

DERLEME MAKALE

Türkiye'nin demografik dönüşümü çerçevesinde işgücünün yaşlanma sorunu¹

Davuthan GÜNAYDIN^{2*}

*Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Tekirdağ / Türkiye

Geliş Tarihi: 05 Nisan 2017, Kabul Tarihi: 02 Şubat 2018, Yayın Tarihi: 15 Şubat 2018

ÖZET

Bu çalışmanın amacı nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak işgücünün yaşlanmasının Türkiye için bir sorun teşkil edip etmediği, eğer böyle bir sorunla karşı karşıya kalma olasılığı varsa bugünden alınması gereken önlemlerin neler olabileceği sorularına cevap aramaktır. Nüfusun demografik özellikleri aynı zamanda emek arzının da temel belirleyicisi olan aktif nüfusun yapısını belirler. Bu nedenle demografik yapıda meydana gelen değişimler emek piyasasının da etkilenmesine neden olmaktadır. Özellikle son 50 yıldır yaşanan demografik dönüşüm gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede nüfusun yaşlanmasına dolayısıyla yaşlı işgücü oranının artmasına neden olmuştur. Daha çok gelişmiş ülkeler için bir sorun gibi görünen bu durum, demografik geçiş sürecini tamamlamaya başlayan bütün ülkeler için yakın bir gelecekte sorun olmaya başlayacaktır. Bu çalışmada Türkiye'nin demografik dönüşümünün emek arzı üzerindeki etkileri 55-64 yaş arası yaşlı işgücü çerçevesinde incelenmektedir. Çalışmada yöntem olarak demografik geçiş kuramı doğrultusunda geliştirilen nüfus projeksiyonları incelenmektedir. Aynı zamanda demografik geçiş sürecini tamamlayan OECD ülkelerinin mevcut durumu ve yaşlı işgücünün istihdamına yönelik geliştirdikleri politikalar incelenerek Türkiye için çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu çerçevede, mevcut genç işgücünün önümüzdeki dönemlerin yaşlı işgücü olduğu gerçeği ile yaşanan nüfusla birlikte daha fazla oranda yaşlı işgücünün istihdam edilmesi zorunluluğu birlikte ele alındığında, mevcut genç işgücünün eğitim seviyesinin artırılmasının zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle öncelikli olarak mevcut formal eğitim seviyesinin artırılması ve yaşam boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğini artırıcı kamu sübvansiyonlarının uygulanması gerekmektedir. Özellikle yaşlıları nedeniyle eğitim programlarına katılmayan ve bu nedenle istihdam olanağı bulmakta zorlanan gruplar desteklenmelidir. Ayrıca, yaşlı işçiler için daha uygun bir çalışma olanağı sunan ve bu suretle emek piyasasından ayrılma sürelerini uzatan kısmi süreli çalışmanın teşvik edilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler; Yaşlı işgücü, işgücü piyasası, demografik geçiş, Türkiye

Ageing problem of labour force within the frame of Turkey's demographic transformation

ABSTRACT

This study aims to seek an answer to the questions about whether ageing of labour force based on the ageing of active population poses a problem for Turkey and if there is such a possibility, what can be the precautions to be taken today. Demographic characteristics of the population also determine the active population that is the principal determinant of labour supply. For this reason, the changes occurring in the demographical structure also influence labour supply. Especially the demographic transformation occurred in the last 50 years has caused an increase in the rate of aged labour force in many developed and developing countries. This situation, seeming more of a problem for the developed countries, will soon become a problem for the countries which have begun to complete their demographical transition period. In this study, the effects of demographic transformation on labour supply in Turkey are analysed within the frame of the aged labour force, whose ages range from 55 to 64. For the method of the study, population projections developed within the frame of demographical transformation theory are analysed. At the same time current situation of the OECD countries, having completed their demographical transition period, and the policies they have developed towards aged labour force's employment are analysed and inferences are made for Turkey. Within this scope, when the fact that today's current young labour force are the future's aged labour force and the obligation that more aged labour force will be employed as a result of the aged population are approached together, it is clear that present young labour force's educational level must be increased. For this reason, existing formal education's level should be primarily enhanced and lifelong learning programs should be developed. On the other hand, public subventions increasing the employability of aged labourers should be implemented. Especially the groups who cannot attend educational programs because of their ages and cannot find chance of employment for this reason should be supported. In addition, part time working that provides more appropriate working opportunities for aged labourers and consequently extends the time of leaving the labour market should be promoted.

Key Words: Aged labour force, labour market, demographical transition, Turkey

¹ Bu çalışma "9. Ulusal Yaşlılık Kongresi"nde sunulan bildirinin düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

² Sorumlu Yazar İletişim: dgunaydin@nku.edu.tr

1.GİRİŞ

Kuramsal olarak demografik dönüşüm, modernleşme kuramının bir türevi olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda modernleşme kuramının öngördüğü şekilde bütün toplumların basit ve ilkel başlangıç noktasından batılı modern toplumlara evrilmeleri yani batılılaşmaları kaçınılmazdır. Demografik dönüşüm kuramı da batılı toplumların demografik deneyimini genellemekte, tarihsel bir bakış açısıyla olayların akışında düzenli bir sıra ve güzergâh tespit edilebileceğini, bu suretle de dünyanın başka ülkelerinde gelecekte yaşanması muhtemel değişimlerin tahmin edilebileceğini iddia etmektedir. Kurama göre bütün toplumlar yüksek doğurganlık ve ölüm oranlarından, düşük doğum ve ölüm oranlarına doğru bir dönüşüm yaşayacaklardır (Koç, Eryurt, Adalı & Seçkiner, 2008: 5).

Demografik geçiş olarak adlandırılan bu dönüşüm beş süreci içermektedir. Sürecin ilk aşaması endüstrileşmesini tamamlamamış tarım toplumlarında görülen yüksek doğum ve ölüm hızlarının birlikte görüldüğü dönemdir. Bu dönemde nüfus durağandır. İkinci aşamada ölüm oranları hızla düşerken daha yavaş düşen doğum oranları nedeniyle nüfus hızla artar. 18'inci yüzyılda sanayi devrimi sonrası Avrupa'nın içinde bulunduğu durumdur. Üçüncü aşamada doğum ve ölüm oranları birlikte düşüş eğilimindedir. Nüfus artış hızı durağan bir hale gelmekle birlikte toplam nüfus artmaya devam etmektedir. Bu dönemde genç bağımlılık oranı düşmekte yaşlı bağımlılık oranı artmaktadır. Dördüncü aşamada doğum ölüm oranları üçüncü aşamada olduğu gibi düşüş eğilimindedir. Nüfus azalmamakta, mevcut yapısını korumaktadır. Son aşama doğum hızının ölüm hızından düşük olduğu dönemdir. Bu dönemde nüfus azalmakta, hızla yaşlanmaktadır ve çalışma çağındaki nüfus oranı düşmektedir (Tansel, 2012: 33).

Demografik geçiş süreci ile birlikte yaşanan dönüşüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri farklı boyutta etkilemektedir. Avrupa ülkelerinde yüzyıl kadar süren süreç, Türkiye gibi ülkelerde daha kısa sürede tamamlanmıştır (Danış, 2017). Gelişmiş ülkelerde nüfusun önemli bir oranı kentlerde yaşamaktadır. 2050 yılına kadar bu ülkelerde nüfusun %86'sı kentlerde yaşama başlayacağı tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise kentsel nüfusun toplam nüfus içindeki payı sürekli artmaktadır. 2011 yılında nüfusun %47'si kentlerde yaşarken bu oranın 2050 yılında %64'ü aşması beklenmektedir (United Nation, 2012: 2). Demografik dönüşüm kuramı gereği geçiş sürecini tamamlayan bu ülkelerde, kentlere göçün artması ile birlikte kırsal yaşlı nüfus oranının dolayısıyla da tarımsal işgücünün yaşlanması kaçınılmazdır.

20. yüzyıl endüstri devrimi ve beraberinde yaşanan ekonomik gelişmelerin yarattığı gönençle birlikte, yaşam sürelerinin hiçbir dönemle kıyaslanmayacak şekilde arttığı bir "uzun yaşam devrimine" şahit olmuştur. Ortalama yaşam süresi 1950-1966 yılları arasında 20 yıl artmış, 2050 yılına kadar da 10 yıl daha artması beklenmektedir. Diğer yandan 2000 yılında 600 milyon olan 60 yaş üstü nüfus 2050 yılına kadar 2 milyara yaklaşacaktır. 1985 yılında küresel nüfusun %10'u olan yaşlı nüfus oranı 2025 yılına

kadar %15'e çıkacaktır. Afrika Kıtası hariç olmak üzere 2050 yılına kadar bütün kıtalarda nüfusun yaklaşık dörtte biri 60 yaş üzeri olacaktır. Diğer yandan potansiyel destek oranı olarak ifade edilen 20-64 yaş çalışan başına 65 yaş üstü yaşlı nüfus oranı Asya ülkelerinde 8,0, Latin Amerika ve Karayipler'de 7,6, Okyanusya'da 7,6 Avrupa ve Kuzey Amerika'da 4, Japonya'da 2,1'e düşeceği öngörülmektedir (United Nation, 2002:16; United Nations, 2015b: 5).

Tablo 1. Dünya nüfus projeksiyonu (Orta düzey, milyon)

	2015	2030	2050	2100
Dünya	7349	8501	9725	11213
Afrika	1186	1679	2478	4384
Asya	4393	4923	5267	4889
Avrupa	738	734	707	646
Latin Amerika ve Karayipler	634	721	784	721
Kuzey Amerika	358	396	433	500
Okyanusya	39	47	57	71

Kaynak: United Nations, (2015a). *Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects: The 2015 Revision.* New York, United Nations.

Demografik dönüşüm ile birlikte nüfusun yaşlı oranı hızla artarken, aynı zamanda üretim faktörlerinden emeğin de yaşlanmasına ve üretim sürecinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu durum emeği daha kıt bir faktör haline getirmektedir. Bu nedenle demografik geçiş sürecini tamamlamış gelişmiş ülkelerde ihtiyaç duyulan işgücü arzının karşılanabilmesi için yaşlı işgücünün daha uzun süre emek piyasasında kalmasına yönelik politikalar hayata geçirilmeye başlanmıştır. Özellikle emekli olmak suretiyle emek piyasasından ayrılan bireylerin, sosyal güvenlik ve sosyal koruma sistemleri üzerindeki baskılarının azaltılması, artan işgücü talebinin karşılanması ve yaşla birlikte yaşanan mesleki bilgi ve beceri kayıplarının güncellenmesi bu politikaların öncelikli hedefleri olarak belirlenmektedir. Bu çalışmada Türkiye'nin demografik dönüşümü, emek piyasası üzerindeki etkileri özelinde değerlendirilmeye çalışılacaktır. Demografik dönüşümün son evresine girmek üzere olan Türkiye'de emek piyasasında yaşlanma henüz bir sorun olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle de yaşlı işgücünün istihdamına yönelik herhangi bir girişimin olmadığı görülmektedir. Ancak demografik geçiş kuramının ön gördüğü üzere Türkiye'de de nüfusun yaşlanması kaçınılmazdır. Bu nedenle yaşlanmanın toplumsal sorunları daha belirgin bir hale getiren emek arzının yaşlanması, bugünden alınacak tedbirler ile çok büyük sorunlar yaratmadan çözülebileceği gelişmiş ülke örneklerinde görülmektedir.

2.GENÇ NÜFUSTAN YAŞLI NÜFUSA: TÜRKİYEİN DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜMÜ

Cumhuriyet döneminden itibaren sosyo-ekonomik dönüşüme paralel olarak Türkiye'nin demografik yapısı da değişmektedir. Osmanlıdan devralına 14 milyonluk nüfus 1950 yılında 21 milyonu aşarken 2015 yılında 79 milyona yaklaşmıştır. Ve 2050 yılında 96 milyona ulaşması beklenmektedir. Doğumdan beklenen yaşam süresi 1950'lerde 41 den 2015 yılında 74,8'e yükselmiş, medyan yaş aynı dönemde 19,7'den 29,8'e yükselmiştir³. 2050 yılına kadar da her iki göstergenin ikiye katlanacağı tahmin edilmektedir (Tablo 2).

Türkiye'nin demografik dönüşümü dört evre içinde incelenebilir.1923-1955 yılları arasında kapsayan birinci evre doğum ve ölüm oranlarının çok yüksek olduğu dönemdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sırasında artan ölüm hızı, savaş sonrası dönemde azalmaya başlamıştır. Doğurganlık oranında ise bir azalma yaşanmamış, doğurganlık hızı 5,5 çocuktan 7,0 çocuğa yükselmiştir. Özellikle tarımsal işgücü eksikliğinin giderilmesi maksadıyla doğurganlık teşvik edilmiştir. Bu dönemde nüfus yaklaşık olarak ikiye katlanarak 24 milyona ulaşmıştır. İkinci dönem, 1955-1985 yılları arasında gerçekleşmiştir. Ölüm hızında yaşanan düşüş doğum hızındaki düşmeden daha yüksektir. Buna bağlı olarak nüfus artmaya devam etmiş ve bu dönem içerisinde de ikiye katlanarak 51 milyona ulaşmıştır. Üçüncü dönem doğum hızlarının da hızla düşmeye başladığı, doğum ve ölüm oranları hızlarının birbirine yaklaştığı 1985 yılı sonrasındır. Son olarak dördüncü evre ise nüfusun net yenileme hızının⁴ 1,0'ın altına inmeye başlayacağı öngörülen 2020 yılı itibariyle başlayıp 2050 yılında sona ereceği öngörülen dönemdir (Hoşgör & Tansel, 2010: 56-57).

Son evreyle birlikte 20 yaş altı nüfusun hızla azalacağı buna karşın 65 yaş üstü nüfusun hızla artacağı bir döneme girilecektir. Bütün yaş grupları açısından demografik dönüşüm incelendiğinde ise üç önemli dönüşümün yaşandığı görülmektedir (Koç vd, 2008: 10). Öncelikle doğurganlık seviyesinin düşmesi ve ölümlülük koşullarındaki iyileşmeye bağlı olarak genç nüfusa sahip bir ülke konumundan yaşlı nüfus yapısı-

na sahip ülke konumuna geçilecektir. 65 yaş üstü nüfus artışı sabit doğurganlık senaryosuna göre 2010 yılında %6'dan %18'e çıkarken, orta düzey doğurganlık senaryosuna göre %20'ye çıkması beklenmektedir (Tablo 3). Bu en iyimser doğurganlık senaryosuna göre bile üç kattan fazla bir artışı işaret etmektedir. İkinci dönüşüm ise doğurganlık seviyesinde yaşanan azalmanın bir sonucu olarak 15 yaşından küçük nüfusun toplam nüfus içindeki payının azalması ile ilgilidir. 2010 yılında toplam nüfusa oranı %26 olan bu oran, orta düzey doğurganlık senaryosuna göre 2050 yılında %16, sabit doğurganlık hızına göre de %20'ye düşecektir. Son olarak çalışma çağındaki nüfus olarak kabul edilen 15-64 yaş aralığının artış eğilimi 2030 yılına kadar devam etmekte, 2030 yılından sonra ise azalmaya başlamaktadır. Demografik fırsat penceresi olarak değerlendirilen bu yaş grubu, istihdam olanağı yaratıldığı sürece ekonomik kalkınmanın da sürükleyici gücü olmaktadır.

Orta düzey nüfus projeksiyonu incelendiğinde 2000-2050 yılları arasında Türkiye'de nüfusun hızla yaşlanmakta olduğu görülmektedir (Hoşgör & Tansel, 2010). Yaş grupları içerisinde yapılan değerlendirmede hem kadınlarda hem de erkeklerde 0-14 yaş arası çocuk nüfusun toplam nüfus içindeki payı 2000 yılında kadınlarda ve erkeklerde yaklaşık olarak %30 civarında iken bu oran 2050 yılına gelindiğinde her iki grup için yaklaşık %18 oranına düşmektedir. Aynı dönem içerisinde 65 Yaş üstü yaşlı nüfus incelendiğinde erkeklerde 2000 yılında %5,1, kadınlarda %6,3 olan oranın 2050 yılında sırasıyla %15,6 ve %19,0 olacağı tahmin edilmektedir. Çocuk nüfus oranındaki düşüşe oranla yaşlı nüfus oranındaki artışın çok daha fazla olacağı öngörülmektedir. Yaklaşık olarak her iki cinsiyet için üç kattan fazla bir artışı ifade eden bu durum, aynı zamanda bağımlılık oranlarında yaşlılar lehine bir artışı ifade etmektedir. 2000 yılında genç bağımlılık oranı erkeklerde %47,2 yaşlı bağımlılık oranı %7,9 iken 2050 yılına gelindiğinde genç bağımlılık oranı %28,5'e düşerken yaşlı bağımlılık oranı %23,8'e yükselecektir.

³ Zaman içinde görülen bu artışta yetişkin ölümlülüğündeki iyileşmeden daha çok erken yaş ölümlülüğündeki iyileşme etkili olmuştur. Doğuşta yaşam beklentisi ile beş yaşındaki yaşam beklentilerinin karşılaştırması bunu doğrular niteliktedir. Örneğin, 1935-40 döneminde yeni doğan bir erkek çocuğun beklenen yaşam beklentisi (35 yıl), aynı zaman diliminde 5 yaşında olan bir erkek çocuğun beklenen yaşam beklentisinden (51 yıl) 16 yıl daha kısadır. Ayrıntılı bilgi için bakınız; Koç, İ., Eryurt, M., Adalı, T. & Seçkiner, P. (2008), *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü*, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara.

⁴ Net yenileme hızı, brüt yenileme hızının, kız çocuklarının her yaşta, belirli bir oranda karşılaşılabilecekleri ölüm tehlikesine göre düzeltilerek katkısız duruma getirilmesidir. Bunun için brüt yenileme hızında X yaşındaki kadınlara özgü doğum hızını, doğan kız çocukların, annelerinin doğum anındaki yaşına kadar yaşayabilme olasılığı ile çarptıktan sonra toplamak gerekir. Net yenileme hızı doğumların ölümleri karşılama olasılığına işaret ederek, nüfusun sabit kalma, artış ya da azalma eğilimini ortaya koyar. Ayrıntılı bilgi için bakınız; Hoşgör, Ş. & Tansel, A. (2010), *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımaları*, TÜSİAD Yayın No: TÜSİAD-T/2010/11/55.

Tablo 2. Türkiye'nin demografik dönüşümü

	Yıl								
	1950	1990	2005	2015	2020	2030	2050	2075	2100
Toplam Nüfus	21239	53995	67861	78666	82256	87717	95819	95121	87983
Medyan Yaş	19,7	21,8	26,4	29,8	31,6	35,2	41,8	47,2	49,4
Toplam Bağımlılık Oranı	73,7	68,9	54,3	49,7	48,3	48,4	59,5	74,4	84,4
Çocuk Bağımlılık Oranı	68,5	61,2	44,2	38,4	35,2	30,4	26,7	25,5	25,9
Yaşlı Bağımlılık Oranı	5,2	7,7	10,1	11,3	13,1	18	32,8	48,9	58,6
	1950-1955	1985-1990	2000-2005	2010-2015	2015-2020	2025-2030	2045-2050	2070-2075	2095-2100
Doğumdan Beklenen Yaşam	41	63,1	71,4	74,8	76,2	78,6	82,5	86	88,5
Doğurganlık Oranı	6,62	3,35	2,35	2,1	2,01	1,86	1,75	1,76	1,8
Bebek Ölüm Oranı (bin canlı doğum)	218	73	25	13	10	7	4	3	2
Kaba Ölüm Oranı (bin kişiye)	24,5	8,8	6,1	5,7	5,8	6,2	8,2	11,4	12,7

Kaynak: United Nations (2015b), *World Population Prospects the 2015 Revision, Volume II: Demographic Profiles*, New York, United Nations.

Tablo 3. Türkiye'nin nüfus projeksiyonu

	Yıl								
	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
Orta Düzey Doğurganlık									
TDH	2,15	2,02	1,91	1,82	1,76	1,71	1,69	1,68	1,69
-15	26	24	23	21	20	18	17	17	16
15-64	68	69	69	69	69	68	67	66	64
65	6	7	8	9	11	13	15	17	20
Toplam	75 752	77 003	80 753	83 984	86 665	88 770	90 302	91 251	91 617
Yüksek Düzey Doğurganlık									
TDH	2,15	2,27	2,31	2,32	2,26	2,21	2,19	2,18	2,19
-15	26	25	25	24	23	22	21	21	20
15-64	68	68	67	67	66	66	65	64	62
65+	6	7	8	9	11	12	14	15	17
Toplam	72 752	77 771	82 763	87 543	91 772	95 504	98 920	102150	105159
Düşük Doğurganlık									
TDH	2,15	1,77	1,51	1,32	1,26	1,21	1,19	1,18	1,19
-15	26	24	21	18	16	14	13	12	11
15-64	68	69	71	72	72	72	70	68	66
65+	6	7	8	10	12	14	17	20	23
Toplam	75752	76235	78743	80425	81564	82092	81917	80966	79259
Sabit Doğurganlık Hızı									
TDH	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15	2,15
-15	26	25	24	23	22	21	21	20	20
15-64	68	68	68	68	67	66	65	64	62
65+	6	7	8	9	11	13	14	16	18
Toplam	75752	77398	81877	86102	89985	93515	96701	99528	101972

Kaynak: Eryurt, M. A., Canpolat, Ş. B. & Koç, İ. (2013). Türkiye'de nüfus ve nüfus politikaları: Öngörüler ve öneriler. *Amme İdaresi Dergisi*, 46, 4.

Kadınlarda ise 2000 yılında genç bağımlılık oranı %45,3, yaşlı bağımlılık oranı %9,8'den 2050 yılında sırasıyla %27,8 ve %29,9 olması beklenmektedir.

Nüfusun 0-14, 15-64 ve 65 yaş üstü şeklinde üç ana yaş grubu itibariyle dağılımı değerlendirildiğinde, iktisaden faal olması beklenen 15-64 yaş grubuna, iktisaden faal olmadığı değerlendirilen yaş gruplarına oranı bağımlı nüfus oranını verir. 15 yaş altı çocuk sayısının 15-64 yaş grubuna oranı çocuk bağımlılık oranını verirken 65 yaş üstü nüfusun 15-64 yaş grubuna oranı da yaşlı bağımlılık oranını verir⁵. Yüksek doğurganlık oranına sahip gelişmekte olan ülkelerde çocuk bağımlılık oranı yüksekken, gelişmiş ülkelerde yaşlı bağımlı nüfus oranı yüksektir. Ekonomik olarak etkin olması beklenen 15-64 yaş grubu aynı zamanda ekonomik olarak etkin olmadığı varsayılan 0-14 ve 65 ve üstü yaş grubun ekonomik yükünü de üstlenmek zorundadır. Türkiye'de de yaşlı bağımlılık oranının 2000 yılından 2050 yılına kadar yaklaşık olarak üç katlık bir artış göstermesi beklenmektedir. Bu durum özellikle çalışma çağı üzerindeki yükü arttırırken sosyal güvenlik sisteminin finansmanında sıkıntılara neden olabilecektir.

Çalışma çağı içerisinde 50-64 yaş grubunu oluşturan yaşlı çalışanların oranı incelendiğinde ise 2000 yılında kadınlarda 3 369 207 olan sayı 2030 yılında 8 243 413'e 2050 yılında ise 9 343 399'a yükselmesi beklenmektedir. Aynı dönemler içerisinde erkeklerde bu sayı sırasıyla 3 238 126, 7 989 325 ve 9 408 985 olacaktır. Bu, 2050 yılına kadar her iki cinsiyette de bu yaş grubunda üç kattan fazla bir artışın olacağı öngörüsünü ortaya koymaktadır. Bu durum özellikle yaşlı iş gücünün çalışma koşulları, verimlilikleri ve beşerî sermaye yatırımlarının düşük olması gibi durumlar göz önüne alındığında (Tovsak, 2009; NZ Work Research Institute, 2014), ekonomik verimlilik ve istikrarın sağlanabilmesi için yaşlı işgücü sorunlarını çözmeyi önceleyecek şekilde aktif istihdam politikalarının genişletilmesi ihtiyacını doğuracaktır. Diğer yandan çalışma çağı içerisinde olmamakla birlikte iktisaden faal olarak değerlendirilen 65 yaş üstü nüfusun da genel nüfusa oranı emek piyasası açısından önemli bir göstergedir. Özellikle emeklilik yaşı üst sınırının artması, emekli aylığının yetmemesi ve çekirdek aile yapısının neden olduğu aile içi sosyal dayanışmanın azalması bireyleri çalışma çağı üst sınırı olarak kabul edilen 65 yaş üzerinde de çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.

Kent ve kırsal nüfus oranlarındaki değişimler, Türkiye'nin demografik dönüşümünün en önemli unsurları arasındadır. Dönüşümün ilk aşamasında nüfusun yaklaşık dörtte üçü kırsal bölgelerde yaşarken bu durum zaman içerisinde değişmiş, nüfusun dörtte üçünün kentlerde yaşadığı bir yapıya bürünmüştür. Bu dönüşümde en önemli etken, tarımsal üretime dayalı ekonomik yapıdan 1930'larda uygulanmaya başlanan korumacı-devletçi sanayileşme politikalarına geçişin etkisiyle kentlerde kurulan fabrikalarda

yeni istihdam olanaklarının yaratılmasıdır. Fakat 1950'lere kadar kentlerde yaşanan doğal nüfus artışı, ortaya çıkan işgücü ihtiyacını karşılamaya yetmiştir. Kırsal bölgelerde ise tarımsal alanların büyümesi ile kentlere göçü gerektirecek bir ihtiyaç doğmamıştır. Ancak 1950'lerle birlikte bir yandan sanayi sektöründe artan işgücü ve tarımsal ekilebilir alanların sınırına ulaşılmış olması öte yandan eğitim ve sağlık alanında kentlerin cazibe merkezi haline gelmesi kentlere göçü arttırmıştır (Koç, vd., 2008: 48, 52).

Bununla birlikte artan iç göçe karşılık kentlerin istihdam olanağı yaratmada yetersiz kalması uluslararası işçi göçünü de tetiklemiştir. 1960'lardan itibaren özellikle endüstriyel gelişimini tamamlamış ve işgücü arzı problemi ile karşı kaşıya kalan Avrupa ülkeleri göçmen işçi kabul etmeye başlamışlardır. 1961-2001 yılları arasında yalnızca Almanya'ya aileleri ile birlikte 3 milyon kişi göç etmiş, Avrupa'nın diğer ülkelerine yönelen işgücü ile birlikte bu sayı 3,8 milyonu bulmuştur. Ayrıca petrol gelirlerinde yaşanan artışla birlikte 1970'lerde Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerine göçler yaşanmıştır (Seyhun, 2006: 34).

3.YAŞLANMA İŞGÜCÜ PİYASASI DİŞİNDE KALMAYA NEDEN Mİ?

Dünya Sağlık Örgütü 65 yaş üzeri bireyleri yaşlı olarak kabul etmekte, 66-79 orta yaşlı grubu yaşlı, 80-99 yaş grubu yaşlı olarak tanımlamaktadır. İş gücü açısından ise hangi yaş grubunun yaşlı işgücü olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde genel bir kabul yoktur. Ülkelere göre farklılaşmakla birlikte 50 yaş üzeri çalışanların yaşlı işgücü olarak değerlendirilebileceği yönünde yaklaşımlar kabul görmektedir (Parry & Harris, 2011; Malatest, 2003). Bireylerin daha aktif bir yaşam sürmelerine bağlı olarak yakın geçmişte 45 yaş üstü yaşlı işgücü olarak tanımlanırken bugün 50 ya da 55 yaş üstü yaşlı işgücü olarak kabul edilmektedir. (Auer & Fortuny, 2000; Radovic-Markovic, 2013).

Yaşlanma bireyler üzerinde pek çok fiziksel ve ruhsal değişime neden olmakla birlikte, şüphesiz çalışma hayatı üzerindeki etkileri itibariyle diğer pek çok olumsuz koşulu tetiklemesi açısından daha ayrıcalıklı bir yere sahiptir. Çalışma hakkı yaşam hakkı kadar değerli bir haktır. Ancak yaşlanma ile birlikte bu hakkın kullanılması hem bireysel yetersizlikler hem de çalışma ilişkilerini düzenleyen normlar ve toplumsal önyargılar nedeniyle kısıtlanmaktadır. Yaşlı işçiler daha az verimli oldukları, yeni becerileri öğrenmede ve uyum sağlamada daha yavaş kaldıkları ve fiziksel kapasitelerinin yetersizliği gibi kaygılarla istihdam edilmekte sorunlar yaşamakta ve ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (ILO, 2011). Ancak yaşlanma ve verimlilik arasında doğrusal bir ilişki bulunmamakla birlikte, bu durum daha çok yaşlanma ile birlikte artan sağlık sorunlarına bağlanmaktadır (Auer & Fortuny, 2000:23).

Yaşlı işçilerin emek piyasasında istihdam olanağı bulabilmeleri diğer üretim faktörleri gibi arz ve talep koşullarından etkilenmektedir. Arz yönüyle yaşlı istihdamı, ekonomik ve yasal düzenlemeler, toplumsal bakış, sağlık ve demografik yapı gibi faktörlerden etkilenmektedirler. Ayrıca emek piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri gereklilikleri de istihdam edilebilmelerini etkilemektedir. Talep yönüyle ise ekonomik, yasal ve sosyal faktörler ile ülkenin konjonktürel

⁵ Nüfusun 15-64 yaş aralığı çalışma çağı olarak kabul edilmektedir. Ancak özellikle gelişmiş ülkelerde ölüm oranlarının azalması, emek piyasasında bireylerin daha uzun süre kalması ve zorunlu eğitim yaşının artması gibi nedenlerle hem alt sınırdan hem de üst sınırdan bir artış gözlenmektedir. Öte yandan yaşlı ve çocuk bağımlı oranın hesaplanması ve ülkelerin kıyaslanabilmesi için böyle bir parametrenin varlığına ihtiyaç duyulmaktadır.

dalgalanmalarından etkilenmektedir (Samorodow, 1999:10).

Genel olarak yaşlıların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli sorun olarak “yaş ayrımcılığı” gösterilmektedir (Ghosheh, 2008; Snape & Redman, 2003). İstihdamda yaş ayrımcılığı işe alma, terfi, işten çıkarma, çalışma koşullarının belirlenmesinde ve iş yerinde sağlanan eğitim ve benzeri konularda bireyin mevcut ya da potansiyel iş performansını dikkate almadan keyfi olarak tasarrufta bulunma olarak tanımlanmaktadır (AARP, 2006: 2). Bu ayrımcılığın bir sonucu olarak özellikle 50 yaş ve üstü işgücü yeniden işe alınmada, çalışma koşullarında ve kariyer gelişimlerinde sınırlandırılmalarına maruz kalmaktadır (Radovic-Markovic, 2013: 145).

Gerçekte bireylerin yaşları nedeniyle emek piyasasında ayrımcılığa maruz kalmamaları pek çok uluslararası sözleşmede vurgulanmakta, hükümetlere görevler yüklenmektedir. ILO'nun 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşmesi yaşlılık hükümleri içermekte, 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi ile de üye ülkelerden istihdam ve meslek ayrımcılığı önleyecek şekilde

ulusal politikalarını düzenlemelerini istemektedir. Yine ILO'nun 1980 tarihli 162 sayılı Yaşlı İşçiler Tavsiye Kararı'nda yaşlı işçilerin yaşları nedeniyle herhangi bir ayrımcılığa uğramadan fırsat ve muamele eşitliğine sahip olmaları ve istihdam ve mesleki yaş ayrımcılığının engellenmesi için üye ülkelere çağrıda bulunmaktadır. AB Konseyinin 2000/78 sayılı İstihdamda Eşit İşlem Hakkı Çerçeve Yönergesinde de yaş ayrımcılığının önlenmesi yönünde düzenlemeler içermektedir.

Öte yandan ülkelerin yasal düzenlemeler yoluyla yaşlı işgücü arz ve talebini etkilemeye çalıştığı pek çok uygulamayla karşılaşmaktayız. Yasal düzenlemeler açısından ayrımcılığı, özellikle ülkelerin uyguladığı zorunlu emeklilik yaşı sisteminde görüyoruz. Ülkelerin çalışma yaşını sınırlamaya yönelik hukuksal düzenlemeleri bu uygulamaların dayanağını oluşturmaktadır. Uluslararası boyutta ise yukarıda bahsedildiği üzere, bireylerin yaşları nedeniyle çalışma hayatında herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmalarının çalışma hakkının kısıtlanması çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Tablo 4. İşverenlerin Yaşlı İşçilerle İlgili Düşünceleri

OLUMSUZ DÜŞÜNCELER

- Değişime karşı direnç gösterirler
- Teknolojik beceri seviyeleri düşüktür, teknolojileri benimsemekte isteksizdirler
- Vasıfsız/beceriksizdirler
- Gençlere göre kariyer fırsatları sınırlıdır
- Gençlerden daha az esnektirler
- Takım çalışması gibi yeni iş organizasyonlarına daha az yatkındırlar
- Gençlere göre mobiliteleri daha azdır
- Daha yüksek ücret alırlar
- Genç işçiler kadar hırslı değildirler
- Gençlere göre daha fazla ücretli izin kullanmaktadırlar
- Gençlere göre daha fazla sağlık riski içerisindedirler
- İş sözleşmesinin feshi için gençlere nazaran daha katı düzenlemelere başvururlar
- Emekliliklerinde ek ödeme alırlar
- Gençlerden daha fazla güncelliğini yitirmiş bilgi ve beceriye sahiptirler

OLUMLU DÜŞÜNCELER

- Güvenilirdirler
- Sadık ve bağlıdırlar
- İstikrarlıdırlar
- Olgun ve tecrübelidirler

Kaynak: Tovsak, M.S. (2009). Ageing Workforce: Challenges and Solutions. *The International Symposium on Business Responses to the Demographic Challenge*, Geneva; NZ Work Research Institute. (2014), *Managing an Ageing Workforce: A Future of Work Programme Report in Conjunction With the Equal Employment Opportunities Trust*'dan yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye'de de birtakım yaş sınırlamaları getirilmesi sonucunda ortaya çıkan zorunlu emeklilik uygulamalarını farklı yasal düzenlemelerde görmemiz mümkündür. Bu çerçevede kamu çalışanları için belirlenmiş bir yasal üst sınır (65-72) olmasına rağmen kanun koyucu kamu işçileri ve özel sektör açısından herhangi bir üst sınır konmamış, bireysel tercihlere bırakılmıştır. Fakat bireysel tercihlerin kullanılmasının

sınırlandığı uygulamalara da rastlanmaktadır. Bireyin onayından geçen iş sözleşmesinin eki durumundaki iç yönetmelikle ve toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan, emeklilik hakkını kazanmış, 55 yaşını doldurmuş işçiler emekliliğe sevk edebilmektedirler. Yargıtay kararları da aynı yaş grubundaki bütün işçilere uygulanması koşulu ile iş sözleşmesinin feshinin geçerli olabileceği yönündedir (Tuncay, 2012: 98).

Yasal düzenlemelerden ziyade yaş ayrımcılığının temel belirleyicisi işverenlerin yaşlı işçi çalıştırma yönündeki düşünceleridir (Tablo 4). Gerçekte yaşlı işçiler iş tecrübeleri, yüksek güvenilirlikleri, bağlılıkları, iş yerinde daha iyi bir tutum sergilemeleri (Zboralski-Avidan, 2014: 21) ve yaş ile çalışma performansı arasında somut bir delil olmamasına rağmen (McDaniel, Pesta & Banks, 2012; Julika, Peppes & Purdy, 2012) işverenlerin yaşlı işçi çalıştırma yönünde bir ayrımcılık yaptığı bilinmektedir.

Diğer yandan üretim ve çalışma biçimlerini belirleyen teknolojik gelişmeler de yaşlıların işgücü piyasasında varlığını etkilemektedir. 20. yüzyılın sonlarından itibaren teknolojik gelişmelerde yaşanan hızlı dönüşüm çalışanların beceri gereklilikleri ve çalışma biçimi üzerinde önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Özellikle teknoloji yoğun endüstri sektöründe çalışanların sahip oldukları vasıf ve beceriler hızla geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Bu durum yeni teknolojileri kullanabilen ve değişime daha kolay uyum sağlayabilen işgücüne olan talebi arttırmıştır. Ancak yaşlı işgücünün genel olarak genç işgücüne kıyasla daha az formal eğitime sahip olması ve yeni teknolojileri öğrenmek için beşerî yatırım kararı almaya daha az istekli olması, teknolojik değişimlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmuştur (Zboralski-Avidan, 2014: 14).

Beşerî sermaye teorisine göre yaşlı işçilere işyeri eğitimi veya formal eğitim yoluyla yatırım kararı vermek genç işçilere kıyasla daha zordur. İşverenlerin yaşlı işçiler için beşerî sermaye yatırımı kararı vermektense alıkoyan en önemli nedenler, çalışma sürelerinin görece kısalığı nedeniyle yatırımın geri dönüşünün daha zor olması ve yaşlıları nedeniyle daha az eğitilebilir oldukları kanısıdır. Aynı zamanda formal eğitim seviyeleri daha yüksek olduğu kabul edilen genç işçilerin, sahip olduklarının eğitimin bir sonucu olarak, eğitim yatırımı maliyetlerinin daha düşük ve çalışma sürelerinin daha uzun olması nedeniyle yatırımın geri dönüşünün daha kolay olacağı şeklindeki yaygın düşünce işverenlerce gençlerin tercih edilmesine neden olmaktadır. Diğer yandan yaşlı işçiler de kendileri için beşerî sermaye yatırımı yapmaya isteksiz davranabilmektedirler. Yaşlı işçiler genellikle kısa süre içinde işgücü piyasasından ayrılacaklarını düşündüklerinden eğitim ve öğretim konularında isteksiz davranırlar. Ayrıca gelir akım süresinin kısalığı eğitim için katlanılan maliyetlerin geri dönüşünü zora sokmaktadır. Diğer yandan teknolojik değişimler de yaşlı işçilerin uyum sağlama zorluğu yaşayacakları düşüncesi ile eğitim faaliyetlerine katılımını azaltan unsurlardandır (Zboralski-Avidan, 2014: 15).

Yaşlıların işgücü piyasası dışında kalmalarını etkileyen bir diğer unsur çekme ve itme faktörleri ile açıklanmaktadır (Burke, Simon & Fiksenbaum, 2013: 7). Çekme faktörleri emeklilik kararı alınmasını etkileyen düzenlemelerdir. Yüksek ödemelerle şekillenen emeklilik sistemleri yaşlı bireylerin erken emeklilik kararı almalarına neden olabilmektedir. Bu uygulama özellikle yüksek işsizlik oranları ile mücadele etmek için cömert ve erken emeklilik politikaları uygulayan ülkeler tarafından benimsenmektedir. Özellikle kol gücüyle çalışan düşük vasıf düzeyine sahip bireyler bu tür düzenlemeler karşısında daha kolay emeklilik kararı verebilmektedirler (Zboralski-Avidan, 2014:

18). İtme faktörü ise özellikle düşük sosyal sınıfların çalışma yaşamında vasıfsız ya da orta vasıflı kabul edilen rolleri nedeniyle, iş tatmini düşüklüğü, yetersiz otonomları ve yetersiz takdir edilme duyguları nedeniyle kendilerini işgücünden itilmiş hissetmelerini ifade etmektedir (Shultz & Joelle, 1998: 47). Başka bir ifadeyle itme faktörü, bireylerin emeklilik veya çalışma kararlarını vermelerinde fiziksel ve ruhsal iyilik hali ile sahip olunan vasıf ve becerilerin etkisine vurgu yapmaktadır (Nilsson, Hydbom & Rylander, 2011: 474).

4.GENÇ İŞGÜCÜNDEN YAŞLI İŞGÜCÜNE: TÜRKİYE'NİN YAŞLANAN İŞGÜCÜ

Demografik dönüşümün sonucu olarak işgücünün yaşlanması sorununun, Türkiye'de çok tartışılan sorunlardan biri olmadığı anlaşılmaktadır. Türkiye'nin gelişmekte olan pek çok ülke gibi demografik dönüşümü henüz tamamlanmamış olması ve buna bağlı olarak genç bir nüfusa sahip olması bu durumun gerekçeleri olarak gösterilebilir. Oysa demografik geçiş kuramının öngördüğü üzere Türkiye'nin de yaşlı nüfusa sahip olması kaçınılmaz bir gerçektir. Nüfusun yaşlanması başlı başına bir sorunken özellikle ekonomik kalkınma ve bunun sürdürülebilmesi için işgücü piyasası üzerindeki etkileri, diğer pek çok sorunu da tetiklemesi nedeniyle daha öncelikli bir hal almaktadır. Bu çalışmada yaşlı işgücü çalışma çağı içerisinde yer almakla birlikte, birçok çalışmada yaşlı olarak değerlendirilen 55-64 yaş arasındaki nüfus olarak kabul edilmektedir.

Tablo 5. Çalışma çağındaki nüfusun yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş	2013	2023	2050
15-19	8,5	7,4	5,7
20-24	8,1	7,7	6
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	7,7	6,6
45-49	6,2	6,8	6,6
50-54	5,5	6,2	7
55-59	4,6	5,4	6,5
60-64	3,6	4,7	6,3

Kaynak: TÜİK Nüfus Projeksiyonu: 2013-2075

İşgücü piyasasının büyüklüğünü belirleyen ülkenin çalışma çağındaki nüfusunun yapısı ve toplam nüfus içerisindeki payıdır. Bu çerçevede Türkiye'de çalışma çağındaki nüfusun payı toplam nüfus içerisinde artmaya devam etmektedir. Geleceğe dönük projeksiyonlar, doğurganlık oranının yüksek olduğu dönemlerde nüfusa katılan yeni kuşakların, çalışma çağı nüfusuna dâhil olmaları nedeniyle yakın dönem itibarıyla çalışma çağı nüfusu açısından bir sorun olmayacağını göstermektedir. Ancak orta düzey doğurganlık hızına göre 2015 yılında toplam nüfus içerisinde %68 olan çalışma çağı nüfusunun 2050 yılından itibaren azal-

maya başlayacağı öngörülmektedir (Tablo 3). Demografik fırsat penceresi olarak adlandırılan bu yaş grubu aralığının 2040 yılı itibarıyla kapanmaya başlayacağı öngörülmektedir. Gerçekte bu yaş grubu istihdam olanakları yaratıldığı sürece ve istihdamın katma değer yaratan sektörlerde oldukları müddetçe ülke kalkınmasında başat bir rol oynayacağı kabul edilmektedir.

Çalışma çağındaki nüfusun kendisi de yaşlanma tartışmalarının dışında değildir. Türkiye'nin çalışma çağındaki nüfusu demografik geçiş süreci ile birlikte genç yaş grubunun ağırlığından, bu çalışmada da yaşlı işgücü olarak kabul edilen, 55-64 yaş grubunun ağırlığına doğru dönüşmektedir. 2013 yılından 2023 yılına kadar 55-64 yaş grubunun çalışma çağı içindeki oranı %8,2 den %11,1'e 2050 yılında ise %12,8'e çıkacaktır. Aynı dönemde 15-29 yaş genç işgücü ise %24,8'den önce 22,9'a sonra %17,8'e gerileyecektir (Tablo 5). Diğer yandan yaşlı nüfus başına çalışan sayısını açıklamak için kullanılan "potansiyel destek oranı" ise orta düzey doğurganlık hızına göre 2015 yılında 10 çalışan başına bir yaşlı (65 yaş ve üstü)

düşerken bu oran 2050 yılında üç çalışan başına bir yaşlı düşecek şekilde değişecektir (Tablo 3).

İstihdamın yapısını ve büyüklüğünü belirlemede en önemli göstergelerden biri işgücüne katılım oranıdır. Bu kapsamda bireylerin yaşlanma ile birlikte işgücüne katılıma yönündeki isteklerinin pek çok nedenden dolayı düşük olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de 55-64 yaş arası nüfusun işgücüne katılım oranı OECD ülkelerinin ancak yarısı kadardır. 2005 yılında %29,1 olan oran 2015 yılında %34,1' yükselmiştir (Tablo 6). Bu durumun genç bir nüfusa sahip gelişmekte olan ülkelerde alt yaş gruplarında yoğunlaşan işgücüne katılım nedeniyle genel olarak yaşlı işgücüne katılım oranının düşük (Lordoğlu, 2006: 35) ve özellikle kadınların işgücüne katılımlarının yetersiz olmasına yol açmaktadır. Bunun geçmiş dönemlerde uygulanan erken emekli olabilmeyi mümkün kılan sosyal güvenlik sisteminden kaynakladığı değerlendirilmektedir. Çalışma çağı dışında olup aktif nüfus içinde olan 65-69 yaş aralığında ise 2005 yılında %19,1 ile OECD ortalamasına yakın bir değere sahipken, 2015 yılında %20 çıkmış ancak OECD ortalamasının altına inmiştir (Tablo 6).

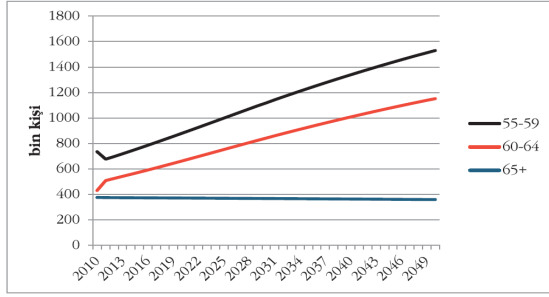
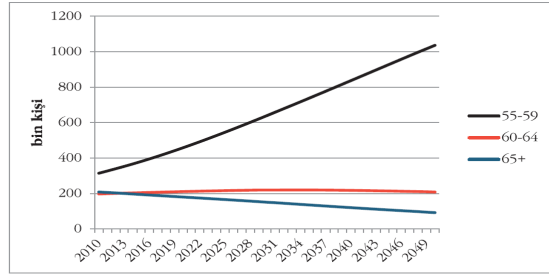
Tablo 6: Seçilmiş OECD ülkelerinde işgücüne katılım ve istihdam

	İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI 55-64 (2015)				İSTİHDAM ORANLARI (2015)						
	55-64		65-69		55-64		65-69		K/E oranı 55-64		İstihdam edilenlerin 25- 54 yaşa oranı
	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015	2005	2015	
Türkiye	29,1	34,1	19,1	20,0	28,0	31,9	18,9	19,4	0,35	0,38	0,26
Avusturya	31,2	48,6	5,9	9,3	29,9	46,3	5,8	9,3	0,57	0,72	0,65
Belçika	33,3	46,6	3,6	4,9	31,8	44,0	3,2	4,9	0,53	0,80	0,79
Kanada	57,9	64,8	17,4	26,0	54,8	60,9	16,7	24,6	0,74	0,84	0,78
Şili	53,1	66,5	27,0	40,2	51,0	64,5	26,4	38,8	0,41	0,57	0,67
Estonya	58,2	68,6	22,6	30,6	55,0	64,5	22,0	29,2	0,99	1,04	0,88
Fransa	40,4	52,6	2,8	6,0	38,5	48,6	2,8	5,9	0,86	0,92	0,61
Yunanistan	43,6	41,6	9,7	9,0	42,0	34,3	9,6	7,9	0,44	0,55	0,56
İrlanda	53,3	60,1	14,6	20,1	51,7	55,4	14,6	19,5	0,57	0,70	0,83
İsrail	57,4	68,9	21,3	37,9	52,4	66,2	19,8	36,4	0,72	0,82	0,90
İtalya	32,5	51,1	7,0	8,8	31,4	48,2	6,9	8,6	0,49	0,64	0,79
Kore	60,2	67,8	42,7	46,0	58,7	65,9	42,2	44,8	0,63	0,67	0,64
Hollanda	46,9	67,	8,2	13,8	44,8	61,7	7,9	13,1	0,60	0,74	0,78
İspanya	46,0	57,6	4,7	5,2	43,1	46,9	4,6	4,9	0,47	0,74	0,68
İngiltere	62,9	63,9	14,7	21,6	56,7	61,8	14,4	21,1	0,73	0,81	0,82
ABD	62,9	63,9	28,3	32,1	60,8	61,5	27,3	30,8	0,82	0,84	0,94
OECD	54,2	61,1	20,3	25,6	51,7	58,1	19,8	24,9	0,67	0,75	0,78

Kaynak: OECD Statistics

Fakat yaşlı nüfus oranındaki artışa bağlı olarak önümüzdeki dönemler için yapılan projeksiyonlar, 55-64 yaş aralığında hem erkeklerde hem kadınlarda işgücüne katılım oranının artacağını öngörmektedir. 65 yaş üstü erkek işgücüne katılım oranında 2050 yılına kadar bir değişiklik beklenmezken, 55-59 yaş grubunda ve özellikle nispeten daha yaşlı grubu temsil eden 60-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranının üç kate

yakın bir artış göstermesi beklenmektedir. Kadınlarda ise dikkat çeken husus 65 yaş üstü grupta 2050 yılına kadar işgücüne katılımda bir azalma yaşanırken erkeklerden farklı olarak 60-64 yaş grubunda bir değişim beklenmemekte, buna karşın 55-59 yaş grubunda 4 kattan fazla bir artışın yaşanması beklenmektedir (Tablo 7).

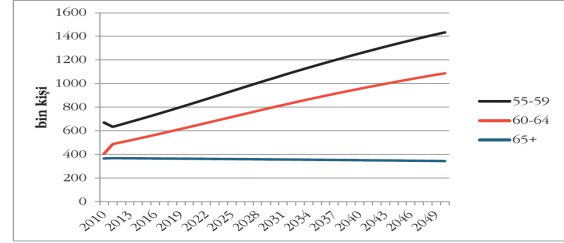
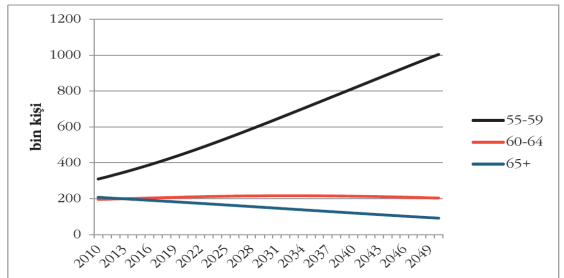
Tablo 7. 55-65+ yaş grubu erkek ve kadın işgücü projeksiyonu**ERKEK****KADIN**

Kaynak: Alper, Y., Değer, Ç. & Sayan, S. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*. İstanbul: TÜSİAD-T/2012-12/535.

İstihdam açısından yaşlı işgücü değerlendirildiğinde ise Türkiye'de 55-64 yaş grubunda istihdamın OECD ülkelerinin altında olduğu görülmektedir (Tablo 6). 55-64 yaş grubunda istihdam edilenlerin oranı 2005 yılında %28,0'ken 2015 yılında %31,9'a yükselmiştir. Bu oran aynı dönemler içerisinde %60,8 ve %61,5 olan OECD ortalamasının ancak yarısı kadardır. 55-64 yaş grubu istihdamın 25-54 yaş grubunda istihdam edilenlere oranı ise 0,26'dır. Bu OECD ortalamasının (0,76) yaklaşık üçte birine denk gelmektedir. Bu durum Türkiye nüfusunun genel olarak genç olmasının bir sonucu olarak değerlendirilebileceği gibi, demografik dönüşümün tamamlanması sürecinde bu oranın Türkiye'de de artacağı ve yaşlı işgücü sorunu ile karşı karşıya kalılabileceği öngörülebilir. 65-69 yaş grubunda ise istihdama katılım oranı daha da düşmekte 2005 yılında %18,9 olan bu oran, 2015 yılında %19,4 ile OECD ortalamasının altında kalmaktadır. 55-64 yaş grubunda istihdam edilen kadınların erkeklere oranı ise 0,38 ile OECD ortalamasının (0,78) oldukça aşağısındadır.

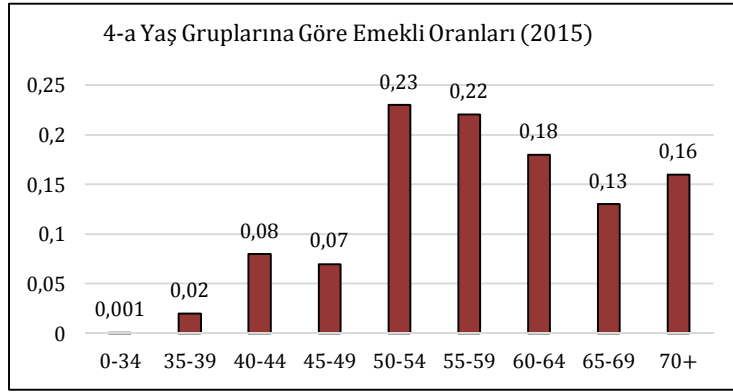
2050'ye kadar yapılan projeksiyonlar ise (Tablo 8) hem erkeklerde hem de kadınlarda yaşlı işgücünün istihdam oranlarında artış yaşanacağını göstermektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi 65 yaş üstü erkek istihdamında anlamlı bir değişiklik beklenmezken, 55-64 yaş grubunda üç kate yakın bir istihdam artışı beklenmektedir. Kadınlarda ise işgücüne katılımda

olduğu gibi 65 yaş üstü grupta düşüş eğilimi beklenirken 60-64 yaş grubu mevcut oranı korumakta, 55-59 yaş aralığında 3 kattan fazla bir artış beklenmektedir.

Tablo 8. 55-65+ yaş grubu erkek ve kadın istihdam projeksiyonu**ERKEK****KADIN**

Kaynak: Alper, Y., Değer, Ç. & Sayan, S. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*. İstanbul: TÜSİAD-T/2012-12/535.

Hem erkeklerde hem kadınlarda işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük olmasında geçmiş yıllarda uygulanan erken emekli olmayı mümkün kılan sosyal güvenlik düzenlemeleri önemli bir etkidir. Özellikle 1999 yılından önce uygulanan erken emeklilik sistemi gerçekte işgücü içerisinde kalması beklenen pek çok bireyin çok erken yaşlarda işgücü piyasasından ayrılmasına neden olmuştur. 2015 yılı itibarıyla 4-a statüsünde emekli aylığı bağlanan 4.865.179 kişinin yaklaşık olarak üçte biri 55 yaşından küçüktür (Grafik 1). 50 yaşından küçük yaşlı aylığı bağlananların oranı %15 ve 45 yaşından küçük yaşlı aylığı bağlananların oranı %8'dir. Özellikle emekli olan kadınların tekrar iş aramak suretiyle işgücü piyasasına dönme eğilimlerinin düşük olduğu değerlendirildiğinde, 55 yaş üstü grupta işgücüne katılım oranının düşük olması kaçınılmazdır. Diğer yandan erken yaşlarda emekli olan bireylerin düşük bir gelire sahip olsalar da geniş aile yapısı ve akrabalık ilişkilerine dayanan sosyal dayanışma sistemi içerisinde tekrar işgücüne katılmadan ihtiyaçlarının giderildiği bilinmektedir. Özellikle yaşlanma ve kendine yetememe durumunda aile bireylerince özellikle kadınlarda yaşlı aile üyesinin bakımı üstlenilmektedir.



Kaynak: SGK, İstatistik Yıllığı 2015.

Türkiye’de yaşlı işgücünün istihdamını etkileyen önemli konulardan biri de eğitim seviyelerinin düşük olmasıdır. Eğitim ve istihdam arasındaki doğrusal ilişki, özellikle artan teknolojik üretim teknikleri nedeniyle daha fazla eğitim ve beceriye sahip işgücüne ihtiyacı arttırmaktadır. Yukarıda da tartışıldığı üzere özellikle 21. yüzyılın başlarından itibaren teknolojik gelişmeler çerçevesinde şekillenen üretim yöntemleri hem formel hem de iş yerinde eğitim şeklinde işgücünün yaşanan değişimlere ayak uydurmasını zorunlu kılmaktadır. Diğer yandan yaşlı işgücünün bahsedilen yeniliklere karşı kendilerini geliştirme konusunda daha isteksiz olduğu bilinmektedir. Bu durum özellikle yaşlı işçilerin genç işçilere göre emek piyasasında daha az kalacakları ve bu nedenle gelir akım sürelerinin daha kısa olacağı düşünceleri ile beşeri sermaye teorisini doğrular biçimde eğitim yatırımı yapmayı daha pahalı bulmalarına ve işverenlerin pahalı bir yatırım olan işyeri eğitimini daha kısa süre çalışacakları düşüncesi ile yaşlı işçilerden ziyade gençlere vermeyi tercih etmelerine bağlanabilir.

Türkiye’de genel olarak eğitim seviyesi düşüktür. Nüfusun ortalama eğitim süresi 8 yıldan azdır ve çalışma çağı içerisindeki nüfusun %60’ı lise altı eğitim seviyesindedir (UNDP, 2015). Yaşlı işçiler açısından bu durum daha belirgin bir haldedir. Her 10 yaşlı işçiden biri yükseköğrenim görmüşken, OECD ülkelerinde her 4 yaşlı işçiden biri yükseköğrenim görmüştür. Diğer yandan mesleki eğitime katılmış yaşlı işçi oranı ancak %8,0’dır. Bu oran OECD ortalamasından (%41,2) yaklaşık olarak beş kat daha azdır. Mesleki eğitime katılan yaşlı işçilerin 25-54 yaş arası işçilere oranı 0,26 ile OECD ortalamasından (0,78) üç kat daha azdır (Tablo 9).

Eğitim seviyesi yüksek olmayan işçilerin iş tatmini düşüklüğü, yetersiz otonomları ve yetersiz takdir edilme duyguları ile kendilerini işgücünden itilmiş hissetmeleri nedeniyle daha erken emeklilik kararı alarak emek piyasasından erken yaşlarda ayrıldığı yukarıda belirtilmişti. Ayrıca düşük eğitim seviyesi, yaşlı işçilerin emeklilik sonrası ya da işsiz kalmaları durumunda tekrar emek piyasasına girmek istemeleri durumunda iş bulmalarını zorlaştırmakta, uzun süreli işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır.

Tablo 9. Seçilmiş OECD ülkelerinde eğitim

	Yükseköğrenim görmüş (55-64) %		Mesleki eğitime katılmış (2012)	
	2005	2015	55-64	25-54 Yaşa Oranı
Türkiye	7,9	10,3	8,0	0,26
Kanada	36,4	45,7	47,4	0,78
Şili	-	14,5	32,9	0,67
Estonya	29,2	35,4	45,7	0,88
Fransa	16,1	21,6	26,0	0,61
Yunanistan	12,1	20,2	14,1	0,56
İrlanda	16,7	26,9	46,1	0,83
İsrail	42,5	47,5	44,7	0,90
İtalya	8,0	12,3	23,3	0,79
Kore	10,0	18,3	31,2	0,64
Hollanda	24,4	26,9	52,1	0,78
İspanya	14,5	22,8	33,7	0,68
İngiltere	23,9	35,5	50,3	0,82
ABD	36,9	41,4	56,8	0,94
OECD	19,7	26,0	41,2	0,78

Kaynak: OECD Statistics

5.SONUÇ VE TÜRKİYE İÇİN DEĞERLENDİRMELER

Demografik dönüşümünü henüz tamamlamamış olmasının bir sonucu olarak genç bir nüfus yapısına sahip olan Türkiye’de yaşlanmanın emek arzı üzerindeki etkisinin yeterince tartışıldığı söylenemez. Ancak demografik geçiş sürecinin sonucunda nüfusun yaşlanması kaçınılmazdır. Nüfusun yaşlanması hâlihazırda pek çok toplumsal soruna neden olmakta; üstelik bu sorunlar yaşlanma sorununun emek arzını kısıtlayıcı etkisi nedeniyle daha da yıkıcı bir hal almaktadır. Nüfusun yaşlanması toplumsal pek çok soruna neden olmakla birlikte, makro-ekonomik dinamiklerin sürdürülebilmesi için gerekli emek arzı kısıtlayıcı etkisi nedeniyle, sorunların daha da belirgin hale gelmesine neden olmaktadır. Daha üretken ve verimli olduğu kabul edilen genç işgücünün azalması bir yandan ekonomik verimliliğin düşmesine neden olurken,

diğer yandan toplam emek arzını azaltan bir etkiye sahiptir.

Demografik geçiş sürecinin son evresine girmekte olan Türkiye'de fırsat penceresi olarak kabul edilen ve üretken nüfusu temsil eden 15-64 yaş grubunun toplam nüfus içerisindeki oranı orta düzey nüfus projeksiyonlarına göre 2040 yılından itibaren azalmaya başlayacaktır. Diğer yandan yaşlı işgücünü oluşturan 55-64 yaş grubunun toplam nüfusa oranı 2050 yılına kadar %8,2'den %12,8'e yükselecektir. Yine 2050 yılına kadar bu grupta gerek erkeklerde gerekse de kadınlarda işgücüne katılım oranı üç kata yakın bir artış göstermesi beklenmektedir. Buna bağlı olarak da istihdam oranlarında hem erkeklerde hem de kadınlarda üç katlık bir artış gözleneceği tahmin edilmektedir. Yaşlı işgücünde yaşanacak bu önemli oranlarda artışın işgücü arzı ve verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri ancak teknolojik gelişmelere ayak uydurabilecek nitelikli ve eğitilmiş işgücü ile giderilebilmesi mümkündür. Ancak mevcut durum itibarıyla Türkiye'de yaşlı işgücünün eğitim seviyesi yeterli düzeyde değildir. Her yaşlı 10 işgücünden ancak 1'i yükseköğrenim görmüşken, mesleki eğitime katılmış işçi oranı ancak %8'dir.

Bütün araştırmalar yakın gelecekte beklenen yaşlı işgücü sorunu ile mücadele etmede en önemli aracın yaşam boyu eğitim olduğunu göstermektedir. Ancak yaşlı nüfus oranının artması ile birlikte sosyal harcamalar üzerinde de artan bir baskının hissedilmesi kaçınılmazdır. Bunun bir sonucu olarak da sosyal harcamalar içerisinde siyasal oy kaygısı nedeniyle, yaşam boyu eğitim ikinci bir ihtiyaç olarak görülebileceği değerlendirilmektedir (Kavak, 2010: 112). Bu nedenle yaşlanmanın sosyal güvenlik sistemi üzerinde baskı oluşturmadan yaşlı işgücünün ihtiyacı olan eğitimin yaşlanma süreci beklenmeksizin ve sosyal güvenlik sistemi üzerinde henüz yaşlanma kaynaklı baskılar oluşmamışken verilmesi önem arz etmektedir. Eğitim ve işgücüne katılım arasında doğrusal ilişki vardır dolayısıyla, eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım istek ve oranı da arttırmaktadır. Bu çerçevede mevcut genç işgücünün önümüzdeki dönemlerin yaşlı işgücü olduğu gerçeği ile yaşlanan nüfusla birlikte daha fazla oranda yaşlı işgücünün istihdam edilmesi zorunluluğu birlikte ele alındığında, mevcut genç işgücünün eğitim seviyesinin artırılmasının zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan eğitim seviyesi yüksek işgücünün işyeri eğitimi alma isteğini artırması ve verilen eğitimin maliyetlerinin düşük olmasına olanak vermesi de formel eğitimin önemini arttırmaktadır. Ancak Türkiye'de 15-19 yaş aralığında eğitime katılım oranı %69'dur. Bu oran OECD ülkelerinde %84'tür. Aynı oran Türkiye'de 20-24 yaş grubu içinse %37 civarındadır. Diğer yandan 20-24 yaş grubu arasında erkeklerin %20,5'i, kadınların ise %51 eğitim ve istihdam dışıdır (TEDMED, 2015: 81). Yapılan hesaplamalarda 2050 yılına kadar aktif nüfus içerisinde üniversite mezunu erkek oranını %24,4 kadın oranını ise %23,0 olacağı tahmin edilmektedir. (Ceritoğlu & Eren, 2015: 6). Bu durum Türkiye'nin gelecekte eğitim seviyesi düşük yaşlı işgücü ile karşı karşıya kalacağını ortaya koymaktadır.

Öncelikli olarak mevcut formel eğitim seviyesinin artırılması ve yaşam boyu öğrenme programlarının geliştirilmesi gerekmektedir. Yaşam boyu öğrenme üç

nedenden dolayı yaşlı nüfus için önemlidir (Auer & Fortuny, 2000: 33). Öncelikle emek piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinliğe uyum sağlamalarına yardım eder. İkinci olarak yaşlı işgücünün emek piyasasına bağlılığını artırır. Son olarak da hayat boyu öğrenme belirli bir yaş sonrası ortaya çıkan verimlilik kayıplarının azalmasına neden olur. Yaşlı işgücüne yatırım yalnız bireyler ve yatırımcılar için faydalı değildir. Bütün toplum için faydalıdır. Yaşlı bireylerin işgücüne katılımlarının artırılması sosyal bakım, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemi üzerindeki baskıları azaltır, hayatın kalitesini ve refahı artırır (Barabasch, Dehmel & van Loo, 2012).

Ayrıca yaşlı işçilerin istihdam edilebilirliğini artırıcı kamu sübvansiyonlarının uygulanması gerekmektedir. Özellikle yaşlıları nedeniyle eğitim programlarına katılmayan ve bu nedenle istihdam olanağı bulmakta zorlanan gruplar desteklenmelidir. Bu, günümüzde uygulanan genç işgücü istihdamını artırıcı kamu sübvansiyonlarının yakın bir zamanda yaşlı işgücü için de uygulanması gerektiği anlamına gelmektedir. Örneğin yaşlı işgücü oranının en yüksek olduğu ülkelerden biri olan Japonya'da işverenlere belirli bir oranda yaşlı işçi çalıştırmak ve bu işçilerin kamu eğitim programlarına katılmaları karşılığında sübvansiyonlar sağlanmaktadır (Auer & Fortuny, 2000: 34). Bu uygulama sayesinde yaşlı işçilerin emek piyasasında kalma süreleri uzamıştır.

Özellikle yaşlı işçiler için daha uygun bir çalışma olanağı sunan ve bu suretle emek piyasasından ayrılma sürelerini uzatan kısmi süreli çalışmanın teşvik edilmesi gerekmektedir. Fakat bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, kısmi süreli çalışmanın esas çalışma şekli olarak yaygınlaşmasının engellenmesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma sözleşmesinde de belirtildiği üzere kısmi süreli çalışma isteğe bağlı bir çalışma biçimi olmalıdır. Bireyler sırf yaşları nedeniyle sosyal ve ekonomik haklarında kayba neden olan kısmi süreli çalışmaya zorlanmamalıdır. Genel olarak demografik geçiş sürecini tamamlamış ülkelerde yaşlı istihdamının yarı zamanlı işlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Yaşlılar; tam zamanlı bir iş bulamalarının zorluğu, eğitim yetersizliği, vasıf ve becerilerinin güncelliğini yitirmesi, sağlık sorunları ve aile içerisinde bakmak zorunda oldukları bireyler olması nedeniyle yarı zamanlı işleri tercih etmektedirler. Örneğin Avrupa Birliği'nde 50-64 yaş işgücünün yaklaşık %20'si, 65 yaş üstü istihdam ise %55 yarı zamanlı işlerde istihdam edilmektedir (Eurostat, 2012: 42).

Ayrıca işgücü talebini oluşturan işletmelerin yaşlı işgücü istihdam etmeme yönündeki yaş ayrımcılığının önüne geçilebilmesi maksadıyla kamu eğitim programlarının ve yasal düzenlemelerin geliştirilmesi gerekmektedir. İşverenlerin pek çoğu demografik dönüşümün gerektirdiği adaptasyonun farkında değildirler. Cari yüksek genç işgücü arzının devam edeceğini ve teknolojik gelişmelerin gelecekte işgücü talebini azaltacağı düşüncesindedirler. Diğer yandan yaşlı işgücüne yapılacak beşeri sermaye yatırımının geri dönüşüne şüpheyle yaklaşılır (Auer & Fortuny, 2000: 35). Bu noktada işletmelerin uygun eğitim modelleri yoluyla yaşlı işçilerin yeni beceriler kazanmasının ya da mevcut becerilerinin geliştirilmesinin

mümkün olacağı yönünde bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

KAYNAKÇA

- AARP. (2006). *Age Discrimination: What Employers Need to Know*. Washington DC.
- Alper, Y., Değer, Ç. & Sayan, S. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik (Emeklilik) Sistemine Bakış*. İstanbul: TÜSİAD-T/2012-12/535.
- Auer, P. & Fortuny, M. (2000). *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences*. Geneva: ILO, Employment Paper 2000/2.
- Barabasch, A., Dehmel, A. & van Loo, J. (2012). Introduction: the value of Investing in an Ageing Workforce. CEDEFOP içinde, *Working and Ageing: The benefits of Investing in an Ageing Workforce*. Luxembourg: Publication Office of European Union. (p.9-33).
- Burke, R.J., Simon, L. & Fiksenbaum, L. (2013). *Predictors of the decision to retire among nurses in Spain*. Barcelona: ESADE WORKING PAPER N° 242.
- Ceritoğlu, E. & Eren, O. (2015). İşgücüne katılım oranı öngörülürü. *Ekonomi Notları*, 7, 1-10.
- Damış, D. (2017). *Demografi: Nüfus Meselesine sosyolojik bir bakış*. 10 7, 2017 tarihinde http://www.acikders.org.tr/pluginfile.php/4150/mod_resource/content/1/TUBA6.pdf adresinden alındı
- Erfurt, J., Peppes, A. & Purdy, M. (2012). *The Seven Myths of Population Aging: How Companies and Governments Can Turn the "Silver Economy" into an Advantage*. Accenture Institute for High Performance.
- Eryurt, M.A., Canpolat, Ş.B. & Koç, İ. (2013). Türkiye'de nüfus ve nüfus politikaları: Öngörüler ve öneriler. *Amme İdaresi Dergisi*, 46(4), 129-156.
- Eurostat. (2012). *Active Ageing and Solidarity Between Generations: A Statistical Portrait of European Union 2012*. Luxembourg: Eurostat Statistical Books.
- Ghosheh, N. (2008). *Age discrimination and Older Workers: Theory and legislation in Comparative Context*. Geneva: ILO.
- Hoşgör, Ş. & Tansel, A. (2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımaları*. İstanbul: Yayın No: TÜSİAD-T/2010/11/55.
- ILO. (2011). *Combating Prejudice and Age Discrimination Against Older Workers*.
- Kavak, Y. (2010). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: Eğitim Sistemine Bakış*. TÜSİAD Yayın No. TÜSİAD-T/2010/11/506.
- Koç, İ., Eryurt, M., Adalı, T. & Seçkiner, P. (2008). *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü.
- Kuzgun, İ.K. (2002). Editöre Mektup. *Geriatry*, 5(1), 38.
- Lordoğlu, K. (2006). *Türkiye'de İşgücü Piyasaları Durum Raporu*. İstanbul: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Yayın No. 56.
- Malatest. (2003). *The Ageing Workforce and Human Resources Development Implications for Sector Councils*. Ottawa: Malates & Associates Ltd.
- McDanial, M.A., Pesta, B.J. & Banks, C.G. (2012). Jop Performance and ageing work. Hedge & Borman içinde, *Oxford Handbook of Work and Ageing* (p. 208-297).
- Nilsson, K., Hydbom, A., & Rylander, L. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health*, 6, 473-480.
- NZ Work Research Institute. (2014). *Managing an Ageing Workforce: A Future of Work Programme Report in Conjunction With the Equal Employment Opportunities Trust*.
- Parry, E. & Harris, L. (2011). *The Employment Relations Challenges of an Ageing Workforce*. Acas.
- Radovic-Markovic, M. (2013). An aging workforce: Employment opportunities and obstacles. *Cadmus*, 1(6), 141-154.
- Samorodow, A. (1999). *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. Geneva: ILO.
- Seyhun, Ö.K. (2006). *Avrupa Birliği'nde Demografik Dönüşümün Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Üyeliği Çerçevesinde İş Gücü Piyasalarına Yansımaları*. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi.
- Shultz, K.S. & Joelle, R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocatioal Behavior*, 53, 45-57.
- Snappe, E. & Redman, T. (2003). Too old or too young? The impact of perceived age discrimination. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 78-89.
- Sundström, G. (1982). The elderly, women's work and social security costs. *Acta Sociologica*, 25(1), 21-38.
- Tansel, A. (2012). *2050'ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: TÜSİAD Yayın No: TÜSİAD-T 2012/11/536.
- TEDMED, (2015). *2015 Eğitim Değerlendirme Raporu*. TEDMED.
- Tovsak, M.S. (2009). Ageing Workforce: Challenges and Solutions. *The International Symposium on Business Responses to the Demographic Challenge*. Geneva.
- Tuncay, A.C. (2012). Geciken yaşlılık ve zorunlu emeklilik üzerine. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 84-102.
- UNDP, (2015). *Human Development Report 2015: Work for Human Development*. New York: United Nations Development Programme.
- United Nations, (2002). *Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*. New York.
- United Nations, (2012). *World Urbanization Prospect the 2011 Revision*. New York: Departman of

Economic and Social Affairs, Population Division.
United Nations, (2015a). *World Population Prospects the 2015 Revision: Key Findings and Advance Tables*. New York: United Nations.

United Nations, (2015b). *World Population Prospects the 2015 Revision, Volume II: Demographic Profiles*. New York: United Nations.

Zboralski-Avidan, H. (2014). *Further Training for Older Workers: A Solution for an Ageing Labour Force?* Berlin: Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie.