalmasını teşvik eden uygulamaların sonuçlarının Avusturya'da toplumsal cinsiyet, Almanya'da ise eğitim bazında farklılıklarla şekillendiğini göstermiştir (s.188).

Bu noktada, ülkeler arası farklılıkların yanı sıra, emeklilerin kendi aralarında da yapabilirlikleri ve yapabilirliklerini teşvik edici uygulamalardan faydalanma olasılıkları açısından eşitsizliklerin olduğunu söylemek doğru olacaktır. Dolayısıyla, emeklilik ve emeklilik sonrası çalışma üzerine yapılacak her türlü uygulama, düzenleme ve sosyal politika alanında kesişimsel bir bakış açısının önemini ortaya çıkarmaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada, Amartya Sen'in (1985; 1992) yapabilirlik yaklaşımı kullanılarak yaşamın ilerleyen evrelerinde hem çalışma hayatı hem de emeklilik dönemindeki yaşlı bireylerin tercihleri, yapabilirlikleri ve hakları bağlamında incelenmiştir. Emeklilik döneminin ve emeklilik sonrası çalışma hayatının yaşlıların yaşamına katkıları, yalnızca maddi boyutu ile değil; iş kalitesi, sağlık, bakım, sosyal hayata katılım ve aktif yaşlanma açısından da ele alınmıştır.

Tüm bu tartışmalar ışığında, emeklilerin başta maddi olmak üzere çok boyutlu refahını artırmaya yönelik çalışmalar, emeklilik yaşına dair farklı uygulamalar, emeklilik sonrası çalışmaya devam etme kararı ve deneyimleri ile emekliliğe geçiş ve uyum süreçlerinde yaşlıların failliliğine ve yapabilirliklerine verilen önem, konudan konuya ve ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ancak, özellikle uluslararası ve ulusal yazındaki çalışmalar ve tartışmalardan elde edilen çıkarımlarla, Türkiye'deki emekliliğe geçiş, emeklilik dönemi ve emeklilik sonrası çalışmaya yönelik bazı önerilerde bulunmak mümkündür.

Emeklilik, bir yandan uzun yıllar çalışmanın sonucunda elde edilen bir hak ve yeni bir başlangıç, diğer yandan ise çalışma hayatının sona ermesiyle daha az aktif bir yaşam biçimine geçiş olarak düşünülmektedir. Emekliliğe atfedilen anlamlarda olumlu yönde değişiklik yapmak için, emekliliği iş yaşamının bitişi, atıllık, amaçsızlık ve belirsizlik dönemi olarak değerlendirmemek önemlidir. Bunun yerine emeklilik döneminin bireylerin yapabilirliklerini koruma, yeni yapabilirlikler kazanma ve bu yapabilirlikleri işlevselliklere dönüştürebilecekleri bir dönem olarak ele alınması gerekmektedir.

Dünyadaki başarılı emeklilik sistemlerinin arasında, Türkiye'nin nüfus yapısı ve ekonomik gelişmesine uygun olanlarının belirlenmesi, ülkedeki emeklilik sisteminin daha sürdürülebilir ve etkin hale gelmesine katkıda bulunabilir. Türkiye hızla yaşlanan bir nüfusa sahip olduğundan, emeklilik sisteminde daha köklü reformlar yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, yaşlı nüfusa sahip diğer ülkelerin başarılı emeklilik politikaları incelenerek, ülkenin dinamiklerine en uygun olan uygulamaların seçilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu uygulamaların ekonomik kalkınma hedefleriyle uyumlu olmasının yanı sıra, yaşlı vatandaşların yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla onlara ne tür yapabilirlikler kazandırdığına da dikkat edilmelidir. Sürdürülebilir sağlıklı toplum anlayışı çerçevesinde, mevcut emeklilerin potansiyellerini ortaya çıkaracak ve kendi değerlerine uygun bir şekilde yapabilirliklerini işlevselliklere dönüştürebilecekleri uygun ortamlar yaratılmalıdır.

Öncelikle, Bueno'nun (2022) belirttiği gibi, 'yapabilirlik geliştirici' işlere odaklanmak önemlidir, ancak emeklilik dönemi planlamalarının ve sunulacak hizmetlerin de bu çerçevede yapabilirlik geliştirici bir nitelik taşımasına özen gösterilmelidir. Böyle bir emeklilik anlayışında, bireylerin her aşamada failliğine öncelik vermek, "başarılı bir emeklilik" (*successful retirement*) (Johansson vd., 2022, s.74) için gerekli olan kararları alabilmelerini ve bu deneyimleri yaşamalarını sağlamak amacıyla yeterli yapabilirliklere sahip olmaları kritik bir noktadır. Bireylerin hem emeklilik hem de daha uzun çalışmaya yönelik kararlarını özgürce alabilmelerini sağlayacak uygun koşulların oluşturulması hem işverenlerin hem de sosyal politikacıların öncelikleri arasında yer almalıdır.

Ayrıca, bireylerin özgürce emekliliğe geçiş ya da çalışmaya devam etme kararını alabilmeleri için yapabilirliklerinin gözetilmesinin yanı sıra, kararlarını uygulamaya koyma aşamasında da desteklenmeleri gerekmektedir. Bu anlamda, her çalışanın emeklilik dönemini daha iyi planlayabilmesi ve emekliliğe geçiş döneminde uyum sorunları yaşamamaları adına emekliliğe hazırlık programlarının uygulanması yerinde olacaktır. Ancak, bu tür hazırlık ve eğitim programlarının emekliliğe yakın bir aşamada verilmesi yerine- bireyleri emeklilikleri ile ilgili daha fazla strese sokabilme ihtimali açısından-, genç ve orta yaşlı çalışanlarla emeklilik üzerine çalıştayların ve bilgilendirme seminerlerinin düzenlenmesi tercih edilebilir. Böylece, çalışma hayatına atılan her birey, uzun yıllar çalışmalarının ardından emeklilik döneminin geleceğini içselleştirebilir ve bu sayede emekliliğe yönelik olumsuz bakış açısını dönüştürebilirler.

Aynı zamanda, emeklilik sonrası çalışmaya devam etme kararı alanların bu kararı uygulayabilmeleri için iş yerlerinin örgütsel yapısında ve kültüründe değişikliklere gidilmesi de önem arz etmektedir. Bir başka deyişle, bireylerin failliği ve yapabilirliklerinin korunması için 'dönüşüm faktör'lerine odaklanmak gerekmektedir. Bu anlamda Wozniak ve diğerleri (2022, s.509), çalışmaya devam etmek isteyen yaşlı bireylerin iş yerindeki yaşlılığa maruz kalma ve destek mekanizmalarının eksikliği gibi

sebeplerle erken emeklilik kararı almak zorunda kaldıklarını göstermiştir. Bu nedenle, yaşlı çalışanları destekleyecek ve onların yapabilirliklerini artıracak örgütsel değişim ile iş gücündeki yaşlı çalışan oranlarını artırmaya yönelik teşvik edici politikaların geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Ayrıca, emekli olduğu iş yerinin dışında başka bir sektörde yarı zamanlı veya tam zamanlı çalışabilmelerini desteklemek adına Şen'in (2015) önerdiği gibi, ikinci işe hazırlık eğitimlerinden yararlandırılmaları da bir seçenek olabilir.

Emeklilik döneminde çalışma hayatında katıl(a)mayan yaşlıların ihtiyaçlarına yönelik dönüşüm faktörlerine odaklanmak, bireylerin yaşam kalitesini artırmak ve topluma katılımını teşvik etmek için hayati öneme sahiptir. Bu dönüşüm faktörleri, yaşlı bireylerin bağımsız yaşamalarını desteklemek ve topluma aktif bir şekilde katılmalarını sağlamak amacıyla çeşitli alanlarda uygulanmalıdır. Eğitim ve bilgi erişimi, fiziksel ulaşılabilirlik, sağlık destek hizmetleri, sosyal destek ve dayanışma ağları bu alanlardandır. Bu süreçte toplumsal cinsiyet, yaş, engellilik durumu ve kırsal-kentsel farklılıklar göz önünde bulundurularak, kapsayıcı ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Her ne kadar yapabilirlik yaklaşımı sadece ekonomik faktörlere odaklanmasa da emeklilik döneminde daralan maddi olanakların yaşlıların yapabilirliklerini kısıtladığı bilinmektedir. Bu anlamda, hiçbir meslek grubunun ortalama emeklilik maaşının yoksulluk sınırının altına düşmemesi için gerekli çalışmaların yapılması büyük önem taşımaktadır. COVID-19 pandemisi öncesi Türkiye'deki emekli maaşlarının yaşlı ve emekli yoksulluğunu azaltmaya yönelik önemli olumlu etkilerinin olduğu bilinmektedir (Sarica, 2019, s. 477). Ancak pandemi sırasında yaşlı yoksulluğunda önemli bir artış yaşanmıştır (Özdemir Ocaklı vd., 2021). Özellikle ekonomik krizler ve artan enflasyon nedeniyle emekli maaşları erozyona uğramış ve birçok emekli geçim sıkıntısı yaşamaya başlamıştır. Bunun sonucunda, emeklilik maaşlarının yetersiz kalması, yaşlı bireyleri daha fazla yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakmıştır. Bu nedenle, Ocak 2023 yılında emekli maaşlarında artışa gidilmiştir. Bu tür iyileştirmelerin, devletin sosyal politikalarının temel bir parçası olması ve emeklilerin refahını artıracak önlemleri hayata geçirmesi elzemdir. Emeklinin maddi anlamda refahı, hayatın diğer alanlarında değerli bulunduğu işlevselliklere ulaşabilmesi için gerekli yapabilirliklerin geliştirilmesi için de bir ön koşul olarak kabul edilmelidir.

Son olarak, emeklilik dönemine ilişkin tüm politika ve uygulamalarda kesişimsel bakış açısının dikkate alınması önemlidir. Kadın ve erkeklerin çalışma yaşamından itibaren farklılaşan deneyimleri ve ihtiyaçları, emeklilik dönemine de yansımaktadır. Özellikle kadınların emeklilik dönemindeki sosyal ve ekonomik sıkıntıları göz önünde bulundurularak toplumsal cinsiyet temelli politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Elveren, 2013, s.41). Kadınların emekli oranlarının artırılması için, kadınların yaşamları boyunca emekliliğe hak kazanabilecekleri işlerde çalışabilmelerinin önünün açılması, yarı zamanlı ve bakım odaklı işlerin sigortalanması ve emeklilik haklarının garanti altına alınması önemlidir. Ayrıca, emeklilik gelirlerinde toplumsal cinsiyet bazlı eşitsizliklerin giderilmesi için de önemli adımlar atılmalıdır. Erken emeklilik gibi esnek uygulamalar nedeniyle, emekliler yaş açısından da çeşitlilik göstermektedir. Emekliliğe hak kazanmış bireyler arasında kronolojik ve biyolojik yaşlarından kaynaklanan deneyim ve ihtiyaç farklılıkları da mevcuttur. Genç yaşlılar, orta yaşlılar ve yaşlı yaşlıların emeklilik dönemlerinde sağlık başta olmak üzere pek çok yapabilirlikleri farklılık gösterebilmektedir. Bu durum emeklilik deneyimlerinin birbirine benzememesine, dolayısıyla ihtiyaç duydukları hizmet ve desteklerin de çeşitlenmesine yol açabilir.

Malulen emeklilik, birçok ülkenin emeklilik sisteminde güvence altına alınan bir hakktır. Ancak, bireyin çalışmasını zorlaştıran engellilik ya da sağlık sorunları, emeklilik deneyimlerini biçimlendirmektedir. Bununla beraber, emeklilik sonrası engellilik olasılığı da biyolojik yaşlanma ile artmaktadır. Dolayısıyla emekliliğe geçişte idealize edilen aktif ya da sağlıklı yaşlanma söylemlerinin, emekliler arasındaki bu çeşitliliği göz ardı ettiğini belirtmek mümkündür. Engelli bireylerin emeklilik döneminde ihtiyaç duyduğu destek hizmetleri ve erişilebilirlik olanakları, diğer emeklilere kıyasla farklılık göstermekte ve ihtiyaçlarına uygun sunulan hizmetler yaşam kalitelerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu nedenle, emeklilik dönemine hazırlık için engelli bireylere özel programlar geliştirilip uygulanmalıdır. Ayrıca, kırsal ve kentsel yaşam koşulları arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle, emekliliğe yönelik hizmetler kırsal alanlardaki yaşlıların ihtiyaçlarına duyarlı hale getirilmelidir.

Emeklilik, bireylerin yaşamlarında önemli bir geçiş aşamasıdır ve bu süreçte kaybedilen roller, yaşlıların ruhsal, bilişsel ve fiziksel sağlıkları üzerinde derin etkiler yaratabilir. Çalışma hayatının sona ermesi, sosyal kimliğin yeniden şekillenmesine yol açabilmekte ve bu da yaşlılarda çeşitli psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Aktif ve sağlıklı yaşlanma politikaları çerçevesinde emeklilik dönemindeki yaşlılara yönelik uygulamaların düzenlenmesinde yapabilirlik yaklaşımına dikkat edilmelidir. Bu bağlamda, aktifliğin verimlilikle eş anlamlı olmadığına özen gösterilmelidir. Emeklilerin aktif bir yaşam tarzını benimsenmeleri için uygulanacak çeşitli eğitim programlarında, onların failliklerini kullanarak tercihlerine ve yapabilirliklerine uygun bir planlama yapabilmelerine yönelik desteklerin sunulması öncelik olmalıdır. Ayrıca, emeklilerin homojen bir grup olmadığı ve sağlık ve diğer yapabilirlikler açısından çeşitlilik gösterdikleri kabul edilerek, tekdüze bir aktif yaşlanma anlayışının politika ve uygulamaları üzerinde belirleyici olmamasına dikkat edilmelidir.

Türkiye’de emeklilik sisteminin, ülkenin ekonomik gelişimi ve hızla artan yaşlı nüfusun ihtiyaçlarını karşılaması açısından sürdürülebilir bir yapıya kavuşması da önemlidir. Bunun için kısa vadeli iyileştirmelerin ötesinde, uzun vadeli planlamaların yapılması gerekmektedir. Örneğin, çalışma yaşamında gerçekleştirilen iyileştirmelerin çalışanları daha iyi bir emeklilik dönemine hazırlayacağı kabul edilerek, yaşam seyri perspektifiyle sosyal politika ve düzenlemelerin gerçekleştirilmesi daha doğru olacaktır.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.

Kaynakça / References

- Asik, G. A. (2024). Early Retirement Incentives and Transition into Informality. *Labour Economics*, 90, 102561. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102561>
- Barbosa, L. M., Monteiro, B., & Murta, S. G. (2016). Retirement Adjustment Predictors — A Systematic Review. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), 262-280. <https://doi.org/10.1093/workar/waw008>
- Bazzana, D. (2020). Ageing Population and Pension System Sustainability: Reforms and Redistributive Implications. *Economia Politica*, 37(3), 971-992. <https://doi.org/10.1007/s40888-020-00183-8>
- Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2021). Illuminating Existential Meaning: A New Approach in the Study of Retirement. *Qualitative Sociology Review*, 17(1), 196-214. <https://doi.org/10.18778/1733-8077.17.1.12>
- Bueno, N. (2022). From Productive Work to Capability-Enhancing Work: Implications for Labour Law and Policy. *Journal of Human Development and Capabilities*, 23(3), 354-372. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.1951186>
- Çakır, Ö., Çınar, E., & Denizli, U. (2014). Phenomenon of Working after Retirement and its Relation with Quality of Life in Turkey. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 45-54. DOI: 10.15527/ejre.201426247
- Çakır, Ö., Çınar, E., & Denizli, U. (2015). Emeklilik Hazırlık Programlarının, Emeklilerin Yaşam Kalitelerini Geliştirmedeki Rolünün Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 223-232.
- Çetin, S. (2019). 55 Yaş ve Üzeri Bireylerin Emeklilik Algısı ve Emekliliğe Uyum Süreçlerinin İncelenmesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 12(1), 20-31.
- Çınay, M. K. (2023). Türkiye’de Emeklilik Yaşı Sonrası Çalışma: Yaşam Seyri Yaklaşımından Niteliksel bir Analiz. *REFLEKTİF Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 309-329. <https://doi.org/10.47613/reflektif.2023.107>
- De La Peña, J. I., Fernández-Ramos, M. C., & Garayeta, A. (2021). Cost-Free LTC Model Incorporated into Private Pension Schemes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2268. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052268>
- de São José, J., Timonen, V., Amado, C., & Santos, S. (2019). From ‘Active’ to ‘Capable’: A Capability Framework for Policy and Practice on Ageing and Later Life. *Social Policy and the Capability Approach* içinde (s. 41-60). Policy Press.
- Durmaz, S. H., & Canatan, A. (2024). Emekli Subayların Emeklilik ve Yaşlılık Dönemine İlişkin Algıları. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 17(1), 21-32. <https://doi.org/10.46414/yasad.1404231>
- Elveren, A. Y. (2013). A Critical Analysis of the Pension System in Turkey from a Gender Equality Perspective. *Women’s Studies International Forum*, 41, 35-44. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.04.003>
- Erdem Karahanoğlu, G. (2020). Türkiye’de Emekliliğe Geçiş Etkileyen Faktörler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 100-118. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider>

Erdoğan, F. (2022). Bir Kamu Politikası Olarak Sosyal Güvenlik Temelinde Emeklilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 377-396. <https://doi.org/10.33416/baybem.1123416>

Gopinath, M. (2018). Thinking About Later Life: Insights from the Capability Approach. *Ageing International*, 43, 254-264. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>

Hart, A., Bowman, D., & Mallett, S. (2020). Scheduling Longer Working Lives for Older Aged Care Workers: A Time and Income Capability Approach. *Time & Society*, 29(4), 945-965. <https://doi.org/10.1177/0961463X20914099>

Henning, G., Stenling, A., Bielak, A. A., Bjälkebring, P., Gow, A. J., Kivi, M., ... & Lindwall, M. (2021). Towards an Active and Happy Retirement? Changes in Leisure Activity and Depressive Symptoms during the Retirement Transition. *Ageing & Mental Health*, 25(4), 621-631. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1709156>

Hinrichs, K. (2021). Recent Pension Reforms in Europe: More Challenges, New Directions. an Overview. *Social Policy & Administration*, 55(3), 409-422. <https://doi.org/10.1111/spol.12712>

Ilmakunnas, P., & Ilmakunnas, S. (2018). Health and Retirement Age: Comparison of Expectations and Actual Retirement. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(19_suppl), 18-31. <https://doi.org/10.1177/1403494817748295>

İpek, C. (2017). Emeklilik Hayatında Uyum Sorunu ve Emeklilik Eğitimi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 60-72.

Kayhan, F. (2022). Financing Sustainable Development in an Emerging Economy: The Private Pension System in Turkey. *Disruptive Technologies and Eco-Innovation for Sustainable Development* içinde (s. 56-68). IGI Global.

Kojola, E., & Moen, P. (2016). No More Lock-Step Retirement: Boomers' Shifting Meanings of Work and Retirement. *Journal of Aging Studies*, 36, 59-70. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2015.12.003>

Jecker, S. N. (2023). The Dignity of Work: An Ethical Argument against Mandatory Retirement. *Journal of Social Philosophy*, 54(2). <https://doi.org/10.1111/josp.12471>

Johansson, B., Berg, A. I., Bjälkebring, P., Praetorius Björk, M., Brehmer, Y., Buratti, S., ... & Elena Zulka, L. (2022). Capability in Research on Cognition and Well-being in Ageing and Retirement. *A Multidisciplinary Approach to Capability in Age and Ageing* içinde 65-80.

Meijering, L., van Hoven, B., & Yousefzadeh, S. (2019). I Think I'm Better at it Myself: The Capability Approach and Being Independent in Later Life. *Research on Ageing and Social Policy*, 7(1), 229-259. <https://doi.org/10.17583/rasp.2019.3678>

Meral, H., & Arıcan, E. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Otomatik Katılım: Türkiye İçin Bir Uygulama. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(22), 190-212. <https://doi.org/10.14784/marufacd.688280>

Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023. Erişim Tarihi: 09.08.2024 <https://rpc.cfainstitute.org/-/media/documents/article/industry-research/mercercfa-insitute-global-pension-index-2023.pdf>

Nam, Y., & Loibl, C. (2021). Financial Capability and Financial Planning at the Verge of Retirement Age. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(1), 133-150. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09699-4>

Nikou, S., Agahari, W., Keijzer-Broers, W., & de Reuver, M. (2020). Digital Healthcare Technology Adoption by Elderly People: A Capability Approach Model. *Telematics and Informatics*, 53, 101315. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2019.101315>

OECD (2017). Flexible Retirement in OECD Countries. *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators* içinde (s. 41-83). Erişim Tarihi: 11.07.2024 www.oecd-ilibrary.org/flexible-retirement-in-oecd-countries_5jfdvftg7zx.pdf

OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. Erişim Tarihi: 12.07.2024 https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en.html

Oude Mulders, J. (2019). Attitudes About Working Beyond Normal Retirement Age: The Role of Mandatory Retirement. *Journal of Aging & Social Policy*, 31(2), 106–122. <https://doi.org/10.1080/08959420.2018.1563473>

Özdemir Ocaklı, B. (2017). Türkiye’de Emekliliğe Yönelik Tutumların Değerlendirilmesi. *İş Yazıları Dergisi*, 7, 43-56.

Özdemir Ocaklı, B., Yalçın, B., Arslan Özdemir, E. & Özmete, E. (2021). COVID-19 Pandemisinin 65 Yaş Üstü Bireylerin Ekonomik Durumuna Etkisi. *Bireyden Devlete Küresel Salgın* içinde (s. 153-177). Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Principi, A., Santini, S., Soggi, M., Smeaton, D., Cahill, K. E., Vegeris, S., & Barnes, H. (2018). Retirement Plans and Active Ageing: Perspectives in Three Countries. *Ageing & Society*, 38(1), 56-82. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000866>

Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: A Theoretical Survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93-117. <https://doi.org/10.1080/146498805200034266>

Şahin, H., & Selvitopu, A. (2012). Öğretmenlerin Emeklilik Dönemine ve Emekliliğe Hazırlık Eğitimine İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*, 11(4), 1053-1065.

Sarıca, A. O. (2019). Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı Yoksulluğu ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 477-498. <https://doi.org/10.32331/sgd.658919>

Schmidhuber, L., Fechter, C., Schröder, H., & Hess, M. (2021). Active Ageing Policies and Delaying Retirement: Comparing Work-Retirement Transitions in Austria and Germany. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 37(2), 176-193. <https://doi.org/10.1017/ics.2021.1>

Sen, A. (1985). *Commodities and Capabilities*. Oxford: Elsevier Science Publishers.

Sen, A. (1990). Justice: Means versus Freedoms. *Philosophy & Public Affairs*, 111-121.

Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Boston: Harvard University Press.

Sen, A. (2004). Capabilities, Lists, and Public Reason: Continuing the Conversation. *Feminist Economics*, 10(3), 77-80. <https://doi.org/10.1080/1354570042000315163>

Sohier, L., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2021). Well-Being during the Transition from Work to Retirement. *Journal of Happiness Studies*, 22, 263-286. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00228-6>

Solem, P. E., Syse, A., Furunes, T., Mykletun, R. J., De Lange, A., Schaufeli, W., & Ilmarinen, J. (2016). To Leave or Not to Leave: Retirement Intentions and Retirement Behaviour. *Ageing & Society*, 36(2), 259-281. <https://doi.org/10.1017/S0144686X14001135>

Stephens, T. C. (2023). The Quality of Work (Qow): Towards a Capability Theory. *Journal of Human Development and Capabilities*, 24(3), 309-335. <https://doi.org/10.1080/19452829.2023.2240738>

Stephens, C., Breheny, M., & Mansvelt, J. (2015). Healthy Ageing from the Perspective of Older People: A Capability Approach to Resilience. *Psychology & Health*, 30(6), 715-731. <https://doi.org/10.1080/08870446.2014.904862>

Şen, Y. F. (2015). Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci İşe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri. *EKEV Akademi Dergisi*, (64), 313-334.

Tanskanen, A. O., Danielsbacka, M., Hämäläinen, H., & Solé-Auró, A. (2021). Does Transition to Retirement Promote Grandchild Care? Evidence from Europe. *Frontiers in Psychology*, 12, 738117. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.738117>

Tekin, N., Parlar, F. M., & Ercan, Ö. (2020). Emekli Bireylerin bir Serbest Zaman Etkinliği Olarak Fiziksel Aktivitelere Dair Görüşleri: Türkiye'nin En Yaşlı ve Mutlu İli Sinop Örneği. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 50-58. <https://doi.org/10.22466/acusbd.719626>

Tur-Sinai, A., Shahrabani, S., Lowenstein, A., Katz, R., Halperin, D., & Fogel-Grinvald, H. (2022). What Drives Older Adults to Continue Working After Official Retirement Age?. *Ageing & Society*, 1-27. <https://doi.org/10.1017/S0144686X22000915>

Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... & Van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable Employability—Definition, Conceptualization, and Implications a Perspective Based on the Capability Approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 71-79.

Wikström, E., Allard, K., Arman, R., Liff, R., Seldén, D., & Kadefors, R. (2022). Organisational Capability for Delayed Retirement. *A Multidisciplinary Approach to Capability in Age and Ageing* içinde (s. 221-232). Springer

Woźniak, B., Brzyska, M., Piłat, A., & Tobiasz-Adamczyk, B. (2022). Factors Affecting Work Ability and Influencing Early Retirement Decisions of Older Employees: An Attempt to Integrate the Existing Approaches. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 35(5), 509. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01354>

Yaman, Y. (2020). Emeklilik Sisteminde Yapısal Dönüşümün Zorunluluğu: Kademeli Yaş Artışı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(25), 470-491. <https://doi.org/10.31199/hakisderg.768434>