

Demografik değişime yön vermek: Yaşlanan iş gücünün Türkiye'nin politika belgelerindeki yansımaları

Yelda Bektaş^{1*}

¹ Arş. Gör. Dr. | Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ- Türkiye

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author:

Yelda Bektaş
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tekirdağ, Türkiye

E-posta/ E- mail: ybektas@nku.edu.tr

Alındı/Received: 27 Aralık / December 2024

Kabul/Accepted: 28 Şubat / February 2025

Erken Görünüm/Early View: 23 Mayıs/ May 2025

Yayımlandı/Published: 30 Haziran / June 2025

Öz

Türkiye hızlı bir demografik geçiş süreci içerisinde. Bu süreçle birlikte ortaya çıkan yaşlanan iş gücü olgusu, iş gücü piyasası, sosyal güvenlik sistemleri ve ekonomik sürdürülebilirlik üzerinde yarattığı risklerle ekonomik ve sosyal politikaların merkezine oturmuştur. Bu makale, yaşlanan iş gücü sorunlarının Türkiye Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Belgesi (2021-2026), Yaşlanma Vizyon Belgesi (2023), Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı (2023-2025) ve On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) olmak üzere dört temel politika belgesine yansımaları değerlendirilmektedir. Çalışmada, bu belgelerde önerilen tedbirler incelenerek belgelerin iş gücü entegrasyonu, emeklilik reformları, emeklilik politikaları ve yaşlı yoksulluğunu ele alma konusundaki güçlü ve zayıf yönleri araştırılmaktadır. Belge analizi yönteminin uygulandığı çalışma, politikaların demografik geçişin getirdiği riskleri kabul etmesine ve aktif yaşlanma, yaşam boyu öğrenme ve yaş ayrımcılığıyla mücadele gibi politika alanlarını vurgulamasına rağmen, uygulama stratejileri, işveren teşvikleri ve ekonomik güvenlik mekanizmalarında detaylı ve kapsamlı önerilerden yoksun olduğunu göstermektedir. Makalede, işyeri uyumluluğunun artırılması, işletmeler için mali teşvikler getirilmesi ve sürdürülebilirlik ve yeterliliğin sağlanması için emeklilik sistemlerinde reform yapılması gibi hedefe yönelik tavsiyeler sunulmaktadır. Ayrıca, kapsayıcılığı teşvik etmek için etkin izleme çerçevelerine ve kamuoyu farkındalık kampanyalarına duyulan ihtiyaç vurgulanmaktadır. Politika yapımcıların bu eksiklikleri gidererek demografik geçiş sürecini daha iyi yönetmesi ve yaşlanan iş gücünün potansiyelini ekonomik ve sosyal kalkınma için bir varlık olarak ortaya çıkarabilmesi mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Demografik geçiş, yaşlanan iş gücü, politika belgesi

Giriş

Demografik geçiş, yüksek doğum ve ölüm oranlarından, daha düşük seviyelere geçişle ortaya çıkan bir olgudur. Bu dönüşüm, nüfus yapıları üzerinde önemli etkiler yaratmakta, özellikle yaşlanan nüfuslar biçiminde kendini göstermektedir. Ülkeler, doğurganlık oranları düşerken ve yaşam beklentisi artarken yaşlanan iş gücünün getirdiği çeşitli sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu eğilim, sağlık hizmetleri ve yaşam standartlarındaki ilerlemeleri yansıtsa da iş gücü piyasaları, sosyal güvenlik sistemleri ve ekonomik büyüme açısından kritik sorunları da beraberinde getirmektedir.

Navigating demographic change: Reflections of the ageing labour force in Turkey's policy documents

Abstract

Turkey is undergoing a rapid demographic transition. The ageing labour force phenomenon that emerged with this process has been at the centre of economic and social policies with the risks it poses to the labour market, social security systems and economic sustainability. This article evaluates the reflection of ageing labour force problems on four main policy documents: Turkey's Healthy Ageing Action Plan and Implementation Document (2021-2026), Aging Vision Document (2023), National Action Plan on Elderly Rights (2023-2025) and Twelfth Development Plan (2024-2028). The study examines the measures proposed in these documents and explores their strengths and weaknesses in addressing workforce integration, pension reforms, pension policies and elderly poverty. Applying the method of document analysis, the study shows that although the policies recognise the risks of the demographic transition and emphasise policy areas such as active ageing, lifelong learning and combating age discrimination, they lack detailed and comprehensive proposals on implementation strategies, employer incentives and economic security mechanisms. The paper presents targeted recommendations such as increasing workplace compliance, introducing fiscal incentives for enterprises and reforming pension systems to ensure sustainability and adequacy. It also emphasises the need for effective monitoring frameworks and public awareness campaigns to promote inclusion. By addressing these gaps, policymakers can better manage the demographic transition and unlock the potential of the ageing labour force as an asset for economic and social development.

Key Words: Demographic transition, ageing workforce, policy document

Küresel düzeyde, birçok ülke yaşlanan iş gücünün etkilerini ele almak için politikalarını uyarlamış ya da uyarlamaya çalışmaktadır. Japonya, Almanya ve İskandinav ülkeleri gibi gelişmiş ülkeler, iş gücüne katılımı sürdürmek amacıyla emeklilik yaşını uzatma, esnek çalışma düzenlemeleri ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik eden stratejiler geliştirmiştir (Hofäcker vd., 2016; Jones ve Seitani, 2019). Ancak, bu ülkeler demografik geçişi yavaş bir süreçte yaşarken, Güney Kore, Çin ve Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomiler bu dönüşümü daha sıkışık bir zaman diliminde yaşamaktadır (Birleşmiş Milletler [UN], 2020). Küresel gelişmelere koşut biçimde Türkiye'de de demografik değişim giderek daha belirgin hale gelmektedir.

Atf için/ Cite as:

Bektaş, Y., (2025). Demografik değişime yön vermek: Yaşlanan iş gücünün Türkiye'nin politika belgelerindeki yansımaları, *Antropoloji* (50), 26-40.

<https://doi.org/10.33613/antropolojidergisi.1608333>

Son birkaç on yılda, ülkenin doğurganlık oranı yüksek bir hızla gerilemiş ve nüfusun devamlılığını sağlayan ikame oranının altına düşmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2024). Aynı zamanda, sağlık hizmetleri ve yaşam koşullarındaki iyileşmeler yaşam beklentisinin uzamasına ve böylece düşen doğum oranları ile uzayan yaşam sürelerinin toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun payını hızlı biçimde arttırdığı demografik geçiş sürecine girilmiştir. Bu dönüşüm, iş gücü arzındaki daralma, artan bağımlılık oranları ve sosyal güvenlik ile sağlık sistemlerine yönelik baskılar gibi önemli sonuçlara yol açmaktadır (İnce Yenilmez, 2015; Maestas vd., 2023). Ancak aynı zamanda, yaşlı çalışanların deneyim ve bilgi birikiminden yararlanma, nesiller arası iş birliğini teşvik etme ve kapsayıcı politikalar yoluyla ekonomik verimliliği artırma fırsatları da sunmaktadır (Froidevaux vd., 2020).

Buraya kadar bahsettiğimiz hızlı demografik geçiş, olası aksaklıkları azaltmak için hızlı ve uyumlu politikaların üretilmesini gerektirmektedir. Bu ise stratejik ve kapsamlı bir politika planlaması ile gerçekleştirilebilir. Sorunun aciliyetine rağmen, Türkiye'nin politika çerçevelerinde yaşlanan iş gücünün ele alınışı yeterince incelenmemiştir. Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı (2021–2026), Yaşlanma Vizyon Belgesi (2023), Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı (2023-2025), On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028) gibi politika belgeleri, Türkiye'nin yaşlanma olgusuna yönelik stratejik yaklaşımlarına dair bir temel sunmaktadır. Bu belgeler, aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi, sosyal katılımın artırılması ve yaşam boyu öğrenmenin desteklenmesi gibi hedefleri vurgulamaktadır. Ancak, bu hedeflerin iş gücüyle ilgili zorlukları ne ölçüde ele aldığı ve sunduğu stratejilerin uygulanmasında ne kadar etkili olduğu soruları yanıtlanmayı beklemektedir.

Bu makale, Türkiye'nin politika belgelerinde yaşlanan iş gücünün nasıl ele alındığını ve bu sorun alanına ilişkin ne gibi yanıtlar sunulduğunu incelemeyi amaçlamaktadır. İş gücü katılımı, beceri geliştirme programları, emeklilik reformları ve nesiller arası eşitlik, yaşlı yoksulluğu gibi ana temaları analiz ederek, mevcut stratejilerin yaşlanan nüfusun demografik ve ekonomik risklerini ele almak için yeterli olup olmadığını değerlendirmektedir. Böylece analiz, yaşlanan iş gücü olgusunun politika belgelerinde ele alınışına ilişkin tartışmalara katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Yöntem

Bu çalışmada, metin materyallerinin sistematik olarak incelenerek politika içeriği ve süreçleri hakkında

çıkarımlar elde etmek amacıyla kullanılan nitel bir araştırma yöntemi olan belge analizi yöntemi kullanılmıştır. Belge analizi, bir konu veya program hakkında bilgi toplamak ve çıkarım sağlamak için önceden var olan metinleri incelemeyi içeren bir nitel araştırma yöntemidir (Kutsyuruba, 2023, s.140; Morgan, 2022, s.65). Belge analizi, özellikle sosyal politikalar ve iş gücü meselelerine yönelik araştırmalar için uygundur, çünkü politika belgelerinin sorunları nasıl çerçevelendiğini, çözümler önerdiğini ve kaynakları nasıl tahsis ettiğini değerlendirmeye olanak tanır (Bowen, 2009). Bu yöntem, diğer yöntemlere kıyasla maliyet etkinliği, tarihsel bilgilere erişim ve etik kaygıların azalması gibi birçok avantaj sunmaktadır (Morgan, 2022. s.66).

Çalışmanın birincil verileri, Türkiye'de yaşlanma ve yaşlanan iş gücü politikalarını ele alan dört önemli politika belgesinden oluşmaktadır: Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı (2021–2026), Yaşlanma Vizyon Belgesi (2023), Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı (2023-2025) ve On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028).

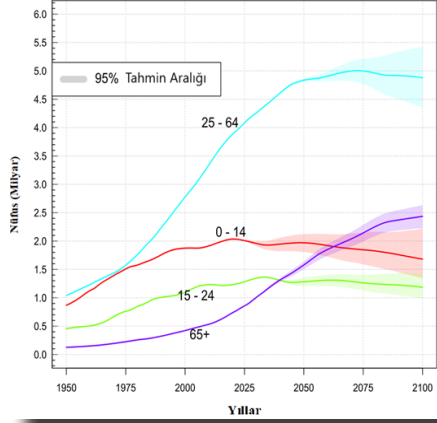
Bu belgeler, doğrudan ve dolaylı olmak üzere iş gücüyle ilgili yaşlanma kaynaklı zorluklara yönelik Türkiye'nin temel politikalarını temsil ettiği için seçilmiştir. Analiz kapsamı, yaşlanan iş gücüne ilişkin uygulama stratejileri ve küresel iyi uygulamalarla uyum gibi unsurları kapsamaktadır. Bu bağlamda analiz iş gücü piyasası katılımı, beceri kazandırma ve yaşam boyu öğrenme, emeklilik politikaları, nesiller arası eşitlik ve yaşlı yoksulluğu gibi tematik alanlara odaklanmaktadır.

Belge analizi yöntemi önemli bir politika çerçevesi anlayışı sağlasa da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi, analiz yazılı politikalara odaklandığı için uygulamadaki resmi ya da yazılı olmayan politikaları gözden kaçırma riskidir. Bunun yanı sıra bağlamsal ve zamansal sınırlılıklar söz konusu olabilir. Politikalar, yayınlandıkları zaman dilimi içinde ve yalnızca seçili politika belgeleri bağlamında analiz edildiği için gelişen politika dinamiklerini gözden kaçırabilir. Söz konusu sınırlılıklara rağmen bu yöntemsel yaklaşım, Türkiye'nin yaşlanan iş gücüne yönelik strateji ve politikalarını sistematik bir şekilde değerlendirme olanağı sunmaktadır. Çalışmada temel tematik alanlara odaklanılarak, politika etkinliği ve iyileştirilmesi gereken alanlar hakkında çıkarımlar sağlamak amaçlanmaktadır.

Yaşlanan iş gücünün küresel görünümü, ekonomik ve sosyal sonuçları

Demografik yaşlanma, 21. yüzyılın en önemli sosyo-

ekonomik zorluklarından biridir. Demografik geçiş olarak da nitelenen, küresel düzeyde doğurganlık oranlarının düşmesi ve yaşam beklentisinin artması, nüfus yapılarında değişikliklere yol açmış ve toplam nüfus içerisinde yaşlı bireylerin oranı giderek artmıştır (UN, 2020; Luo vd., 2021). Doğum oranları düştükçe ve yaşam beklentileri yükseldikçe, birçok ülke önemli bir demografik değişim yaşamaktadır. 2050 yılına kadar 60 yaş ve üzeri küresel nüfusun 2 milyarı aşacağı ve toplam nüfusun %20'sinden fazlasını oluşturacağı tahmin edilmektedir (UN,



Şekil 1. Geniş Yaş Gruplarına Göre Dünya Nüfusu (UN Population Division Data, Department of Economic and Social Affairs, 2023).

2024; TÜİK, 2024).

Şekil 1 uzun vadeli demografik eğilimleri yansıtarak küresel nüfus yapısında zaman içinde yaşanan önemli bir dönüşümü vurgulamaktadır. Şekle göre 0-14 yaş arası çocukların oranı kademeli olarak azalmaktadır ve bu da küresel olarak doğurganlık oranlarında bir düşüşe işaret etmektedir. Bu eğilimin, genç nüfusun azaldığına işaret eden 15-24 yaş grubundaki istikrarlı azalma ile tamamlandığı görülmektedir. Söz konusu değişimler, yaşlanan nüfuslara ve daha küçük genç kohortlara doğru küresel bir hareket olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, çalışma çağındaki nüfus (25-64) on yıllar boyunca önemli ölçüde artmıştır; ancak yüzyılın sonuna doğru potansiyel bir düşüşe işaret eden projeksiyonlarla birlikte bir platoya yaklaşıyor gibi görünmektedir. Bu eğilimin, ekonomik üretkenlik, bağımlılık oranları ve sosyal politika planlamaları üzerinde derin etkiler yarattığını ve yaratmaya devam edeceğini vurgulamak gerekir. 65 yaş ve üzeri nüfustaki artış en çarpıcı olanıdır ve normal senaryoya göre yüzyılın ortalarında genç yaş gruplarını geçmesi beklenmektedir. Bu durum, artan yaşam beklentisini ve azalan doğum oranlarının kümülatif etkilerini açık biçimde yansıtmaktadır. Kısaca grafik, genç nüfus yapısından, ileri yaş gruplarının toplam nüfus içindeki payının genişlediği bir yapıya geçişle birlikte

net bir demografik dönüşümü göstermektedir.

Bu bağlamda yaşanan bir iş gücünün ekonomik sistemler üzerinde derin ve çok yönlü etkileri olduğunu vurgulamak gerekir. İş gücünün yaşlanması; üretkenlik, iş gücü piyasaları, sosyal güvenlik yapıları ve vergi politikaları gibi çeşitli alanları yeniden şekillendiren bir süreçtir (Aydın, 2024; Maestas vd. 2023). Bir yandan deneyimli yaşlı işçiler genellikle belirli sektörlerde üretkenliği ve istikrarı artırabilecek uzmanlık, kurumsal bilgi ve profesyonel ağlar yaratırken diğer yanda genel ekonomik dinamizmi engelleyebilecek fiziksel yeteneklerin, yeni teknolojilere uyum kabiliyetinin ve inovasyon kapasitesinin azalmasına da neden olabilmektedir (Leedahl vd., 2020; Uhunoma vd., 2021; Vilčiauskaitė vd., 2020). Böylece iş gücüne katılım oranlarını ve iş gücü kompozisyonunu etkilemesi nedeniyle bir başka önemli risk kaynağı olarak yaşlanma, iş gücü piyasalarında aksaklıklarla yol açabilmektedir. Daha az sayıda insanın iş gücüne katılması ve daha fazlasının emekli olması dolayısıyla birçok ülke potansiyel iş gücü kıtlığı ve artan bağımlılık oranlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. İşgücüne daha az genç katılımın olması, bazı sektörlerde özellikle de fiziksel olarak zorlayıcı veya hızlı tempolu alanlarda iş gücü açığı ortaya çıkarabilir. Bu durum, iş gücü açığını kapatmak için otomasyona veya göçmen iş gücüne daha fazla ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır (Abeliansky vd., 2020, s.11; Adhikari vd., 2023).

Yaşlanan iş gücünün ekonomik etkileri iş gücü piyasalarının ötesine geçerek sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerini de etkilemektedir (Cipriani ve Fiorini, 2021; Heer vd., 2020; Sarıca, 2023). Bu durum, özellikle sanayileşmiş ülkeler için önemli ekonomik sonuçlar yaratmaktadır. Aktif çalışanların emeklilere oranının azalmasıyla, kamu ve özel emeklilik planları, potansiyel olarak daha yüksek vergilendirme veya azalan faydalarla sonuçlanacak şekilde artan bir baskıyla karşı karşıyadır. Yaşlı çalışanların ve emeklilerin genellikle daha fazla tıbbi bakıma ihtiyaç duyması, kamu sağlık sistemlerini zorlaması ve işveren destekli sağlık harcamalarını artırması nedeniyle sağlık maliyetlerinin de yükselmesi muhtemeldir. Dolayısıyla küresel yaşlanmanın bir diğer önemli sonucu, sağlık sistemleri üzerinde yarattığı baskıdır. Yaşlı yetişkinlerin diyabet, kardiyovasküler hastalıklar ve nörodejeneratif bozukluklar gibi kronik hastalıklara yakalanma oranlarının daha yüksek olması, sağlık altyapısına ve uzun vadeli bakım hizmetlerine daha fazla yatırım yapılmasını gerektirmektedir (Fichtner, 2018; Jakovljevic vd., 2021; Sahoo vd., 2023). Bu bağlamda ülkelerin,

artan talebi yönetmek için önleyici bakıma öncelik verdikleri, geriatrik hizmetleri birinci basamak sağlık hizmetlerine entegre ettikleri ve tıbbi teknolojideki yenilikleri teşvik ettikleri görülmektedir (Livingston vd., 2024; Tazkarji vd., 2016).

Yaşlanan iş gücüne yönelik politika önlemlerinde küresel eğilimler

Yaşlanan iş gücünün, demografik geçiş yaşayan gelişmiş ülkelerde, iş gücü piyasaları için kritik bir mesele haline geldiğini vurgulamıştık. İş gücünün yaşlanması, iş gücü piyasası dinamiklerini, sosyal güvenlik sistemlerini ve ekonomik üretkenliği yeniden şekillendirmekte ve ülkeleri söz konusu yeni gelişmenin doğurduğu ihtiyaçlara yanıt verecek politikalar geliştirmeye yönlendirmektedir. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nin (AB), yaşlanan iş gücüne yönelik "Aktif Yaşlanma" stratejisi ile yaşam boyu öğrenme, esnek emeklilik düzenlemeleri ve işyeri uyarlamalarına odaklanan girişimlere öncülük ettiği görülmektedir. AB'nin yaşlanan iş gücüne yönelik politika önlemlerine bakıldığında esnek çalışma düzenlemeleri, yaşam boyu öğrenme ve yaşlı dostu işyerleri olmak üzere kabaca üç başlık altında toplanması mümkündür (Baumann ve Madero Cabib, 2021; Feng ve Zheng, 2020; Henkens ve Solinge, 2021). Bu uygulamalardan esnek çalışma düzenlemeleri, yaşlı çalışanların iş gücünden kademeli olarak ayrılmasına olanak tanıyan yarı zamanlı çalışma veya kademeli emeklilik uygulamalarını kapsamaktadır (Kuitto ve Helmdag, 2021). Yaşam boyu öğrenme ise hızla değişen iş gücü piyasalarında rekabetçi kalabilmeleri için yaşlı çalışanlara yönelik eğitim programları ve beceri geliştirme fırsatları sunan bir politika önlemi olarak nitelenebilir (Burns, 2020). Son olarak yaşlı dostu işyerleri uygulaması ise fiziksel zorlanmayı azaltmak için ergonomik tasarımlar ve kapsayıcı işyeri ortamlarını teşvik eden bir politika önlemidir (Eppler-Hattab vd., 2020).

Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (The Organisation for Economic Co-operation and Development) [OECD] ülkelerinin yaşlanan iş gücüne yönelik politika önlemlerinin de Avrupa Birliği'nde [AB] olduğu gibi emeklilik sistemlerinde reform, yaşam boyu öğrenme ve bu bağlamda uygulanan aktif iş gücü piyasası politikaları ile yaş ayrımcılığı karşıtı önlemler ve yaşa bağlı ayrımcılığın istihdam önündeki engellerinin kaldırılmasına yönelik politikalara yoğunlaştığı görülmektedir. Doğrudan yaşlanan iş gücüne yönelik önlemlerinin ise daha çok üretken yaşlanmayı teşvik etmek ve bu doğrultuda yaşlanan iş gücünü yönetmeye dönük bir yaklaşımının benimsenmesi üzerine şekillendiği

anlaşılmaktadır.

İşgücünün yaşlanması yaratacağı riskler karşısında birçok OECD ülkesinin ilk çözüm önerisi, yaşlı yetişkinleri daha uzun süre iş gücünde kalmaya teşvik etmek olmuştur (Martin, 2018). Özellikle uzayan yaşam beklentisi ve sağlıklı yaşlanmanın yaygınlaşmasına bağlı olarak iş gücünde daha uzun süre kalınması emeklilik sistemlerinde reformu zorunlu kılmaktadır. Ülkelerin demografik geçiş süreçleri ve nüfusun yaş yapısındaki değişimlere göre uygulamaların farklılaştığı görülse de öncelikli amacın daha uzun çalışma hayatını mümkün kılmak iş gücünün değişen ihtiyaçları ve devlet bütçesi üzerindeki mali yükleri yönetebilme kabiliyetinin artırılması olduğu anlaşılmaktadır (Bravo vd., 2023; Okan ve Cam, 2022; Scott, 2021). Bu doğrultuda "Avrupa Aktif Yaşlanma ve Kuşaklar Arası Dayanışma Yılı (2012)" gibi programlar da yaşlı çalışanların ekonomik potansiyelini vurgulamakta ve kuşaklar arası iş birliğini teşvik etmektedir. OECD'nin yaşlanan iş gücünü yönetmeye yönelik bu yaklaşımı, yaşlı çalışanlar (55-64) için istihdam oranlarını, politika reformları ve değişen tutumları yansıtacak şekilde son yirmi yılda birçok OECD ülkesinde artırmıştır (Martin, 2018). OECD ülkelerinde ortaya çıkan bu daha uzun çalışma eğilimi, birbiriyle bağlantılı çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu gelişmede emeklilik reformları önemli bir rol oynamış, birçok ülke emeklilik yaşını yükseltmiş, zorunlu emekliliği kaldırmış ve yasal sınırların ötesinde çalışmaya devam edenler için emeklilik ikramiyesi gibi teşvikler getirmiştir (Martin, 2018). Aynı zamanda, yaşlı çalışanlar arasındaki yüksek eğitim seviyeleri, kariyer beklentilerini ve uyum yeteneklerini artırarak daha uzun süre iş gücünde kalmalarını sağlamıştır (Niesel vd., 2022). Kadınların iş gücüne katılımındaki artış da buna katkıda bulunmuştur; çünkü kadınlar arasında artan istihdam genellikle eşleri arasında daha yüksek iş gücüne katılımı ile ilişkilidir (Martin, 2018). Sağlık durumundaki iyileşmelerin de bu eğilimi destekleyerek birçok yaşlı bireyin çalışmaya devam etmesini sağladığı söylenebilir (Iijima vd., 2021). Ancak sosyo-ekonomik gruplar arasında sağlık durumlarındaki eşitsizliklerin, iş gücünde kalmaya istekli yaşlı iş gücü açısından adaletsizlik yaratan bir sonuç olduğunu da belirtmek gerekir.

Yaşlanan iş gücünün yaratacağı riskleri ele almaya yönelik küresel stratejiler ülkelerin kendi önceliklerine göre şekillenmekle birlikte genel olarak yukarıda sınıflandırdığımız temel sorun alanlarında yoğunlaşmaktadır. Bunlar, iş gücü piyasası reformları, işyeri uyarlamaları, yeniden beceri kazandırma programları ve emeklilik politikası

değişikliklerinin bir karışımı olarak görülebilir. Örneğin, Almanya kısmi emeklilik yardımı alırken daha az çalışma saatiyle kısmi emekliliğe izin veren “Flexi-Pension” uygulamasını başlatmıştır. Almanya ayrıca yaşlı çalışanları ekonomik faaliyetlere entegre eden “Gümüş Ekonomi” girişimleri ve yaşlı çalışanları istihdam eden işverenlere yönelik vergi teşvikleri gibi önlemlerle bu alanda oldukça aktif bir politika izlemektedir (Klammer, 2019; Schmidhuber vd., 2021; Schmitz-Schair, 2024). Yaşlı çalışanların, geleneksel imalat ve tarıma kıyasla fiziksel olarak daha az zorlayıcı olan hizmet odaklı ve bilgi temelli sektörlerde giderek daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. Bu doğrultuda yarı zamanlı ve esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaşması, yaşlı çalışanların istihdam ile sağlık ve bakım sorumluluklarını dengelemelerine de olanak sağlamıştır (Hagemann ve Scherger, 2016).

İskandinav ülkelerinin ise daha çok yaşam boyu öğrenme ve yeniden beceri kazandırma politikalarına odaklandığı ve ani emeklilik yerine kademeli iş gücünden çıkışı teşvik ettikleri görülmektedir (Aidukaite vd., 2022; Jensen, 2021). Örneğin İsveç, yaşlı çalışanların teknolojik değişikliklere uyum sağlamaları için devlet destekli eğitim programları sunmaktadır (Bürgisser, 2023; Nilsson, 2020). Benzer bir uygulama “SkillsFuture” adlı altında Singapur’da bulunmaktadır. “SkillsFuture” programı, tüm vatandaşlar için yeniden beceri kazandırma fırsatlarını finanse etmekte ve 50 yaş üstü çalışanların rekabetçi kalmalarını hedefleyen programlar sunmaktadır (Lim vd., 2024).

Japonya ve Avustralya’da da çalışma ortamının yaşlanan iş gücünün ihtiyaçlarına uygun olarak dönüştürülmesi girişimleri söz konusudur. Bu doğrultuda Japonya’da Gümüş İnsan Kaynakları Merkezleri [Silver Human Resource Centers] emekliler için yarı zamanlı iş fırsatları sunmaktadır (Ogawa vd., 2021). Bu uygulamalarla, yaşlı çalışanların fiziksel olarak daha rahat çalışabilmeleri için ergonomik işyeri uygulamaları ve teknolojilerini teşvik etmektedirler. Avustralya’da da devlet, işverenlere ergonomik araçlar ve yaşa uyarlanmış iş istasyonları gibi kapsayıcı çalışma ortamları yaratmaları için işverenlere yönelik teşvik sistemi uygulamaktadır (Poulos vd., 2020).

Yaşlanan iş gücüne yönelik bir diğer küresel önlem alanı ise yaşa bağlı ayrımcılığın önüne geçilmesini sağlayacak politikalar üretilmesidir. Özellikle işe alım, terfi ve elde tutma süreçlerinde önyargıyı önlemek için yaş ayrımcılığına karşı güçlü yasaların uygulanmasının teşvik edilmesi söz konusudur (Button, 2020; McLaughlin, 2020). Tüm yaş grupları için istihdam fırsatlarında eşitliğin sağlanması teşvik

edilmektedir. Bu doğrultuda önyargılarla mücadele etmek ve yaşa uygun işyerlerini teşvik etmek için mevzuatın güçlendirilmesi ve kamuoyunda farkındalık yaratılması gibi uygulamalar söz konusudur. Örneğin, Fransa’da işverenler için teşvikler ve sosyal güvenlik katkı muafiyetleri yoluyla yaşlı çalışanların işe alınmasını teşvik eden uygulamalar bulunmaktadır (Raub ve Heyman, 2023; Santha ve Tóth-Batizán, 2024).

Yaşlanan iş gücüne yönelik politika çerçevesi içinde bir diğer önemli alan nesiller arası iş birliği konusudur. Bu AB’nin de önem verdiği ve uygulamaları yaygınlaştırmaya çalıştığı bir alandır. Bu bağlamda genç ve yaşlı çalışanların beceri ve bilgi alışverişinde bulunmak üzere iş birliği yaptığı “Kuşaklararası Ekipler” uygulaması teşvik edilmektedir (Tang and Martins, 2021, s.723). Bu uygulama, yaşlı çalışanların uzmanlıklarını genç meslektaşlarına aktardığı, bilginin korunmasını ve işyeri uyumunu teşvik eden mentorluk programlarını kapsamaktadır (Brečko, 2021, s.61).

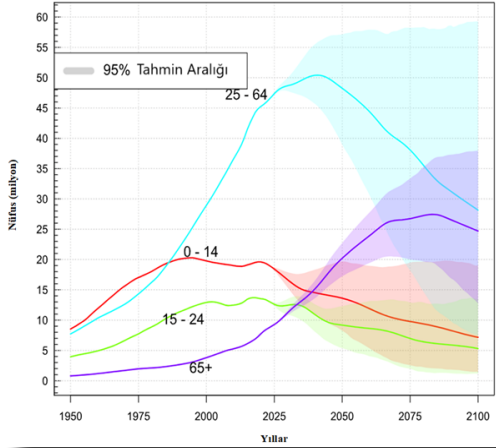
Yaşlı çalışanların sağlık ve esenliğine odaklanan politikalar ise daha çok yaşlanan çalışanlar arasında tükenmişlik, stres ve sağlıkla ilgili devamsızlıkları azaltmaya yönelik işyeri sağlıklı yaşam programlarını içermektedir. Bu politika önlemleri yaşlı dostu işyeri başlığı altında sınıflandırılabilir. Örneğin Finlandiya ve Norveç’te uygulanan “İş Becerisi Programı” kronik rahatsızlıkları olan çalışanların daha uzun süre iş gücünde kalmalarına yardımcı olmaktadır (Wallin vd., 2021).

Özetle yenilikçi politikaların esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma uygulamaları ile yaşlanan çalışanların özel ihtiyaçlarını desteklemeye dönük yeni çalışma biçimlerini teşvik ettiği anlaşılmaktadır. Buna uygun olarak yaşlı dostu istihdam ve işyeri politikaları desteklenmekte, yaşam boyu öğrenme, beceri geliştirme gibi programlarla da yaşlanan nüfusun daha uzun süre iş gücünde kalmasının sağlanması ve iş gücünden kademeli çıkış hedeflenmektedir. Bazı ülkelerde erken emeklilik teşvikleri ve yapısal engeller var olsa da yaşlı işçi istihdamındaki artış eğiliminin devam ettiği anlaşılmaktadır.

Türkiye’de nüfusun genel görünümü ve yaşlanan iş gücü

Türkiye’nin nüfus yapısının da küresel gelişmelere benzer biçimde değiştiği görülmektedir. Son birkaç on yılda Türkiye, genç nüfusun hâkim olduğu bir yapıdan giderek yaşlanan bir demografik yapıya dönüşmektedir. Türkiye, doğum oranlarının düşmesi, yaşam beklentisinin artması ve bunun doğal bir sonucu olarak giderek yaşlanan bir nüfus yapısı ile

karşı karşıya olduğu önemli bir demografik geçiş süreci içerisinde. 1960'larda kadın başına yaklaşık 6 olan doğurganlık oranı bugün yenilenme seviyesi olan 2,1'in altına düşerek 2023 yılı itibariyle 1,51 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2024). Bu durum, aile yapısındaki değişim, kentleşme ve kadınların eğitim ve istihdama katılımıyla ilişkilidir (Eryurt, 2024, s.36). Nüfusun yaşlanması bir diğer önemli sebebi de artan yaşam beklentisidir. Türkiye'de doğumda yaşam beklentisi önemli ölçüde artarak kadınlar için yaklaşık 80, erkekler için 74,7 yıl seviyesine ulaşmış ve yaşlı yetişkinlerin toplam nüfus içindeki oranını artırmıştır (TÜİK, 2024). TÜİK nüfus projeksiyonlarına göre ise yaşlı nüfus oranının 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2024). Şekil 2'de Birleşmiş Milletler'in [BM] nüfus projeksiyonlarına ilişkin 2024 yılı verilerden alınan grafikte de Türkiye



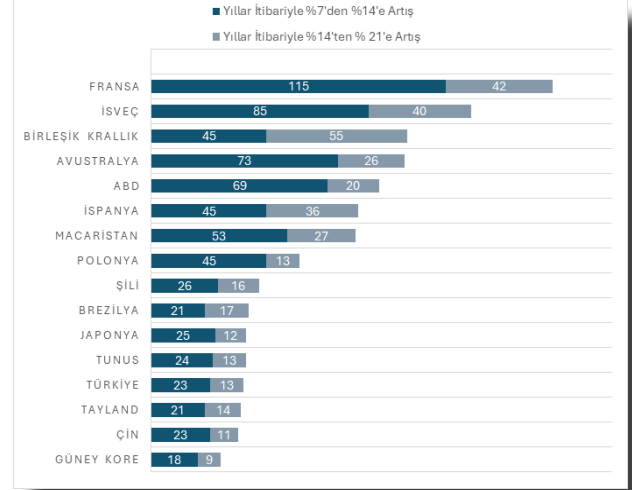
Şekil 2. Geniş Yaş Gruplarına Göre Türkiye Nüfusu (UN Population Division Data, Department of Economic and Social Affairs, 2023).

nüfusunun yaşlandığı açıkça görülmektedir.

Şekil 2'deki grafik Türkiye'nin nüfusunu yaş gruplarına göre (0-14, 15-24, 25-64, ve 65+) 1950'den 2100 yılına kadar göstermektedir. Grafikte dikkat çeken en önemli eğilim, 0-14 yaş grubunun nüfus payının 2000'lerden itibaren azalmasıdır; bu, doğurganlık oranlarının düştüğünü ve genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranının azaldığını göstermektedir. 15-24 yaş grubu da benzer şekilde azalırken, 25-64 yaş grubu 2050'ye kadar yükseliş göstermekte, ardından düşüşe geçmektedir. Bu durum, Türkiye'nin 2050 civarında maksimum iş gücü potansiyeline ulaşmış ve daha sonra yaşlanan bir iş gücü ile karşı karşıya kalacağını işaret etmektedir. Yine grafiğe göre 65 yaş ve üzeri nüfus en hızlı büyüyen gruptur ve 2020'lerden itibaren hızla artmaktadır. Bu durum, nüfusun yaşlanmasını ve Türkiye'nin

demografik yapısındaki değişimi ifade etmektedir.

Bu demografik değişim, diğer orta ve yüksek gelirli ülkelerde görülen eğilimlere paralellik göstermekle birlikte Türkiye'nin kendine özgü sosyoekonomik ve kültürel bağlamında gerçekleşmektedir. Gelişmiş ülkelerin demografik geçiş süreçleri incelendiğinde Türkiye'nin geçiş sürecinin bu ülkelere kıyasla çok daha kısa olduğu görülmektedir. Şekil 3'te bu durum



Şekil 3. Toplam Nüfus İçinde 65 Yaş ve Üzeri Nüfusun İkiye ve Üç Katlanması İçin Geçmesi Gereken Yıl Sayısı (Kowal vd., 2016).

görülmektedir:

Şekilde, ülkelerin toplam nüfusu içinde 65 yaş ve üzerindeki nüfusun oranının %7'den %14'e ve %14'ten %21'e yükselmesi için geçen süre gösterilmektedir ve söz konusu veriler, toplumların yaşlanma hızını ve demografik geçiş süreçlerini karşılaştırmak açısından oldukça önemlidir. Örneğin; Fransa'da %7'den %14'e geçiş için 115 yıl gibi uzun bir süre geçmişken, %14'ten %21'e geçiş 42 yılda tamamlanmıştır. Benzer şekilde İsveç'in geçiş süreleri de uzundur. Bu durum bu ülkelerde demografik geçişin oldukça yavaş gerçekleştiğini ve yaşlanan nüfusa uyum sağlamak için daha fazla zamanları olduğunu gösterir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu Brezilya, Tayland ve Çin gibi gelişmekte olan ülkelere ise hem %7'den %14'e hem de %14'ten %21'e geçiş süreleri oldukça kısadır. Şekle göre Türkiye'de ilk geçiş 23 yıl sürmüş, ikinci geçiş ise 13 yıl sürmesi beklenmektedir. Bu durum Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla çok hızlı bir yaşlanma süreciyle karşı karşıya olduğunu ve buna paralel olarak ekonomik ve sosyal politika değişikliklerine acil ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu bağlamda en önemli endişe kaynaklarından biri daha az sayıda genç iş gücü piyasasına girerken daha büyük bir kesimin emekli olması nedeniyle oluşacak iş gücü açığıdır. Artan bağımlılık oranları emeklilik sistemleri, sağlık hizmetleri ve sosyal refah programları üzerindeki mali yükü önemli ölçüde

artıracaktır. TÜİK normal senaryo için bağımlılık oranı tahminlerine göre Türkiye’de 2024 yılı itibariyle yaşlı bağımlılık oranının 2030 yılında %19,6, 2040 yılında %25,3, 2060 yılında %37,5 ve 2080 yılında %43,6’ya ulaşması beklenmektedir (TÜİK, 2024). Sosyal Güvenlik Kurumu Mart 2024 İstatistiklerine göre ise bir emekliyi finanse eden çalışan sayısını gösteren aktif/pasif oranı 1,63 olarak gerçekleşmiştir. Ancak genellikle sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için her bir emekliye karşılık 4 ila 5 çalışan olması ideal kabul edilmektedir (Díaz vd., 2023). Çünkü bağımlılık oranındaki artış emeklilik sistemleri, sağlık hizmetleri ve sosyal refah programları üzerinde büyük baskı yaratmaktadır. Diğer yandan nüfusun yaşlanması ile Türkiye’de yaşlıların iş gücüne katılım oranlarında da bir artış olduğu görülmektedir. TÜİK 2013 yılı yaşlı istatistikleri bültenine göre iş gücüne katılım oranı %11,5 iken bu oran 2023 yılına gelindiğinde %12,2’ye yükselmiştir (TÜİK, 2013-2024). Bu durum bağımlılık oranındaki artışın yarattığı baskının hafiflemesine katkı sağlayabilir. Ancak eğilim bu yönde olsa da henüz hissedilir bir rahatlama sağlayacak bir artıştan söz etmek mümkün değildir.

Türkiye’de nüfusun genel görünümüne ilişkin bu bilgiler hızlı bir demografik geçiş sürecini ve bunun getirdiği hızlı yaşlanmayı ortaya koymaktadır. Bu gelişmeler Türkiye’de iş gücü piyasasının ve emeklilik sistemlerinin yeniden şekillendirilmesi ihtiyacını doğurmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de yaşlanan iş gücünün yönetilmesine ilişkin politika belgelerine yansıyan çabaları takip etmek ilerleyen yıllarda Türkiye’nin iş gücü piyasaları ve emeklilik sistemlerinin akıbetini öngörebilmek açısından önemlidir. İzleyen bölümde önemli gördüğümüz dört politika belgesinin incelenmesine yer verilecektir.

Türkiye’de politika belgelerinde yaşlanan iş gücüne yönelik önlemler

Türkiye hızlı bir demografik geçiş sürecinden geçerken, yaşlanan iş gücünün etkileri politika yapıcılar için ekonomik ve sosyal politikalar çerçevesinde merkezi konular haline gelmiştir. İşgücü piyasasında yaşlı bireylerin oranının artması beraberinde verimlilik, iş gücüne katılım ve sosyal güvenliğin sürdürülebilirliği ile ilgili birtakım zorluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunları ele almak için, her biri yaşlanma ve bunun bir sonucu olarak yaşlanan iş gücünün entegrasyonunu ve refahını destekleyecek stratejileri ve önlemleri ele alan bir dizi politika belgesi geliştirilmiştir. Bu bölümde, Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Belgesi (2021-2026), Yaşlanma Vizyon Belgesi (2023), Yaşlı

Hakları Ulusal Eylem Planı (2023-2025) ve On İkinci Kalkınma Planı olmak üzere dört temel politika belgesi, yaşlanan iş gücüne yaklaşımları, önerilen tedbirlerin yeterliliği ve aktif yaşlanma ve ekonomik içermenin teşvik edilmesi, emeklilik reformları ve sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği ve yaşlı yoksulluğunun önlenmesi gibi daha kapsamlı hedeflerle uyumları açısından değerlendirilmektedir.

Sağlıklı yaşlanma eylem planı ve uygulama programı (2021-2026)

Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı [SYEPUP], Sağlık Bakanlığı tarafından sürdürülebilir yaşlanma hedefleriyle uyumlu olarak yaşlı yetişkinlerin sosyal ve ekonomik hayata aktif katılımını sağlamayı amaçlayan bir strateji belgesidir. Belgede yer alan temel stratejiler yaşam boyu sağlığın teşvik edilmesi, sosyal içermeye, erişilebilir sağlık hizmeti ve izleme alanlarına odaklanmaktadır (SYEPUP, 2021). Söz konusu stratejilerden ilki olan yaşam boyu sağlığın teşvik edilmesine yönelik girişimler, yaşlı bireylerin bağımlılığını azaltmak ve sağlıklı yaşlanmayı teşvik etmek ve bu amaçlar doğrultusunda fiziksel aktivite, rehabilitasyon ve önleyici ve destekleyici sağlık hizmetlerine işaret etmektedir. Diğer stratejik hedefler ise daha çok izleme ve programın uygulama modeline ilişkindir. Belgede yaşlanan iş gücünün beraberinde getirdiği riskler ve zorluklara ilişkin bir politika önerisi yer almamaktadır. Ancak sağlık ve sosyal içermeye konularına yaptığı vurgu ile dolaylı biçimde bu alana dokunduğu anlaşılmaktadır.

Yaşlanma vizyon belgesi (2023)

Çalışma kapsamında incelenen ikinci belge, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından Nisan 2023’te yayınlanan Yaşlanma Vizyon Belgesi’dir. Yaşlanma Vizyon Belgesi de yaşlanan nüfusun ortaya çıkardığı çok boyutlu risklerin ele alınmasına yönelik stratejik bir yaklaşımın ana hatlarını çizmektedir. Belgenin, aktif yaşlanmayı teşvik etme, sosyal içermeyi destekleme ve yaşlı haklarının korunmasını sağlama taahhüdünü yansıttığını söyleyebiliriz. Belge, yaşlanan iş gücüyle ilgili altı temel politika alanına öncelik vermektedir. Bunlar aktif ve sağlıklı yaşlanma, sosyal yaşama katılım, yaşlı dostu ve erişilebilir ortamlar, yaşlı hakları, afet ve acil durum planlaması ve son olarak uygulama ve izleme (Yaşlanma Vizyon Belgesi, 2023).

Belgede ilk olarak yaşlı bireylerin aktif ve ilgili kalmalarını sağlamak için sağlık hizmetleri, uzun süreli bakım ve toplum temelli desteğin geliştirilmesinin önemi vurgulanmaktadır (Yaşlanma Vizyon Belgesi, 2023). Yaşlı bireylerin fiziksel ve

zihinsel refahının sağlanması, sosyal katılımlarının desteklenmesinde en önemli unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Yaşlı çalışanların becerilerini değişen iş gücü piyasası talepleriyle uyumlu hale getirmek için yaşam boyu öğrenme programlarına ve mesleki gelişim fırsatlarına vurgu yapılmaktadır. Ancak yaşlanan iş gücünün risklerine ilişkin kapsamlı ve doğrudan politika önerilerinin bulunmadığı görülmektedir.

Belge, yaşlı dostu yaşam alanları yaratmak ve bağımsız yaşamı teşvik etmek için altyapı, ulaşım ve dijital sistemlerin uyarlanması çağrısında da bulunmaktadır (Yaşlanma Vizyon Belgesi, 2023). Bu uyarlamalar, yaşlı bireylerin hareketliliğini ve üretkenliğini artırmayı amaçlayan politikalara işaret etmektedir. Belgede ayrıca kuşaklar arası dayanışmanın teşvik edilerek işyerlerinde kuşaklar arasında bilgi aktarımının kolaylaştırılması da hedefler arasında yer almaktadır. Ancak yaşlı dostu işyeri uygulamalarına ilişkin bir önlem bulunmamaktadır.

Belgenin vurgu yaptığı bir diğer sorun alanı yaşlı haklarıdır (Yaşlanma Vizyon Belgesi, 2023). Yaşlı bireyleri yaş ayrımcılığından korumak ve kapsayıcılığı teşvik etmek, işyerlerinde ve genel olarak toplumda eşit muameleyi sağlamanın merkezi olarak vurgulanmaktadır.

Önemli bir düzenleme alanı olarak afet ve acil durumlara ilişkin de belgede belirli hükümler bulunmaktadır (Yaşlanma Vizyon Belgesi, 2023). Söz konusu hükümler, yaşlı bireylerin ihtiyaçlarını afete hazırlık ve müdahale planlarına entegre etmeyi, emniyet ve güvenliklerini ele almayı amaçlamaktadır.

Son olarak kanıta dayalı politika oluşturma ihtiyacını kabul eden belge, girişimlerinin etkinliğini izlemek ve değerlendirmek için yaşa göre ayrıştırılmış veri toplama ve çok paydaşlı iş birliğini savunmaktadır.

Genel olarak bakıldığında belge yaşlı nüfusa ilişkin kapsamlı bir çerçeve çiziyor olsa da yaşlanan iş gücüne ilişkin tedbirlerin zayıf yönler sergilediğini belirtmek gerekir. Örneğin, yaşa bağlı ayrımcılığın azaltılmasına ve yaşlı bireyler için istihdam fırsatları yaratılmasına yapılan vurgu, ekonomik katılımı teşvik etme taahhüdünü gösterse de yaşlı çalışanları işe alan, işte tutan işverenlere yönelik vergi indirimleri, hibeler ya da sübvansiyonlar gibi mali teşviklerin olmaması, belgenin pratikte uygulanabilirliği önünde engeller yaratmaktadır. Benzer biçimde yaşam boyu öğrenme girişimlerinin, işin değişen doğasına ve yaşlı çalışanların ilgili becerilerle donatılmasının önemine dair bir anlayışı yansıtmakta; ancak işyerlerinin bu hedef doğrultusunda uyarlanmasına yönelik belirgin bir öneri bulunmamaktadır. Belgede yaşlı

dostu işyerleri teşvik edilirken, ergonomik ve teknolojik değişikliklerin uygulanmasına yönelik uygulanabilir kılavuz ilkeler sunulmamaktadır. Yine bir başka eksiklik olarak belgede sosyal ve kültürel katılım iyi bir şekilde ele alınmış olsa da yaşlı çalışanların ekonomik potansiyelinin yeterince değerlendirilmediğini belirtmek gerekir. Ayrıca işyerlerinde ve toplumda yaşla ilgili önyargılar ve bunların kırılmasına ilişkin daha kapsamlı ve detaylı tedbirler belgede yeterince yer bulamamıştır. Belge genel anlamda sağlık ve istihdam politikaları yoluyla bağımlılığın azaltılmasını vurgulamakta, ancak emekliliğin sürdürülebilirliğine ilişkin sistemsel zorlukların üstesinden gelinmesi veya emekli ve yaşlı yoksulluk riskinin ele alınması konusunda çok az ayrıntı sunmaktadır.

Yaşlı hakları ulusal eylem planı (2023-2025)

Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı [YHUEP], Yaşlanma Vizyon Belgesi doğrultusunda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanmıştır. Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı da Yaşlanma Vizyon Belgesi'nde benimsenen altı temel politika alanını benimsemiştir. Vizyon Belgesi'ne uygun biçimde, yaşlı bireylerin istihdam edilebilir ve piyasa taleplerine uyumlu kalmalarını sağlamak için dijital okuryazarlık ve mesleki beceri eğitimi de dahil olmak üzere yaşam boyu eğitim fırsatlarının genişletilmesi hedefi burada da vurgulanmaktadır (YHUEP, 2023). Ancak Yaşlanma Vizyon Belgesi'nde olduğu gibi bu belgedeki önlemler arasında da yaşlı dostu işyerlerinin teşvik edilmesi ve istihdam ortamlarında yaş ayrımcılığı gibi sistemsel engellerin azaltılması yer almamaktadır.

Yaşlı çalışanların mali istikrarını destekleyecek sosyal güvenlik önlemleri ve düzenlemelerine de yeterince değinilmediği görülmektedir. Eylem planı, yaşlıların ekonomik haklarının korunmasının önemini vurgulamakta ancak sosyal güvenlik sistemine ilişkin reformlardan bahsetmemektedir. Keza emeklilik gelirinin iyileştirilmesi ve yaşlı nüfus içindeki yoksulluğu doğrudan azaltmak için gerekli mekanizmaların oluşturulmasına yönelik politika önerileri bakımından da yetersizdir.

Kuşaklar arası iş birliği bu belgede de vurgulanmış fakat yaşlı ve genç çalışanlar arasında bilgi aktarımını ve dayanışmayı teşvik eden programlara değinilmemiştir. İşyerinde kapsayıcılığı ve iş birliğini geliştirmeyi amaçlayan stratejiler de belgede mevcut değildir. Söz konusu hedef ve stratejiler bağlamında bakıldığında Eylem Planının, yaşlanmanın çok boyutlu bir mesele olarak kapsamlı bir şekilde ele alınmasına işaret ettiği görülmektedir. Ancak diğer

belgelerde gözlemlenen eksik ve yetersizlikler bu belge için de geçerlidir. Doğrudan yaşlanan iş gücüne yönelik önlemlerden olan işveren teşviklerinin eksikliği, yetersiz izleme mekanizmaları, işyeri adaptasyonuna sınırlı odaklanma ve iş gücünden çıkış sonrası emeklilik hakları ve emeklilerin satın alma gücünün korunması ile yaşlı yoksulluğu gibi meselelerin çözümüne yeterli ve kapsamlı biçimde değinilmediği görülmektedir.

On ikinci kalkınma planı (2024-2028)

On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) incelendiğinde de politika yapıcılarının yaşlanan nüfusun yarattığı risklerin farkında olduğu ve bunları bir dizi stratejik önlemlerle ele almayı amaçladıkları anlaşılmaktadır. Planın “Nitelikli İnsan, Güçlü Aile ve Sağlıklı Toplum” başlığı altında önerilen politikaları genel olarak iş gücü piyasasının uyum yeteneğini artırmayı, aktif yaşlanmayı desteklemeyi ve sosyal sistemlerin sürdürülebilirliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Planın temel politika tedbirlerine bakıldığında demografik geçişe yanıt vermek için birbiriyle bağlantılı birkaç stratejiyi vurguladığı görülmektedir. İlk olarak plan, aktif ve sağlıklı yaşlanmanın teşvik edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu, özellikle evde bakımın yaygınlaştırılması ve sağlık teknolojilerinin kullanılmasına odaklanılarak yaşlı bireylerin sağlık hizmetlerine erişiminin iyileştirilmesini içermektedir (On İkinci Kalkınma Planı, 2023). Bu tedbirlerin, yaşlı bireylerin sağlıklı ve aktif kalmalarını sağlayarak bağımlılık oranlarını azaltmayı ve iş gücü piyasasına potansiyel katılımlarını artırma yönünde bir adım olduğunu söyleyebiliriz.

İkinci olarak planda, yaşlı bireyler için yaşam boyu öğrenme fırsatlarına duyulan ihtiyaca işaret edildiği söylenebilir (On İkinci Kalkınma Planı, 2023). Dijital ve finansal okuryazarlığın geliştirilmesi ve yaşlı yetişkinlerin çağa uyum sağlamaları amaçlanmaktadır. Beceri geliştirmeye bu şekilde odaklanılması, dolaylı da olsa iş gücü piyasasının ve yaşlı çalışanların hızla değişen ekonomik ortamda rekabetçi kalabilmelerine duyulan ihtiyacın anlaşıldığını yansıtmaktadır.

Üçüncü olarak, istihdam politikalarının yaşlı çalışanlar da dahil olmak üzere yeterince temsil edilmeyen grupların daha fazla dahil edilmesini teşvik etmek üzere tasarlandığı anlaşılmaktadır. Planda yer alan şu ifade istihdamda çeşitliliğin artırılmasına ve beceri geliştirme programlarının iş gücü piyasası talepleriyle uyumlu hale getirilmesine yönelik bir çabanın mevcut olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir: “Başta dijital beceriler olmak üzere, piyasanın ihtiyaç duyduğu alanlarda iş gücünün niteliğinin geliştirilmesi, aktif iş gücü

programlarının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması, esnek çalışma biçimlerinden daha geniş kesimlerin faydalanması, özel politika gerektiren grupların iş gücü ve istihdama katılımlarının artırılması hususları önemini korumaktadır” (On İkinci Kalkınma Planı, 2023). Ancak doğrudan yaşlı istihdamına yönelik bir öneri bulunmamaktadır.

Son olarak, demografik ve sosyal stratejilerin daha geniş bir politika çerçevesi içerisine yerleştirildiğini göstermektedir. Bunlar arasında doğurganlık oranlarının artırılması yani tekrar pronatalist nüfus politikalarına dönüşmesi, genç istihdamının artırılması ve nesiller arası dayanışmanın teşvik edilerek dinamik bir nüfus yapısını korumaya yönelik girişimler yer almaktadır (On İkinci Kalkınma Planı, 2023).

Önerilen tedbirlerin, yaşlanan nüfusun ortaya çıkardığı çok yönlü risklere ilişkin yanıtlar sunmaya dönük bir anlayışı yansıttığı anlaşılmaktadır. Sağlık, eğitim ve istihdama odaklanılması, aktif yaşlanmanın teşvik edilmesine yönelik bütüncül bir yaklaşımın altını çizmektedir; ancak bununla birlikte yaşlanan iş gücüne ilişkin politikalarda yetersizlik söz konusudur. Bu alanda politika çerçevesindeki bazı boşluklar politika önlemlerinin etkinliğini sınırlandırmaktadır. Plan yaşam boyu öğrenmeyi ve esnek istihdamı teşvik ederken, bunun yaşlı iş gücü ile doğrudan ilişkisini kurmamış, işverenlerin yaşlı çalışanları iş gücünde tutmak ve entegre etmek için nasıl teşvik edileceği konusunda herhangi bir ayrıntıya yer vermemiştir. Örneğin, yaşlı bireyleri istihdam eden işletmeler için vergi indirimleri, sübvansiyonlar veya hibeler açıkça ele alınmamıştır.

Planda yer alan bir başka politika önerisi kuşaklar arası dayanışmanın teşvik edilmesidir. Bu açık biçimde belirtilen bir hedef olmasına rağmen, diğer belgelerde olduğu gibi On İkinci Kalkınma Planı’nda da bu tür girişimlerin işyeri ortamlarında uygulanmasına yönelik spesifik mekanizmalar yeterince tartışılmamıştır.

On İkinci Kalkınma Planı, daha kapsamlı demografik stratejilerinin bir parçası olarak doğurganlık oranlarını desteklemeye yönelik tedbirler içermektedir; ancak bunlar azalan doğum oranlarının yarattığı riskleri etkili bir şekilde ele almak için yetersiz görünmektedir. Plan bu anlamda dinamik bir nüfus yapısının korunmasının önemini kabul etmekle birlikte, önerdiği politikalar derinlik ve özgüllükten yoksundur. Örneğin bu doğrultuda politika üreten sanayileşmiş ülkelerde daha yüksek doğum oranlarını teşvik ettiği kanıtlanmış araçlar olan doğrudan nakit transferleri, vergi indirimleri veya çocuk bakım sübvansiyonları gibi kapsamlı mali

desteklerden bahsedilmemekte ya da sınırlı ölçüde bahsedilmektedir. Bu tür teşvikler olmaksızın aileler daha fazla çocuk sahibi olmanın önünde ekonomik engellerle karşılaşmaya devam edebilir. Planda ücretli ebeveyn izni, ebeveynler için esnek çalışma saatleri ve işyerinde çocuk bakım olanakları gibi aile dostu çalışma ortamlarına ilişkin politikalar ya yeterince vurgulanmamış ya da hiç yer almamıştır. Kentsel aileler genellikle daha yüksek yaşam maliyetleri ve daha büyük iş-yaşam dengesi zorluklarıyla karşı karşıya kalmaktadır ve bu da özel politika müdahaleleri gerektirmektedir. Bu bağlamda plan, kentsel ve kırsal alanlar arasındaki farklı doğurganlık dinamiklerini yeterince ele almamaktadır. Bakım hizmetlerinde toplumsal cinsiyet rollerini ele alacak politikalar bakımından da eksiklikler olduğu görülmektedir. Kadınların aile planlamasındaki önemli rolü göz önüne alındığında, doğurganlığı artırmayı amaçlayan politikaların, kariyer kesintileri ve eşitsiz bakım sorumlulukları gibi cinsiyete özgü zorluklara daha fazla odaklanması beklenmektedir.

Diğer yandan plan, yaşlanan nüfus nedeniyle emeklilik sistemleri üzerinde artan baskıyı kabul etmekle birlikte, çözüme yönelik reform önerilerinde spesifiklikten yoksundur. Genel refah iyileştirmelerinin yanı sıra, yaşlı yoksulluğuna yönelik hedeflenen tedbirlere çok az odaklanıldığı görülmektedir.

Bir diğer önemli husus, planın bu politikaların etkisini ölçmek için net bir çerçeveden yoksun olmasıdır. Etkin izleme ve değerlendirme mekanizmaları olmadan, bu önlemlerin yaşlanan iş gücünün karşılaştığı ve karşılaşacağı zorlukları etkili bir şekilde ele alıp almadığını değerlendirmek mümkün olmayacaktır. Ayrıca özellikle doğurganlığı artırıcı politikaların tasarlanması ve uygulanmasında işverenler, sivil toplum ve yerel yönetimler gibi kilit paydaşların katılımını sağlayacak mekanizmaların çerçevesinin çizilmesi gerekmektedir. Plan bu anlamda da diğer politika belgelerinde olduğu gibi açık bir çerçeve çizmemektedir.

On İkinci Kalkınma Planı'nın eksiklerine rağmen Türkiye'de yaşlanan iş gücünün yaratacağı risklerin ele alınması bağlamında önemli bir temel oluşturduğunu söylemeliyiz. Aktif yaşlanma, beceri geliştirme ve kapsayıcı istihdama yaptığı vurgu, demografik değişikliklere uyum sağlama konusundaki kararlılığı göstermektedir. Ancak planın başarısı, özellikle işverenlerin teşvik edilmesi, sonuçların izlenmesi, nesiller arası iş birliğinin teşvik edilmesi, emeklilik sisteminde reformlar ve yaşlı yoksulluğu gibi mevcut boşlukları doldurma kabiliyetine bağlı olacaktır.

Tartışma

Dört politika belgesinin değerlendirilmesi sonucunda Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı dışında tüm belgelerin yaşlanan iş gücünün yarattığı ve gelecekte yaratması beklenen potansiyel risklerin ele alınmasında hem kayda değer güçlü yönlerinin hem de önemli eksikliklerinin olduğu anlaşılmaktadır. Belgeler, Türkiye'deki demografik değişim ve bunun etkileri konusunda artan bir farkındalık olduğunu göstermesi bakımından önemlidir. Genç nüfusa sahip bir toplumdaki yaşlı bir topluma doğru yaşadığımız hızlı geçişin fark edilmesi ve buna yönelik önlemlerin ülkenin en önemli politika belgelerine yansımalarının olumlu sonuçlara ulaşılmasında tartışmasız öneme sahip olduğunun vurgulanması gerekir. Ancak aynı zamanda politika tasarımı ve uygulamalarına ilişkin dikkat edilmesi gereken eksikliklerin ortaya konması ve tartışılması da önem taşımaktadır.

Öncelikle her bir belge aktif yaşlanma, iş gücüne katılım ve kuşaklar arası dayanışmanın farklı yönlerini ele alırken hayat boyu öğrenmeye yapılan vurgu ile yaşlı çalışanların değişen ihtiyaçlara uyum sağlamaları için gerekli becerilerle donatılması gereğinin altını çizmektedir. Ayrıca yaş ayrımcılığıyla mücadele, yaşlı bireylerin üretkenliğinin sağlanması ve korunması, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik politikalar, yaşlı çalışanlar için kapsayıcı ortamlar yaratılması yönünde olumlu bir adımı yansıtmaktadır. Örneğin, Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı, yaşlıların üretkenliğini sürdürmek için gerekli olan önleyici sağlık ve rehabilitasyon hizmetlerini vurgulamakta ve benzer şekilde Yaşlanma Vizyonu Belgesi, yaşlı bağımlılığını azaltmayı ve yaşlı bireylerin hem ekonomiye hem de topluma katkılarını artırmayı amaçlayarak sosyal içermeyi teşvik etmektedir.

Bu güçlü yönler rağmen, politika çerçevesindeki önemli zayıflıklar devam etmektedir. En belirgin sorun, önerilen tedbirlerin spesifik olmamasıdır. Tüm belgeler yaşlanan nüfusun sorunlarının ele alınmasının önemini vurgularken, yaşlanan iş gücü özelinde uygulama için eyleme geçirilebilir stratejiler sunmakta yetersiz kalmaktadır. Örneğin, politikaların hiçbirisi yaşlıların iş gücünde kalmaya devam etmelerinin nedenlerine ve sonuçlarına değinmemekte, uzayan emekliliğe ilişkin bir politika önerisinde bulunmamaktadır. Benzer şekilde işverenlerin yaşlı işçileri ellerinde tutmaları veya işe almaları için vergi indirimleri, sübvansiyonlar veya hibeler gibi yeterli mali teşvikler içermemektedir. Bu da yaşlanan iş gücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması üzerindeki pratik etkileri sınırlamaktadır.

Bir diğer önemli eksiklik de yaşlı bireylerin ekonomik güvenliğine sınırlı bir şekilde odaklanmasıdır. Belgeler sosyal içerme ve sağlık konularına değinirken, emeklilik reformları, emeklilik politikaları ve yaşlı yoksulluğunu azaltmaya yönelik stratejilere yeterince yer vermemektedir. Sürdürülebilirliği ve yeterliliği sağlamak için emeklilik sistemlerinde reform yapılması, emekli maaşlarının enflasyona karşısında korunmasına yönelik önlemler ve ekonomik olarak kırılgan yaşlı bireyler için doğrudan nakit transferleri gibi hedefli yoksullukla mücadele önlemlerine ilişkin daha detaylı öneriler belgelerde yer almalıdır. Bu konular, özellikle iş gücü piyasasının dışına çıkan yaşlı çalışanlar için mali istikrar ve saygınlığın sağlanması açısından kritik önem taşımaktadır.

Politika çerçevesini yaşlanan iş gücü bakımından güçlendirmek için özellikle işveren teşvikleri getirilmesi, işyeri adaptasyonunun geliştirilmesine yönelik uygulamaların detaylandırılması ve bunu yaparken diğer paydaşların da sürece katılımlarının sağlanması önemlidir. Ergonomik değişiklikler, esnek çalışma düzenlemeleri ve yaşlı çalışanlara özel dijital beceri kazandırma programları da dahil olmak üzere yaşlı dostu işyerleri oluşturmak için ayrıntılı rehberler geliştirilmesi faydalı olacaktır. Ayrıca, kuşaklar arası dayanışmadan sıkça bahsedilmekle birlikte, bu tür bir iş birliğinin mentorluk programları veya bilgi paylaşımı girişimleri gibi işyeri ortamlarında nasıl hayata geçirileceği konusunda çok az ayrıntı bulunmaktadır. Bu konuda da daha detaylı politika önerilerine ihtiyaç vardır.

Bir diğer önemli sorun alanı olan yaş ayrımcılığıyla mücadele ve yaşlı çalışanların deneyim ve katkılarının değerini vurgulamak üzere ulusal kampanyalar başlatılması gibi uygulamalara belgeler kapsamında yer verilmesi, toplumsal tutumları ve işyeri kültürünü değiştirmeye yardımcı olabilir.

Ayrıca, etkin izleme ve değerlendirme mekanizmalarının yokluğu bu politikaların etkinliğinin zayıflaması riskini doğuracaktır. Ölçülebilir göstergeler veya hesap verebilirlik çerçeveleri olmadan, önerilen girişimlerin başarısını değerlendirmek ya da gerekli düzenlemeleri yapmak zorlaşmaktadır. Politikaların iş gücüne katılım, beceri geliştirme ve yaşlı çalışanlar için ekonomik sonuçlar üzerindeki etkisini değerlendirmek için açık ve ölçülebilir performans göstergeleri uygulanması yönünde tedbirler belgelere eklenmelidir. Düzenli gözden geçirmeler gelecekteki politika düzenlemeleri için de faydalı bir izleme sisteminin oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Sonuç

Sonuç olarak Türkiye'nin yaşlanan iş gücüne yönelik politika çerçevesi, demografik geçişin getirdiği risklerin anlaşıldığını ve bu konuda çözüm üretmeye dönük çabaların eyleme dökülmesi isteğini yansıtmaktadır; ancak somut sonuçlar elde etmek için önemli ölçüde iyileştirmelere de ihtiyaç vardır. Belgelerde ele alınan politika alanlarında gelişim gösterilebilmesi için uygulanabilir stratejilerin, sosyal güvenlik önlemlerinin ve izleme mekanizmalarının daha etkin çalışmasını sağlayacak detaylı ve kapsamlı rehberlere yer verilmeli, belgeler dağınık ve parçalı görünümünden uzak, daha bütüncül bir yaklaşımla hazırlanmalı, ilgili paydaşlar süreçlere dahil edilmelidir. Tüm bunlara ek olarak, yaşlanan iş gücüne yönelik politikaların Türkiye'de ekonomik büyüme, verimlilik ve sosyal içerme üzerindeki uzun vadeli etkilerini araştıran ileri çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Benzer demografik zorluklara sahip diğer ülkelerdeki başarılı politika uygulamalarını inceleyen karşılaştırmalı çalışmalar Türkiye'deki uygulamalara katkı açısından önemli bilgiler sağlayacaktır. Ayrıca, işverenleri ve yaşlı çalışanları kapsayan nitel araştırmalar, politikaların benimsenmesinin önündeki pratik engellere ışık tutabilir ve etkili çözümler ortaya konulmasında yol gösterici olabilir. İş gücü içinde yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik statü unsurlarının kesişimsel bağlamda değerlendirilmesi, gelecekteki politika tasarımlarının kapsayıcılığını da artıracaktır.

Kaynakça

- Abeliansky, A., Algur, E., Bloom, D. E., ve Prettnner, K. (2020). The future of work: Challenges for job creation due to global demographic change and automation. *IZA Discussion Papers* No. 12962, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://hdl.handle.net/10419/215358>
- Adhikari, S., Westbrook, T., ve Kim, J. (2023). Solutions for maintaining productivity in a shrinking workforce. *Proceedings of 59th Annual Associated Schools*, (4), 435-443. <https://doi.org/10.29007/kvcl>
- Aidukaite, J., Hort, S., ve Ainsaar, M. (2022). Current trends in social welfare policies toward the older people in the Baltic and Nordic countries: an explorative study. *Journal of Baltic Studies*, 53(2), 147-167. <https://doi.org/10.1080/01629778.2021.1998166>
- Aydın, M. (2024). Yaşlanan toplum ve vergi politikası. *Pamukkale University Journal of Social Sciences*

- Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (63), 163-180. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1429902>
- Baumann, I., ve Madero-Cabib, I. (2021). Retirement trajectories in countries with flexible retirement policies but different welfare regimes. *Journal of Aging & Social Policy*, 33(2), 138-160. <https://doi.org/10.1080/08959420.2019.1685358>
- Bowen G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal* (9), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Bravo, J. M., Ayuso, M., Holzmann, R., ve Palmer, E. (2023). Intergenerational actuarial fairness when longevity increases: Amending the retirement age. *Insurance: Mathematics and Economics*, (113), 161-184. <https://doi.org/10.1016/j.insmatheco.2023.08.007>
- Brečko, D. (2021). Intergenerational cooperation, learning and knowledge-sharing in the workplace. *Challenges of the Future*, 6(2), 61-84. <https://doi.org/10.37886/ip.2021.020>
- Burns, R. (2020). *Adult learner at work: The challenges of lifelong education in the new millenium*. NewYork, Routledge.
- Button, P. (2020). *Population aging, age discrimination, and age discrimination protections at the 50th Anniversary of the age discrimination in employment act (May 2019)*. NBER Working Paper No. w25850. İnternet Kaynağı: <https://ssrn.com/abstract=3390998>. Erişim tarihi: 04.01.2025.
- Bürgisser, R. (2023). Policy responses to technological change in the workplace. *JRC Working Papers Series on Social Classes in the Digital Age*, European Commission, 2023, JRC130830. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC130830>
- Cipriani, G. P., ve Fioroni, T. (2021). Endogenous demographic change, retirement, and social security. *Macroeconomic Dynamics*, 25(3), 609-631. <https://doi.org/10.1017/S1365100519000269>
- Díaz Díaz, B., García-Ramos, R., López Gutiérrez, C., ve Pérez, A. (2023). Dependency and elderly care: the cost of the long-term care system in the context of the SDGs. *Sustainability*, 15(21), 15674. <https://doi.org/10.3390/su152115674>
- Eppler-Hattab, R., Meshoulam, I., ve Doron, I. (2020). Conceptualizing age-friendliness in workplaces: Proposing a new multidimensional model. *The Gerontologist*, 60(1), 12-21. <https://doi.org/10.1093/geront/gny184>
- Eryurt, M. (2024). Doğum oranları neden azalıyor, ne yapmalı? *İktisat ve Toplum*, (166), 37-46.
- Feng, Z., Lien, J. W., ve Zheng, J. (2020). Flexible or mandatory retirement? Welfare implications of retirement policies for a population with heterogeneous health conditions. *International Review of Economics & Finance*, 69, 1032-1055. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2018.12.011>
- Fichtner, J. J. (2018). Global aging and public finance. *Business Economics*, 53, 72-78. <https://doi.org/10.1057/s11369-018-0066-4>
- Froidevaux, A., Alterman, V., ve Wang, M. (2020). Leveraging aging workforce and age diversity to achieve organizational goals: a human resource management perspective. *Current and Emerging Trends in Aging and Work*, 33-58. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24135-3_3
- Hagemann, S., ve Scherger, S. (2016). Increasing pension age-Inevitable or unfeasible? Analysing the ideas underlying experts' arguments in the UK and Germany. *Journal of aging studies*, 39, 54-65. <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2016.09.004>
- Heer, B., Polito, V., ve Wickens, M. R. (2020). Population aging, social security and fiscal limits. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 116, 103913. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2020.103913>
- Henkens, K., ve van Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. Kenneth F. Ferraro and Deborah Carr (eds). *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 269-285). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815970-5.00017-6>
- Hofäcker, D., Schröder, H., Li, Y., ve Flynn, M. (2016). Trends and determinants of work-retirement transitions under changing institutional conditions: Germany, England and Japan compared. *Journal of Social Policy*, 45(1), 39-64. <https://doi.org/10.1017/S004727941500046X>
- Iijima, K., Arai, H., Akishita, M., Endo, T., Ogasawara, K., Kashihara, N., ve Ouchi, Y. (2021). Toward the development of a vibrant, super-aged society: The future of medicine and society in Japan. *Geriatrics & Gerontology International*, 21(8), 601-613. <https://doi.org/10.1111/ggi.14201>

- Ince Yenilmez, M. (2015). Economic and social consequences of population aging the dilemmas and opportunities in the twenty-first century. *Applied Research in Quality of Life*, 10, 735-752. <https://doi.org/10.1007/s11482-014-9334-2>
- Jakovljevic, M., Westerman, R., Sharma, T., ve Lamnisos, D. (2021). Aging and global health. *Handbook of Global Health*, 73-102. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05325-3_4-1
- Jensen, P. H. (2021). On how different combinations of conditions produce different early exit/retirement outcomes: a qualitative (case-oriented) comparison of Denmark and Sweden. *Ageing & Society*, 41(10), 2335-2355. <https://doi.org/10.1017/S0144686X2000029X>
- Jones, R. ve H. Seitani (2019), "Labour market reform in Japan to cope with a shrinking and ageing population", OECD Economics Department Working Papers, No. 1568, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/73665992-en>
- Klammer, U. (2019). Regulating the transition from work to retirement: Towards a new distribution of responsibilities between the state, social partners and companies? *German Politics*, 29(3), 339-357. <https://doi.org/10.1080/09644008.2019.1660773>
- Kowal, P., Goodkind, D. ve He, W. (2016) An Aging World: 2015, International Population Reports. U.S. Government Printing Office, Washington DC. İnternet Kaynağı: <http://www.census.gov/library/publications/2016/demo/P95-16-1.html>. Erişim tarihi: 04.01.2025.
- Kuitto, K., ve Helmdag, J. (2021). Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Social Policy & Administration*, 55(3), 423-439. <https://doi.org/10.1111/spol.12717>
- Kutysuruba, B. (2023). Document analysis, Okoko, J.M., Tunison, S., Walker, K.D. (Der.) *In varieties of qualitative research methods*. (s. 139-146) Springer Texts in Education. Springer.
- Leedahl, S. N., Brasher, M. S., LoBuono, D. L., Wood, B. M., ve Estus, E. L. (2020). Reducing ageism: Changes in students' attitudes after participation in an intergenerational reverse mentoring program. *Sustainability*, 12(17), 6870. <https://doi.org/10.3390/SU12176870>
- Lim, Z. Y., Munshi, T., Yap, J. H., Mishra, A., Lai, J. W., Yeo, D. J., ve Cheong, K. H. (2024). Using opinion dynamics to identify groups for targeted intervention in lifelong learning: A case study of SkillsFuture in Singapore. *International Journal of Modern Physics B*, 38(20), 2450257. <https://doi.org/10.1142/S0217979224502576>
- Livingston, G., Huntley, J., Liu, K. Y., Costafreda, S. G., Selbæk, G., Alladi, S., ve Mukadam, N. (2024). Dementia prevention, intervention, and care: 2024 report of the Lancet standing Commission. *The Lancet*, 404 (10452), 572-628. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(24\)01296-0](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(24)01296-0)
- Luo, Y., Su, B., ve Zheng, X. (2021). Trends and challenges for population and health during population aging-China, 2015–2050. *China CDC weekly*, 3(28), 593. <https://doi.org/10.46234/ccdcw2021.158>
- Maestas, N., Mullen, K. J., ve Powell, D. (2023). The effect of population aging on economic growth, the labor force, and productivity. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 15(2), 306-332. <https://doi.org/10.1257/mac.20190196>
- Martin, J. P. (2018). Live longer, work longer: The changing nature of the labour market for older workers in OECD countries. IZA Discussion Paper No. 11510. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3177386>
- McLaughlin, J. S. (2020). Falling between the cracks: Discrimination laws and older women. *Labour*, 34(2), 215-238. <https://doi.org/10.1111/labr.12175>
- Morgan, H. (2022). Conducting a qualitative document analysis. *The Qualitative Report*, 27(1), 64-77. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5044>
- Niesel, C., Buys, L., Nili, A., ve Miller, E. (2022). Retirement can wait: A phenomenographic exploration of professional baby-boomer engagement in non-standard employment. *Ageing & Society*, 42(6), 1378-1402. <https://doi.org/10.1017/S0144686X20001555>
- Nilsson, K. (2020). A sustainable working life for all Plani_2024-2028_11122023.pdf. Erişim tarihi: 04.12.2024.
- Ogawa, N., Mansor, N., Lee, S. H., Abrigo, M. R., ve Aris, T. (2021). Population aging and the three demographic dividends in Asia. *Asian Development Review*, 38(1), 32-67. https://doi.org/10.1162/adev_a_00157

- On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) İnternet Kaynağı: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-yasli-haklari-ulusal-eylem-plani.pdf>. Erişim tarihi: 04.12.2024.
- Okan, M., ve Cam, E. (2022). Uluslararası kuruluşların yaşlı iş gücüne yönelik istihdam politikaları ve bazı ülkelere yönelik incelemeler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (82), 53-92. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1089859>
- Poulos, R. G., Boon, M. Y., George, A., Liu, K. P. Y., Mak, M., Maurice, C., ve Parker, D. (2020). Preparing for an aging Australia: The development of multidisciplinary core competencies for the Australian health and aged care workforce. *Gerontology & Geriatrics Education*, 42(3), 399–422. <https://doi.org/10.1080/02701960.2020.1843454>
- Raub, A., Stek, P., ve Heymann, J. (2023). Legal gaps in laws prohibiting age discrimination at work: An analysis of laws in 193 countries. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 43(2), 409-432.
- Sahoo, P. M., Rout, H. S., ve Jakovljevic, M. (2023). Consequences of India's population aging to its healthcare financing and provision. *Journal of Medical Economics*, 26(1), 308-315. <https://doi.org/10.1080/13696998.2023.2178164>
- Santha, A., ve Tóth-Batizán, E. E. (2024). Age discrimination of senior citizens in european countries. *Societies*, 14(10), 198. <https://doi.org/10.3390/soc14100198>
- Sarica, S. (2023). Türkiye’de emeklilik yaşının artırılması sonrası yaşlı iş gücünün işsizliğe etkisi: *Ekonometrik bir analiz*. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2437-2466. <https://doi.org/10.25295/fsecon.1321363>
- Schmidhuber, L., Fechter, C., Schröder, H., ve 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>
- Schmitz Schair, E. (2024). *The impact of health shocks on early tetirement: A comparison between Belgium and Germany*. (Unpublished master's thesis). Université de Liège, Liège, Belgique. Retrieved from <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/21196>
- Scott, A. J. (2021). The longevity economy. *The Lancet Healthy Longevity*, 2(12), e828-e835. [https://doi.org/10.1016/S2666-7568\(21\)00250-6](https://doi.org/10.1016/S2666-7568(21)00250-6)
- Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri, Mart 2024. İnternet Kaynağı: <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6>. Erişim tarihi: 04.12.2024
- Tang, J., ve Martins, J. T. (2021). Intergenerational workplace knowledge sharing: challenges and new directions. *Journal of Documentation*, 77(3), 722-742. <https://doi.org/10.1108/JD-08-2020-0129>
- Tazkarji, B., Lam, R., Lee, S., ve Meiyappan, S. (2016). Approach to preventive care in the elderly. *Canadian Family Physician*, 62(9), 717-721.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2014) İstatistiklerle Yaşlılar 2013 Bülteni. İnternet Kaynağı: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Elderly-Statistics-2013-16057>. Erişim tarihi: 04.12.2024.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2024). İstatistiklerle Yaşlılar 2023 Bülteni. İnternet Kaynağı: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Ya%C5%9F%C4%B1lar-2023-53710&dil=1>. Erişim Tarihi: 04.12.2024.
- Türkiye Sağlıklı Yaşlanma Eylem Planı ve Uygulama Programı (2021-2026). İnternet Kaynağı: <https://ekutuphane.saglik.gov.tr/Yayin/653>. Erişim tarihi: 04.12.2024.
- Uhunoma, O., Lim, D. H., ve Kim, W. (2021). The mediating role of informal learning on work engagement: older workers in the US public sector. *European Journal of Training and Development*, 45(2/3), 200-217. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2020-0062>
- United Nations (2020) United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). World Population Ageing 2020 Highlights: Living arrangements of older persons (ST/ESA/SER.A/451).
- United Nations (2023) Division of Population, Department of Economic and Social Affairs. İnternet Kaynağı: <https://population.un.org/wpp/Graphs/>. Erişim tarihi: 04.12.2024.
- Vilčiauskaitė, B., Savanevičienė, A., ve Navickas, V. (2020). Managing older talents in the context of aging society. *Economics and sociology*, 13(4), 213-226. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2020/13-4/13>
- Wallin, S., Rauhala, A., Fjellman-Wiklund, A., Nyman, P., ve Fagerström, L. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement associated with work ability among an ageing work force: a cross-

sectional study. Work, 70(2), 591-602. <https://doi.org/10.3233/WOR-213595>

Yaşlanma Vizyon Belgesi (2023). İnternet Kaynağı: https://www.aile.gov.tr/media/133623/yaşlanma_vizyon_belgesi.pdf. Erişim tarihi: 04.12.2024.

Yaşlı Hakları Ulusal Eylem Planı (2023-2025). İnternet Kaynağı: [https://aile.gov.tr/media/133624/ ages=The swAge-model](https://aile.gov.tr/media/133624/ages-The_swAge-model). *Applied Ergonomics*, 86, 103082. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103082>



2024. Telif hakları yazar(lar)a aittir.

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası (CC BY-NC 4.0) lisansının hüküm ve şartları altında yayımlanan açık erişimli bir makaledir.