

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar<sup>1</sup>

Ebru AÇIK TURĞUTER\*

İrem ŞİK\*\*

### ÖZ

Modern dönemle birlikte ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde ortalama yaşam süresi uzamış, bu ise yaşlı nüfusun dünya genelinde oransal olarak artışına neden olmuştur. Küresel olarak 'nüfusun grileşmesi' de birçok toplumsal sorunu ortaya çıkarmıştır. Bunların en başında kaliteli ve sağlıklı yaş alma gelmektedir. Kaliteli bir yaşam ve yaş alma için gerekli olan sosyal destek ve politikaların yanında yaşlı bireylerin kendilerini finanse edebilmesi de önem taşımaktadır. Yaşlı bireyler, kendilerini finanse edebilmek için çoğu zaman emekli olmak yerine çalışmaya devam etmektedirler. Bu çalışma, İzmir Buca'da imalat sektöründe çalışan 65 yaş ve üstü bireylerin iş yaşamında karşılaştıkları sorunları anlamak için tasarlanmıştır. Kartopu örneklemeden hareketle gönüllü kişilere ulaşılan çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formu eşliğinde derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler; tematik analizden hareketle ve yaşlı emeğin karşılaştığı sorunlar ekseninde yorumlanmıştır. Çalışmada yaşlı emekçilerin ailelerini ve kendilerini finanse etme zorunluluğunun onları emek sektöründe kalmaya ittiği ancak başta ekonomik, fizyolojik ve psikolojik olmak üzere pek çok sorunla tek başlarına mücadele etmek zorunda kaldıkları bulgulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Yaşlılık, Yaşlı Emeği, Sanayi Sektöründe Yaşlı İşgücü, Gri Emek.

**Başvuru / Kabul:** 07 Mayıs 2024 / 20 Haziran 2024

### GRAYING OF LABOR: WORKING CONDITIONS AND CHALLENGES EXPERIENCED BY INDUSTRIAL WORKERS AGED 65 AND OLDER

#### ABSTRACT

Thanks to the scientific and technological advancements emerging in the modern era, average life expectancy has increased, leading to a proportional increase in the elderly population worldwide. Globally, the 'graying of the population' has brought forth numerous social issues, with quality and healthy aging being at the forefront. In addition to the necessary social support and policies for quality living and aging, it is also important for elderly individuals to be able to finance themselves. Elderly individuals often choose to continue working instead of retiring in order to support themselves financially. This study was designed to understand the challenges faced by individuals aged 65 and above working in the manufacturing sector in Buca, Izmir. Through a snowball sampling method, volunteers were reached, and in-depth interviews were conducted with a semi-structured interview form. The data obtained were interpreted thematically, focusing on the problems encountered by elderly labor. The study found that the necessity of financially supporting themselves and their families pushes elderly workers to stay in

<sup>1</sup> Bu çalışma için etik izin Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 13 Kasım 2023 tarih ve 230096/93 nolu kararla alınmıştır.

For this study, ethical approval was obtained from Muğla Sıtkı Koçman University ethics committee with the decision dated November 13, 2023 and numbered 230096/93.

\*Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, E-posta: ebruacik@mu.edu.tr, ORCID Numarası: [0000-0002-6412-5510](https://orcid.org/0000-0002-6412-5510)

\*\*Lisans Öğrencisi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, E-posta: irem.9333@gmail.com, ORCID Numarası: [0009-0003-5973-8202](https://orcid.org/0009-0003-5973-8202)



the labor force, yet they often find themselves grappling with numerous issues, primarily economic, physiological, and psychological, on their own

**Keywords:** Aging, Elderly Labor, Elderly Workforce in The Industrial Sector, Gray Labor.

**Received / Accepted:** 07 May 2024 / 20 June 2024

### EXTENDED ABSTRACT

As a result of scientific and technological developments, life expectancy has increased in many regions of the world. The extension of life expectancy has led to the emergence of demands for 'healthy, comfortable, and effective' aging. The societal status of aging and elderly individuals varies from society to society and evolves over time within the same society. In traditional societies, the elderly are seen as experienced and knowledgeable, whereas in modern societies, they are increasingly perceived as individuals whose physiological, psychological, communicative, and cognitive abilities decline, and who are considered to be in the final stage of life. The increase in life expectancy due to technological and scientific advancements has led to global population aging. Consequently, aging has ceased to be a condition specific to a small group and dependent on fate; it has become a global phenomenon. With the increase in the elderly population, transformations have also occurred in the labor process, and the number of elderly workers has begun to rise. The numerical increase in the elderly population within the general population has transformed aging from an individual process into an economic, political, and equally social 'process.' Numerous scientific studies have been conducted to address this process. Generally, the common point of these definitions, theories, and classifications is that they create an experience of 'deprivation' in various areas for individuals as they age. When loneliness, health problems, and poverty are added to this situation, the condition of 'aging' and the 'aging process' cease to be desirable. In order to prevent this situation from persisting, both government policies and scientific studies are proposing various action plans such as 'lifelong learning,' 'elderly pensions,' and 'age-focused socialization projects' to make the condition of aging more comfortable and better. In addition to these efforts, elderly individuals themselves strive to avoid falling into the state of 'deprivation' and 'poverty' through various activities. Perhaps the most remarkable of these is the continued participation of individuals aged 65 and above in formal sectors. Given that the theory of political economy of aging sociology best explains this situation, the study positions itself from this perspective. According to this perspective, social, economic, and political factors, along with structural arrangements, collectively produce aging. However, this production is based on inequality; therefore, when examining the origins of inequalities in the distribution of social resources by capitalist economic forces, it is necessary to consider age in addition to class, race, and gender.

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

In this sense, it is crucial to look at the inequalities in economic and social status that arise in aging, as capitalism marginalizes the elderly in many aspects. With aging comes a decrease in retirement and income, which further weakens the elderly. Moreover, inequalities in resource distribution vary according to the social class of the elderly rather than their individual characteristics (Powell 2006). In this sense, the phenomenon interpreted as the graying of labor; the continuation of individuals aged 65 and above in the manufacturing sector, which is a branch of the industrial sector, instead of retiring, will be understood within the framework of social, economic, and structural arrangements (Estes 2001). Although retirement income serves as a support for elderly workers, the low level of retirement benefits, weakening of solidarity networks with aging, and pushing the elderly into the labor market due to the flexible labor market result in elderly individuals working in precarious, informal, and temporary jobs. Furthermore, elderly individuals who do not have retirement income, rent their homes, cannot rely on their children for support, and receive insufficient government assistance are forced to work in insecure and informal jobs. As shown in research conducted in different countries, although the number of workers aged 65 and above has increased compared to the past, they find more job opportunities in the informal sectors; their lack of qualifications and experience in professional occupations in the formal sector leads them to become cheap labor, work without insurance, and be easily dismissed, resulting in the precariousness of elderly labor (Batista et al. 2021; Castro 2016; Feuser & Goldschmidt 2020). Centering on the transformations experienced by elderly labor and the problems it faces, this study focuses on elderly individuals working in labor-intensive sectors such as the manufacturing industry in Buca, Izmir, using qualitative research techniques. Since the number of workers aged 65 and above registered in the manufacturing sector in Buca, Izmir is quite low, a key person's reference was used to determine the participants working in the sector, and in-depth interviews were conducted with seven volunteer participants using the snowball sampling method. In the study, in-depth interviews were conducted with the participants with the permission of the workplace authorities. The interviews were conducted by a single researcher within six weeks, and with the participants' permission, they were recorded. The data obtained in the study were analyzed and interpreted according to thematic analysis. All participants work in the manufacturing industry sector. Six of the participants are male, and one is female; six of the participants are married. Two of the participants are primary school graduates, two are middle school graduates, and three are high school graduates. The areas in which the participants work are leather jacket

manufacturing, shoemaking, machine manufacturing, building electrical work, and leather apparel manufacturing, respectively. The monthly income of the participants varies between 30,000 and 50,000 TL, and they work 9-10 hours a day; they are not members of any union and work without insurance. In this sense, elderly workers work intensively, exhaustively, and cheaply. What primarily puts elderly workers in this situation is the necessity for the elderly to 'support their families' and financially support future generations. In light of this obligation, elderly workers continue to work rather than retire. Particularly in labor-intensive sectors such as the manufacturing industry, workers are preferred due to various factors such as experience, continuity of work, loyalty to the workplace, and reliability. However, although continuing to work has a positive impact on their self-perception, despite being aged 65 and above, they do not see themselves as elderly. However, they encounter many problems in their working lives, primarily physiological and psychological, and most importantly, they have to cope with these problems on their own. Therefore, in order to enable elderly individuals to continue working, barriers need to be removed, working hours and workplaces need to be made sensitive to aging, and elderly labor needs to be freed from economic exploitation. Because the existence of elderly labor is crucial for reducing the dependent elderly ratio. For this purpose, the presence of more deterrent laws is needed to prevent issues such as neglect of health conditions in the workplace, age discrimination, working without insurance, and lower wages

## GİRİŞ

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucu yaşam süresi dünyanın pek çok bölgesinde uzamıştır. Yaşam süresinin uzaması 'sağlıklı, konforlu ve etkin şekilde' yaş alınmasına yönelik taleplerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. Genel nüfus içinde sayısal olarak yaşlı nüfusun artışı, yaşlanmayı bireysel bir süreç olmaktan ekonomik, siyasi ve bir o kadar da sosyolojik bir 'süreç' haline getirmiştir. Arpacı'ya (2016) göre, 2025 gibi yakın bir tarihte 60 yaş üstü bireylerin sayısının dünya genelinde 1,2 milyara; 2050 yılında ise 2 milyara çıkması beklenmektedir. Niceliksel artışın küresel bir hal alması ile birlikte yaşlanma ve yaşlılık algısı da dönüşmeye başlamıştır. Bu nedenle Dünya Sağlık Örgütü bu süreci genç yaşlılık (65-74), yaşlılık (75-85), ileri yaşlılık (85 yaş ve üstü) olarak birbirinden ayırmıştır (WHO 2022). Bu ayırım hem yaşlılığın farklı evrelerindeki değişimleri hem de bu dönemdeki psiko-sosyal, ekonomik ve sağlıkla ilgili ihtiyaçları belirlemek için oldukça önemlidir. Zira yaşlılık ve yaşlanma sadece kişiden kişiye, zamandan zamana değişmemekte kendi içinde de bir çeşitliliği getirmektedir.

Kutsal'a (2002) göre yaşlanma, geriye dönüşü olmayan ve organizmada, molekül, hücre, doku, organ ve sistemler üzerinde zamanın ilerlemesine bağlı olarak oluşan, yapıdaki ve

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

işlevlerdeki değişimlerin bütünüdür. Tufan'a (2008) göre ise yaşlılık, bireysel bir değişim olarak kişinin fiziksel ve ruhsal yönden gerilemesidir. Bunun yanında bir diğer tanıma göre yaşlılık, zamana bağlı şekilde bireyin sürekli değişim içindeki çevreye uyum sağlaması ile insan yapısının iç ve dış faktörler arasındaki denge düzeyinin azalması ve bu nedenle yaşlanma ile ölüm ihtimalinin artması olarak tanımlanabilmektedir (MEB 2011).

Bu tanımların yanında yaşlılıkla ilgili teorilerin yaşlılığı ortaya koyma biçimlerine de bakmak oldukça önemlidir. Örneğin *toplumsal değişim teorisi*, yaşlı bireylerin günümüz teknolojik ilerlemelerine uyma potansiyellerinin azlığına odaklanmakta ve sürecin yaşlı bireylerin saygı, sevgi, aidiyet gibi ihtiyaçlarını riske soktuğuna (Öz 1993) odaklanmaktadır. *Etkinlik teorisi*, yaşlılıkla birlikte bireylerin etkinlik düzeyi ile sosyallik düzeyinin birlikte azaldığını; *rol bırakma teorisi* ise yaşlılıkla birlikte bireylerin farklı rollerinin zaman içinde kaybolması ile sosyalliğinin azaldığını; *ilişki kesme teorisi*, bireylerin yaş alması ve yaşlanması ile toplumdan uzaklaştığını ortaya koymaktadır (Şahin 2000).

Genel olarak bakıldığında bu tanımlamaların, teorilerin ve sınıflandırmaların ortak noktasını yaşlılıkla birlikte bireylerin çeşitli alanlarda yaşadığı 'yoksunluk' deneyimi oluşturmaktadır. Söz konusu bu duruma yoksulluk, yalnızlık ve sağlık sorunları da eklendiğinde 'yaşlılık' durumu ve 'yaşlılık süreci' istenilen bir durum olmaktan çıkmaktadır. Bu nedenle günümüzde hem devlet politikaları hem de bilimsel çalışmalar 'yaşlılık durumunun' daha konforlu ve daha etkin geçmesi için 'yaşam boyu öğrenme', 'üçüncü yaş üniversitesi', 'yaşlı aylığı', 'yaş odaklı sosyalleşme projeleri' gibi çeşitli eylem planlarını ortaya koymaktadır. Bu duruma yaşlı bireylerin kendisinin de çeşitli faaliyetlerle söz konusu 'yoksunluk' ve 'yoksulluk' durumuna düşmemek için çabalaması da eklenebilmektedir. Bunlardan belki de en dikkat çekici olanı 65 yaş ve üstü bireylerin formel sektörlerde yer almaya devam etmesidir.

Yaşlı emekçilerin çalışma yaşamında kalmaya iten en önemli sebep ailelerinin geçimlerini sağlama zorunluluğudur. Zira ekonomik krizlerle (2008, 2023) yaşamın gittikçe daha pahalı hale gelmesi, bunun karşılığında emekli aylıklarının geçinmek için yeterli olmaması yaşlı emekçilerin çalışma yaşamına devam etmelerine neden olmaktadır. Ancak işgücü piyasasının öncelikli olarak genç nüfusa yönelik olması (Demirbilek ve Öktem Özgür 2017; Samorodov 1999), yaşlı emekçilerin dayanışma ağlarının daha zayıf olması, çoğunun formel sektörde profesyonel mesleklerin yeterliliğine dair bilgi ve tecrübeden uzak olmaları gibi pek çok faktör nedeniyle yaşlılar güvencesiz, kayıt dışı ve geçici işlerde çalışmak zorunda

kalmaktadırlar (Batista vd. 2021; Castro 2016; Feuser ve Goldschmudt 2020; Gutterman 2022: 5-8). Söz konusu bu durum özelinde örülen çalışma, sanayi sektörü gibi emek-yoğun bir sektörde 65 yaş ve üstü çalışanların durumunu, İzmir'in Buca ilçesinde imalat sektöründe çalışan gönüllü katılımcılarla gerçekleştirilen saha araştırmasından hareketle ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın konusunu bu anlamda imalat sanayinde çalışan yaşlı emekçilerin çalışma yaşamındaki deneyimleri ve iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar oluşturmaktadır. Çalışma bu sorunların anlaşılması için teorik çerçevesini yaşlılık sosyolojisi, sanayi sektörünün yapısal durumu ve bu minvalde emeğin grileşmesi olgularına göre çizmiştir

### **Teorik Çerçeve: Sosyolojik Açıdan Yaşlılık, Sanayi Sektörü ve Emeğin Yapısı**

#### **Sosyolojik Açıdan Yaşlılık**

Yaşlılık ve yaşlıların değişen konumu ile ilgili pek çok disiplin araştırmalar yapmakta ve yaşlılığı farklı perspektiflerden ele almaktadır (Özkul ve Kalaycı 2015). Yaşlılık sosyolojisinde de üç önemli kuram ve bu kuramların bileşenleri değişen toplumsal yapıda yaşlılık ve yaşlılar özelinde çalışmalarına devam etmektedir. Yaşlılık sosyolojisinin ilk kuramı olan *yapısal-işlevselci kuram* ve bu kuramın birbirini tamamlayan bakış açıları olan modernleşme yaşlılık kuramı, geri çekilme kuramı, aktivite kuramı, yaş tabakalaşması kuramı ve süreklilik kuramı yaşlıların toplumsal işlevleri, zamanla değişen statüleri ve bunların toplumsal sonuçlarıyla ilgiliyken; *çatışmacı perspektifler* (eleştirel gerontoloji, politik ekonomi yaşlanma kuramı, feminist yaşlılık kuramı) sosyo-ekonomik yapı ile yaşlanma arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Bir diğer kuram olan *sembolik etkileşimci perspektif*, aktivite ve süreklilik kuramını revize etmiş ve yaşlılığın toplumsal boyutunun yanında bireysel boyutlarına da odaklanmıştır (Kurtkapan 2018).

Söz konusu bu çalışma, yaşlılık sosyolojisindeki farklı kuramların yaşlılığın toplumsal sonuçlarıyla ilgili önemli katkıları kabul etmektedir. Ancak emek piyasasında yer alan yaşlı emekçilerin durumunu anlamada çatışmacı yaşlılık kuramlarından *politik ekonomi yaşlanma kuramı* çok daha kapsayıcı olduğu için kendini bu perspektifle konumlandırmaktadır. Söz konusu perspektife göre siyasi, sosyal, ekonomik faktörler ve yapısal düzenlemeler bir bütünlük içinde yaşlanmayı üretirler. Ancak bu eşitsizlik temelinde bir üretimdir; bu nedenle kapitalist sistemdeki eşitsizliklerinin kökenine bakarken sınıf, ırk, cinsiyetin yanında yaş faktörüne de bakmak gerekmektedir. Bu anlamda yaşa bağlı ayrımcılığı anlamak için yine kapitalizmin kendine bakmak gerekmektedir zira kapitalizm yaşlıları pek çok açıdan marjinalize etmektedir (Estes 2001). Kapitalist sistemde yaşlılar emek sürecine dahil edilmek istenmezler; bu anlamda

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

istihdam süreçleri için yedek işgücü durumundadırlar. Ayrıca yaşlılar emeklilikle birlikte gelirlerinde azalma yaşadıkları için sistem içinde güçsüz kalırlar (Powell 2006). Bu anlamda emeğin grileşmesi olarak yorumlanan; 65 yaş ve üstü bireylerin çalışmaya devam etmeleri sosyal, ekonomik ve yapısal düzenlemelerin bir bütünlük içinde ele alınmasıyla anlaşılır olacaktır. Bu minvalde sanayi sektörü ve onun özelinde emeğin yapısına bakmak konunun anlaşılması için önemli olmaktadır.

### Sanayi Sektörünün Ortaya Çıkışı ve Emeğin Yapısı

Günümüzde formel sektör; tarım, sanayi ve hizmet sektörü gibi üç ana sektöre ayrılmaktadır. Tarımsal faaliyet ve tarımsal ekonomi, insanların yerleşik yaşama geçmesiyle ortaya çıkmış ilk ekonomik sistem olarak tanımlanır. Emek yoğun, mevsimsel ve risklere açık bir üretim tarzı olan tarımsal üretim, hayvancılık ve ticaret ile birlikte çok uzun süre insanların ihtiyaçlarını gidermeye devam etmiştir. Tarımsal üretim, XVII. yüzyılın sonlarına doğru henüz kendini tüketmemişken sanayi devrimi ortaya çıkar ve başta üretimin hızlanması ve artışı olmak üzere pek çok değişimi de beraberinde getirir. Teknolojinin ekonomide kullanılmasıyla başladığı iddia edilen sanayi devrimiyle sermayenin Batı'da yoğunlaşması, kentleşmenin artışı, hızlı ulaşım, kitlesel eğitim gibi değişimlerin yanında ev ve iş yeri ayrımı gerçekleşmiştir (Toffler 2008). Böylece organik güce ve toprağa dayalı ekonomiden alternatif enerji türleriyle makine temelli seri üretime geçilmiştir. Söz konusu seri üretimin gerçekleştiği yerler ise küçük imalathaneler değil büyük fabrikalar olmuş bu ise emek yapısını köklü bir şekilde değiştirmiştir (Can ve Ertürk 2019). Makinelere dayalı üretim ve güç, artan oranda hammadde girişi daha fazla üretim anlamına gelmiş bu ise sermayesi büyüyen ve daha çok insan çalıştıran daha büyük fabrikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur (McNeill 1994).

İtici bir güç olarak karşımıza çıkan buharın üretimde kullanılması bir başlangıç devinimini oluştururken söz konusu gelişim burada kalmamış ve içinde bulunduğumuz dijital dönemde ekonomik, sosyal ve kültürel hayat yeni bir dönüşüm sürecine girmiştir. İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla başlayan; zamanın ve mekânın birbirinden ayrılmasıyla 24 saat yaşayan toplum ortaya çıkmış ve kişiselleştirilebilir üretimle kitlesel üretim yerini yenilikçi bir tarza bırakmıştır. İnternetin kullanımının yaygınlaşmasıyla hızlanan üretim sürecinde; insan gücüne bağımlılık azalmaya başlamış, küresel işçi gücü ve sermaye oranı 1980'lerin başından beri önemli ölçüde azalmıştır (Rifkin 2011). Bu anlamda kendi içinde dönüşen sanayi sektörünün diğer sektörlerle göre konumu da değişmekte ve bu değişim emek yapısını da doğrudan

etkilemektedir. Bu nedenle emek yoğun üretim biçiminden makineler aracılığıyla üretime; günümüzde ise yapay zekâ ile gerçekleştirilen üretime geçiş ‘emek’ ile ilgili her şeyi dönüştürmüştür.

Üretimin insani yönünü oluşturan emekle ilgili en önemli tartışma Adam Smith’in bir ulusun zenginliğini iki etmene bağlamasıyla ortaya çıkmıştır. Smith’e göre bir ulusun zenginliğinin kaynağı öncelikli olarak bireylerinin çalışma yeteneğidir. Bunun yanında ve de en önemlisi, bir ulusun zenginliğinin kaynağı o ülkedeki yararlı emeğin yararsız emeğe oranıdır. Yararlı yani üretken emek ne kadar çok ise uluslar o kadar zengindir. Bu nedenle Smith, üretken olan yararlı emeği, bir mal ya da hizmetin ilk alımı için ödenen para ve fiyat olarak tanımlar ve dünyanın tüm zenginliklerinin ilk olarak emek yoluyla satın alındığına işaret eder (Smith 2018). Söz konusu bu durum Sanayi Devrimi ile çakıştığı için yararlı ve üretken emek, üretimin de temelini oluşturmuştur. Ancak Marx’ın, ‘sermayenin emek üzerinde biçimsel boyunduruğu’ adını verdiği ve sermaye için ücretli emeğe dönüşen emek, bu dönemden itibaren artı değer üretmek için çalışır hale gelmiştir. Marx, bu ilişkinin iktisadi olarak ast-üst ilişkisini içerdiğini ve sermayenin emek üzerindeki denetiminin burada ortaya çıkmaya başladığının altını çizer (Marx 2011). Bu boyunduruğun kendisi kötü çalışma koşullarına, uzun mesai saatlerine, bedensel ve ruhsal tükenmeye, düşük ücretlere de kapı aralamıştır<sup>1</sup>. Elbette ilerleyen dönemlerde işçiler, bir sınıf haline gelerek haklarını aramaya ve bu haklar doğrultusunda çeşitli kazanımlara sahip olmaya çalışmışlardır. Ancak sektörün yapısal özellikleri ibreyi her zaman sermaye sahiplerine çevirmeyi başarmıştır. Zira kapitalist sistemin kendini var edebilmesi için emek güçlerini satmaktan başka hiçbir araca sahip olmayan bir toplumsal kesimin yaratılması önemlidir. Bir bütün halinde işçi sınıfının sürekli yeniden biçimlendirilmeye çalışılmasının ardında da bu gerçeklik yatmaktadır (Süalp 2014). Günümüzde ortaya çıkan esnek çalışma biçimleri, güvencesizliğin artışı, yeni istihdam biçimleri, emek süreçlerindeki dönüşümler ve emek piyasalarının yeniden düzenlenmesi gibi dönüşümlerin kendisi de ancak bu bağlamda anlam kazanırlar. Bu nedenle sektörlerde çalışan sayısı kadar çalışma koşullarının kendisinin de dönüşümüne bakmak anlamlı hale gelmektedir.

---

<sup>1</sup> Marx tarafından ortaya konulan bu tabloyu Weber’de *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (1999) adlı eserinde ‘demir kafes’ metaforuyla gözler önüne serer. Weber’e göre Batı’da ortaya çıkan ve bir benzeri olmayan modern endüstriyel kapitalizm kar elde etme arzusunun akılcı çalışma disipliniyle birleşerek barışçı kazanç fırsatı temelinde kurulmuştur. Ancak kapitalizm gelişimini devam ettirdiğinde bu ruha artık ihtiyaç kalmaz ve bu *ruh* yerini rasyonel hukuk ve bürokrasiye bırakır. Bu anlamda söz konusu sistem galip geldiğinde hepimiz demir bir kafeste özgürlüğümüz elimizden alınmış olarak sermayenin hükmü altında yaşarız (Weber 1999).



## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

Bu dönüşüm referans alınarak sanayi sektörüne ve çalışma koşullarına bakıldığında sektörün öncülüğü ve gücü deyim yerindeyse 1950'li yıllara kadar rakipsiz şekilde devam ettiği görülecektir. Ancak bu durum, uzun bir süre kolaylaştırıcılık ya da tamamlayıcılık özellikleri nedeniyle bağımsız bir alan olarak görülmeyen hizmet sektörü lehine değişmiş, günümüzde, hizmet sektörünün düzeyi, ülke ekonomilerinin gelişmişliğinin yanında esnekliğinin ve yüksek refah düzeyinin de göstergesi haline gelmeye başlamıştır. Bu durum hem sektörleri hem de emek yapısının değişmesini getirmiştir. Örneğin TÜİK 2022 yılı iş gücü verilerine göre çalışan nüfusun (30 milyon 752 bin kişinin) %15,8'i tarım, %21,7'si sanayi (6.663.000 kişi), %6,0'ı inşaat, %56,5'i ise hizmet sektöründe yer almaktadır (TÜİK 2023). Bu sayısal değişim niteliksel olarak da pek çok durumu ortaya çıkartmıştır. Bu duruma başta yapay zekâ olmak üzere ileri teknolojilerin sanayi sektörünü derinden etkilenmesi de eklenmiştir. Emeğin yapısı ve istihdamı böylece hem niteliksel hem de niceliksel olarak değişmekte; yer yer ucuz ve kalifiye olmayan işgücüne ihtiyaç duyulmakta; iş gücüne yönelik talepler yoğunlaşmaktadır. Hemen belirtmek gerekir ki, bu taleplere dünyanın hangi bölgesinde 'emekçi' bulunduğu durumu da eklenmektedir. Küresel kuzey ya da küresel güneyde emekçi olmayı anlamak için Cohen'in 'kuzeyde fikirlerin; güneyde ise bu fikirlere denk gelen nesnelere üretildiği' (Cohen 2000) benzetmesi yeterli olacaktır. Bu anlamda emeğin sadece hangi sektörde daha çok kümелendiği değil aynı zamanda hangi ülke ve bölgede yer aldığı önemli olmaktadır.

Marx'ın yedek işgücü kavramının içinde yer alan yaşlı emeği ise hangi bölge ya da ülke de bulunduğu fark etmeksizin genellikle işverenler tarafından potansiyel olarak verimsiz, yavaş, hastalığa yatkın olmayla özdeşleştirilmektedir (Gutterman 2022; Taşçı 2018; Yılmaz 2018). İstihdam edildikleri sektörlerde ise ya biyolojik yaşları nedeniyle sigortasız çalıştırılabilmekte ya da geçici olarak istihdam edilebilen ucuz emek kategorisine girebilmektedirler. Kayıtlı yaşlı istihdamına bakıldığında da durum çok daha iyi anlaşılmaktadır. Türkiye özelinde 2021 yılında 82.451 kişi olarak tahmin edilen çalışan yaşlıların %6,1'inin (yaklaşık beş bin kişinin) sanayi sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir (TİHEK 2022: 19; TÜİK 2022). Türkiye özelinde için oldukça küçük bir kesimi oluştursa da sanayi sektörü gibi emek yoğun bir sektörde çalışmayı tercih eden ya da çalışmak zorunda olan yaşlı bireylerle ilgili sosyolojik bir araştırma hem bu durumun nedenlerini hem de ortaya çıkan sorunların tespiti için oldukça önemlidir.

### **Literatür Değerlendirmesi: Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yaşlı Emekçiler**

Dünya nüfusunun gittikçe yaşlandığı ve bu durumda emek piyasalarını etkilemeye başladığı bir gerçektir. Bu gerçeğin emek özelinde fark edildiği ilk nokta olarak 1951 yılında imzalanan Paris Antlaşması gösterilir. Bu antlaşma ile Avrupa Sosyal Fonu’nun temelleri atılmıştır. Söz konusu fon, Avrupa İstihdam Stratejisi’nin yani dezavantajlı gruplar olan genç işsizlere, kadınlara ve yaşlılara daha fazla ve daha iyi iş imkânlarının yaratılmasını amaçlayan (Ataman 2010; Özen 2015) uluslararası mutabakatında temelini oluşturmaktadır. Böylece yaşlı emekçilerin varlığı ve bunun toplumsal, ekonomik ve siyasal sonuçları gerek araştırmacılar gerekse de politika yapımcıların gündemine gelmeye başlar. Bu durumun önemsenmesi ülkelerin ekonomik, demografik ve kültürel yapılanmalarına göre değişiklik gösterse de yaşlı emekçilerle ilgili farklı ülkelerde yapılan araştırmalar nüfusun yaşlanmasının ve emeğin grileşmesinin küresel bir olgu olduğunu ortaya koyar.

Samorodov’un (1999) Avrupa, Kuzey Amerika, Afrika, Latin Amerika ve Asya’da yaşlı işçilerin işgücü piyasalarındaki durumun ele alan çalışmasında, ülkelerin gelişmişlik düzeyi başta olmak üzere ekonomileri, sosyal güvenlik sistemleri, işgücü piyasalarının yapıları, eğitim ve sağlık imkanları, enformel sektörün boyutu ve iş mevzuatı gibi faktörlerin yaşlı emekçilerin işgücü piyasasındaki durumlarını farklılaştırdığını bulgulamıştır. Gelişmiş ülkelerde yaşlı işçilere yönelik mevcut politikalar onları, yedek işgücüne dönüştürmekte dahası erken emeklilik sistemi de gizli işsizliği üretmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise işgücünün çoğunluğu kırsal alanlarda enformel işlerde istihdam edildiği için yaşlı emekçileri uzun süre çalışmaya zorlamaktadır.

Yaşlı emeği ile ilgili bu geniş çaplı araştırmadan sonra yapılan çalışmalarda bölgelere göre farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin Berkman’ın (2015) Amerika Birleşik Devletleri’nde yaptığı çalışmasında, nüfusun ve emeğin yaşlanmasının toplumsal kurumlar için çeşitli zorlukları içinde barındırmakla birlikte daha dirençli, başarılı ve bütünleşmiş bir toplum inşa etme fırsatları sunduğunu ortaya koymuştur. İlerleyen yaşlarda çalışmaya devam etmek, yaşlı insanlar için daha iyi bir yaşam kalitesine ulaşmayı sağlarken aynı zamanda daha üretken ve dirençli bir topluma da yol açabilme potansiyeline sahiptir. Bir başka araştırmacı olan Marfeo’nun (2018) yaşlı emekçilerle ilgili ABD’de yaptığı çalışmada cinsiyetin, ırkın ve yaşın, yaşlı yetişkinlerin işgücüne katılma olasılığında önemli roller oynadığını bulgulamıştır. Yine Engbom (2018) ABD’de yaptığı çalışmasında, işgücünün yaşlanmasının işgücü piyasasının dinamizmi ve ekonomik büyüme üzerindeki etkisini bakmış ve yaşlanmanın ekonomik büyüme

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

üzerindeki olumsuz etkisini (yıllık ekonomik büyümenin 0.3. puan azaldığını) ortaya koymuştur. Böylece ABD’de emek piyasalarında yaşlı emekçilere ve emeğin grileşmesine dair verilerin arttığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

Avrupa'daki yaşlı emekçilerle ilgili yapılan çalışmalarda da emeğin grileşmesine dair veriler bulunmaktadır. Calvo-Sotomayor ve arkadaşlarının (2019) 24 Avrupa ülkesinde 1983-2014 yıllarını kapsayan işgücünün yaşlanmasına yönelik yürüttükleri çalışmalarında yaşlı emekçilerin sayısı arttıkça Avrupa ülkelerinde verimliliğin düştüğünü bulgulamışlardır. Yazarlar, Avrupa ülkelerinin ekonomilerinin bu olumsuz ilişkiyi hafifletmek için bilgi yoğun sektörlere doğru gelişmesini önermektedirler. Cristea ve arkadaşları (2022), 1995'ten 2018'e kadar Avrupa'daki 27 ülkede yaşlı emekçilerin artan sayısının ekonomik refahı nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Yazarlar, istihdam oranları, işgücü verimliliği ve yaşlıların yoksulluğu ile ilgili her ülke için çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Bunların arasında maaşların iyileştirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanması, yaşlı dostu çalışma ortamlarının yaratılması ve yaşlı işçiler için eğitim programlarının geliştirilmesi yer almaktadır. Georgieva'nın (2022) AB ülkelerinde yaşlanan işgücüne karşı işverenlerin tutumuna yönelik gerçekleştirdiği çalışmasında, yaşlı emekçilerin işverenler ve politika yapıcılar için, ekonomik üretkenliğin ve refahın önünde engel teşkil eden kişiler olarak algılandıklarını; bunun da çeşitli sorunlara yol açtığını bulgulamıştır.

Başka ülkelerde yakın dönemde yapılan çalışmalara bakıldığında ise yaşlı emeğinin bir tür yedek işgücü olarak algılandığı görülür. Xiang'ın (2023) Çin’de yaptığı çalışma, yaşlı bireylerin çocuklarının/torunlarının bakımı ya da çocuklarına yapacakları mali desteğin iş piyasasına girmede oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Ancak bununla birlikte kuşaklararası bakım sorumluluğu olan ve çocukları ile yaşayan kadınların erkekler kadar emek sürecine giremedikleri bulgulanmıştır. Bu durum yaşlı bireyler açısından ‘aileye ve torunlara bakma’ zorunluluğundan doğan baskısının azaltılması için çözüm önerilerinin ortaya konulmasını da zorunlu hale getirmektedir. Zira yaşlı da olsa erkekler kamusal alana çıkabilirken kadınlar yine ‘ev içinde’ kalmaktadırlar.

Padhi ve Triveni (2023) çalışmalarında, 2019-2020 yılları arasında Hindistan'da yaşlıların işgücüne katılım eğilimlerini ele almışlardır. Yaşlı emeği oranının söz konusu tarihte hafif bir artış gösterse de genel olarak düşüş eğiliminde olduğu bulgulanan çalışmada, yaşlı işgücünün büyük bir kısmının tarım sektöründe ve çoğunlukla gayri resmi ve serbest meslek

faaliyetlerinde yer aldığı ortaya koyulmuştur. Çalışma, yaşlılar için kapsayıcı ve koruyucu sosyal güvenlik önlemlerine ihtiyaç olduğu tespitiyle son bulmaktadır.

Pazos ve Ferreira (2022), Rio de Janeiro’da 60 ile 82 yaş aralığında olan, formel ve enformel sektörde çalışan 13 kadın, 3 erkek katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaşlı çalışanlarla ilgili işe dair olumlu fikirlerin, yaşlı çalışanların deneyim ve sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklandığı yönündedir. Bunun yanında olumsuz fikirlerin önemli bir kısmı yaş ayrımcılığı, önyargı ve teknolojik bilgi eksikliği gibi işyeri faktörlerinden kaynaklanan yetersizliklerle damgalanmalarından kaynaklanmaktadır. Dahası yaşlı çalışanlar, iş yerlerinde sağlık söz konusu olduğunda daha kırılgan bir gruba mensup olmaları nedeniyle olumsuz tepkilerin odağı olabilmektedirler.

Ülkemizde de yaşlıların işgücüne katılımı ile ilgili çalışmalar yapılmıştır (Dülger 2012; Özdemir 2012); bazı araştırmacılar istihdam sürecinde yaşlıların değil gençlerin tercih edildiği sonucuna ulaşmışken (Demirbilek ve Öktem Özgür 2017: 20), diğer araştırmacılar ise yaşlıların da işgücüne katılmasının sağlanmasını önermektedir (Özen 2015; Biçerli 2013). Usta ve Murat’ın (2017) Avrupa Birliği ve Türkiye’yi yaşlı emekçiler özelinde değerlendirdikleri çalışmalarında, işgücü piyasasında yaşlıların işgücüne katılma ve istihdam oranında her iki bölgede iyileşmeler görüldüğü, ancak bunların yeterli olmadığını bulgulamışlardır. Saydam (2018), 1980’lerden itibaren neoliberal politikaların işgücü piyasasının esneklik kazanmasına ve endüstriyel ilişkilerin dönüşümüne neden olduğunu ortaya koyar. Saydam, artan yaşam süresi ile nüfus yapısındaki değişimlerinde emeklilik sisteminde değişiklikleri zorunlu hale getirdiği varsayımını tartışmaya açar. Yazara göre, 1999 ve 2008 yıllarındaki kademeli emeklilik reformlarının işgücü piyasasıyla uyumsuz olması sonucu bazı yapısal sorunların ortaya çıktığını ileri sürer. Bunlar genişleyen kayıt dışı istihdam, uzun çalışma saatleri, artan genç işsizlik oranı, kayıtlı işgücüne düşük katılımıdır. Tüm bu faktörler işverenler için işçi istihdamını daha pahalı hale getirmiş bu durum ise iş gücüne katılmanın şekil değiştirmesine neden olmuştur. İşverenler, belirli yaş grubundaki yaşlı emekçiler gibi daha ucuz ve daha esnek çalışabilen işçileri tercih ettikleri gibi yaşlı emekçilerde emeklilik maaşlarıyla geçinemedikleri için sigortalı istihdamdan vazgeçebilmektedirler. Sonuç olarak pek çok emekçi için kırılgan olan emek piyasası emeklilik reformlarıyla birlikte yaşlı emekçiler için daha da kırılgan hale gelmiştir.

Korkut ve Bulduk (2021), Burdur özelinde işverenlerin yaşlı emekçilere bakış açılarını öğrenmek üzere bir çalışma yürütmüşlerdir. İşverenlere göre yaşlı işgücü beden gücü

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

bakımından verimli çalışmamakta, yeniliklere karşı dirençli olmakta ancak gençlere nazaran işyerinde daha az stresli olmakta ve sık sık izin kullanmamaktadırlar. Çalışmada sonuç olarak işverenlerin yaşlı istihdamına ilişkin bakış açılarının sektörlere göre değiştiği bulgulanmıştır. Durmaz ve arkadaşları ise (2022) yaşlı emeğine dair teorik bir tartışma açarak yaşlı işgücünün görmezden gelinmesi yerine bu kitleye özel politikaların önceliklendirilmesi gerektiği tespitinde bulunurlar.

Yukarıdaki çeşitli çalışmalar göstermektedir ki yaşlı emeği ile ilgili çalışmalar gün geçtikçe artmakta; emeğin grileşmesinin olumlu ve olumsuz sonuçları ortaya konmaya çalışılmaktadır. Böylece denilebilir ki, yaşlı emeğindeki artış küresel bir olgu haline gelmiştir ve söz konusu bu olgunun kendisi yaşlı çalışanlara belirli fırsatlar sunarken pek çok zorluğu da içerisinde barındırmaktadır.

### Çalışmanın Metodolojik Tercihleri

Yaşlılıkla ilgili yapılan çalışmalar genel olarak yaşlılıkla ortaya çıkan sorunlar ve buna yönelik çözümlere dairdir. Yaşlı emeğine dair çalışmaların kendisi de daha çok teorik özellikte olup artan yaşlı emekçi sayısı ve bunun sonucunda ortaya çıkan istihdam sorunlarına yöneliktir. Literatür taramasında da görüldüğü üzere yaşlı emekçilerin deneyimlerine yer veren ve bu deneyimi saha verileriyle destekleyen çalışma bulunmamaktadır. Saha verilerinden hareketle örülen bu çalışma ise yaşlı emekçilerin deneyimlerini onların anlatımından hareketle ortaya koyarak yaşlılık çalışmalarına katkı sağlamayı amaçlamıştır.

Bu amaca ulaşmak için araştırmanın sahası olarak araştırmacılar tarafından iyi bilinen İzmir'in Buca ilçesi ve imalat sektörü seçilmiştir. Söz konusu sektörde çalışmaya devam eden 65 yaş emekçi sayısı<sup>22</sup> oldukça az olması nedeniyle sektörde çalışanların alana bağlı olarak tespiti için anahtar bir kişinin yönlendirmesiyle hareket edilmiştir. Anahtar kişi araştırmacıların

<sup>2</sup> Türkiye genelinde sanayi sektöründe kayıtlı olarak çalışan 65 yaş ve üstü bireyler, yaklaşık beş bin kişiden oluşmaktadır (TÜİK 2023). İzmir, 2014 yılı T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu *Türkiye 81 İl Sanayi Durum Raporu*'na göre; ülkede toplam sanayi işletme sayısı olarak %5'lik bir pay ile sanayisi gelişmiş dördüncü il olma özelliğine sahiptir. İzmir, imalat sanayisinde demir eşya, makine, taşıma araçları, yiyecek, tütün, tekstil, kıyafet, post, ayakkabı, deri, kimya, ağaçtan elde edilen mobilya ve kâğıt üretimi yapılmaktadır. Sanayi işletmelerinin %31'i tüketim, %34'ü ara mal ve %33'ü yatırım malları üreten sanayi grubu içinde yer almaktadır (Uçar 2017). İzmir'de iktisadi faaliyet koluna göre istihdamın %10'unu tarım, %31'ini sanayi, %58'ini da hizmet sektörü oluşturmaktadır. İzmir'de istihdam edilen kişilerin %30,13'ü sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değildir, %69,87'si ise kayıtlı çalışmaktadır (İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü 2012). İzmir'in emek yaş grubunun<sup>2</sup> %5'i 15-19 yaş grubundan, %9'u 20-24 yaş grubundan, %32'si 25-34 yaş grubundan, %46'sı 35-54 yaş grubunda, %9'u ise 55+ yaş grubundan oluşmaktadır.

tanıdığı, imalat sektöründe çalışan başka bir emekçidir. Anahtar kişi hem görüşmecilerin tespitinde hem de görüşmelerin gerçekleşmesi için iş yerlerinden izin alınmasında araştırmacılara referans olmuştur.

Çalışmada hem iş yerlerinden izin alınıp hem de gönüllü katılımcılara ulaşıldığında nitel araştırma tekniklerinden biri olan derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler tek bir araştırmacı tarafından altı hafta içinde gerçekleştirilmiş olup görüşmeler katılımcıların izniyle kayıt altına alınmıştır. Çalışmaya hepsi imalat sanayi sektöründe çalışan yedi yaşlı emekçi katılmıştır. Katılımcılardan altısı erkek, biri kadındır; katılımcıların altısı evlidir. Katılımcılardan ikisi ilkokul, ikisi ortaokul, üçü ise lise mezunudur. Katılımcıların çalıştıkları alanlar sırasıyla emek yoğun alanlar olan; deri ceket imalatı, ayakkabıcılık, makine imalatı, bina elektrikçiliği ve deri konfeksiyon imalatçılığıdır.

Çalışmada elde edilen veriler *imalat sanayinde yaşlı emekçi olmak ve çalışma yaşamında yaşanan sorunlar* olmak üzere iki tema altında değerlendirilmiş ve saha deneyimiyle yorumlanmıştır. Çalışmanın en önemli kısıtlılığı küresel bir sorunu yerel bir alandan hareketle ele almasıdır. Ancak imalat sektöründe çalışan yedi yaşlı emekçinin deneyimlerine dayanan çalışma, yaşlı emekçilerin deneyimlerinin bazı boyutlarını anlama ve aktarma potansiyeline de sahiptir.

## **Bulgular ve Analiz**

### **İmalat Sanayinde Yaşlı Emekçi Olmak:**

Yapılan literatür taramasında, ailenin geçindirilmesi gerekliliği, küresel ve yerel krizler, emekli aylıklarının yaşlı emekçilerin kendilerini finanse etmesi için yetersiz olması, artan fiyatlarla zorlaşan yaşam koşulları gibi faktörlerin yaşlı bireylerin çalışmaya devam etmesine neden olduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerin yaşlı emekçilerin çalışma yaşamını etkileme derecesini anlamak için nitel araştırma tekniklerine uygun olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Formda, katılımcıların sosyo-ekonomik durumları, imalat sanayinde yaşlı emekçi olmaya dair deneyimler ve çalışma yaşamında yaşanan sorunları anlamaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

Çalışma da öncelikli olarak yaşlı emekçilere yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, meslekleri, emekliye ayrılıp ayrılmadıkları, aylık toplam gelirleri, yaşadıkları evlerin kendilerine ait olup olmadığı, hane içinde yaşayan kişi sayısı ve bunların çalışma durumları gibi sorular yöneltilmiştir. İki katılımcı hanelerinde kendileriyle birlikte eşlerinin de çalıştığını belirtmiştir. Katılımcıların aylık gelirleri 30 bin ile 50 bin arasında değişmektedir,

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

dördünün oturdukları ev kendilerine aittir, üç katılımcı ise kirada oturmaktadır. Katılımcıların hepsi emekli olma şartlarına sahip olup emekli maaşı almaya başlamışlardır. Ancak yaşlı emekçiler yukarıda sayılan nedenlerden dolayı sigortasız olarak çalışmaya devam etmektedirler. Böylece Saydam'ın (2018)'da ortaya koyduğu üzere emeklilik reformları, içinde pek çok sorunu barındırırken ortaya çalışma hayatına oldukça eşitsiz şartlarda devam eden yaşlı emekçiler sorununu çıkartmaktadır. Böylece sosyo-demografik bilgilerden hareketle denilebilir ki, bir eve ya da bir işe sahip olsalar bile yaşlı emekçiler, TÜİK'in 2023 yılı için açıkladığı yoksulluk sınırı olan 35 bin 24 TL'den çok mesafelenememektedirler. Bu anlamda kendilerinin de belirttiği üzere yaşlı emekçiler 'geçim sıkıntısı' ile karşı karşıyadırlar ve yaşam standartları eskiye oranla gittikçe düşmektedir. Bu tespitin kendisi literatür taramasındaki çalışmalarla benzerlik göstermekte ve yaşlı yoksulluğuna kapı aralayan günümüz ekonomik şartlarının yaşlı emeğinin de itici gücü olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Katılımcılara sosyo-demografik soruların ardından yer aldıkları çalışma alanına dair sorular yöneltilmiştir.

“İmalat sanayi sektöründe makina imalatçısıyım. 50 yıldır bu işi yapıyorum. Hep bu sektörün içindeydim. O yüzden devam ettiriyorum. Başka bir sektörde çalışmayı hiç denemedim” (K2, erkek, 68 yaşında).

“Deri konfeksiyonu imalathanesinde çalışıyorum. Çok eskiden beri bu işi yaptığım için devam ettiriyorum. 25 yıldır bu işi yapıyorum. Oturarak çalışıyorum. Benim için rahat olduğu için bu sektörde çalışıyorum” (K4, erkek, 66 yaşında).

“Bir ara deri konfeksiyonculuğunda da çalıştım. Fakat çoğunlukla ayakkabıcılık yaptım. Ayakkabıcılıkla uğraşmayı daha çok seviyorum” (K7, erkek, 66 yaşında).

Katılımcılar daha önce çalıştıkları alanlardan ayrılmayarak çalışmaya devam etmişler ve sektör değiştirmemişlerdir. Bu durum imalat sektöründe yaşlı işçilerin çalışmaya devam edebildiklerini ve sektörün deneyimli işçilere olan ihtiyacını gözler önüne sermektedir. Nitekim benzer şekilde Pazos ve Ferreira (2022)'da çalışmalarında yaşlı emeğine dair olumlu fikirlerin onların sahip oldukları deneyimden ve sorumluluk sahibi olmalarından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Bunun üzerine yaşlı emeğinin kümelenmesi ve niceliksel yapısı hakkında bilgi almak için çalışma yaşamını bırakmayıp kendileri gibi çalışmaya devam eden tanıdıklarının olup olmadığı sorulmuştur.

“Var tabii. Pazarcılık, işportacılık yapanlar var. Bana göre daha az kazanıyorlar. Bu yüzden daha fazla çalışmak zorunda kalıyorlar” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Evet. Dericilik sektöründe çalışan bir tanıdığım var. Otomotiv sanayi sektöründe çalışan tanıdığım var. Onlar da bu yaşta evlerini geçindirmek için çalışmak zorundalar” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Benim yaşımda olup ev temizliğine giden tanıdığım var. Ya da benim çalıştığım yerde benim yaşımda olup çaycılık yapıp bulaşık yıkayan tanıdığım var” (K4, kadın, 66 yaşında).

“Var. Ayakkabı imalatı artık fabrikalarda makinelerin yaptığı bir iş oldu. Elle yapılan yerlerde genelde benim yaşımda çalışanlar oluyor” (K7, erkek, 66 yaşında).

Katılımcıların kendileri gibi çalışan tanıdıklarının olması hem emek alanında yaşlı emeğinin sayısının giderek arttığının hem de söz konusu kişilerin referans çevresi için emekli olmak yerine çalışmanın giderek normalleşmeye başladığının göstergesidir. Söz konusu durum yani yaşlı emeğinin artışının küresel bir olgu haline gelmesi başka çalışmalarca da ortaya konmuştur (Padhi ve Triveni 2023; Pazos ve Ferreira 2022; Xiang 2023). Buradan hareketle katılımcılara çalışma yaşamında 65 yaş ve üstü birer çalışan olarak neler hissettikleri sorulmuştur.

“Çalışmaktan mutluyum çünkü kendimi daha zinde hissediyorum. Evde otursam çökerim” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Yaşın benim için bir önemi yok. Önemli olan sağlıklı olmak. Kendimi yaşlı biri olarak görmüyorum” (K2, erkek, 68 yaşında).

“Ne kadar yorulsam da çalıştığım için mutluyum. Sağlıklı bir şekilde çalışabildiğim kadar çalışırım” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Hala çalışabildiğim için memnunum. Evde hiçbir şey yapmadan da oturabilirdim. Ama o zaman bence çabuk yaşlanırdım. Beni görenler yaşıma öğrendiklerinde şaşırıyorlar. Daha genç gösterdiğimi söylüyorlar” (K4, kadın, 66 yaşında).

Katılımcılar toplumsal algının aksine aktif olarak çalışmaktan oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir. Yaşlı çalışanların performansı ve öğrenme becerileri genç çalışanlara göre düşük olsa da görevlerini yerine getirirken yüksek sorumluluk seviyesine ve performansa sahip olabilmektedirler (Nicholson vd. 2016) ve bu durumda onların çalışma performansına ve iş tatminine de olumlu olarak yansımaktadır. Dahası evde oturmayıp çalışmaya devam ederek para kazanmaları kendi özsaygıları açısından oldukça önemlidir. Bu tespitin ardından katılımcılara halen çalışma yaşamında yer almaları konusunda yakın çevrelerinin onlara karşı tutumları sorulmuştur.

“Hala çalışmama üzüyorlar. Uzun süredir görmediğim birileriyle karşılaşınca hala bu meslekte çalışmaya devam etmeme şaşırıyorlar” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Olumsuz tepkiler alıyorum. Yeter artık çalışma, dinlen diyorlar. Ne kadar yorulsam da ben çalışmaktan memnunum” (K2, erkek, 68 yaşında).

“Ne zaman bırakacaksın diyorlar. Çocuklarım, torunlarım var. Onlara da destek oluyorum. Bana daha yaşlanmak yasak. Ne zaman bırakacaksın diyenlere gülüyorum” (K3, erkek, 66 yaşında).



## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

“Olumlu tepkiler alıyorum. Bu yaşta hala nasıl çalışıyorsun helal olsun diyorlar. Tabii yeter artık çalışma, diyenler de oluyor. Ben çalışabildiğim kadar çalışmak istiyorum” (K4, kadın, 66 yaşında).

“Çevrem benim genellikle arkamda duruyor. Çalışmama bir şey demiyorlar. Zaten çevremdeki insanlar da benim yaşlarımda ve onlar da hala çalışıyor” (K7, erkek, 66 yaşında).

Genel olarak belirli bir yaştan sonra çalışılmasına pek çok kesimden destekleyici geri bildirim alamayan katılımcılar, tepkiler ne olursa olsun çalışma yaşamının içinde var olmak istemektedirler. Bu durum toplumsal olarak aktif olarak çalışmanın genç bireylere yakışan bir durum olarak algılandığının bir göstergesidir. Zira başta iş ilanlarının yaş sınırı ile yayınlanması olmak üzere yaşlı çalışanlarla ilgili çeşitli ön yargıların varlığı [yaşlı çalışanların eğitimlerinin zor olması, yeniliklere karşı esnek olmamaları, yaşlılıkla birlikte ortaya çıkabilen düşük enerji, hastalıklara açıklık] bu durumu daha iyi açıklamaktadır (Samorodov 1999; Taşçı 2018). Yaşlı olmak toplumda ‘çalışmamayı, emekliliği ve kalan zamanı dinlenerek geçirmeyi’ çağrıştırılmaktadır. Dahası yaşlı çalışanlarla ilgili bazı araştırmalarda yaşlı emekçilerin verimliliği yavaşlattığı ve düşürdüğüne dair bulgular (Calvo-Sotomayor vd. 2019; Engbom 2018) yer almaktadır. Bu verilerin varlığına rağmen yaşlı emekçiler çalışmaya devam etmelerinin ‘doğal, normal ve olağan’ olduğuna dair cevaplar vermişlerdir.

Katılımcılar bu ‘doğal’ olma durumunu çalışmaya çok küçük yaşlardan itibaren başlamalarıyla desteklemektedirler. Katılımcılara bu nedenle ‘iş deneyimlerine’ dair sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çalışma yaşamıyla ilgili anlatılarının ortak noktası iş konusunda deneyimli ve çalışma yaşamında her zaman çalışkan biri olmalarına yöneliktir. Böylece katılımcılar çalışma arkadaşlarına göre yaşlı olsalar bile tecrübe ve çalışkanlıkları nedeniyle tercih edildiklerine dair bir kabul edişe sahiptirler.

“13 yaşında vantilatör fabrikasında çıraklık yapmaya başladım. Fabrikada 200 çalışan vardı. 25 tane çırak arasından en çalışkanı bendim. Ustanın gözdesiydim. Diğer çıraklar getir götür yaparken ben makinanın başında normal işçi gibi çalışıyordum. Askerden sonra TEBA’ya girdim. Fırınlı ocak, çamaşır makinası gibi elektrikli aletlerin imalatında çalıştım. Kaynakçılık yaptım. Punta, argon, elektrik kaynağı yaptım. Gazlı soba, gırgır süpürgesi yapımında 4, 5 sene çalıştım. 30 yaşından sonra deri fabrikasına geçtim. Kesimci olarak deri konfeksiyonunda çalıştım. 44 yaşında emekli oldum. Fakat hala da bu mesleği devam ettiriyorum” (K1, erkek, 66 yaşında).

“İmalat sanayi sektöründe ayakkabı imalatı yapıyorum. Baba mesleği olduğu için ayakkabıcılıkla uğraşıyorum. İşimi çok seviyorum. 35 senedir bu işi yapıyorum. Babam yıllardır ayakkabı tamirciliği yaptığı için ondan görerek ben de bu işi yapmaya karar verdim. Şu an çalıştığım yeri arkadaşımın vesilesiyle buldum. Ben kimsenin işine

karışmam. Yardıma ihtiyacı olan olursa yardım ederim. Tembel kişinin bu işte çalışması zaten imkânsız. O yüzden tembel kişiler zaten burada kalıcı olmuyor. İşimi zamanında yapmak ve iyi bir şekilde yapmakla görevliyim” (K7, erkek, 66 yaşında).

Çalışma yaşamlarında uzun süredir aynı işte var olmaları yaşlı emekçilerin bir saygınlık kazanmasına da neden olmuştur. Katılımcıların verdiği bu bilgi üzerine iş yerinde en çok kimin sözünün geçtiği ve işleri kimin belirlediği sorulmuştur.

“İş yerinde işleri belirleyen benim. Patrondan daha çok sözüm geçer. Hatta sinirlenince onu kovuyorum bir süre iş yerine gelmiyor. Yaşım gereği ve uzun yıllardır burada çalıştığım için sözüm geçiyor” (K2, erkek, 68 yaşında).

“İşleri belirleyen benim. Alınan deriye göre iş kesiyoruz. Ve deri ceket üretiyoruz. Deriler bazen yaralı, kötü durumda olabiliyor. Kesimci (deriyi kalıba göre kesen kişi) ben bunu kesmem diyemez. Ne kadar kötü bir deri de olsa o deriden birkaç kalıp çıkarmaya çalışır. Yine de işleri zorlamamaya çalışıyorum tabii” (K6, erkek, 65 yaşında).

Bu soru ile özellikle imalat sektöründe iş deneyiminin, işin gidişatında bir yere kadar belirleyici olduğu ve ülkemizde gerçekleştirilen sanayi temelli işlerin emek yoğun olduğu ortaya çıkmıştır. Sektör, deneyimli çalışanlara ihtiyaç duymakta ve bu deneyimin yaşlı bireylerce de giderilebileceğini bir alternatif olarak kullanılabilir. Bu durumun cinsiyet temelinde nasıl şekillendiği merak edilmiş ve katılımcılara çalışma yaşamında kadın ya da erkek olmanın iş yeri ve çalışma şartları açısından farklılıklarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir.

“Ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. Benim mesleğimden kadın arkadaşlarım var. Önceki çalıştığım yerlerde bir sürü kadın çalışan arkadaşlarım vardı. Sadece kadınlar daha çok el işi işlerini yapıyorlar. Erkekler ise daha çok makinede dikim yapıyorlar, ayakçılık (derileri bir araya getirip yapıştıran) işlerinde çalışıyorlar” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Uzun süredir buradayım, herkes beni bilir, sayar, ben de onları sayarım. Yapabileceğim işler bellidir, onları yaparım, fark yok gibi” (K4, kadın, 66 yaşında).

“Yapılıyor gibi gözüküyor. Ayakkabı imalatında çok fazla kadın çalıştığını görmedim. Sadece kalite kontrolde kadınlar çalışıyor. Bence kadınların yapamayacağı bir iş asla değil” (K7, erkek, 66 yaşında).

Katılımcılar kadınlara has işlerle erkeklere has işleri birbirinden ayırsalar da cinsiyet eşitsizliğini fark edememektedirler. Bu durum literatürde, yaşlanmanın ‘cinsiyetsizleştirme’ye sebep olması olarak yorumlanabilmektedir. Bireyler belirli bir yaştan sonra toplumsal cinsiyet rollerini yitirebilir ya da bu roller kişilerin yaşamlarında silikleşebilir (Demir 2017). Toplumsal ayırım/ötekileştirme pratiklerinden birini fark edemeyen/etmeyen katılımcılara daha yakından hissedebilecekleri ‘yaş’ ayrımcılığına dair sorular yöneltilmiştir. İş yerindeki en yaşlı kişiler olan yaşlı emekçilere kendilerinden daha genç olan iş arkadaşlarıyla ilişkilerinin nasıl olduğu,

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

bir araya gelip gelemedikleri, iş yerindeki sorunlara karşı birlik olup olmadıklarına dair sorular yöneltilmiştir.

“İş arkadaşlarımla aram gayet iyidir. Benden 10 yaş küçük ve daha genç iş arkadaşlarım var. Birbirimize yardım ederiz. Daha çok ben onlara destek olurum, yardım ederim, nasıl yapılacağını gösteririm. Evet. İş konusunda birbirimize yardımcı oluyoruz” (K2, erkek, 68 yaşında).

“İş arkadaşlarım saygılıdır...Eğer bir sorun varsa birlik olarak o sorunu çözeriz” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Tabii ki aramız iyidir... bir de kişi haklı olduğu sürece herkes birbirinin arkasında durur. Birbirimize yardımcı olup destek çıkıyoruz” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Çocuklar saygılıdır bana karşı... Yakın olduğum iş arkadaşlarımla bir araya gelip birlik olurum” (K4, kadın, 66 yaşında).

Katılımcılar, işyerindeki arkadaşlarının onlara karşı saygılı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca emek eksenli olay ve sorunlarda bir araya gelme ve birlikte hareket edebilme yetkinliklerinin olduğu dillendirilmişlerdir fakat iş arkadaşlarıyla bir araya gelebilme, birlikte hareket edebilme sadece iş ortamı için geçerli olmaktadır. Herhangi bir sendikaya üye olmayan katılımcılara iş arkadaşlarıyla ilişkileri hakkında başka sorular yöneltilmiştir.

“Bazen sohbet etmek için bir araya geliyoruz. Genç çalışanlar futbol maçına gidiyorlar, tabi yaşım gereği ben onlara katılmıyorum” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Çok fazla görüşmüyoruz. Sadece düğün ve toplantılarda görüşüyorum” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Çok fazla görüşmüyorum. İş dışında daha çok aileme zaman ayırmaya çalışıyorum” (K4, kadın, 66 yaşında).

Yaşlı emekçilerin çalışma arkadaşlarıyla bir araya gelememelerinin onlara göre en önemli sebebi aradaki ‘yaş’ ve ‘sorumluluk’ farkıdır. Yaşlı emekçilerin ‘eşleri, çocukları ve torunları’ ile vakit geçirmelerine karşın daha genç kuşak farklı sosyal (futbol maçı, kahvehane buluşmaları, dışarıda takılmak için vakitlerinin olması vb.) alanlarda vakit geçirebilecek durumdadırlar. Bu durum ise iş arkadaşlığının ‘iş dışında’ sosyal açıdan anlam ifade etmediği ‘iş yeri-ev ayrımının sosyallik açısından derin çizgilere sahip olduğu’ ve ‘yaşın’ bir araya gelmede önemli bir belirleyici olduğu sonucuna götürmektedir.

### Çalışma Yaşamında Yaşanan Sorunlar

Yaşlı emekçilere emek yoğun bir sektörde çalışmaya devam etmenin getirdiği faydaların yanında yaşadıkları sorunlara yönelik sorularda yöneltilmiştir. Çalışan emekçiler günde en az

9-10 saat çalıştıklarını belirtmektedirler. Uzun ve yoğun çalışma temposuna sahip olan katılımcılara çalışma hayatının getirdiği zorlukların neler olduğu sorulmuştur.

“Zor olmaz olur mu tüm gün ayaktasın. Bu yüzden en çok ayaklarım ve belim ağrıyor” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Gözlerim ve sırtım ağrıyor. Ellerim yara olduğu için bazen iş yapmakta zorlanıyorum” (K4, kadın, 66 yaşında).

“Bir yere ceket gönderirken paketleme işini ben yapıyorum. Ya da deri geldiğinde taşıma, ayırma işini ben yapıyorum. Bu da güç gerektiren yorucu işler olduğu için elbet yoruluyorum” (K6, erkek, 65 yaşında).

Yaşlı emekçiler, çalışma koşullarının onlara getirdiği fiziksel sorunların dışında da birtakım rahatsızlıklar da yaşamaktadırlar. Katılımcılar işin yoğunluğu ve fiziksel zorlamaların yanında sağlık sorunlarının da üstesinden de gelmeye çalışmaktadırlar.

“Kesim yaparken kesici aletle çalıştığım için elimi kesebiliyorum. Sürekli ayakta çalıştığım için de zorlanıyorum. Hep aynı işi yaptığım için aynı hareketleri yapıyorum. Bu da boynumda kireçlenmeye sebep oluyor. Üstelik böbrek taşı sorunun var. Onunla uğraşıyorum. Çalışırken bazen zorluk çıkarıyor. İşten acile gitmek zorunda kalıyorum. Reflüm var. İlaç kullanıyorum, diyet yapmaya çalışıyorum” (K1, erkek, 66 yaşında).

“Bazen iş çok yoğun oluyor. Gözden kaçırdığım hatalar oluyor. Bu da patronla aramda sorun yaratıyor. Dahası el işçiliği yaptığım için ellerimde sürekli yaralar çıkıyor” (K4, kadın, 66 yaşında).

“Yaşım gereği artık daha çabuk yoruluyorum. Önceden yaptığım işi ve insanların davranışlarını kaldırıbiliyordum. Ama artık kaldıramıyorum” (K5, erkek, 65 yaşında).

Katılımcılara bu sorunların yanında iş nedeniyle yaşadıkları sosyal ve psikolojik sorunların varlığından da bahsettikleri için bu konularla ilgili başka sorular sorulmuştur.

“Sosyal olarak hem olumlu hem olumsuz etkiliyor. Çalışırken çalışma arkadaşarımla iletişim halinde oluyorum, yoğun çalıştığım için çok fazla dışarıyla iletişim kuramıyorum. Psikolojik olarak da hem olumlu hem olumsuz yanları var. Çalışmak beni daha dinç hissettiriyor. Fakat iş hayatı stresli bir yer, bu konuda da psikolojik olarak olumsuz etkisi var” (K2, erkek, 68 yaşında).

“İşin götürüsü bu yaşta çalışmak insanı hem fiziken hem beynen yoruyor. Bir de ailemle çok fazla vakit geçiremiyorum. Torunlarım var, onları çok fazla görememek beni üzüyor” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Çalışma hayatında yaşlı olmamın yorgunluk dışında olumsuz yanı aileme çok vakit geçiremiyorum. Hem eve hem işe bakmak biraz yoruyor. Ev işleri aksıyor. Eşimle birlikte yapıyoruz. Hafta sonları çalışmıyorum” (K4, kadın, 66 yaşında).

“İşten başka bir hayatım kalmadı. Çok fazla boş zamanın olmadığı için sosyal hayatım da yok. Borçlarım olduğu için işi bırakamıyorum. Bu da psikolojimi olumsuz etkiliyor. İyi yanı çok fazla olmasa da iyi insanlarla tanıştım bu iş sayesinde” (K6, erkek, 65 yaşında).

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

Katılımcıların yaşadıkları sorunları nasıl çözdüklerine dair soruya, sorunların üstesinden kendilerinin geldiklerini, başkalarından yardım istenecek bir dönemde yaşamadıklarını belirtişlerdir. Bu nedenle katılımcılara bu zorluklara rağmen işlerini bırakıp bırakmayacakları sorulmuştur.

“Çalışmayı seviyorum. Zaten günümüz şartlarında aileme destek olabilmek için çalışmak zorundayım. Fakat böyle bir zorunluluğum olmasaydı bırakırdım. Tek emekli maaşıyla geçinmek bu zamanda çok zor” (K3, erkek, 66 yaşında).

“Şu zamanda geçinmek çok zor. Emekli olduğum halde çalışıyorum. Çalışabildiğim için çalışıyorum. Eğer bedensel bir zorluğum olsaydı tabii ki de çalışmazdım. Fakat şu an çalışmaktan memnunum” (K4, kadın, 66 yaşında).

“İşimi bırakacağımı sanmıyorum. Yapabildiğim kadar yapacağım. Evde oturmak beni daha çok yıpratır. Çalışmak beni daha iyi hissettiriyor” (K7, erkek, 66 yaşında).

65 ve üstü bir yaşta aktif çalışma hayatında yer almanın en önemli avantajı arkadaş edinme ve ekonomik getiri iken sağlık sorunlarının yanında, iş yaşamının stresi ve aileye vakit ayıramama gibi durumlarda söz konusudur. Bu yargılardan sonra ise son olarak emekçilere emeklerinin karşılığını alıp almadıkları sorulmuştur.

“Hayır düşünmüyorum. Çünkü mühendisler benim yaptığım işin yarısını yapmalarına rağmen benim 2 katım para alıyorlar. Sadece üniversite mezunu oldukları için daha fazla ücret alıyorlar. Ben onlardan daha fazla çalışıyorum, emek veriyorum” (K5, erkek, 65 yaşında).

“...emekli olduğum için beni çalıştırmak durumunda değiller. Buna rağmen çalışıyorum ve para kazanıyorum...daha iyi şartlarda çalışmak isterdim. Burada çok fazla çalışıyoruz. Yetiştirmesi gereken işler oluyor. Yorucu bir iş” (K7, erkek, 66 yaşında).

Verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere yaşlı emekçiler emeklerinin karşılığını aldıklarını düşünmemektedir. Mecbur oldukları için aktif çalışma hayatına devam eden emekçiler, ellerinde olsa çok daha iyi şartlarda çalışmayı istemekte ancak günümüz ekonomik şartlarında düzenli bir işleri olduğu ve geçinmelerine *yardım eden* gelirleri olduğu için kendilerini şanslı saymaktadırlar.

### DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yaşlılık ve yaşlı bireylerin toplumsal konumu toplumdan topluma ve aynı toplumda zaman içinde değişmektedir. Geleneksel toplumlarda deneyim ve bilgi sahibi olarak görülen yaşlılar, modern toplumlarda başta fizyolojik olmak üzere psikolojik, iletişimsel ve bilişsel özellikleri gerilemeye başlayan ve yaşamın son evresindeki bireyler olarak algılanmaya başlanmıştır. Böylece yaşlılar toplumsal hayatın merkezinden periferisine doğru itilmeye ve dezavantajlı

gruplar içerisinde yer almaya başlamışlardır. Yaşlılarla ilgili bu algı değişimine niceliksel değişimlerde etki etmektedir. Günümüzde teknolojik ve bilimsel ilerlemelerle yaşam süresi artmış; bununla birlikte doğum oranının azalmasıyla dünya nüfusu yaşlanmaya başlamıştır. Böylece daha önceki dönemlerde küçük bir kitleye özgü ve kadere bağlı bir durum olan yaşlanma, küresel bir olgu haline gelmiştir. Yaşlı nüfusun niceliksel artışı pek çok toplumsal alanı etkilerken emek sürecinde de dönüşümler yaşanmasına neden olmuş ve çalışan yaşlı sayısı artmaya başlamıştır. Çalışma bu durumu, emeğin grileşmesi olarak yorumlamaktadır.

Emeğin grileşmesinin Türkiye özelinde pek çok sebebi bulunmaktadır. Günümüzde emeklilik sistemi işgücü piyasasıyla uyumsuzken neoliberal politikalarla uyumludur. Bu durum ise işgücünün güvencesiz, kayıt dışı ve esnek çalışmaya doğru kaymasına neden olmaktadır. Yaşlı emekçilerin 'ailelerini geçindirme' zorunluluğu onları tüm bu yapısal sorunlara rağmen çalışmaya devam etmelerine neden olmakta ve pek çok yaşlı artan oranda emek piyasasında yer almaya devam etmektedir. Bu durumun farklı alanlarda aldığı hallerle ilgili teorik pek çok çalışma olsa da emek-yoğun bir sektör olan imalat sanayindeki durumun kendisi araştırmacılar açısından merak edilmiştir. Bu nedenle politik ekonomi yaşlanma kuramının yaşlılığın sosyo-ekonomik olarak ve eşitsiz şekilde üretimine anlamak için çeşitli faktörlerin yanında yaşa da bakmak gerektiğine dair vurgusu başlangıç noktası olarak alınmıştır. Çalışma, nitel araştırma tekniklerinden hareketle örülmüş ve araştırmacılar tarafından bilinen İzmir'in Buca ilçesindeki imalat sanayine, burada çalışan yaşlı emekçilere; onların çalışma deneyimlerine ve sorunlarına yönelmiştir. Çalışmada elde edilen veriler şu şekildedir:

Çalışmada öncelikli olarak farklı sektörlerde kayıtlı ya da kayıt dışı çalışan 65 yaş ve üstü bireylerin varlığı bulgulanmıştır. Bu anlamda Türkiye özelinde yaşlı emekçiler görünür hale gelmekte ve grileşen emek olgusu için önemli veriler sunmaktadırlar. Dahası çalışmaya katılan emekçiler, yoksulluk sınırının yakınında yer alan ve geçim sıkıntısından mustarip olan bireylerdir. Bu durum onların emek piyasasından yer almalarının en önemli sebebidir.

Çalışma da elde edilen bir diğer bulgu, yaşlı emeğinin farklı boyutlarda kırılğanlığıdır. Öncelikli olarak çalışmaya gönüllü olarak katılan 65 yaş ve üstü olan yedi emekçi, geçimlerini sağlamak için çalışma yaşamına sigortasız devam etmekte dahası emek-yoğun işlerinde 9-10 saat çalışmaktadırlar. Yaşlarına uygun olmayan bu yoğunluk ve uzun mesai onlara fizyolojik, psikolojik ve sosyal zorluklar yaşatmaktadır. Emeklerinin karşılığını almadıklarını belirten emekçiler herhangi bir sendikaya üye olmadıkları gibi yaşadıkları zorlukların üstesinden de yine kendileri gelmektedirler. Böylece denilebilir ki; neo-liberal politikalar emeğin

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

kırılganlığını her geçen gün arttırırken yaşlı emeği bu durumlardan en çok etkilenen kesimlerin başında gelmektedir.

Çalışmada elde edilen bir başka bulgu alanın yapısının ve emeğin durumunun çalışma hayatının bazı ayrımlarını; özellikle yaş ayrımcılığını ve cinsiyet ayrımcılığını gizlemesidir. Emek yoğun imalat sektöründe kadın işleri ve erkek işleri kesin biçimde ayrılmışken yaşlı emekçiler deneyim sahibi olarak cinsiyetsizleştirilmekte ya da kendileri de ‘yaşları’ nedeniyle bu ayrımları görememekte ya da umursamamaktadırlar.

Çalışma da elde edilen son bulgu ise çalışmanın toplumsal yapının merkezinde olması ve emekliliğin ise çoğu durumda çalışmayan yaşlı insanlar kümesine gönderme yapmasıdır. Katılımcılar için emekli olma ve çalışma hayatından ayrılma pes etme, vazgeçme, köşeye çekilme veya lüks olarak görülürken; çalışmak pes etmemek ve dinamik olmakla birlikte kodlanmıştır. Bu anlamda katılımcılar çalışabildikleri kadar çalışmak istemektedirler. Ancak hepsinin çalışma yaşamıyla ilgili ortak beklentileri çalışma koşullarının yaşlı emekçiler için iyileştirilmesi ve böylece onların da daha rahat ve aktif bir çalışma süreci geçirmeleridir.

Çalışmanın saha verilerinden hareketle denilebilir ki; yaşlı emeğinin oranı formel sektörde gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle yaşlı emekçilerin iş yaşamında karşılaştıkları fiziksel, psikolojik ve ekonomik sorunların çözülmesi oldukça önemlidir. Bu anlamda yaşa ve sağlığa duyarlı iş yerleri, sigortalı ve yaşlı bireylere uygun esnek çalışma biçimlerinin işler hale gelmesi, emeklilik sisteminin işgücü piyasasıyla uyumunun sağlanması, sosyal güvenlikle ilgili iyileştirilmelerin başta çalışma yaşamı olmak üzere sağlık konusunda da ivedilikle gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Dahası iş yerindeki sağlık koşullarına dikkat edilmemesi, yaşlı ayrımcılığı, sigortasız çalıştırma, düşük maaş verme durumlarının önüne geçmek için caydırıcı kanunların varlığına da ihtiyaç duyulmaktadır. Böylece gelecekteki emek kümelenmesinin asıl öznelere olacak olan yaşlılar, istihdam sürecinde daha az sorunla karşılaşılacak ve sistemin daha rahat işlemesi sağlanacaktır. Zira yaşlı emeğinin varlığı bağımlı yaşlı oranının azalması ve ekonomi üzerindeki yükün hafiflemesi açısından oldukça önemlidir.

## KAYNAKÇA

- Arpacı, F. (2016). Geçmişten Günümüze Yaşlılık, H. Ceylan (Der.), *Yaşlılık Sosyolojisi* içinde (10-11), Ankara: Nobel.
- Ataman, B. C. (2010). *Avrupa İstihdam Stratejisi, Türkiye'nin Adaylık Sürecinde Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Batista, R. L., Teixeira, K. M. D. (2021). O Cenário Do Mercado De Trabalho Para Idosos E A Violência Sofrida, *Revista Brasileira de Geriatria e Gerontologia*, 24(6), e210022. <https://doi.org/10.1590/1981-22562020024.210022>
- Berkman, L. F., Boersch-Supan, A. H. ve Avendano, M. (2015). Labor-Force Participation, Policies & Practices in an Aging America: Adaptation Essential for a Healthy & Resilient Population, *Daedalus*. DOI: 10.1162/DAED\_A\_00329
- Calvo-Sotomayor, I., Laka, J. P. ve Aguado, R. (2019). Workforce Ageing and Labour Productivity in Europe. *Sustainability*. DOI: 10.3390/SU11205851
- Can, A., Ertürk, A. (2019). Dördüncü Sanayi Devrimi'nde İş Gücünün Sahip Olması Gereken Temel Yetenekler Üzerine Bir Bakış, *18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi*, 2291-2298.
- Castro, G. G. S. (2016). O Idadismo Como Viés Cultural: Refletindo Sobre A Produção De Sentidos Para A Velhice Em Nossos Dias. *Galáxia (São Paulo)*, 79–91. <https://doi.org/10.1590/1982-25542016120675>
- Cohen, D. (2000). *Dünyanın Zenginliği, Ulusların Fakirliği*, D. Hattatoğlu (Çev.), Ankara: İletişim.
- Cristea, M., Pirtea, M., Suci, M. C. et al. (2022). Workforce Participation, Ageing, and Economic Welfare: New Empirical Evidence on Complex Patterns across the European Union. *Complexity*. DOI: 10.1155/2022/7313452
- Demir, I. (2017). Mizah Dergilerinde Yaş Ayrımcılığının Yeniden Üretimi, *Senex Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, 1(1), 57-75. DOI: 10.24876/senex:2017.4
- Demirbilek, T., Öktem Özgür, A. (2017). Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı, *Yaşlı Sorunları Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 14-28.
- Durmaz, Ş., Yağmur, A. ve Kılıç, E. (2022). Yaşlı Emeği, T. Gül ve M. H. Mücevher (Der.), *Emeğe Dair* içinde (181-199), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Dülger, İ. (2012). “Dünyada ve Türkiye’de Yaşlılığın Değişen Görünümü, Değişen Politikaları ve Gelişen Aktif Yaşlanma Kavramı” [Bildiri]. 18-24 Mart Yaşlılara Saygı Haftası Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu, Ankara
- Engbom, N. (2018). Firm and Worker Dynamics in an Aging Labor Market. <https://typeset.io/papers/firm-and-worker-dynamics-in-an-aging-labor-market-1c5t5vwsle>
- Estes, C. L. (2001). *Social Policy & Aging: A Critical Perspective*, Thousand Oaks, Calif, Sage Publications
- Feuser, M. M., Goldschmidt, R. (2020). O estado democrático de direito e a proteção do idoso no que toca a discriminação etária no trabalho, *RFD- Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, 37, 219-234. <https://doi.org/10.12957/rfd.2020.43775> (Erişim 24.05.2024).



## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

- Georgieva, S. L. (2022). Workplace Health Promotion in The Context of Aging Workforce in Europe, *Journal of IMAB*, 28(1), 4217-4222. DOI: 10.5272/jimab.2022281.4217 (Erişim: 31.01.2024)
- Gutterman, A. S. (2022). Older Persons' Right to Work and Productive Resources. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3980233](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3980233) (Erişim: 01.02.2024).  
[https://skpo.izmir.bel.tr/UserFiles/File/pdf/Sosyoekonomik\\_Durum.pdf](https://skpo.izmir.bel.tr/UserFiles/File/pdf/Sosyoekonomik_Durum.pdf) (Erişim: 31.01.2024).
- İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü. (2012). İzmir İşgücü Piyasası Analizi, *İşgücü Piyasası Araştırması İzmir İli 2021 Yılı Sonuç Raporu*. <https://izka.org.tr/wp-content/uploads/pdf/ishgucu-piyasasi-analizi.pdf> (Erişim: 31.01.24).
- Korkut, G., Bulduk, M. F. (2021). Sektörler İtibariyle İşverenlerin Yaşlı İstihdamına İlişkin Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 51-63.
- Kurtkapan, H. (2018). Yaşlılık Sosyolojisi Kuramları İçin Bir Çerçeve Denemesi, F. Yamaner ve E. Eyüpoğlu (Der.), *İnsan, Toplum ve Spor Bilimleri Araştırma Örnekleri* içinde (249-271), Ankara: Nobel.
- Kutsal, Y. G. (2002). Yaşlanan Dünyanın Yaşlanan İnsanları, *Yaşlılıkta Kaliteli Yaşam*, Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi, [https://gebam.hacettepe.edu.tr/yaşlılıkta\\_kaliteli\\_yasam\\_son.pdf](https://gebam.hacettepe.edu.tr/yaşlılıkta_kaliteli_yasam_son.pdf) (Erişim: 31.01.2024).
- Marfeo, E. (2018). Profile of Older Workers Using The National Health & Aging Trends Study. *Innovation in Aging*, 2(Suppl 1), 275. DOI: 10.1093/GERONI/IGY023.1018 (Erişim: 07.03.2024).
- Marx, K. (2011). *Kapital I*, M. Selik ve N. Satılğan (Çev.), İstanbul: Yordam Kitap.
- McNeill, M. (1994). *Dünya Tarihi*, A. Şenel (Çev.), Ankara: İmge.
- MEB. (2011). Yaşlılıkta Görülebilen Uyum Sorunları. [http://www.megep.meb.gov.tr/mte\\_program\\_modul/moduller\\_pdf/Ya%C5%9F1%C4%B1%C4%B1kta%20G%C3%B6r%C3%BClebilen%20Uyum%20Sorunlar%C4%B1.pdf](http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller_pdf/Ya%C5%9F1%C4%B1%C4%B1kta%20G%C3%B6r%C3%BClebilen%20Uyum%20Sorunlar%C4%B1.pdf) (Erişim: 31.01.2024).
- Nicholson, P. J., Mayho, G., Robson, S. A. et al. (2016). *Ageing and the Workplace: A Report from the BMA Occupational Medicine Committee*, London: UK.
- Öz, F. (1993). Yaşamın Son Evresi: Yaşlılık Psikososyal Açıdan Gözden Geçirme, *Kriz Dergisi*, 10(2), 17-28.
- Özdemir, S. (2012). Yaşlılık, Çalışma Yaşamı ve İşgücü Olarak Yaşlılar (117-120), Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu (Yaşlılara Saygı Haftası) Bildiriler Kitabı, (Editörler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile Ankara Üniversitesi, Yaşlılık Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi), Ankara.
- Özen, Ş. O. (2015). Türkiye'nin İstihdam Politikaları ve Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyumu, *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 78-105.
- Özkul, M., Kalaycı, I. (2015). Türkiye'de Yaşlılık Çalışmaları, *Sosyoloji Konferansları* (259-290), 52 (2015-2).

- Padhi, B., T. Triveni, T. (2023). The Indian Labor Market and Elderly: Acclimatizing to an Aging Population in the Workplace, In *Handbook of Aging, Health and Public Policy: Perspectives from Asia* (1-22). Singapore: Springer Nature Singapore. DOI: 10.1007/978-981-16-1914-4\_26-1
- Pazos, P., De, F. B. ve Ferreira, A. P. (2022). Aspects Of Occupational Aging According To Elderly Workers: Old Age, Work, And Worker Health, *Research, Society and Development*, 11(10), e507111032960-e507111032960
- Powell, J. L. (2006). *Social Theory and Aging*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers.
- Rifkin, J. (2011). *The Third Industrial Revolution*, New York: New York Times.
- Samorodov, A. (1999). Ageing and Labour Markets for Older Workers. ILO Employment and Training Papers, 33.
- Saydam, A. (2018). The Incompatibility of the Pension System and the Labour Market in Turkey, *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 20(4), 332-348.
- Smith, A. (2018). *Ulusların Zenginliği*, Cilt I., A. Yunus ve M. Bakırcı (Çev.), İstanbul: Alan.
- Süalp, N. M. (2014). Emek Süreçlerindeki Dönüşüm ve Yeni İstihdam Biçimleri. [https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR\\_04.pdf](https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_04.pdf) (Erişim: 10.02.2024).
- Şahin, F. (2000). Rol Teorisi Açısından Yaşlılık, G. Erkan ve V. Işıkhan (Ed.), *Antropoloji ve Yaşlılık* içinde, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yayınları.
- Taşçı, F. (2018). *Sosyal Politikada Dezavantajlı Gruplar: Tarih, Yaklaşım ve Uygulama*, İstanbul: Kaknüs.
- TİHEK. (2022). İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi 2020 Yılı Raporu. [https://www.tih.gov.tr/upload/file\\_editor/2022/02/1644846431.pdf](https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2022/02/1644846431.pdf) adresinden alındı
- Toffler, A. (2008). *Üçüncü Dalga*, S. Yeniçeri (Çev.), İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tufan, İ. (2008). *Gerontolojik Söyleşiler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- TÜİK. (2022). “İşgücü İstatistikleri”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#:~:text=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%202021%20y%C4%B1%C4%B1nda%20bir%20%C3%B6nceki,ise%20%32%2C8%20oldu> (Erişim: 01.01.2024).
- TÜİK. (2023). “İstatistiklerle Yaşlılar”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2022-49667#:~:text=Ya%C5%9Fl%C4%B1%20n%C3%BCfusun%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne%20kat%C4%B1lma%20oran%C4%B1,y%C4%B1%C4%B1nda%20%11%2C3%20oldu> (Erişim: 24.04.2023).
- TÜİK. (2023). “Yoksulluk Sınırı Verileri”. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yoksulluk-ve-Yasam-Kosullari-Istatistikleri-2023-53713> (Erişim: 08.03.2024).
- Uçar, S. (2017). İzmir’de Sanayi Sektörü ve Türkiye Ekonomisine Etkileri, Dönem Projesi. [https://www.academia.edu/33590555/%C4%B0zmir\\_de\\_Sanayi\\_Sekt%C3%B6r%C3%BC\\_ve\\_T%C3%BCrkiye\\_Ekonomisi\\_ne\\_Etkileri](https://www.academia.edu/33590555/%C4%B0zmir_de_Sanayi_Sekt%C3%B6r%C3%BC_ve_T%C3%BCrkiye_Ekonomisi_ne_Etkileri) (Erişim: 07.03.2024).

## Emeğin Grileşmesi: 65 Yaş Üstü Sanayi İşçilerinin Çalışma Koşulları ve Deneyimledikleri Sorunlar

---

- Usta, İ., Murat, G. (2017). İşgücü Piyasasında Yaşlılar ve Aktif Yaşlanma: Avrupa Birliği ve Türkiye Değerlendirmesi, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 199-224. <https://doi.org/10.19129/sbad.3370>
- Weber, M. (1999). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, Z. Gürata (Çev), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- WHO. (2022). *Ageism in artificial intelligence for health: WHO policy brief*, Geneva: World Health Organization (Erişim: 31.01.2024).
- Xiang, S. (2023). The Impact of "Reverse Feedback" on Elderly Labor Participation. *Frontiers in Business, Economics and Management*, 9(3), 238-245.
- Yılmaz, V. (2018). Sosyal Politika ve Yaşlanma, A. Duben (Der.), *Yaşlanma ve Yaşlılık Disiplinlerarası Bakış Açıları içinde*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

