

ISSN 2587- 2001 e-ISSN 2618-6187

# ANASAY

3 Aylık Ulusal Hakemli - Süreli Dergi -Yıl:5 – Sayı:15 - Şubat 2021

*koynunda büyüdüük*



## ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLI OLMAK

### BEING ELDER IN WORKING LIFE

DOI: 10.33404/anasay.875373

**Çalışma Türü:** Araştırma Makalesi / Research Article<sup>1</sup>

Işıl Y DOĞMUŞ\* Sait YILDIRIM\*\*

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı, yaşlılığın ve çalışma hayatında dezavantajlı bir grup olan yaşlıların karşılaştıkları sorunların incelenmesidir. Dünya’da ve Türkiye’de artan yaşlı nüfus, dikkat çekici oranlara ulaşmaktadır. Aktif nüfusun giderek azalması ve yaşlı nüfusun artması ile çalışma hayatında sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yaş almanın getirmiş olduğu fiziksel, zihinsel ve psikolojik değişimler mevcuttur. Bu değişimlerle çalışma hayatındaki konumları değişen yaşlılar, birtakım sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Çalışma hayatı sonrasında emekliliğe ayrılmaları sorunları bitirmemektedir. Yaşlı çalışan ve emeklilik ile ilgili politikalar geliştirilmektedir. Sosyal hizmet uygulamaları ile yaşlıların yaşadıkları sorunlar azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmada da yaşlılık, yaşlıların çalışma hayatındaki sorunları, emeklilik ve sosyal hizmet ile ilgili literatür taraması yapılarak bir derleme çalışması yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşlılık, Yaşlı Nüfus, Yaşlı İş Gücü, Emeklilik, Sosyal Hizmet

1- Makale Geliş Tarihi: 05. 02. 2021 Makale Kabul Tarihi: 17. 02. 2021

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Iğdır Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı, isilaydogmus@gmail.com, **ORCID ID**  <https://orcid.org/0000-0002-2100-0849>

\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Iğdır Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Sosyal Psikoloji Anabilim Dalı, saityildirim.erz@gmail.com , **ORCID ID**  <https://orcid.org/0000-0002-6044-2447>

## ABSTRACT

The aim of this study is to examine old age and the problems faced by the elderly, a disadvantaged group in working life. Elderly population which is increasing in the world and Turkey is reaching a remarkable proportion. Problems arise in working life with the gradual decrease of the active population and the increase in the elderly population. There are physical, mental, and psychological changes brought about by aging. The elderly, whose positions in working life change with these changes, face some difficulties. Retirement after working life does not end the problems. Policies regarding older workers and retirement are currently being developed. The problems experienced by the elderly are tried to be reduced through social service practices. In this study, a review study was carried out by making a literature review on old age, problems in the working life of the elderly, retirement, and social work.

**Key Words:** Old Age, Elderly Population, Workforce of Elderly, Retirement, Social Service

## Giriş

Yaşlılık, kronolojik olarak yaş alma şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kronolojik olarak yaş alma, bireyde birtakım değişimleri ortaya çıkarmaktadır. Yaş almanın getirmiş olduğu bedensel çöküntüler, zihinsel yavaşlamalar ve psikolojik düşünce farklılaşmaları mevcuttur. Bu değişimler; fizyolojik olarak duyu organlarında zayıflama, bedensel olarak güç kaybı, psikolojik olarak işe yaramama duygusu şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çunkuş, Taşdemir ve Akbaş, 2019, s. 60-62). Değişimler, bireyde yıpranmalara sebep olmaktadır. Yıpranma, kişinin gündelik hayatını, hareketlerini ve düşüncelerini etkilemektedir. Etkiler, sosyal hayata yansdığından kişilerin topluma uyumları çalışmalara konu olmuştur. Sosyal hayatın yanısıra çalışma hayatında da birtakım sorunlara sebep olmaktadır. Yaş almanın getirmiş olduğu değişimler, yaşlı bireyleri çalışma hayatında dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Değişim ve gelişim bireyler de olduğu gibi her toplum için de kaçınılmazdır. Bu kaçınılmazlık içinde artan sanayileşme ve kentleşme oranları doğum oranlarını azaltırken, gelişen sağlık ve teknoloji ile yaşam süresini arttırmıştır. Bu oranların dengesizliği ile demografik yapıda değişimler meydana gelmektedir. Genç nüfusa oranla yaşlı nüfusun artması toplumsal yapıda birtakım etkiler yaratmaktadır. Yaşlanma, bu etkiler sonucunda sosyal ve ekonomik bir sorun

haline gelmiştir. Yaşlı çalışan kavramı ortaya çıkmıştır. Yaşlı çalışan sayısının giderek artması iş hayatında yaşanan ve yaşanacak olan riskleri gündeme getirmektedir. Yaşlı çalışanların yaşadıkları ya da yaşayacakları sorunlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeni konu ve tedbirleri ortaya çıkarmaktadır (Özen ve Özbek, 2017, s. 548-549). Artan yaşlı nüfus ve küçülen aileler ile yaşlılar yalnızlaşmıştır. Bu durumda yaşlıların karşılaştığı sağlık sorunlarının ve sosyal gereksinimlerin karşılanması gibi durumları ortaya çıkarmaktadır (Şeker ve Kurt, 2018, s. 11-12). Yaşlılık dönemi değişimleriyle yaşlılara yönelik uygun sosyal hizmetlerin önemi artmıştır. Bu durumda sosyal hizmetler alanında çalışmalarını zorunlu kılmıştır.

Gelişmiş ülkelerde artan yaşlı nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde de arttığı ve dünya ülkelerinin genelinde bir yaşlanmanın olduğu görülmektedir. Temel neden olarak artan yaşam süresi ve azalan doğum oranları gösterilmektedir. Dünya’da yaşlı nüfusun artış oranı, genel artış oranından fazla olması genel olarak nüfusun yaşlanacağını göstermektedir (Tekin ve Kara, 2018, s. 222-223). Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de benzer bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Giderek artan yaşlı nüfus oranı ile Türkiye nüfusu da yaşlanmaktadır. Türkiye’deki yaşlı nüfusunun artış oranı, diğer ülkelere kıyasla ciddi bir artış göstermektedir. Bu durum Türkiye nüfusunun çok daha kısa sürede yaşlanacağını ifade eder (Karakuş, 2018, s. 50-64).

Bu çalışmada yaşlılığın tanımı yapılarak yaşlıların çalışma hayatındaki yeri ve çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar konu edinmiştir. Yaşlılığın getirmiş olduğu fizyolojik, zihinsel ve psikolojik değişimlerden bahsedilmiştir. Bu değişimlerle toplumsal hayatta dezavantajlı bir grup olan yaşlıların; çalışma hayatındaki oranları, yaşlılara sağlanan haklar ve emeklilik üzerinde durularak yaşlılarla ilgili yapılan sosyal hizmet çalışmalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Konu ile ilgili yapılan nitel ve nicel çalışmaların literatür taraması yapılarak bir derleme yapılması amaçlanmıştır.

## 1. Yaşlılık

Her canlı gibi insan da değişir ve gelişir. Bu değişim ve gelişimle hücrelerin yıpranması, vücudun gücünü kaybetmesi ile bireyde çökme oluşmaktadır. Bu çökme yaşlılık olarak tanımlanır ve 65 yaş üstü bireyler yaşlı olarak kabul edilmektedir. Yaşamın doğal seyri içinde pek çok sistemi etkileyen dinamik bir süreç olarak yaşlılık her bireyde farklı etkilere yol açmaktadır. Yaşlılık kendi

içinde dönemlere ayrılmaktadır. Dünya sağlık örgütü; 65-74 yaş grubu “genç yaşlı”, 75-84 yaş grubu “ileri yaşlı”, 85 ve üzeri yaş grubu “çok ileri yaşlı” olan dönemleri 66-79 arası yaş grubu “orta yaş”, 80-99 arası yaş grubu “yaşlı”, 99 ve 100 yaş grubu “uzun ömürlü” olarak değiştirmiştir. Yaşlılık olgusu ve yaşlanmayla ilgili tartışmalara zamanla yeni boyutlar katılmıştır. Sağlıklı yaşlanma ise dikkat çekilen en önemli boyuttur. Dünya Sağlık Örgütü; yaşlanma ve sağlık konusunda, her bireyin yaşlanacağını ancak yaşlılıkla birlikte yaşamın niteliğine etki edecek olan esenliği sağlayacak şekilde işlevselliğinin geliştirilmesinin ve sürdürülmesinin yaşlı refahı açısından önemini vurgulamaktadır (Şeker ve Kurt, 2018, s. 3). Değişen yaşam şekilleri ile yaşam süresinde ve yaş etkilerinde de değişimler yaşanmaktadır. Sağlıklı yaşamın ön plana çıktığı günümüz toplumlarında sağlıklı yaşlanma da önemli bir yere gelmiştir.

Her insanın kaçamayacağı bir durum olan yaşlılık, bireyde biyolojik, fizyolojik ve psikolojik etkileri ortaya çıkarmaktadır. Bireylerde aynı anda ve aynı şekilde ortaya çıkmamaktadır. Her bireyin yaşlanma süreci farklılık göstermektedir. Fakat ortaya çıkan etmenler her bireyde aynıdır. Bunlar fiziksel olarak cildin kırışması, saçların beyazlaması vb. fizyolojik olarak kasların ve sistemlerin güçsüzleşmesi, kemiklerin zayıflaması vb. psikolojik olarak çöküntü, pişmanlık, yetersizlik vb. bilişsel olarak ise algıda zayıflık, kavramada gecikme vb. olarak çoğaltılabilir.

## **1.2. Yaşlılık Dönemi Değişimleri**

### **1.2.1. Yaşlılık Dönemi Fizyolojik Değişimleri**

Kişilerin yaşam tarzları ile yaşam çevreleri kişilerde farklı fizyolojik değişimlere sebep olmaktadır. Bu yüzden her yaşlıda fizyolojik değişimler farklı zamanlarda meydana gelmektedir. Yaş almakla birlikte vücudun tüm sistemlerinde birtakım değişiklikler gerçekleşmektedir. Bu değişimlerde duyu organlarından görme ve işitme duyuları en çok etkilenenlerdir. İşitme organı olan kulak aynı zamanda dengeyi de sağlamaktadır. Zamanla işlevini kaybeden bu organ, yaşlıda işitme ve denge kayıplarına sebep olmaktadır. İşitmenin yanında görmede de keskinliğin azalması ve gözyaşı azlığı gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. Karanlık ve ışığa olan hassasiyet azalırken görme kusurları artmaktadır (Yerli, 2017, s. 3-4).

İşitme ve duyma organlarının yanında hissetme duygumunu gerçekleştiren deride, yaş almayla birlikte incelme, kırışıklık ve sertlik görülür. Maruz kalınan

güneş oranına göre değişiklik gösteren cilt lekeleri meydana gelir. Güneş, cilt lekelerinin yanısıra cilt yapısında bozulmalara sebep olur. Cilt yapısındaki bozulmalarla yaraların daha geç iyileştiği ve duyarlılığın azaldığı görülür. Ayrıca hassasiyetin oluşmasıyla acı duyma oranında da artış görülür. Vücut ısısını koruyan yağ tabakasının incilmesiyle birlikte soğuğa karşı direnç azalır (Nalbant, 2008, s. 7). En görünür değişimler ciltte yaşanmaktadır. Yaşlı bireyler bu değişimlerle dış etkilere karşı daha korumasız ve zor durumda kalmaktadır.

Dış görünüşün yanında iskelet ve kas sistemindeki değişimler de yaş almakla birlikte gerçekleşir. Hareketliliğin azalması ile yağ oranında artış görülür ve kas oranlarında kayıplar yaşanır. Bu durumda kaslarda ciddi güç kayıpları ortaya çıkmaktadır. İskeletin önemli bir parçası olan kemikler de zamanla vitamin ve mineral kayıplarıyla zayıflar. Kemik birleşimlerini sağlayan eklemelerde de sıvı kayıplarının gerçekleştiği görülür. Bu değişim ve eksiklikler zamanla bireyde duruş bozuklukları, boy kısalmaları ve hareket kısıtlamalarının görülmesine sebep olur (Akdeniz ve Kavukcu, 2019, s. 3-4). Yaşlılıkta karşılaşılan bu tür fizyolojik değişimler, yaşlının hayatını oldukça etkilemekte ve kendi kendine yetebilme konusunda problemler yaşamasına sebep olmaktadır.

### 1.2.2. Yaşlılık Dönemi Zihinsel Değişimleri

Beyin hücrelerinin doğumdan itibaren çoğaldığı gözlenmemektedir. Diğer organlara göre daha korunaklı bir yapıda olsa da yaş almakla birlikte beyin hücrelerinde kayıplar gözlenmektedir. Düşünme-hareket iletimini sağlayan hücrelerin kayıplarıyla bireylerde konsantrasyon eksikliğine, düşünme hızında yavaşlamaya, koordinasyon zayıflığına ve tepki gecikmelerine sebep olmaktadır (Oğuz, 2007, s. 24-25). Zihinsel yaşlanma bireylerin düşünce yapısına etki ederek gündelik aktivitelerini kısıtlar.

Bilgi işleme hızında yavaşlamalar meydana geldiği için öğrenmeler yaş aldıkça zorlaşmaktadır (Cangöz, 2019, s. 99-100). Beyin hücrelerindeki kayıplarla sinaptik bağların zayıflaması görülür. Eski bilgi unutkanlıklarına daha az rastlanırken, yeni bilgilerin ediniminde ve akılda tutulmasının daha zor olduğu gözlemlenir. Yeniyi kabul etmekte zorlanırken eski bilgilerinde tutucu bir yapıda olurlar. Yaşlı bireylerin bu sebeple daha sabit fikirli olduğu görülür.

Yaşlılık döneminin zihinsel değişimlerine bakıldığında, kişinin sözel işlemlerinde deneyimler ve bilgi birikimi kullanıldığından bir gerilemeden söz etmek mümkün değilken, sözel olmayan doğru olanı seçme yeteneğinin gerek-

tiği durumlarda gerilemeden bahsetmek mümkündür. Bu durum bilişsel işlevlerin gerilemesidir. Kullanılan kelimeler ile zihinsel aktivitelerin arttırılması sözel işlemlerdeki gerilemeyi geciktirmektedir. Uzun süreli hafızadan daha çok kısa süreli hafızada unutkanlıklar meydana gelebilir. Eskiye kolaylıkla hatırlarken yeniye hatırlamada sıkıntı yaşanabilir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2013, s. 10-11). Bu durumda düşüncelerin karmaşıklaşması ile muhakeme yeteneğinde zayıflama söz konusudur.

### 1.2.3. Yaşlılık Dönemi Psikolojik Değişimleri

Yaşanılan fizyolojik ve zihinsel değişimler, olağan hayat içerisinde bireyleri zorladıkları için bireylerde psikolojik problemlere sebep olmaktadır. Değişen toplumsal düzene uyum sağlamak zorlanır ve eskiye özlem duyarlar. Yeni düzene uyum sağlamak sıkıntı yaşarken yeni düzen bireyleri endişe içine düşürür. Bireylerin korku duygularında artış görülür. Yaş daha da ilerledikçe dış hayattan mahrum kalan bireyler psikolojik sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır (Ağar, 2020, s. 76).

Yaşlının yetilerini zamanla kaybetmesi yaşlıda psikolojik ve sosyolojik sorunlara sebep olmaktadır. Değişen toplum düzeninde kendisine duyulan ihtiyacın azalması, toplumdan soyutlanmaya başlaması ve kendisinin yardıma muhtaç olma haline gelmesi yaşlıda içe kapanma, işe yaramama duygusu ya da birtakım başka sıkıntılara yol açmaktadır. Yaşlanma, sosyal bir geri çekiliş ve yaşamın birçok alanında rol, statü kaybedilmesi anlamına gelebilmektedir. Olağan hayat düzeninden zamanla uzaklaşma, kişide geçmişe özlem duygusunu ortaya çıkarmaktadır. Eski günlerini ve eski gücünü arayan yaşlı, zamanla duygusal ve sosyal hayatında değişime gitmelidir (Ünlü, 2019, s. 17-19). Değişen toplum düzenine alışması, toplumdan dışlanmaması ve aktif hayatın içinde yaşlının tecrübesine ve düşüncelerine önem verilmesi yaşlının daha sağlıklı bir hayat yaşamasını sağlayacaktır.

Yaşlı bireyler; fizyolojik, zihinsel, psikolojik ve sosyal tüm değişimlere alışmakta ve ayak uydurmaya çalışmaktadır. Herkeste aynı şekilde ve aynı zamanda olmamakla birlikte yaşanan çevre, yaşam alışkanlıkları ve sağlıklı yaşam ile tüm bu değişimlerin geciktirilmesi ya da daha sağlıklı atlatılması sağlanabilir. Burada önemli olan bireyin kendi bakımına dikkat etmesi, kendini yıpratmaması, sağlıklı beslenmesidir. Bu durumda çalışma hayatı oldukça önemli yer almakta ve sağlanan sosyal güvenlik desteği bunu desteklemektedir.

## 2. Yaşlıların Çalışma Hayatı

Gün geçtikçe değişen ve gelişen toplum düzeninde artan sanayileşme ve kentleşme ile nüfus yapısında değişimler yaşanmıştır. Eğitim süresinin artması sebebiyle işe geç başlama, değişen yaşam düzenleri ve kadınların çalışma hayatına katılması ile doğum oranlarında azalma meydana gelmiştir. Bununla birlikte gelişen teknoloji ve bilimsel araştırmalarla birlikte insan ömrünün uzaması ile yaşlı nüfus oranında hızlı artışlar meydana gelmiştir. Bu artışlar, ülkelerin demografik yapısını değiştirmiştir. Çalışma hayatında aktif nüfusun azalması yaşlı nüfusun artması devlet politikalarında değişikliklere sebep olmuştur. Demografik yapıya baktığımızda özellikle gelişmiş ülkelerde artan yaşlı nüfus ile yaşlı çalışan kavramı önemli bir yere sahip olmuştur.

Çalışma hayatına geldiğimizde yaşlılık tanımı değişmektedir. Bireyin azalan performansı ile çalışma hayatındaki konumu ve etkisi de değişmektedir. Yaptığı işe ve konuma göre yaşlı çalışan olarak nitelendirilen yaş aralığı değişiklik göstermektedir. Özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde yaşlı çalışan kavramı kronolojik olarak yaş aralığını daha aşağıya çekmektedir. Çalışma hayatında kullanılan yaşlı çalışan kavramı iş alanına bağlı olarak değişmekle birlikte yapılan çalışmalarda yaşlı çalışan, genellikle 50-55 yaş üzeri çalışanları kapsamaktadır. İşgücüne yapılan katılımın bu yaşlarda düşmeye başlaması nedeniyle bu yaş aralığı seçilmiştir (Özen ve Özbek, 2017, s. 6). Bedensel güç isteyen ya da bedensel güzelliğin ön planda olduğu işlerde, yaşlı çalışanın yaşının daha aşağılarda olduğu görülmektedir.

Günümüz politikaları, diğer yaş gruplarına göre işgücü katılımı daha düşük olan yaşlı kesimin pek de yanında değildir. Bu durum yaşlı kesimin istihdamını belli ölçülerde elverişsiz hale getirmektedir. Genç işsizlere yer açmak amacıyla yaşlıları saha dışı bırakmayı amaçlayan erken emeklilik politikaları uygulanmaktadır. Bu politika ile yaşlı iş gücü daha az seviyede tutulmakta ya da kişilerin iş gücüne dahil olması durumunda kişiler çoğunlukla kayıt dışı çalıştırılmaktadır (Ofloğlu ve Albar, 2017, s. 11). İşe göre çalışma yaşının üzerinde olan kimi çalışanlar sahip oldukları işlerinden çıkarıldıklarında, emekli olup tekrar çalışmak istediklerinde ya da kariyerlerinde değişiklik yapmak istediklerinde daha düşük statüde, daha düşük ücretlerle ve daha az seçenekle karşı karşıya kalmaktadır (Özen ve Özbek, 2017, s. 13). Sistemden erken yaşta ayrılan genç emekliler de çalışmaya devam etmek zorunda kaldığında ise mev-



cut emekli maaşının kesilmemesi için kayıt dışı veya daha düşük ücretle çalıştırılmaktadır (Baş, 2012, s. 13). Bu konu yaşlı istismarını ortaya çıkarmakta ve çalışan haksızlığına sebep olmaktadır. Daha pek çok iş sorununun da devamını getirmektedir. Bu konuda uygulanan politikalar yetersiz kalmaktadır.

Emeklilik yaşı gelişmiş ülkelerin çoğunda 65 yaş seçilmiştir. 65 yaş, yaşlı çalışan tanımının üst sınırını oluşturmaktadır. Dolayısıyla yaşlı çalışan, emeklilikten önceki 55-64 yaş aralığına odaklanır. İstihdam ve çalışma alanları düşünüldüğünde ise işçisin çalıştığı sektör, mesleği ve cinsiyeti yaşlı tanımında etkili olmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri tarafından yaşlı nüfusun artışı, emeklilik maaşı alanların sayısındaki artışı da beraberinde getirmektedir. Bu durum finansal kaynak sıkıntısını getirerek yeni kaynak arayışlarını öne çıkarmıştır. Sıkıntı yaratacak bu durumda 55-65 yaş aralığını aktif tutmak ve istihdam oranlarını arttırmak için ileride emeklilik yaşının 65'ten yukarı çıkarılacağı öngörülmektedir (Özen ve Özbek, 2017, s. 7). Emeklilik yaş aralığının daha yukarı çekilmesi durumunda ise yaşlı çalışan nüfus için çalışma ve istihdam şartlarının yeniden tanımlanmasını ve düzenlenmesini gündeme getirecektir.

### **2.1. Dünya'da Yaşlı Çalışan Nüfus**

Dünya nüfusu, insanlık tarihi boyunca sürekli artış içerisinde olmuştur. Yaşlı nüfus artış oranı ise genel nüfus artış oranından daha yüksek bir artışa sahiptir. Bu artış, nüfusun giderek yaşlanacağını göstermektedir. Nüfusun yaşlanması ve doğurganlığın azalmasıyla ortaya çıkan genç bağımlı nüfusun azalması ancak yaşlı bağımlı nüfusun artması ile işgücüne katılımında bir düşüş yaşanması beklenmektedir. Bu durum ekonomik dengeyi etkilemektedir. Ayrıca yaşlı nüfusun ihtiyaçlarının karşılanması ülke ekonomilerinde sorunlara neden olacaktır. Gelişmiş ülkelere göre gelişmekte olan ülkelerin, bu durumdan daha çok etkilenmesi beklenmektedir. Nüfusun hızlı bir şekilde yaşlanması ülkelerin hem ekonomik hem sosyal yapılarında büyük etki yaratacaktır (Uyanık, 2017, s. 78-85).

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişen yaşlı nüfus oranı, 15-64 yaş aralığını kapsayan aktif nüfus oranını değiştirmektedir. Artan yaşlı nüfus, aktif nüfusu düşürerek iş gücü arzını etkilemektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aktif iş gücü oranının 2050 yılında azalması beklenirken, az gelişmiş ülkelerin aktif iş gücü oranında bir azalma beklenmemektedir (Baş, 2012, s. 30-31). Yaşlı nüfusun artması, yaşlı iş gücünün de artacağı gerçeğini ortaya çıkar-

maktadır. Bu durumdan özellikle gelişmiş ülkelerin etkilenmesi beklenmektedir. Az gelişmiş bölgelerdeki iş gücünün büyük bir bölümünün kırsal bölgelerde yaşaması ve çoğunun emeklilik imkanına sahip olamaması, yaşlı çalışanın elinden geldiğince çalışmaya mecbur olmasına sebep olmaktadır. Afrika ve Asya gibi az gelişmiş bölgelerin yaşlı iş gücü oranlarını Avrupa ve Kuzey Amerika gibi gelişmiş bölgelerdeki yaşlı işgücü oranlarına göre daha fazla olduğunu sonucu ortaya koymaktadır (Gündoğan, 2001, s. 99).

Yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte yaşlı çalışanların karşılaştığı sorunlar da artarak birçok çalışmaya konu olmuştur. Dezavantajlı grup içerisinde yer alan yaşlı nüfusun iş bulma imkânı gençlere göre daha zordur. Yaşlılığın getirmiş olduğu değişimlerle çok tercih edilmeyen yaşlı bireyler, çalışmak zorunda kaldıklarında ekonomik istismara uğradıkları görülmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında tüm dünyada yaşlıların öncelikle psikolojik daha sonra ekonomik istismara maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Gelişmişlik düzeyine göre istismar oranları farklılık gösterse de bu konu göz ardı edilmeyecek bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Ünlü, 2019, s. 27-31). Yaşlı bireyler, çalışma hayatına katılımda zorluk yaşadıkları gibi çalışma hayatı içerisinde de zorluk yaşamaktadır.

İş gücüne duyulan ihtiyaç ve yaşlı nüfusun ekonomik yükleri düşünüldüğünde çoğu ülke emeklilik yaşında yükselmeye gitmektedir. OECD ülkelerinin emeklilik yaşı çoğu 65 yaş olmak üzere, 60-67 yaş aralığında değişmektedir. ABD, Almanya, İzlanda ve Norveç ülkelerinde emeklilik yaşının en yüksek yaş (67) olduğu görülmektedir. OECD ülkelerinin içinde en düşük emeklilik yaşı ise Türkiye’de görülmektedir. Artan yaşlı nüfus ülkelerin politikalarında gündem olup, bağımlı nüfusu azaltıp aktif nüfusu artırma yönünde çalışmalara gidilmektedir. Emeklilik yaşının giderek artacağı beklendiğinden yaşlı çalışan sayısının da giderek artacağı söz konusudur. Bu durum da yaşlı çalışan istihdamını gerektirmektedir (Özen ve Özbek, 2017, s. 550-552).

## **2.2. Türkiye’de Yaşlı Çalışan Nüfus**

Dünya nüfusundaki yaşlı nüfus artışı, Türkiye’de de ciddi rakamlara ulaşmaktadır. Türkiye nüfus verilerine bakıldığında son beş yılda yaşlı nüfusun %21,9 arttığı görülmektedir. Türkiye genel nüfusunun içinde yaşlı nüfus oranı %9,1’dir. Nüfus projeksiyonlarına göre yaşlı nüfus oranının 2023 yılında %10,2, 2030 yılında ise %12,9 olacağı öngörülmektedir. Yaşlı nüfusun toplam

nüfus içindeki oranının %10'u geçmesi ise nüfusun yaşlanacağına bir göstergesidir (Türk, 2020). Veriler yaşlı nüfus artışının ciddi oranlara ulaştığını göstermektedir. Bu oranlar çalışma hayatındaki yaşlı nüfusun yerini değiştirecektir. Yaşlı çalışan terimi, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de yeni politika ve istihdam olanaklarına yansıtacaktır.

Genç nüfusa sahip olan Türkiye, nüfus yaşlanması problemiyle karşı karşıyadır. Doğurganlık oranlardaki artışın yıllara göre düşmesiyle birlikte gelecekte aktif nüfus oranının giderek azalacağı öngörülmektedir. 2050 yılında ise aktif nüfusun giderek düşerek genç iş gücünün 4 kişiden sadece 1'ini oluşturacağı beklenmektedir. Nüfus yaşlanmasıyla yaşlı iş gücü, genç iş gücünden daha fazla olacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda aktif iş gücünün azalarak istihdam olanağı bulunamayacağından yaşlı istihdam sorunu, Türkiye için önemli bir konumda yer bulacaktır (Baş, 2012, s. 33-36).

Artan yaşlı nüfus ile, aktif nüfus ve çalışma hayatı için verimli olarak görülen nüfus oranlarındaki daralma dikkat çekmektedir. İş gücü piyasasında bu durum yaşlı istihdamı problemini çıkarmaktadır (Ofloğlu ve Albar, 2017, s. 343). Yaşlı istihdamı gerçeği doğrultusunda geliştirilecek politikalar oldukça önemli bir hale gelmiştir. Kalkınma Bakanlığının hazırlamış olduğu on birinci kalkınma planında uzun hedefler arasında aktif yaşlanma kavramına dikkat çekilmektedir. *“Yaşlı bireylerin özerklik ve bağımsızlığının korunması, sağlıklı ve yaşam kalitesi yüksek bir yaşlanma süreci yaşanması aktif yaşlanma için temel hedeflerdir. Yaşlı bireylerin çalışmaya devam edebilmeleri, istihdama katılımları, bağımsız, özerk ve sağlıklı bir yaşamı sürdürebilmeleri ve topluma katkıda bulunmaya devam etmelerine olanak sağlayan fırsatların sunulması hedeflenmektedir. Türkiye, uluslararası yaşlılık politikalarında öne çıkan “aktif yaşlanma” doğrultusunda politikalarını ve izleme mekanizmalarını oluşturmalıdır.”* (Özel İhtisas Komisyonu, 2018, s. 32). Yaşlı iş gücünün artacağı gerçeğiyle Türkiye politikalarında aktif yaşlanma kavramına dikkat çekilerek bireyler, sistem içerisinde tutulmaya çalışılmaktadır. Emeklilik yaşının arttırılması, yaşlı çalışanın imkanlarının iyileştirilmesi aktif yaşlanma politikası içinde yer almaktadır. Artan yaşlı nüfus ve yaşlı çalışan ile Türkiye'nin amacı bağımlı nüfusu olabildiğince az tutarak, yaşlı bireyleri aktifleştirmektir.

### 3. Yaşlıların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Yaşlı çalışanlar yaptıkları işe göre avantajlı ya da dezavantajlı olarak de-

ğerlendirilebilir. Avantajları olarak bilgi ve deneyimin artması ile aktif katılımın devam etmesi olarak görülürken dezavantajları olarak sağlık sorunlarıyla birlikte becerilerde azalmanın ve oluşabilecek iş kazaları ile meslek hastalıkları gösterilebilir. Yaşlanma sonucu azalan fonksiyonlar kas gücü, görme-duyma ve dokunma duyuları, kısa dönemli hafıza, algılama hızı, hızlı cevap verme yeteneği gösterilirken gelişen fonksiyonlarda deneyim, bağımlılık, yargılama yeteneği, istikrar ve sorumluluk bilinci gösterilmiştir (Ofluoğlu ve Albar, 2017, s. 346). Artan ve azalan bu fonksiyonlar göz önüne alındığında bu sürecin yönetiminin iyi bir şekilde yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal değişimlerde yaşanan aile yapısı ve toplumsal hayat ile geniş aileden çekirdek aileye geçiş ekonomik ve sosyal sebepleri ortaya çıkarmaktadır. Bu sebepler kişiler arası anlaşmazlıklar, bağımlı olmama isteği, ikamet edilen konutu yetersiz bulma vb. şeklinde ortaya çıkmaktadır. Eski zamanlardaki geniş aile yapısı ile aile reisi olan yaşlılar, günümüz yaşam koşullarıyla çekirdek ailelerde yük olarak algılanarak yalnız yaşamaya mahkûm bırakılmıştır. Yalnız yaşamaya mahkûm bırakılan yaşlılar zorlaşan hayat şartlarının yanında fiziksel zorluklarla beraber ekonomik zorluklar yaşamaya başlamıştır. Bu durum yaşlı istismarını ortaya çıkarmıştır. Yaşlının iyilik durumunu ve sağlığını tehdit eden veya yaşlıya zarar veren herhangi bir davranış olarak tanımlanan yaşlı istismarı, fiziksel ve ruhsal olabileceği gibi ekonomik olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu durum aynı zamanda ihmale de dönüşebilmektedir. Her kültür ve her ekonomik düzeyde görebilecek olan bu durum, sadece aile içinde değil sosyal yaşamdaki kurum ve kuruluşlarda da ruhsal ve fiziksel olarak yaşlı bireylerden fayda sağlama ya da yaşlı bireye zarar verme şeklinde çıkan ciddi bir toplumsal problemdir (Ünlü, 2019, s. 22-23). Yaşlı ihmal ve istismarında ortaya çıkan ailesel, kültürel, kurumsal, yaşlı bireyle ve bakım veren ile ilgili faktörler vardır. Ailesel faktörlere bireyin yalnız bırakılması, kurumsal faktörlere kayıt dışı çalıştırma, yaşlı bireyle faktörlere kendini işe yaramaz ve çaresiz hissetmesi ve bakım veren faktörlere ise bakımları karşılamam, şiddet uygulama gibi örnekler gösterilebilir. Bu durum yaşlı bireylerin sağlıklı bir yaşam sürmelerine engel olmakta ve ihmal-istismarı ortaya çıkarmaktadır.

Yaşlılıkla birlikte artan sağlık sorunları, yaşlının yaptığı işe göre değişmektedir. Çalıştığı ortam, bulunduğu koşullar ve riskler yaşlıda kronik ya da meslek hastalıklarına sebep olabilmektedir. Yaşın kendisi de bir sağlık risk faktörü olunca işyerindeki fiziksel koşullar ve sağlıklı çalışma ortamının önemini

arttırmaktadır. Yaşlılığın önüne geçilemese de sağlıklı bir işyeri ve yaşlanma için işverenler, bireysel ve çevresel risk faktörlerini azaltma yoluna gidebilir. Kötüleşen sağlığın getirdiği düşük verimlilik, kısa dönemli iş göremezlik ödeneği gibi maliyetler işveren açısından işverenin maliyetini arttırmaktadır (Özen ve Özbek, 2017, s. 15). Bu durum hem yaşlı çalışan hem de işveren açısından dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır. Maliyeti artıracakları gerçeğinin farkında olan işveren yaşlı çalışanı kabul etmek istemeyecektir. Bu duruma işe ihtiyacı olan bireyleri zor duruma sokacaktır.

Yaşlı bireylerin kas ve iskelet sisteminin güç kaybı sebebiyle bedensel performans isteyen işlerde zorlandığını görmek mümkündür. Denge kaybı, hissizlik ve ani tepkilerin yavaşlamasıyla birlikte iş kazalarının arttığını ama deneyim ve tecrübeleri ile de oluşabilecek riskleri daha önceden görerek önlenildiği söylenebilir. Yapılan çalışmalara bakıldığında genellikle genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre daha fazla iş kazasına uğradığı görülmektedir. Bu durum yaşlı çalışanların sahip olduğu tecrübe ile açıklansa da hızlı el becerisi gerektiren işlerde genç çalışanlara göre yaşlı çalışanların daha çok kazaya uğradıkları görülür (Ofloğlu ve Albar, 2017, s. 12). Bu duruma sebep olan duyuların zayıflaması ve uyum sorunu gösterilebilir. Yaş değişkeni, iş kazası meydana geldiğinde çalışanın yaralanma türünü, biçimini ve tedavi süresini etkileyebilmektedir. Bir yaşlı çalışanın yaralanması, genç çalışanın yaralanmasına oranla az olsa da iyileşme süresi genç çalışana oranla yaşlı çalışanda daha uzundur (Özen ve Özbek, 2017, s. 16).

Fiziksel değişimlerle birlikte bilişsel değişimler de meydana gelmektedir. Yaşlı bireylerde eskiye oranla daha yavaş ve bulanık düşünme görülebilir. Bu durum da yaşlı bireylerin yeni bilgi ve beceri edinmelerini zorlaştırmaktadır (Civan, 2017, s. 72). Çalışma hayatında yaşlı çalışanlar bu konu sebebiyle çalışma hayatında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadır. 50 yaş üzerindeki çalışanlar işten çıkarılma söz konusu olduğunda ilk işten çıkarılacak kesim olarak görülmektedir. Bu durum üzerinde bu kişilerin eğitim faaliyetlerine katılmaya uygun görülmediği için becerilerinin güncelliğini yitirdiği düşünülmektedir. Yeni teknolojiye uyum sağlamak zorluk çekecekleri düşüncesi öne sürülmektedir (Dikmetaş, 2017, s. 17). Yaşından dolayı geri planda bırakılan bu kişilerin teknoloji ve yeni güncellemelere uyum sağlamak sıkıntı yaşanılacağı düşünülmektedir. Eğitimler için daha genç çalışanların gönderilmesi, yaşlı çalışanları sistemden uzaklaştırmaktadır.

#### 4. Emeklilik ve Sosyal Hizmet

Çalışma hayatında belli günü dolduran ya da dereceye ulaşan bireylerin çalışma hayatından ayrılması emeklilik olarak tanımlanır. Emeklilikte bireye sosyal güvenlik hakları verilir. Bireyin kendi kendine yetebileceği, yaşam alanında hayatını sürdürebileceği bir yaşama sahip olması sağlanmaya çalışılır. Artan sağlık sorunları ve bakıma ihtiyaç duyması ile devlet tarafından sağlanan imkanlardan faydalanır. Genel olarak ülkemizde ve diğer ülkelerde kamu görevlileri dışında zorunlu bir emeklilikten bahsedilmemektedir. Gerekli şartlar yerine getirildikten sonra emeklilik kişinin isteğine bırakılmış olup istediği kadar çalışma hakkı sunulmuştur. Sosyal güvenlik destek primini ödediği sürece yaşlılık aylığı almaya devam eder. Bu durumda emeklilik, bir yükümlülük değil bir haktır (Tuncay, 2012, s. 7-8). Hak olarak görülen emeklilik, bireylerin çalışma hayatındaki konumlarına etki etmektedir. Emekli olmak istemeyen bireyler yaşına rağmen çalışmayı sürdürmeye ısrar etmektedir. Bu durumun istihdam ve iş gücüne etkisi ise göz ardı edilemeyecek kadar ciddi sorunlara sebep olabilmektedir. Örneğin emekliliği gelmiş ama halen çalışmaya devam eden öğretmenin, boşalan kadro olmaması sebebiyle ataması yapılamayan genç öğretmenlerin önünü kapatmaktadır. Diğer yandan emekliliği gelmiş öğretmenin tecrübesi de bu durumu karmaşıktır.

Azalan doğum ve artan yaşam kalitesinin getirmiş olduğu demografik yapıdaki yaşlı nüfusun artış oranı devlet politikalarında emeklilik üzerine değişimlere ve çalışmalara götürmüştür. Yaşlı çalışan ve emeklilik konularının gelecekte oluşturacağı ciddi problemlere yönelik öngörüler bulunmaktadır. Emeklilik yaşı genel kamu çalışanlarında 65 olmakla birlikte farklı kamu mensuplarında farklı yaş aralıkları verilmektedir (Tuncay, 2012, s. 8). Yaşlı nüfusu işgücünde tutarak, emekliliği olabildiğince erteleyerek bağımlı nüfus oranını düşürmeye çalışan politikalar gündeme gelmektedir. Yaşamsal bir işlev olarak görülen sosyal politikaların nitelikli yaşlanma ve umut dolu bir yaşam yolunda temele insan haklarını da ekleyerek karşılanması gelecek için zorunlu olmaktadır (Şeker ve Kurt, 2018, s. 6). İstihdam olanaklarını da düşünerek yaşlı çalışanları da koruyarak politika geliştirilmesi günümüzde artık mecburi bir ihtiyaçtır.

Sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışan bireyler, emeklilik aylıklarını bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumunda alırken sosyal güvenlik kurumunun dışında kalan, 65 yaşını doldurmuş, muhtaç ve kimsesiz vatandaşlara devlet

tarafından destek sağlanmaktadır. Sağlanan bu destek ile yaşlının asgari ihtiyaçlarını ve bakımını karşılaması beklenir. *“Sosyal hizmetler, kişi ve ailelerin kendi bünye ve şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü[dür]”* (Sosyal Hizmetler Kanunu, 1983). Sosyal hizmetin temel amacı, yaşlı bireyleri olabildiğinde kendi evlerinde kendi bakımını yapabileceği bağımsız bir hayat sunmaktır. Zor durumda olan kişilere yaşadıkları zorlukların geciktirilmesi, hafifletilmesi ve giderilmesi amacıyla sosyal yardımlar yapılmaktadır. Genel olarak sosyal yardım, kişileri en kısa sürede kendi kendilerine yetecek hale getirmek amacını taşıyan maddi ve nesnel sosyal gelirden oluşan bir sosyal güvenlik yöntemi ve bir sosyal hizmet alanı olarak değerlendirilmektedir. Bu hizmetlerin sağlanması için kaymakamlıklar bünyesinde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları kurulmuştur (Yerli, 2017, s. 7).

Değişen toplum düzeniyle geniş ailelerden çekirdek ailelere geçiş ve köyden kente göçün artmasıyla kültür ve değerlerde değişme meydana gelerek yaşlı bireylerin aile içindeki rolünde değişmeler olmuştur. Kadının iş hayatına girmesi gibi daha birçok etken yaşlı bireylerin bakım sorununu ortaya çıkarmıştır. Genellikle aile içinde bakımı yapılan yaşlıların, yalnız yaşamaya başlamasıyla kurum bakımları devreye girmiştir (Şeker ve Kurt, 2018, s. 12-13). Kendi başına yaşayan yaşlıların kendi bakımını yapmakta zorlanmaya başlaması ve başkasına muhtaç yaşamlarını sürdürmeye ihtiyaç duyması sosyal hizmet kurumlarını devreye koymuştur.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülen yaşlılara yönelik sosyal hizmet bakımları koruyucu, önleyici, eğitici, geliştirici, rehberlik ve rehabilite edici yöndedir. Bakım Hizmetleri, evde bakım hizmetleri ve kurum bakım hizmetleri olarak yapılmaktadır. Evde bakım hizmetleri, yaşlı bireyleri buldukları ortamda desteklemek amacıyla hizmettedir. Bu hizmet; bireylerin sosyal yaşama uyum sağlaması, mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmesi ve bakımı yapan ailenin yükünün hafifletilmesi ile fizyolojik ve tıbbi destek hizmeti içermektedir (Şeker ve Kurt, 2018, s. 13). Yaşlıları ailelerinden uzaklaştırmadan yaşam kolaylığı hizmeti veren bu hizmet, yaşlı bakımını üstlenen aile bireyleri için de kolaylık sağlamaktadır. Kurum bakım hizmetlerini ise yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri ile huzurevleri üstlenmiştir. Ekonomik gücü yerin-

de olmayan, kimsesi olmayan ve bakıma muhtaç kişilerin ücretsiz; ekonomik durumu iyi olan yaşlıların ise ücretli olarak kaldığı bu kurumlarda; yaşlılara yönelik barınma, sağlık, psikososyal destek, sosyal ilişkilerin geliştirilmesi, aktivitelerin devamının sağlanması gibi hizmetler verilmektedir (Yerli, 2017, s. 8). Sunduğu imkanlar ile yaşlı bireylerin toplumdan soyutlanması ve yalnızlaşması engellenmektedir. Yaşlı bireylerin burada bakımı karşılanması ve maddi-manevi tüm ihtiyaçlarını gidermesi sağlanmaktadır.

## SONUÇ

Yaşlılık, bireyde sadece fiziksel değişim değil, psikolojik ve sosyal değişim olarak da değerlendirilmelidir. Yaşlılık dediğimiz olgu bireyle birlikte içinde bulunduğu aileyi ve toplumu da etkilemektedir. Öyle ki toplumda artan yaşlı nüfusla birlikte yeni problemler ortaya çıkmıştır. Bu yeni problemler yeni çözümler beklemektedir. Yaşlı çalışanların çalışma hayatında yaşadığı zorlukların öncelikle bedensel değişimlerden kaynaklandığı görülmektedir. Yaşlı çalışan, efor isteyen çalışmalarda etkisiz eleman olarak ele alınarak çalışma hayatından uzaklaştırılmaktadır. Vücut çevikliğini kaybeden bu bireyler iş kazalarına da kapı aralamaktadır. İşveren açısından daha maliyetli hale gelmektedir. Bu durum aynı zamanda yaşlı bireyin istismara ve şiddete uğramasına yol açmaktadır. Maddi bakıma ihtiyacı olan bireyler ise zor şartlar altında çalıştırılmaya göz yummaktadır. Kayıt dışı ve daha düşük ücretlerle çalıştırılma vb. problemler yaşayan yaşlı bireyler, yaşlı işgücünün iş sağlığı ve güvenliğinin önemli problemleri arasında yer almaktadır. Toplum içinde artan yaşlı nüfusun oranı da ülke politikalarının gündemine gelmekte ve geleceğin ciddi bir problemi olarak görülmektedir. Yaşlı çalışanın istihdamı, genç işsizlerin sorunu ve emeklilik yönlerinden ele alınan politikalar günümüzde yetersiz kalmaktadır. Var olan sosyal politikalar ile günümüzde yaşlılara sosyal hizmet olanakları sağlanmakta ve yaşamlarını rahat sürdürebilmeleri için olanaklar verilmektedir. Sosyal güvenlik ve bakım hizmetleri bakanlık tarafından sağlanmaktadır. Yaşlı bireylerin sıkıntıları ve sorunları en aza indirmeye çalışılmaktadır. Çalışmaların daha genişletilebilmesi ve gelecek yıllar içinde artacak olan yaşlı nüfusun ihtiyacını karşılayabilmesi gerekmektedir. Günümüz politikalarının gelecekte yetersiz kalacağı gerçeği ile karşı karşıyayız. Yaşlı işgücünü ve yaşlılığın getirdiği muhtaçlık halini göz önünde bulundurarak yeni önlemler ve politikalar konuşulmalıdır. Sistemin içinde tutulmaya çalışılan yaşlı çalışanların, çalışma içerisindeki konumları değiştirilerek genç bireylere istihdam açılmalıdır. Üretimdeyse



yeterlilikleri karşıladığı halde yönetime alınabilir. Tecrübesine güvenerek farklı sorumluluklar verilebilir. Bu durumda yaşlılar mağdur edilmemelidir. Emeklilik sisteminde iyileştirmeler yapılmalıdır. Maaş iyileştirmesi, sosyal yardım ihtiyaçları ve psikolojik destek gibi çalışmalar geliştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

Ağar, A. (2020). Yaşlılarda Ortaya Çıkan Psikolojik Değişiklikler. *Geriatrik Bilimler Dergisi*, 3/2, 75-80.

Akdeniz, M., Kavukcu E, Teksan A. (2019). *Yaşlanmaya Bağlı Fizyolojik Değişiklikler ve Kliniğe Yansımaları*. İzbirak G (Ed.) Birinci Basamakta Yaşlı Sağlığı (ss.1-15) Ankara: Türkiye Klinikleri.

Arpat, B., Berten, B. (2019). Dezavantajlı Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği. *Taem*, 34, 215-241.

Baş, M. (2012). Türkiye’de Yaşlı İş Gücünün Genel Görünümü, *Sosyal Güvence*. 1/2, 28-46.

Buz, S. (2015). Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14/53, 268-278.

Cangöz, B. (2019). Yaşlılıkta Bilişsel ve Psikolojik Değişim. *TEB Eczacılık Akademisi*, 2019/19, 99-104.

Cunkuş, N., Yiğitoğlu, G.T., Akbaş, E. (2019). Yaşlılık ve Toplumsal Dışlanma. *Geriatrik Bilimler Dergisi*, 2019; 2 (2), 58-67.

Gündoğan, N. (2001). İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56/4, 95-108.

Karakuş, B. (2018). *Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler*. Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu, Ankara.

MEB (2013). *Hasta ve Yaşlı Hizmetleri: Yaşlı Psikolojisi*. Ankara: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınevi.

Sosyal Hizmetler Kanunu (1983). *Resmî Gazete*. Yayımlı Tarihi: 27.05.1983. Sayısı: 18059. Numarası: 2828. [http:// dhgm. meb. gov.tr/ Birimler/ kanunlar/ 2882% 20SAYILI% 20SOSYAL% 20H% C4%B0ZMETLER% 20KANUNU. pdf](http://dhgm.meb.gov.tr/Birimler/kanunlar/2882%20SAYILI%20SOSYAL%20H%20C4%B0ZMETLER%20KANUNU.pdf)

Ofluoğlu, G., Özbucak Albar, B. (2017). Yaşlı İş Gücünün İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Emek ve Toplum*, 2017/2, 335-360.

Özel İhtisas Komisyonu, (2018). *On Birinci Kalkınma Planı. 2019-2023- Yaşlılık*. Kalkınma Bakanlığı, Ankara: Kalkınma Bakanlığı Yayınları.

Özen, S., Özbek, Ç. (2017). Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 2017/2, 547-572.

Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, (2007). *Türkiye’de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı*.

Şeker, A., Kurt, G. (2018). Bir Sosyal Politika Alanı Olarak Yaşlılık ve Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Nüfusbilim Dergisi*, 2018/40, 7-30.

Şen, M., Tunç, Y. (2017). Türkiye’de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi. *Emek ve Toplum*, 2017/3, 568- 596.

Tekin, Ç.S., Kara, F. (2018). Dünyada ve Türkiye’de Yaşlılık. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2018/3, 219-229.

Tuncay, C. (2012). Geciken Yaşlılık ve Zorunlu Emeklilik Üzerine. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2012/2, 84-102.

TÜİK., (2020) İstatistiklerle Yaşlılar. 2019, Sayı: 33712. <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33712>

Uyanık, Y. (2017). Nüfus Yaşlanmasının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19/1, 72-94.

Ünlü, D. (2019). *Yaşlıların Ekonomik İstismara Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. İstanbul Bahçelievler Örneği*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yerli, G. (2017). Yaşlılık Dönemi Özellikleri ve Yaşlılara Yönelik Sosyal Hizmetler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10/52, 1278-1287.

Mustafa KAYA

**18. YÜZYILDA ANKARA'DA TİFTİK İPLİĞİ VE SOF TİCARETİ YAPAN YABANCI TACİRLERE  
YÖNELİK KANUNSUZLUKLAR**

Şuayp ATEŞ

**1075-1099 / 1664-1688 TARİHLİ ANONİM BİR ESERE GÖRE II. VİYANA SEFERİ'NDE  
OSMANLI ORDUSU**

Fatih KIYICI

**DEMOKRAT PARTİ DÖNEMİ (1950-1960) ERZURUM KAMU YATIRIMLARINA BİR ÖRNEK:  
TORTUM HİDROELEKTRİK SANTRALİ**

Fevzi Rifat ORTAÇ - Ali KURT - Meriç KILINÇ

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ KALİTE GÜVENCESİ ALGISININ ÖLÇÜMLENMESİ, BİR VAKIF  
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

İbrahim ÜNALAN

**NECİB MAHFÛZ'UN TARİHİ ROMANLARINDA KADIN TİPLERİ**

Işlay DOĞMUŞ - Sait YILDIRIM

**ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLI OLMAK**

Şuayip ÇELEMOĞLU - Alper ATICI

**ERKEN CUMHURİYET DÖNEMİ İLKOKUL YAPILARINA BİR ÖRNEK: MALATYA GAZİ  
İLKOKULU**

Nazan ÇİFTÇİ TOMBAL

**MELİH CEVDET ANDAY'IN ŞİİRLERİNDE KULLANILAN DOĞA UNSURLARI**

Cülay ORUÇ

**Nilüfer GÖLE, SEKÜLER VE DİNSEL: AŞINAN SINIRLAR**

**ANASAY**

anasaydergisi@hotmail.com

