

**Türkiye İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı:
40 Yaş ve Üstü İşsizler**

*A New Problem Area in Turkey Labour Market:
The Unemployment for Aged 40 and Over*

Eren Öğütoğulları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Bakanlık Müşaviri

Ministry of Labour and Social Security

Ministry Advisor

eogutogullari@yahoo.com

Cem Kılıç

Gazi Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Gazi University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Labour Economics and Industrial Relations Department

cemkiloc@gazi.edu.tr

Ocak 2016, Cilt 7, Sayı 1, Sayfa: 85-97

January 2016, Volume 7, Number 1, Page: 85-97

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Doç. Dr. Erdem CAM

İNGİLİZCE DİL EDİTÖRÜ / ENGLISH EDITOR
Bekir SERT

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA
DOAJ - SE

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - ÇSGB
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Doç. Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Essex - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Tayo FASHOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University - CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özey MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *The University of New York - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of York - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Loughborough - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Türkiye Büyük Millet Meclisi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *Emekli Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Bilkent Üniversitesi*
Prof. Dr. Engin YILDIRIM *Anayasa Mahkemesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Türkiye İşgücü Piyasasında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler*

A New Problem Area in Turkey Labour Market: The Unemployment for Aged 40 and Over

Eren Ögütöğulları¹

Cem Kılıç²

Öz

Türkiye’de sosyal güvenlik reformları kapsamında emeklilik yaşını yükselten düzenlemeler uygulamaya girmiştir. Emeklilik yaşı 4447 sayılı kanunla kademeli geçişle kadınlarda 58’e, erkeklerde 60’a, 5510 sayılı kanunla ise yine kademeli geçişle hem kadınlarda hem de erkeklerde 65’e yükseltilmiştir. Bu düzenlemeler sonucunda bireyler daha geç yaşta emekliliğe hak kazanacakları için işgücü piyasasında daha uzun süre yer alacaklardır. Bununla birlikte emekli olmaları ertelenen 40 yaş ve üzeri işgücünün istihdamında önemli problemler bulunmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu verileri sosyal güvenlik reformundan sonra 40 yaş ve üzeri yaş grubunda işsizlik oranının yükseldiğini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: İşgücü Piyasası, İşsizlik, İleri Yaş İşsizliği, Yaş Ayrımcılığı, Sosyal Güvenlik

Abstract

Within the scope of the social security reform in Turkey, some regulations that stepped up retirement age have come into force. With Law number 4447, by gradual transition, retirement age has raised to 58 for women and to 60 for men and with Law number 5510 also by gradual transition, it raised to 65 for both men and women. As a result of these regulations, the individuals will stay longer in the labour market. However major problems arise in creating employment for the age 40 and over. Turkish Statistical Institute datas’ show that after the social security reform, the unemployment rates for the age group of 40 and over is increasing.

Keywords: Labour Market, Unemployment, Old-Age Unemployment, Age Discrimination, Social Security

*Bu çalışma, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında tamamlanmış; “Sosyal Güvenlik Reformuyla Getirilen Emeklilik Düzenlemeleri ile Uzayan Çalışma Hayatında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler” başlıklı Doktora Tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

¹Dr., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bakanlık Müşaviri, eogutogullari@yahoo.com

²Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cemkiloc@gazi.edu.tr

Giriş

Sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarını sürdürülebilir düzeye indirmek için emeklilik yaşı ilk olarak 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla, 23.5.2002 tarihinden önce sigortalı olanlar için kademeli bir geçişten sonra, söz konusu tarihten sonra sigortalı olanlar için ise kademeli şekilde kadınlarda 38'den 58'e, erkeklerde ise 43'den 60'a yükseltilmiştir. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeyle ise 1.10.2008 tarihinden sonra işe başlayanlar için emeklilik yaşı 65 yaşına yükseltilmiştir. Bu düzenlemeler sonucunda asgari emeklilik yaşı kadınlarda ilk düzenlemeyle 20 yıl, daha sonra yapılan düzenleme ile 27 yıl, erkekler için de ilk düzenlemeyle 17 yıl, daha sonra yapılan düzenleme ile 22 yıl uzatılmıştır. Diğer bir ifadeyle emeklilik yaşının yükseltilmesiyle bireyler işgücü piyasasında daha uzun süre yer almak zorunda kalacaktır.

Sosyal güvenlikte yapılan bu düzenlemelerinin yanında işgücü piyasasını etkileyecek diğer bir faktörde nüfusun yaşlanmasıdır. Yapılan projeksiyonlar önümüzdeki 20 yılda nüfus artış hızının azalmasına paralel olarak nüfusun yaş dağılımının değişeceğini ve 40 yaşın üstündeki yaş gruplarının çalışma çağındaki nüfus içindeki oranlarının artacağını göstermektedir (TÜİK, 2013).

Dolayısıyla gelecek yıllarda demografik faktörlere ve emeklilik yaşının yükselmesine bağlı olarak 40-65 yaş arasındaki nüfusun toplam işgücü içerisindeki oranı yükselecektir. Bu noktada temel bir sorun ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de çok kısa bir dönem hariç kadınlara 38, erkeklere 43 gibi oldukça erken yaşlarda emekli olma imkânı verilmesi nedeniyle 40 yaş ve üstü işgücünün işgücüne katılımı ve istihdam oranları düşük kalmıştır. Sosyal güvenlik reformu ile ortalama yaşam süreleri ve emeklilik sonrası kalan ömür dikkate alınarak emeklilik yaşı yükseltilmiştir. Ancak emeklilik yaşının yükseltildiği yaşlar işgücüne katılımın ve istihdamın çok düşük olduğu yaşlardır. Literatür incelemesiyle ulaşılan sonuçlar işgücüne katılımı artacak olan bu yaş grubunun istihdamında önemli güçlükler bulunduğunu ve işsizliğin bu yaş grubunda önemli bir sorun olduğunu göstermektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hane Halkı İşgücü Anket sonuçları; kademeli emeklilik yaşının uygulamaya girdiği 2000 yılından sonra 40 yaşından itibaren işgücüne katılımın ve istihdamın arttığını ancak işsizlik oranlarının da ortalama işsizlik oranından daha fazla yükseldiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle toplam işgücü içerisindeki oranı artan söz konusu yaş grubundaki işgücüne istihdam yaratmada sorunlar yaşanmaktadır. İleri yaşlardaki işgücüne yeterli istihdam imkânları yaratılmadığı takdirde Türkiye'nin gelecekte ileri yaş işsizlik problemi ile karşı karşıya kalma olasılığı bulunmaktadır.

Bu çalışmada uzayan çalışma hayatında yeni bir problem alanı olarak görülen 40-65 yaş grubundaki bireylerin işgücü piyasasındaki durumları ve istihdamda yaşadıkları güçlükler değerlendirilmiştir. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde ileri yaşlardaki işgücünün işgücü piyasasına katılımını etkileyen emeklilik yaşı ile işgücüne katılım arasındaki ilişki ve nüfusun yaş dağılımındaki değişim incelenmiştir. İkinci bölümde bu yaş grubunun istihdamında karşılaşılan güçlüklerle ilgili literatür taraması ile ulaşılan ampirik çalışmaların sonuçları değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise emeklilik yaşının yükseltilmesinin ve demografik faktörlerin Türkiye İşgücü Piyasasına etkisinin daha net görülebilmesi ve Türkiye'de 40 yaş ve üstü işgücünün analizinin yapılabilmesi bakımından, 2000 ve 2014 yıllarına ait Türkiye ve OECD verileri işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik konularında yaş ve cinsiyet gibi değişkenler dikkate alınarak karşılaştırmalı olarak

incelenmiştir.

1.Emeklilik Yaşının Yükseltilmesinin ve Nüfusun Yaşlanmasının İşgücü Piyasasına Etkisi

1.1. Emeklilik Yaşı ile İşgücüne Katılım Arasındaki İlişki

İşgücü piyasasına girme ve çıkma kararını etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler arasında özellikle asgari emekli olabilme yaşının etkisi büyüktür (UK Department for Work and Pension, 2012a, 2012b; Berry, 2012). Bunun nedeni emeklilikle birlikte yararlanılan yaşlılık aylığı veya sıklıkla kullanılan emekli aylığından kaynaklanmaktadır. Yaşlılık sigorta kolundan bağlanan emekli aylığı; belli bir yaşa ulaşan ve çalışma gücü azalan sigortalıya çalışmadan yaşamını sürdürme ve dinlenme olanağı sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle sigortalının aktif çalışma hayatından çekildiği dönemdeki gelir kaybı yaşlılık sigortasından sağlanan emekli aylığı ile giderilecektir (Güzel vd., 2010: 455; Tuncay vd., 2012: 381; Taşçı, 2010: 175-202, Çakır, 2011: 6).

İstanbul Ticaret Odası (İTO) tarafından yapılan araştırma sonuçları emekli aylığının emeklilik yaşamında sabit bir getiri sağlaması bakımından önemini ortaya koyarken, Yapı Kredi Emeklilik tarafından yapılan başka bir araştırma ise emeklilerin en önemli gelir kaynağının emekli aylıklarından oluştuğunu göstermiştir (İTO, 2006: 233-234; Yapı Kredi Emeklilik, 2012). ABD’de yıllardır yapılan rutin bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılarak, ABD vatandaşları için emeklilik dönemlerindeki en önemli gelir kaynağı olarak emekli aylığı bulgusuna ulaşılmıştır. Yatırım ve tasarruflar sosyal güvenlik gelirinden sonra ikinci sırada yer almaktadır (AARP, 2013).

Sosyal güvenlik sistemleri ile işgücü arzı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan başka araştırmalarda bulunmaktadır (Liebman vd., 2013). ABD’de yapılan bir araştırmanın sonuçları asgari yasal emeklilik yaşına ulaşıldığında çalışanların yüzde 60’ının emekli olmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Dominitz vd., 2013). OECD ülkelerinde yapılan bir araştırmada ileri yaşlarda çalışanların emeklilik kararının 3 temel parametreye bağlı olduğu belirlenmiştir. Bunlar emekli aylığını hak etme yaşı, aylıkların düzeyi ve beklenen kazançtır. Bu faktörler içinde en belirleyici olan emekliliği hak etme yaşıdır. Çalışanların çoğu emekliliği hak etme yaşına ulaşır ulaşmaz emekli olmayı tercih ederek işgücü piyasasından ayrılmaktadırlar (OECD, 2012a; Duval, 2012). Ancak emeklilik yaşına gelen çalışanlar yeterince yüksek bir emekli aylığı alacak olmadıkları takdirde istihdamda kalmayı tercih etmektedirler (OECD, 2012a).

Birleşik Krallıkta yapılan bir çalışmada ise çalışanların asgari emeklilik yaşına ulaşınca emekli olmalarında ve çalışmayı bırakmalarında iki temel nedenin rol oynadığını açıklamaktadır. Birinci neden Devlet tarafından belirlenen emeklilik yaşının bireyleri kültürel olarak çalışmayı bırakma beklentisi içine sokmasıdır. İkinci neden ise çalışmayı durdurduktan sonra alternatif bir gelir kaynağına ulaşılmasıdır (UK Department for Work and Pension, 2012a).

SGK’nin aktif sigortalı (çalışan) ve yaşlılık aylığı alanların yaş dağılımını gösteren veriler de emeklilik yaşı ile işgücü arzı arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymaktadır. Emeklilik yaşına ulaştıktan sonra sigortalılar hızla çalışma hayatından çekilmektedirler (Öğütöğulları, 2014: 68,70,73).

1.2. Nüfus Yapısındaki Değişim

Türkiye’de genç nüfusun toplam nüfus içindeki payı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksek seviyededir (United Nations, 2015). Ancak geleceğe yönelik nüfus projeksiyonları

Türkiye'nin demografik bir dönüşüm geçirdiğini göstermektedir (TÜİK, 2012). Yapısal olarak genç ve dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin ileriki yıllarda nüfus artış hızının azalmasına paralel olarak nüfusun yaş dağılımı da değişecektir.

TÜİK tarafından yapılan 2013-2075 nüfus projeksiyonlarından oluşturulan çalışma çağındaki nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı gösteren Tablo 1 incelendiğinde, 2023 yılında 40-49 yaş grubunun çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı artarken, 40 yaşın altındakilerin oranı düşecektir (TÜİK, 2013). Hızlı yaşlanma sürecinin etkisiyle 2050 yılında 40-49 yaş grubunun çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı azalacaktır. 50-54 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranı 2013 yılında yüzde 5,5 iken, 2023 yılında yüzde 6,2'ye, 2050 yılında yüzde 7'ye yükselecektir (Tablo 1). Söz konusu projeksiyonlar 55-59 ve 60-64 yaş gruplarında 2023 ve 2050 yıllarında da artış olacağını göstermektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Çalışma Çağındaki Nüfusun Yaş Gruplarına Göre Dağılımı (%)

Yaş Grupları	2013	2023	2050
15-19	8,5	7,4	5,7
20-24	8,1	7,7	6,0
25-29	8,2	7,8	6,1
30-34	8,5	7,4	6,3
35-39	7,6	7,4	6,4
40-44	7,0	7,7	6,6
45-49	6,2	6,8	6,6
50-54	5,5	6,2	7,0
55-59	4,6	5,4	6,5
60-64	3,6	4,7	6,3

Kaynak: TÜİK, Nüfus Projeksiyonu 2013-2075

Bu demografik dönüşümün, işgücü piyasası üzerine önemli etkileri olacaktır. Bu etkilerden birincisi çalışabilir yaştaki nüfusun önce artmasıdır (İSO, 2006: 63). Emeklilik yaşının 60'lı yaşlara yaklaşacağı 2025 yılına kadarki süreçte çalışabilir yaştaki nüfus (15-64) toplam nüfus içinde en geniş orana ulaşacaktır. Nüfusun yaşlanması ile birlikte işgücündeki nüfusun ortalama yaşı da yükselmektedir. Bu durum daha geç yaşlarda emekli olma hakkını kazanabilecek olan bu işgücüne istihdam imkânı yaratılması gerektiği anlamına gelmektedir. Çalışma çağındaki artan nüfusa istihdam yaratılamaz ve işgücü talebi arzını karşılayamazsa işsizlik ortaya çıkacaktır (DPT, 2007: 23). Düşük işgücüne katılım, genç nüfustaki yüksek işsizlik, işgücünün eğitim düzeyinin düşüklüğü ve yüksek kayıt dışı istihdam Türkiye'nin demografik dönüşümünün öncesinde aşılması gereken sorunlar olarak görülmektedir.

2. Literatürde 40 Yaş ve Üstü İşgücünün İstihdam Sorunları

40 yaş ve üzeri işgücünün istihdam edilebilirliğinin zor olduğu bilinmektedir. Çalışmamızın bu bölümünde 40 yaş ve üzeri işgücünün literatür taramasıyla istihdam edilmelerinde karşılaştıkları güçlükler araştırılmıştır.

İstihdam çalışırken günlük yaşam için bir gelir elde etmenin yanı sıra sosyal sigorta primini ödemek içinde gerekli bir gelir kaynağıdır. İnsanların daha uzun çalışma hayatında

kılması, sosyal dışlanmanın önlenmesi, verimlilik, insan kaynakları, büyüme ve istihdam gibi süreçlerin de önemini arttırmaktadır (Uyanık, 2010: 97-158).

Sosyal güvenlik reformlarıyla emeklilik yaşının yükseltildiği 40/45-65 yaş grubu literatürde tam bir fikir birliği olmamakla birlikte yaşlı işçilik sınırları içinde kabul edilebilmektedir (Arıcı, 2005:943). İşgücü piyasası açısından da bu yaş dilimi esas alınmakta ve bu yaş eşiğini geçen nüfusun ekonomik faaliyetlerin dışında kaldığı, emekli olduğu varsayılmaktadır. Diğer taraftan yaş eşiğinin belirlenmesinde her toplumun sosyo-ekonomik özellikleri yanında, işgücü piyasasının yapısal özellikleri de belirleyici olmaktadır. İşsizliğe çözüm olarak emeklilik yaşının düşük belirlenmesi, özel ve kamusal emeklilik ödentilerinin hak kazanma şartları ve miktarı da yaş eşiğinin belirlenmesinde dikkate alınmaktadır (Kuzgun, 2002: 38).

İşe alma, işten çıkarma, ücret, eğitim, fırsat eşitliği gibi geniş bir alanda görülen yaş ayrımcılığının günümüzde 40 yaşla başladığı gözlemlenmektedir (Baybora, 2007: 28; Altan vd., 2003: 1-36; Arıcı, 2005: 931-952). Kişilerin yaşlanması veya yaşlarının ilerlemesi; bedeni ve ruhi bakımdan güç kayıplarına uğraması, bu süreç içinde çalışma ve iş yapma gücünde azalma meydana gelmesi demektir. Algılama ve öğrenme kapasitesi, yeniliklere açıklık ve kolay uyum sağlayabilme gücü, ileri yaşlarda azalan ve işgücünün niteliğini ve katma değerini doğrudan etkileyen özelliklerdir. Böyle olunca da çalışanlar 65 yaşına yaklaştıkça daha fazla yaş ayrımcılığı içeren uygulamalarla karşılaşmaktadır. İşe girmede, eğitim programlarına alınmada yaş sınırı getirilmesi, yeni teknolojilere uyum sağlayamayacakları gerekçesiyle işe alınmamaları, eğitilemez oldukları gibi yersiz ve haksız genellemelerle mağdur edildikleri gözlenmektedir. İşverenlerin aradıkları niteliklere sahip işgücü içinde her zaman daha genç olanı tercih etmesi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde ise nispeten daha yaşlı olanlara öncelik vermesi söz konusudur (Arıcı, 2005: 931-952; Yüksel, 2007: 81; Uyanık, 2010: 97-158).

Yaşla birlikte fiziksel kapasitede azalma, yenilik ve hayal gücü eksikliği, uyum ve öğrenim güçlüğü olduğuna dair önyargıların tersine yaşlı işçilerin çok değerli tecrübe sağladıkları, genç işçilerden daha güçlü çalışma etikleri ve daha güvenilir oldukları bulgularına da ulaşılmıştır (Alleyne, 2006: 74)

İleri yaşlardaki işgücüne yönelik önyargılar ne olursa olsun araştırma sonuçları 55-64 yaşları arasında işlerini kaybetmiş çalışanların iş bulma oranının diğer yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu ve 50 yaşından sonra yeniden iş bulabilenlerin genellikle daha az ücretle yetinmek zorunda kaldıklarını göstermektedir (Baybora, 2007: 36). Uzun süreli işsizlik problemi genç işçilere göre 50-64 yaş grubundaki işsizler için daha büyük problemdir. Hatta iş arayanlar içinde çok azı yeni bir iş bulmaktadır (OECD, 2013; Uyanık, 2010: 97-158). İngiltere’de işgücü verileri üzerinden yapılan bir çalışmada 50 yaşın üzerindeki işsizlerin yüzde 37’sinin 1 yıldan daha fazla süreyle işsiz olmasına karşın 50 yaşın altındaki işsizlerde bu oranın yüzde 23 olduğu belirlenmiştir (UK Department for Work and Pension, 2012a).

Güney Kore’de yapılan bir çalışmada 50 yaşından sonra iş bulmanın çok daha zor olduğu ve bulunan çoğu işin de geçici iş olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada 50 yaşından sonra iş bulanların ücretlerinde yüzde 25 azalma gerçekleştiği, daha uzun çalışma saatlerinde çalışmak zorunda kaldıkları ve yüzde 50’sinden fazlasının iş memnuniyetinin olmadığı belirlenmiştir (Lee vd., 2003: 49-54).

Avusturalya’da yapılan bir araştırmada 15-44 yaş grubundaki çalışanların 45 yaşın üzerindeki çalışanlara göre eğitim alma noktasında 2,6 kat daha istekli oldukları, 45 yaşın üzerindeki grubun iş yerinde bulunmama ve işyerinde yaralanma, iş kazası geçirme oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Broke, 2003: 260-283). Gelişmiş 11 ülkede yapılan bir araştırma 25-34 yaş arasındaki genç yetişkinlerin, 55-64 yaş grubundakilere göre 2 kat daha fazla eğitime tabi tutulduklarını göstermiştir (Baybora, 2007: 40).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) tarafından 2005 yılında yapılan “Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi” (EWCS) ile yaşlanmakta olan işgücünün temel sorunları araştırılmıştır (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2012). Bu araştırmanın sonuçları 55 yaş üzerindeki çalışanların gençlere kıyasla daha az mesleki eğitim aldığını, emeklilik yaşı gelmiş, güç ve kötü çalışma koşullarına sahip çalışanların işgücü piyasasından daha erken ayrıldıklarını ortaya koymaktadır. Yaşlı çalışanların işgücü piyasasına katılmaları ve burada tutulmalarında iş kalitesi anahtar unsur olmaktadır (Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2012).

Özetle araştırma sonuçları 40 yaşından itibaren işsizlerin işe alınmaları, istihdamda tutulmaları ve işten çıkarılmalarında yaş faktörünün önemli bir neden olduğunu göstermektedir.

3. Türkiye İşgücü Piyasasında 40 Yaş ve Üstü İşgücünün Analizi

Emeklilik yaşı ile işgücüne katılım arasındaki yakın ilişki ve ileri yaşlardaki işgücünün istihdamında yaşanan sorunlar dikkate alındığında Türkiye İşgücü Piyasasında 40 yaş ve üstü işgücüne ait verilerin incelenmesi önem kazanmaktadır. 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla, 23.5.2002 tarihinden önce sigortalı olanlar için emeklilik yaşının 2004 yılından itibaren kademeli olarak yükseltilerek kadınlar için 58, erkekler için 60 olarak belirlenmesi sonucunda 2014 yılında efektif emeklilik yaşı kadınlarda 38’den 46 yaş civarına, erkeklerde ise 43’den 50 yaş civarına yükselmiştir. Dolayısıyla reform öncesi ve sonrası yılları kapsayan 2000 ve 2014 yıllarına ait işgücü piyasası verilerinden emeklilik yaşının yükseltilmesinin işgücüne katılıma, istihdama ve işsizliğe etkisi görülebilecek ve geleceğe yönelik öngörü yapılabilecektir. Türkiye’nin ileri yaşlardaki işgücünün işgücü piyasasındaki durumunun daha net anlaşılabilmesi bakımından çalışmamızda Türkiye ve OECD ülke ortalaması verileri karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

3.1. 40 Yaş ve Üstü Nüfusun İşgücüne Katılımı

3.1.1. Genel Eğilimler

İşgücünün önemli bir göstergesi olan işgücüne katılım oranı (İKO), işgücü piyasasındaki nüfusun, çalışabilir nüfus içindeki payıdır. İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar (TÜİK, 2011: 176). Türkiye’de işgücüne katılım oranı, özellikle kadınların işgücüne katılım oranından dolayı düşük seviyelerdedir. Düşük işgücüne katılım oranı, Türkiye’de üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalması ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılması anlamına gelmektedir. Bu yoksulluğun daha da artması anlamına gelmektedir (Mehmet vd., 2009: 28)

İşgücüne katılım oranının düşüklüğünün diğer nedenleri arasında tarımsal istihdamın azalması sonucunda artan kente göçün özellikle kadınların işgücünden çekilmesine neden olması, ortalama eğitim süresinin uzaması, yüksek işsizlik ortamında kişilerin özellikle kadınların iş bulmaktan ümitlerini kesip iş aramaları ve göreceli erken

emeklilik sayılabilir. Okullaşma oranının artması, eğitim süresinin uzaması ve kırsal alandan kente göç kısa dönemde işgücüne katılma oranını düşürmekle birlikte, bu faktörlerin orta ve uzun dönemde işgücüne katılma oranını arttırması beklenmektedir (Diriöz, 2012: 111). Kademeli artan emeklilik yaşları ve teşvik politikalarıyla kadınların işgücüne katılımının artacağını ve büyüyen bu işgücünün de işsizlik baskısı yaratacağını söylemek mümkündür (Gürsel, 2012: 14,18).

3.1.2. OECD ve Türkiye’de Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı

OECD ve Türkiye’de yaş grubuna ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları Tablo 2’de verilmiştir.

Türkiye’de işgücüne katılım oranı kadınlarda 2000 yılına göre 2014 yılında 40-44 yaş grubunda 12,4 puan, 45-49 yaş grubunda 8,4 puan artmış, 55-64 yaş grubunda ise 3,7 puan düşmüştür (Tablo 2). Kadınların 40-49 yaş grubunda işgücüne katılımının ortalama işgücüne katılım oranlarının üstünde artmasının efektif emeklilik yaşının yükselmesinden kaynaklandığını belirtmek mümkündür.

Erkeklerde ise 2000 yılı verileri ile karşılaştırıldığı zaman Türkiye’de 2014 yılında ortalama işgücüne katılım oranı düşerken 45-49 yaş grubunda 5,5 puan artmış, 55-64 yaş grubunda ise 4,3 puan düşmüştür (Tablo 2). Başka bir ifadeyle efektif asgari emeklilik yaşlarında işgücüne katılım oranı yükselirken, daha ileriki yaşlarda işgücüne katılım oranları düşmüştür.

Diğer yandan OECD verileriyle karşılaştırıldığında 2014 yılında 50-54 yaş grubunda işgücüne katılım oranı Türkiye’de yüzde 48,5 iken OECD ülke ortalaması yüzde 78,8’dir (Tablo 2). 55-64 yaş grubunda işgücüne katılım Türkiye’de OECD ülke ortalamasının yarısına kadar düşmektedir. İşgücüne katılımın 50-64 yaş grubunda göreceli olarak çok düşük olması Türkiye’de uzun yıllardır 50 yaşın altında emekli olma hakkının tanınmasından kaynaklanmaktadır. OECD ülkelerinde ise Türkiye’nin aksine uzun yıllardır asgari emeklilik yaşı 60-65 yaş olarak uygulanmaktadır (Tansel, 2012: 70).

OECD verileri dikkate alındığında Türkiye’de asgari emekli yaşının hali hazırda oldukça düşük işgücüne katılım oranlarına sahip 50-64 yaş grubuna yükseltilmesinin bu yaş grubunun gelecekte işgücü piyasasına katılım oranlarının oldukça artacağını göstermektedir.

Tablo 2: OECD ve Türkiye’de Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı % (2000-2014)

	Yaş Grupları ve Yıllar									
	15+ Yaş		40-44 Yaş		45-49 Yaş		50-54 Yaş		55-64 Yaş	
	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014
Türkiye	49,9	50,5	61,4	67,3	54,6	61,3	47,4	48,5	37,2	33,4
Kadın	26,6	30,3	28,3	40,7	25,5	33,9	25,6	25,8	21,6	17,9
Erkek	73,7	71,3	93,3	93,7	82,6	88,1	69,0	71,2	53,6	49,3
OECD	60,4	60,0	82,4	83,2	81,0	82,5	75,5	78,8	50,1	60,5
Kadın	49,7	51,5	71,1	73,2	70,4	73,9	63,8	69,8	38,3	51,5
Erkek	71,9	69,0	94,0	93,3	91,8	91,3	87,6	87,4	62,5	70,0

Kaynak: OECD Database

[<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>]

3.2. 40 Yaş ve Üstü Nüfusta İstihdam

3.2.1. Genel Eğilim

OECD ve Türkiye’de yaş grubuna ve cinsiyete göre istihdam oranları Tablo 3’de gösterilmiştir. Türkiye’de istihdam 2011 yılında yüzde 45,5 oranındadır (Tablo 3). İstihdamın göreceli olarak düşük olmasının önemli bir nedeni kadın istihdamının düşük olmasıdır. İstihdam oranına bakıldığında kadınların erkeklerin bir hayli gerisinde kaldığı görülmektedir. Çalışma çağındaki her yüz erkekten 64’ü istihdamda yer alırken, her yüz kadından sadece 26’sı istihdamda yer almaktadır. OECD ülkelerinde ise kadınların istihdam oranı ortalama yüzde 48’dir (OECD, 2012c).

3.2.2. OECD ve Türkiye’de Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İstihdam

Özellikle 40-50 yaş grubunda işgücüne katılım oranının artmasına paralel olarak istihdam oranları da artmıştır (Tablo 3). Ancak istihdamdaki bu artışın yeterli olup olmadığı Tablo 4’deki işsizlik verileri ile daha net anlaşılacaktır.

Türkiye’deki istihdam verilerini OECD verileri ile karşılaştırdığımızda ise cinsiyet ve yaş olarak çok büyük farklılıklar bulunmaktadır. Erkeklerde 40-44 yaş grubu istihdam oranı OECD ortalamasına yakın iken, 50-54 yaş grubunda 17,7 puan, 55-64 yaş grubunda OECD’ye göre 20,5 puan düşmektedir (Tablo 3).

Kadınlarda istihdam oranı 40-44 yaş grubunda OECD ülke ortalamasına göre Türkiye’de 31,2 puan düşerken, 50-54 yaş grubunda fark artarak 42,2 puana çıkmaktadır (Tablo 3).

Türkiye’nin yaşlanma süreci ve emeklilik yaşının yükselmesi nedeniyle işgücüne katılımı artacak olan ve dolayısıyla istihdamlarının da artırılması gereken 50-64 yaş grubunda veriler olumsuzdur. OECD ülkeleri arasında Türkiye gibi bu yaş grubundakilerin yüzde 50’sinden daha azının istihdam edildiği ülkeler İtalya, Belçika, Macaristan ve Polonya’dır (OECD, 2013).

Tablo 3: OECD ve Türkiye’de Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İstihdam Oranı % (2000-2014)

	Yaş Grupları ve Yıllar									
	15+ Yaş		40-44 Yaş		45-49 Yaş		50-54 Yaş		55-64 Yaş	
	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014
Türkiye	46,7	45,5	59,2	62,5	52,9	57,1	45,6	44,7	36,4	31,4
Kadın	24,9	26,7	27,6	37,4	25,1	31,4	24,9	24,5	21,5	17,5
Erkek	68,9	64,8	89,7	87,5	79,8	82,2	66,1	64,9	51,9	45,6
OECD	56,6	55,6	78,5	78,3	77,4	77,8	72,2	74,5	47,6	57,3
Kadın	46,3	47,7	67,2	68,6	67,0	69,5	60,9	66,7	36,7	49,1
Erkek	67,8	64,0	90,1	88,1	88,1	86,3	83,8	82,6	59,2	66,1

Kaynak: OECD Database [<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>]

3.3. 40 Yaş ve Üstü Nüfusta İşsizlik

3.3.1. Genel Eğilim

İşsizlik günümüzde geniş kesimleri birçok yönden etkileyen en büyük tehditlerden birisidir. İşsizliğin yol açtığı toplumsal ve ekonomik sorunların başında yoksulluk, sosyal

dışlanma, aile yaşamında çözülme gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde istihdam ve işsizlik sorunları artan kentsel şiddet ve suç oranıyla da kendini göstermektedir.

İşsiz, çalışma arzu ve iktidarında olup, piyasada mevcut ücret seviyesinde bir iş arayıp, normal piyasa şartlarında kendisine uygun iş bulamayan kişidir. Bu tanıma göre çalışmak istemeyen veya çalışma gücüne sahip olmayanlar işsiz sayılmamaktadır.

Türkiye OECD ülkeleri arasında işsizlik oranı en yüksek ülkeler arasında yer almaktadır. OECD ülkelerinde ortalama işsizlik oranı 2007 yılında yüzde 5,8'e kadar düşmüş, daha sonra küresel ekonomik krizin etkisiyle yükselerek 2011 yılında yüzde 8,2 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2012b). Türkiye'de işsizlik kronik hale gelerek yüzde 10'larda seyretmektedir. Genç nüfusta işsizlik yüksek orandadır.

3.3.2. OECD ve Türkiye'de 40 Yaş ve Üstü Nüfusta İşsizlik

2000 yılına kıyasla 2014 yılında Türkiye'de 40 yaşından sonra hem kadınlarda hem de erkeklerde işsizlik oranları yıllık ortalama işsizlik oranlarının çok üstünde artmıştır. OECD ülke ortalamasına göre kıyaslandığında 40-44 ve 45-49 yaş grubu kadın ve erkeklerde en düşük işsizlik oranı 2000 yılında Türkiye'de iken, 2014 yılında bu durum tersine dönerek söz konusu yaş gruplarında en yüksek işsizlik oranı Türkiye'de gerçekleşmiştir (Tablo 4).

Türkiye'de 2014 yılında 50-54 yaş grubu erkeklerde işgücü katılım oranı OECD ülke ortalamasına göre 16,2 puan daha düşük olmasına rağmen işsizlik oranı OECD ülke ortalamasından daha yüksektir. Üstelik Türkiye'de 55-64 yaş grubu erkeklerde işgücüne katılım 2000 yılında yüzde 53,6'dan 2011 yılında yüzde 49,3'e düşerken işsizlik oranları yüzde 2,9'dan yüzde 7,4'e yükselmiştir. Kaldı ki 2000 yılında bu yaş grubu erkeklerde işsizlik oranı Türkiye'de daha düşük gerçekleşmiştir (Tablo 4). Bu veriler bu yaş gruplarına istihdam sağlamakta zorlanıldığını göstermektedir.

Kadınlarda ise 2000 yılına göre 2014 yılında işsizlik rakamlarının 40 yaşından itibaren arttığı görülmektedir. 40 yaş ve üstündeki gruplarda işsizlik oranı yıllık ortalama işsizlik rakamından daha fazla artmıştır. Örneğin 40-44 yaş grubu kadınlarda işsizlik oranı 2000 yılında yüzde 2,5 iken 2014 yılında yüzde 8,2'e, 45-49 yaş grubunda işsizlik oranı 2000 yılında yüzde 1,7 iken 2014 yılında yüzde 7,3'e yükselmiştir. 40-44 ve 45-49 yaş gruplarında kadınlarda işgücüne katılım artarken işsizlik oranı da hızla yükselmiştir (Tablo 4).

Türkiye'de 40-44 yaş grubu kadınların işgücüne katılımı OECD ülke ortalamasına göre 32,5 puan daha düşük olduğu göz önüne alındığında bu yaş grubunda Türkiye'deki kadınlarda işsizlik oranının OECD ortalamasının üstünde olması dikkat çekicidir (Tablo 2 ve 4). 55-64 yaş grubu kadınların işsizlik oranının çok düşük olmasında Türkiye'de bu yaş grubunun işgücüne yüzde 17,9 gibi oldukça düşük bir oranda katılmasının etkili olduğu düşünülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: OECD ve Türkiye’de Yaş Grubuna ve Cinsiyete Göre İşsizlik Oranı % (2000-2014)

	Yaş Grupları ve Yıllar									
	15+ Yaş		40-44 Yaş		45-49 Yaş		50-54 Yaş		55-64 Yaş	
	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014	2000	2014
Türkiye	6,5	9,9	3,6	7,1	3,0	6,9	3,8	7,8	2,1	6,0
Kadın	6,3	11,9	2,5	8,2	1,7	7,3	2,8	5,0	0,5	2,2
Erkek	6,6	9,0	3,9	6,6	3,5	6,7	4,2	8,8	2,9	7,4
OECD	6,2	7,3	4,7	5,9	4,4	5,7	4,4	5,4	4,9	5,2
Kadın	6,8	7,4	5,5	6,4	4,8	5,9	4,5	5,4	4,4	4,7
Erkek	5,8	7,3	4,1	5,5	4,1	5,5	4,3	5,5	5,3	5,6

Kaynak: OECD Database [<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR#>]

Türkiye’deki işgücü verileri işgücüne katılım artarken işsizlik oranlarının da hızla arttığını, ileri yaştakiler için işgücü piyasasının cazip olmadığını ve yeterli istihdam yaratılmadığını göstermektedir. Emeklilik yaşının kademeli olarak her yıl yükseltilmesi ile işgücü piyasasında daha uzun süre yer alması beklenen 40-65 yaş arasındaki işgücünün nüfusun yaşlanması ile beraber gelecekte sayısal ve oransal olarak hızla artacağı göz önüne alındığında 40 yaş ve üstü işgücü için işsizlik önemli bir problem olarak görülmektedir.

Sonuç

Önceki yıllarda olukça erken sayılabilecek emeklilik yaşları nedeniyle işgücü piyasasından çekilen 40 yaş ve üstü işgücü 2004 yılından itibaren kademeli yükselen emeklilik yaşları nedeniyle işgücü piyasasında daha uzun yıllar yer almak durumundadır. Türkiye’de kadınların 38, erkeklerin 43 yaşında emeklilik hakkını elde ettiği dönemde 40 yaş ve üstü işgücünün işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları OECD ülke ortalamalarıyla kıyaslandığında çok düşüktür. Ancak efektif olarak emeklilik yaşının 50 yaşa yükseldiği 2014 verileri 40 yaş ve üstü işgücünün işgücüne katılım oranının arttığını ancak işsizlik oranının ortalama işsizlik oranından daha fazla arttığını göstermektedir. Öyle ki OECD ülke ortalamasına göre kıyaslandığında 40-44 ve 45-49 yaş grubu kadın ve erkeklerde en düşük işsizlik oranı 2000 yılında Türkiye’de iken, 2014 yılında bu durum tersine dönerek söz konusu yaş gruplarında en yüksek işsizlik oranı Türkiye’de gerçekleşmiştir.

Türkiye İşgücü Piyasasında önemli yapısal sorunlar bulunmaktadır. Gençlerde yüksek işsizlik, kadınlarda düşük işgücüne katılım, kronik ve yüksek işsizlik, işgücünün vasıfsız ve eğitim düzeyinin düşük olması bu yapısal sorunlar arasındadır. Türkiye bir taraftan bu sorunlarla mücadele ederken emeklilik yaşının yükseltildiği 40-65 yaş grubundaki işgücünün düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları şimdiden önemli bir sorun haline gelmiştir. Diğer ifadeyle reform sonrası 40 yaş ve üstü işgücünün işgücüne katılımı artmakla beraber bu noktada sorun teşkil eden durum reform öncesinde bu yaş grubunda işgücüne katılımın olması gerekenden çok daha düşük olmasıdır.

Öte yandan işgücüne katılımı nüfusun hızla yaşlanması sürecine bağlı olarak da artacak olan 40 yaş ve üstü işgücünün istihdamında önemli güçlükler bulunmaktadır. Çünkü yaşlandıkça bireyler yaş ayrımcılığı içeren uygulamalarla karşılaşmakta, işten çıkarılma riskleri artmakta, işsizlik süreleri uzamakta, daha düşük ücretli ve geçici işlerle yetinmek zorunda kalmaktadırlar.

Türkiye açısından işgücü piyasasının mevcut yapısal sorunlarının yanı sıra 40 yaş ve üstü yaş grubundaki bireylerin işgücü piyasasında gelecekte daha fazla yer alacak olması ve bu işgücünün istihdamında başta yaş ayrımcılığı olmak üzere ciddi güçlükler bulunması önemli bir dezavantajdır.

Diğer yandan emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi bu işgücüne yönelik yeni politikalar geliştirilmesi için büyük bir fırsattır ve son yıllarda kapsam ve çeşitliliği artan aktif işgücü politikaları ve güçlü bir fon yapısına sahip işsizlik sigortası da ileri yaşta kilerin istihdamına yönelik yeni stratejiler uygulanmasında önemli avantajlar sağlayacaktır.

Kaynakça

- American Association of Retired Persons (AARP) (2010) *Social Security 75. Anniversary Survey Report: Public Opinion Trends*, [http://www.aarp.org/work/social-security/info-08-2010/social_security_75th.html] (3.3.2013)
- Alleyne, Sonia (2006) *Q&A: Age on Your Side*, Black Enterprise, Vol.36, Iss.7, aktaran Dilek Baybora (2007) **Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı**, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1788, Eskişehir.
- Altan, Ö. Zühtü ve Yener Şişman (2003) *Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar*, **Kamu İş Dergisi**, 7(2), 1-36.
- Arıcı, Kadir (2005) *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Yeni Bir Sorun: Yaşlı İşçiler*, **A. Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (2006) *Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi*, [<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/78/tr/1/ef0678tr.pdf>] (11.9.2012)
- Baybora, Dilek (2007) **Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı**, Anadolu Üniversitesi Yayın No:1788, Eskişehir.
- Berry, Craig (2010) *Future Of Retirement*, Http://Www.İlcuk.Org.Uk/Files/Pdf_Pdf_134.Pdf, (26.7.2012)
- Brooke, Libby (2003) *Human Resource Costs and Benefits of Maintaining Mature-Age Workforce*, **International Journal of Manpower**, 24(3), 260-283.
- Çakır, Özlem (2011) **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği Yayını, Ankara.
- Diriöz, Sinem (2012) **İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü**, DPT Yayını, Ankara.
- Dominitz, Jeff; Hung, Angela ve Arthur Soest (2007) *Future Beneficiary Expectations Of The Returns To Delayed Social Security Benefit Claiming And Choice Behavior*, [[http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/57577/wp164.pdf?sequence="](http://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/57577/wp164.pdf?sequence=)] (15.4.2013)
- Duval, Romain (2003) *The Retirement Effects Of Old Age Pension And Early Retirement Schemes In Oecd Countries*, [http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-retirement-effects-of-old-age-pension-and-early-retirement-schemes-in-oecd-countries_308728704511] (4.10.2012)

- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) (2007) **İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, DPT Yayınları, Ankara.
- Gürsel, Seyfettin ve Gökçe Uysal (2012) *Türkiye’de İşgücü Piyasasının Dinamikleri ve Yapısal Sorunlar*, **TİSK Akademi**, 2012, 7(14).
- Güzel, Ali; Ali Rıza Okur ve Nursen Caniklioğlu (2010) **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayını, 13.Bası, İstanbul.
- İstanbul Sanayi Odası (İSO) (2006) **İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**, İSO Yayınları, İstanbul.
- İstanbul Ticaret (İTO) (2006) **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik Sistemi**, İTO Yayını, İstanbul.
- Kuzgun, İ. Kayhan (2002) *Nüfusun Yaşlanmasının İşgücünün Arzına Etkisi*, [Http://Geriatric.Dergisi.Org/Pdf/Pdf_Tjg_127.Pdf] (8.5.2012)
- Lee, S. Kwan ve H. Jae Kim (2003) *Employment of the Elderly in Korea*, **Ageing and Work**, Edited By M. Kumashiro, Taylor & Francis Group, New York, 49-54.
- Liebman, Jeffrey ve Erzo Luttmer (2008) *The Perception of Social Security Incentives for Labor Supply and Retirement: The Median Voter Know More Than You Think*, [http://www.nber.org/programs/ag/rrc/08-01%20liebman,%20luttmer%20final.pdf] (14.3.2013)
- Mehmet, Özay ve Cem Kılıç (2009) **Çalışma Ekonomisi Teorisi**, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012a) *The Labour Force Participation of Older Workers*, [http://www.oecd.org/social/labour/31743847.pdf] (4.9.2012)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012b) *Employment And Labour Market Statistics (Database*, [http://www.oecd-library.org/employment/employment-and-labour-markets-key-tables-from-oecd_20752342;jsessionid=20p1yvtjcs089.x-oecd-live-01] (26.12.2012)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012c) *Employment And Labour Market Statistics (Database*, [http://www.oecd-library.org/employment/employment-rate-of-women_20752342-table5] (16.10.2012)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2013) *Pension At A Glance: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries* [http://www.oecd.org/els/publicpensions/pensionsataglance2011retirement-incomesystemsinoecdandg20countries.htm] (3.4.2013)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2016) *Database* [http://stats.oecd.org/index.aspx?datasetcode=stlabour#]
- Öğütoğulları, Eren (2014) **Sosyal Güvenlik Reformuyla Getirilen Emeklilik Düzenlemeleri İle Uzayan Çalışma Hayatında Yeni Bir Problem Alanı: 40 Yaş ve Üstü İşsizler**, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Tansel, Aysıt (2012) **2050’ye Doğru Nüfus Bilim Ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış**, TÜSİAD Yayın No:2012-11/536, İstanbul.

- Taşçı, Faruk (2010) *Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere Ve İtalya Örnekleri*, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:2010/1, S.175-202.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi (2012) **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayını, 15.Bası, İstanbul.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2011) **Türkiye İstatistik Yıllığı 2010**, Yayın No.3521, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2012) *Türkiye'nin Demografik Yapısı ve Geleceği 2010-2050*, [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13140>]
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2013) *Nüfus Projeksiyonları 2013-2075*, [<http://www.Tuik.Gov.Tr/PrehaberBultenleri.Do?İd=15844>]
- UK Department for Work and Pension (2012a) *Factors Affecting The Labour Market Participation of Older*, [<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-2004/rrep200.pdf>] (5.6.2012)
- UK Department for Work and Pension (2012b) *Factors Affecting The Labour Market Participation of Older: Qualitative Research* [http://www.dwp.gov.uk/asd/.../rr.../rra_281.asp](5.6.2012)
- United Nations (2015) *World Population Prospects 2015 Revision*, [http://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2015.pdf]
- Uyanık, Yücel (2010) *Demografik Dönüşüm Sürecinde Yaşlanan Nüfus ve Sosyoekonomik Etkileri Çerçevesinde Değişen Sosyal Politika Anlayışı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar*, Ed. Türker Topalhan, Ankara, 97-158.
- Yapı Kredi Emeklilik (2011) *Yaşlılık Geçim Endeksi Araştırması 2011*, [http://yaslilikrehberi.org/media/9083/yaslilik_gecim_endeksi_2011.pdf] (11.9.2012)
- Yüksel, Yusuf (2007) **Türkiye'de Demografik Geçiş Süreci ve Sosyal Politikalar**, DPT Yayınları, Ankara.