



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL YAŞLANMA VE ÇALIŞMA  
HAYATI: ÖZELLİKLER, SORUNLAR VE BİR  
UYGULAMA**

DOKTORA TEZİ

Gözde SOYSAL

BURSA - 2023





**T.C.**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**YÖNETİM VE ÇALIŞMA SOSYOLOJİSİ BİLİM DALI**

**TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL YAŞLANMA VE ÇALIŞMA  
HAYATI: ÖZELLİKLER, SORUNLAR VE BİR  
UYGULAMA**

**DOKTORA TEZİ**

**Gözde SOYSAL**

**Danışman:**

**Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN**

**BURSA - 2023**

## ÖZET

<b>Yazar Adı ve Soyadı</b>	<b>: Gözde SOYSAL</b>
<b>Üniversite</b>	<b>: Bursa Uludağ Üniversitesi</b>
<b>Enstitü</b>	<b>: Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>
<b>Anabilim Dalı</b>	<b>: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri</b>
<b>Bilim Dalı</b>	<b>: Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi</b>
<b>Tezin Niteliği</b>	<b>: Doktora Tezi</b>
<b>Sayfa Sayısı</b>	<b>: X+188</b>
<b>Mezuniyet Tarihi</b>	<b>: 23/03/2023</b>
<b>Tez Danışmanı</b>	<b>: Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKIRAN</b>

### **TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL YAŞLANMA VE ÇALIŞMA HAYATI: ÖZELLİKLER, SORUNLAR VE BİR UYGULAMA**

Ortalama yaşam süresinin uzaması ve doğum oranlarının azalmasıyla birlikte yaşanan toplumsal yaşlanma sürecinde toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranı artış göstermektedir. Türkiye için 2000’li yıllardan itibaren doğurganlık hızının giderek yavaşlaması ve ortanca yaşın artmasıyla birlikte hız kazanan toplumsal yaşlanma süreci birçok riski beraberinde getirmiştir. Yaşlı bakımı, yaşlı yoksulluğu ve yaşlı nüfusun içinde kadınların daha fazla olmasıyla ortaya çıkan yaşlılığın kadınlaşması gibi sorunlarla birlikte toplumsal yaşlanma sürecinde işgücü piyasaları açısından da önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Nüfusun yaşlanması işgücünün de yaşlanması anlamına gelmektedir. Çalışmanın merkezini yaşlı çalışanların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar oluşturmakla birlikte, öncelikle farklı kronolojik yaş sınıflandırmaları doğrultusunda yaşlı çalışan tanımlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda çalışmada, yaşlı çalışanların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlar, bireylerin belirli bir yaş grubunun üyesi olmaları nedeniyle istihdam süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmalarını ifade eden yaşa dayalı ayrımcılık, hızla gelişen teknolojinin üretimde yoğun kullanılmasıyla birlikte uzun yıllar aynı işi yaparak elde edilen bilgi ve becerilerin önemini kaybetmesi ve ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak örgütlerde farklı kuşakların bir arada çalışmasının yol açtığı sorunlar merkezinde ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, otomotiv sektöründe çalışan 40 yaş üzeri yaşlı çalışanlar ile nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, 40 yaş üzeri yaşlı çalışanların çalışma koşulları, teknolojiye uyum, güvencesizlik, ayrımcılık, farklı kuşaklarla ilişkiler, ücret ve yaşam koşulları, eğitim ve geleceğe yönelik beklentiler çerçevesinde yaşadıkları sorunları yaş ile ilişkilendirerek analiz etmektir.

**Anahtar kelimeler:** Toplumsal Yaşlanma, Çalışma Hayatı, Yaşlı Çalışanlar, Yaşlılık Teorileri

## ABSTRACT

<b>Name and Surname</b>	<b>: Gözde SOYSAL</b>
<b>University</b>	<b>: Bursa Uludağ University</b>
<b>Institution</b>	<b>: Institute of Social Sciences</b>
<b>Field</b>	<b>: Institute of Social Sciences</b>
<b>Branch</b>	<b>: Sociology of Work</b>
<b>Degree Awarded</b>	<b>: PhD</b>
<b>Page Number</b>	<b>: X+188</b>
<b>Degree Date</b>	<b>: 23/03/2023</b>
<b>Supervisor</b>	<b>: Assist. Prof. Dr. Memet ZENCİRKIRAN</b>

### **SOCIAL AGEING AND WORKING LIFE IN TURKEY: CHARACTERISTICS, PROBLEMS AND AN APPLICATION**

The proportion of elderly population in the total population is increasing in the social ageing process experienced with the prolongation of life expectancy and decrease in birth rates. For Turkey, the social ageing process, which has accelerated since the 2000s with the slowdown in the fertility rate and the increase in the median age, has brought along many risks. Along with problems such as elderly care, elderly poverty and the feminization of old age, which emerges with a higher proportion of women in the elderly population, important problems also arise in terms of labour markets in the process of social ageing. The ageing of the population also means the ageing of the labour force. Although the problems experienced by older workers in working life constitute the centre of the study, firstly, the definitions of older workers in line with different chronological age classifications are given. In this context, the problems faced by older workers in the labour market are addressed in the study in terms of age-based discrimination, which refers to the discrimination of individuals in employment processes due to being a member of a certain age group, the loss of the importance of knowledge and skills acquired by doing the same job for many years with the intensive use of rapidly developing technology in production, and the problems caused by different generations working together in organisations due to the prolongation of life expectancy. In the third part of the study, semi-structured interviews, one of the qualitative research methods, were conducted with older employees over the age of 40 working in the automotive sector. The aim of the study is to analyse the problems experienced by older employees over the age of 40 within the framework of working conditions, adaptation to technology, precariousness, discrimination, relations with different generations, wages and living conditions, education and expectations for the future by associating them with age.

**Key words:** Social Ageing, Working Life, Older Workers, Theories of Ageing

## ÖNSÖZ

Doktora tezimin yazım sürecinde üzerimde emeği olan, yolumu aydınlatan ve bana daima destek olan pek çok kişi olduğunu belirtmeliyim. Öncelikle bu çalışmanın tamamlanmasında büyük emekleri bulunan, akademik hayatım boyunca bana her konuda yardımcı olan, fikirlerini ve deneyimlerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, umutsuzluğa kapıldığım her an beni cesaretlendiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Memet ZENCİRKİRAN'a teşekkürü bir borç biliyorum. Daha sonra tüm çalışma boyunca yaptığı çok değerli yorum ve katkıların yanında, akademik hayatım boyunca üzerimde çok büyük emekleri bulunan değerli hocam Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK'e bana her daim gösterdiği nezaket ve sabır için teşekkür borçlu olduğumu belirtmeliyim.

Ve en büyük teşekkür ise, bu zorlu ve uzun doktora tez yazım sürecinin her anına eşlik ederek, sonsuz destek ve anlayışları ile her zaman yanımda olan, başta biricik annem ve babam olmak üzere sevgili aileme. Hayatım boyunca her konuda verdiğiniz destek ve emekler ile bu günlere ulaşabilmem için gösterdiğiniz fedakârlıklara ne kadar teşekkür etsem az kalır. Sizler olmadan bu çalışma tamamlanamazdı.

Gözde SOYSAL  
BURSA/2023

# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar.....	ix
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1. YAŞLILIK OLGUSUNUN TANIMI.....	5
2. YAŞLANMA TÜRLERİ.....	6
2.1. Kronolojik Yaşlanma.....	6
2.2. Biyolojik Yaşlanma.....	7
2.3. Psikolojik Yaşlanma.....	7
2.4. Sosyolojik Yaşlanma.....	8
3. YAŞLILIK OLGUSUNA YÖNELİK KURAMLAR.....	9
3.1. Yaşamdan Geri Çekilme Kuramı.....	9
3.2. Aktivite Kuramı.....	12
3.3. Süreklilik Kuramı.....	14
3.4. Alt Kültür Kuramı.....	16
3.5. Toplumsal Değiş-Tokuş Kuramı.....	17
3.6. Sosyal Yapılandırmacılık Kuramı.....	17
3.7. Modernleşme Kuramı.....	18
3.8. Yaş Tabakalaşması Kuramı.....	20
3.9. Politik Ekonomi Kuramı.....	21
3.10. Feminist Kuram.....	22
4. TARİHSEL SÜREÇTE YAŞLININ TOPLUM İÇİNDEKİ KONUMU.....	24
5. AİLE İÇİNDE YAŞLININ KONUMU.....	30
6. YAŞLILIK DÖNEMİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR.....	36
6.1. Fiziksel ve Psikolojik Sağlık Sorunları.....	36
6.2. Yaşlılıkta Bakım Sorunu.....	38
6.3. Sosyal ve Kültürel Sorunlar.....	43
6.3.1. Yalnızlık ve Sosyal İzolasyon Sorunu.....	43
6.3.2. Kuşaklar Arası Mesafe ve Kuşak Çatışması Sorunu.....	45
6.4. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar.....	47
6.4.1. Yaş Ayrımcılığı.....	47
6.4.1.1. 21. Yüzyılda Yaş Ayrımcılığının Değişen Nitelikleri.....	53
6.4.2. Teknolojik Gelişmeler ve Yaşlı İşgücü Uyumsuzluğu.....	59
6.4.3. Kayıt Dışı ve Güvencesiz İstihdam Koşulları.....	60
6.4.4. Emekliliğin Getirdiği Sorunlar.....	62
İKİNCİ BÖLÜM.....	64
TÜRKİYE'DE TOPLUMSAL YAŞLANMANIN GENEL GÖRÜNÜMÜ.....	64
1. TARİHSEL SÜREÇTE TÜRKİYE'DE YAŞA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR.....	64

1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Yaşa Yönelik Yaklaşım, Yaşlının Ailedeki ve Toplumdaki Yeri .....	64
1.2. Cumhuriyet Döneminde Yaşa Yönelik Yaklaşım, Yaşlıların Ailedeki ve Toplumdaki Yeri .....	65
2. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL YAŞLANMA: MEVCUT DURUM .....	71
2.1. Türkiye’de Demografik Yapı .....	71
2.1.1. Cumhuriyet’in İlk Dönemi: Nüfus Artışının ve Genç Nüfusun Önem Kazandığı Bir Dönem .....	72
2.1.2. 1950’li Yıllardan 2000’li Yıllara: Nüfus Kontrolü Politikaları ve Yaşlanmanın Sorun Haline Gelmeye Başlaması .....	75
2.1.3. 2000 Sonrası Dönem: Ortanca Yaşın Yaygınlaşması, Toplumsal Yaşlanmanın Artışı .....	78
2.2. Toplumsal Yaşlanmanın Yarattığı Sonuçlar .....	87
2.2.1. Toplumsal Hayatta Karşılaşılan Sorunlar .....	87
2.2.1.1. Sağlık Sorunlarının Artışı ve Yaşlılıkta Bakıma Muhtaçlık ..	87
2.2.1.2. Yoksulluğun Artışı .....	92
2.2.1.3. Yaşlılığın Kadınlaşması .....	95
2.2.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar .....	96
2.2.2.1. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Toplumsal Sonuçları .....	105
2.2.2.2. Türkiye’de Ekonomisinin Üretim Yapısı ve Teknoloji Kullanım Düzeyinin Yaş Ayrımcılığı Bakımından Sonuçları .....	109
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....	114
TOPLUMSAL YAŞLANMA VE ÇALIŞMA HAYATI: BURSA OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA .....	114
1. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	114
2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ .....	115
3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	117
4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEM GRUBU .....	117
5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI .....	118
6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	119
6.1. Teknoloji Boyutu .....	120
6.2. Güvencesizlik Boyutu .....	128
6.3. Ayrımcılık Boyutu .....	135
6.4. Farklı Kuşaklararası İlişkiler .....	139
6.5. Ücret ve Yaşam Koşulları .....	144
6.6. Çalışma Koşulları .....	146
6.7. Eğitim Boyutu .....	153
6.8. Geleceğe Yönelik Beklentiler Boyutu .....	154
SONUÇ .....	157
KAYNAKLAR .....	163
EKLER .....	185
ÖZGEÇMİŞ .....	189



## TABLULAR

Tablo 1. Türkiye’de Toplam Doğurganlık Hızı (Kadın Başına).....	79
Tablo 2. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Toplam Doğurganlık Hızı .....	81
Tablo 3. Farklı Senaryolara Göre Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçindeki Yüzdesi ....	85
Tablo 4. Türkiye ve OECD Farklı Yaş Gruplarının Yıllara Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları .....	98
Tablo 5. Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili .....	118

## KISALTMALAR

BM	: Birleşmiş Milletler
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

## GİRİŞ

Doğum oranlarının azalması ve ölüm oranlarının düşmesiyle birlikte 21. Yüzyılda dünya genelinde toplumsal yaşlanma giderek önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Dünyadaki genel demografik yapıyla benzer şekilde Türkiye de nüfus artış hızının yavaşladığı, doğurganlık ve ölüm hızlarının düşük olduğu demografik geçiş sürecinin son evresinde yer almaktadır. Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte toplumların sahip oldukları demografik yapının yanı sıra, yaşlanan toplumların değerlendirilmesinde ekonomik, sosyal, kültürel açıdan farklı süreçlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Toplam nüfus içinde giderek artan yaşlı nüfus oranıyla birlikte sağlık sorunları, bakım sorunu, yalnızlık ve kuşaklararası mesafe sorunu gibi pek çok sorun giderek önem kazanmaktadır. Ayrıca demografik yapıda yaşanan dönüşüm işgücü piyasalarına da yansımakta, toplumsal yaşlanma sürecinde işgücünün de yaşlanması kaçınılmaz hale gelmektedir. Yaşlı nüfusun artış göstermeye devam edeceği ve günümüz işgücü piyasalarında orta yaşlardan itibaren bireylerin yaşa bağlı olarak pek çok risk ile karşı karşıya kaldıkları göz önünde bulundurulduğunda, toplumsal yaşlanmanın çalışma hayatı açısından oldukça önemli sonuçlara yol açtığını söylemek mümkündür.

Çalışmanın teorik kısmını oluşturan birinci bölümde yaşlılık olgusundan yola çıkılmaktadır. Yaşlılık olgusunun farklı yaşlanma kuramları ile birlikte ele alınması toplumsal yaşlanma sürecinde ortaya çıkacak değişimlerin anlaşılması açısından son derece önemlidir. Bu kapsamda birinci bölümde öncelikle yaşlılık olgusuna yönelik kuramlara yer verilmektedir. Daha sonra tarihsel süreç boyunca yaşlı bireylerin toplum içindeki konumu ve sahip oldukları statüler, ilkel toplumlardan başlayarak tarım toplumu, sanayi toplumu ve 1970’li yıllardan günümüze sanayi sonrası toplumlar bağlamında ele alınmıştır. Ayrıca yaşlıların toplum içindeki konumu değerlendirilirken değişen aile yapısının da göz önünde bulundurulması gerekliliğinden yola çıkılmıştır. O nedenle tarım toplumundaki geniş aile yapısı içinde yaşlı bireylerin sahip olduğu statünün geçirdiği dönüşüm ele alınırken, sanayileşme süreciyle toplumsal hayatın her alanında ortaya çıkan köklü değişimlerin aile yapısında ortaya çıkardığı etkilere de değinilmiştir. Bu kapsamda sanayi toplumunun çekirdek aile yapısı ve 1970’li yılların

ikinci yarısından itibaren bireyciliğin yükselmesi, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artması gibi gelişmelerin aile kurumunda meydana getirdiği değişikliklerle birlikte yaşlı bireylerin, hem aile hem de toplum içinde sahip olduğu rol ve statülerin önemini kaybettiği vurgulanmıştır. Bölümde aynı zamanda yaşlılık dönemine ilişkin sorunlar sağlık sorunları, bakım sorunu, sosyo-kültürel sorunlar ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar olmak üzere dört temel başlık altında ele alınmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise öncelikle tarihsel süreçte Türkiye’de yaşlıların aile ve toplum içinde sahip oldukları konuma, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki başlık altında yer verilmiştir. Ardından Türkiye’nin demografik açıdan geçirmiş olduğu dönüşüm ise, Cumhuriyet’in ilanından 1955 yılına kadar olan dönemi kapsayan nüfus artışının ve genç nüfusun önem kazandığı politikalardan oluşan birinci dönem, nüfus artışının anti-natalist politikalarla kontrol altına alınmaya çalışıldığı ikinci dönem ve son olarak 2000’li yılların başından itibaren ortanca yaşın giderek yükselmeye başladığı üçüncü dönem olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir. İkinci bölümde ayrıca Türkiye’de toplumsal yaşlanma sürecinde toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun artış göstermesiyle birlikte büyük önem kazanan yaşlı bireylerin yaşadığı sorunlar toplumsal hayatta karşılaşılan sorunlar ve çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar olarak iki temel başlıkta değerlendirilmiştir. Yaşlı bireylerin toplumsal hayatta karşılaştığı sorunlar ele alınırken, öncelikle toplam nüfus içinde giderek artan yaşlı nüfusun bakım sorununun büyük önem kazandığı vurgulanmıştır. Ayrıca bireylerin yaşamları boyunca kayıt dışı istihdam koşulları, düşük gelir düzeyi gibi ekonomik açıdan sahip oldukları dezavantajların yaşlılık döneminde yoksulluğa neden olduğuna değinilmiştir. Cinsiyetler arasında ortalama yaşam süresine ilişkin farkların olması ise yaşlılığın kadınlaşması olgusu olarak ele alınmıştır. Tezin ana konusunu oluşturan çalışma hayatında yaşlı çalışanların karşılaştıkları sorunlar ele alınırken öncelikle farklı kronolojik yaş sınıflandırmaları doğrultusunda yaşlı çalışan tanımlamalarına yer verilmiş ve günümüzde Türkiye’de 40 yaşından itibaren bireylerin işgücü piyasasında yaşadıkları dezavantajlar değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yaşanan dezavantajlar yaşlı ayrımcılığı, teknolojik gelişmelere uyum ve çalışma yaşamında farklı kuşakların bir arada yer almasının neden olduğu zorluklar çerçevesinde ele alınmıştır. Bu kapsamda

öncelikle bireylerin belirli bir yaş grubunun üyesi olmaları ile birlikte genç çalışanlara kıyasla verimliliklerinin düştüğü, yeniliklere açık olmadıkları, iş süreçlerinde bilgi ve becerilerinin yetersiz olduğu gibi olumsuz önyargılara maruz kaldıkları ve dolayısıyla çalışma hayatında yaşa dayalı ayrımcılığın ortaya çıktığı vurgulanmıştır. Daha sonra Türkiye’de 40’lı yaşlardan itibaren işgücüne katılım ve istihdam oranlarının azalmaya başladığına değinilmiştir. Ayrıca 40’lı yaşlardan itibaren işgücünün yaşamaya başladığı dezavantajlar sadece istihdama erişim ile sınırlı kalmamakta gelişen teknolojinin üretimde yoğun olarak kullanılması da örgütlerin özellikle ihtiyaç duyduğu işgücü profiline değişmesine yol açmaktadır. Günümüz işgücü piyasalarında uzun yıllar aynı işi yaparak elde edilen bilgi-beceri birikimi ile tecrübenin önemi azalırken, iş süreçlerinde çok fazla tecrübesi olmayan ancak güncel bilgi ve becerilere sahip ve aynı zamanda değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayarak yeni beceriler edinebilen genç işgücü önem kazanmaktadır. Örgüt yönetimleri, yaşlı çalışanların mevcut bilgi ve becerilerinin güncellenebilmesi için eğitim yatırımında bulunma konusunda istekli davranmamakta ve yaşlı çalışanların da eğitim faaliyetlerine katılım konusunda gönülsüz olacakları kabulünden yola çıkarak genç işgücü istihdam etmeyi tercih etmektedirler. Dolayısıyla 21. Yüzyıl örgütlerinde yaşlı çalışanların karşılaştıkları sorunların kaynağını, hem üretim süreçlerinin geçirdiği köklü dönüşümler (yoğun teknoloji kullanımının yaygınlaşması gibi) hem de örgüt yönetimlerinin sahip oldukları “ideal çalışan” yargıları doğrultusunda yaşlı çalışanlara yönelik olumsuz önyargıların (yeni koşullara uyum sağlama esnekliğinden yoksun oldukları, eğitim faaliyetlerine katılım konusunda isteksiz oldukları gibi) oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu bölümde son olarak farklı kuşakların çalışma hayatında bir arada yer almasının zaman zaman iletişim sorunları ve çatışmalara yol açabileceğine vurgu yapılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise ikinci bölümde ayrıntılı olarak ele alınan yaşlı çalışanların çalışma hayatında karşılaştıkları zorluklar nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen uygulamada otomotiv sektöründe 40 yaş üzeri çalışanlar ile görüşülerek yaşa bağlı olarak yaşadıkları sorunlar analiz edilmeye çalışılmaktadır. Yapılan görüşmelerin sonuçları teknolojiye uyum boyutu, güvencesizlik, ayrımcılık, farklı kuşaklarla ilişkiler,

ücret ve yaşam koşulları, çalışma koşulları, eğitim ve geleceğe yönelik beklentiler boyutu olmak üzere sekiz başlık altında değerlendirilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. YAŞLILIK OLGUSUNUN TANIMI

Doğum ve ölüm oranlarının azalması toplam nüfus içinde yaşlı nüfus oranının artmasına neden olmakta ve ortalama insan ömrünün de uzamasıyla birlikte dünya nüfusu hızla yaşlanmaktadır. 2000 yılında dünyada 60 yaş ve üzeri nüfus 600 milyon iken bu rakam 2020 yılında 727 milyona ulaşmıştır. Gelecek yıllarda da yaşlı nüfusun yoğun bir şekilde artmaya devam ederek 2050 yılında 1,5 milyara ulaşacağı tahmin edilmektedir.<sup>1</sup> Türkiye açısından ise Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre 2021 yılında toplam nüfus içinde %9,7 olan 65 yaş ve üzeri nüfusun 2025 yılında %11, 2030 yılında %12,9 2060'ta ise %22,6'ya ulaşması beklenmektedir.<sup>2</sup> Bir ülkedeki yaşlı nüfus oranının toplam nüfusun %10'unu geçmesi nüfus yaşlanmasının önemli bir göstergesini oluşturmaktadır. Bu nedenle önümüzdeki yıllarda nüfusun hızla yaşlanmaya devam edecek olması hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde her geçen gün önemi artan bir konu olurken, yaşanan toplumsal yaşlanma süreciyle birlikte yaşlılık ve yaşlanma olgularının toplumsal bir sorun olarak ele alınması da zorunlu hale gelmektedir.<sup>3</sup> Yaşlılık olgusu dönemden döneme, toplumdaki topluma ve kültürden kültüre değişen subjektif bir olgudur ve literatürde birbirinden farklı pek çok tanımlı bulunmaktadır.<sup>4</sup> Zaman faktörüne bağlı olarak yaşlılık; kişinin değişen çevre koşullarına uyum sağlama gücü ile iç ve dış etmenler arasında denge sağlama potansiyelinin azalması olarak tanımlanabilmektedir.<sup>5</sup> Diğer yandan Dünya Sağlık Örgütü'nün kronolojik yaş odaklı tanımlaması üzerinde de büyük bir fikir birliği söz konusudur. Dünya Sağlık Örgütü 65 yaş üzerini yaşlılık dönemi olarak kabul ederek yaşlı nüfusu

---

<sup>1</sup>United Nations, *Department of Economic and Social Affairs World Population Ageing 2020*, ST/ESA/SER.A/451, New York, 2020, s. 1.

<sup>2</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yasli-lar-2021-45636>

<sup>3</sup> Velittin Kalınkara, *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*, 3. b., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 1.

<sup>4</sup> Ünal Şentürk, *Yaşlılık Sosyolojisi: Yaşlılığın Toplumsal Yörüngeleri*, Bursa: Dora Yayınevi, 2018, s. 17.

<sup>5</sup> Vedia Emiroğlu, *Yaşlılık ve Yaşlılığın Sosyal Uyumu*, Ankara: Şafak Matbaacılık, 1995, ss. 15-28.

kendi içinde sınıflandırmaktadır. Bu sınıflandırmaya göre 65-74 yaş grubu “*genç yaşlı*”, 75-84 yaş grubu “*yaşlı*” ve 85 yaş üzeri “*en yaşlı*” yaş grubu olarak tanımlanmaktadır.<sup>6</sup>

Neticede yaşlılık en genel anlamıyla belirli bir yaşın üzerindeki insanları ifade eden bir olgu iken, yaşlanma ise doğumla başlayıp ölüme biten yaşam sürecinde bireyin biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal yönlerinde meydana gelen değişim sürecini ifade etmektedir.<sup>7</sup> Dolayısıyla yaşlılık insan yaşamının belirli bir dönemini nitelemeye yarararken, yaşlanma ise değişimlerin bireylere göre farklılık gösterdiği bir süreci kapsamaktadır.<sup>8</sup> Ancak aynı zamanda yaşlılık olgusunun yaşamın belirli bir dönemini ifade eden takvim yılı ile açıklanamayacak kadar farklı boyutlara sahip ve yaşlanma sürecinde bireyde ortaya çıkan biyolojik, kronolojik, psikolojik ve sosyolojik perspektifteki değişimlerle birlikte çok yönlü bir olgu olduğunu da söylemek mümkündür.<sup>9</sup>

## **2. YAŞLANMA TÜRLERİ**

### **2.1. Kronolojik Yaşlanma**

Doğum yaşı ya da takvim yaşı olarak da ifade edilen kronolojik yaş, doğumdan ölüme kadar geçen zamana bağlı olarak yapılan bir yaşlılık sınıflandırmasıdır. Dünya Sağlık Örgütü 65 yaş üzerinde olan kişileri kronolojik olarak yaşlı kabul ederken, Birleşmiş Milletler ise yaşlılığın başlangıcı olarak 60 yaş kabul etmektedir. Ancak yalnızca kronolojik sınıflandırma, çok boyutlu bir olgu olan yaşlılığın tanımlanması için oldukça yetersizdir.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Harun Ceylan, *Yaşlılık ve Refah Devleti*, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, s. 27.

<sup>7</sup> Ursula Lehr, *Yaşlanmanın Psikolojisi*, çev. Neylan Eryar, İstanbul: Bilimsel Teknik Yayınları, 2014, s. 12.

<sup>8</sup> Ramazan Cengiz Akçay, *Yaşlılık, Kavramlar ve Kuramlar*, İstanbul: Kriter Yayınları, 2011, s. 11.

<sup>9</sup> Emiroğlu, a.g.e., s. 17.

<sup>10</sup> Aylin Görgün Baran, *Yaşlı ve Aile İlişkileri Araştırması Ankara Örneği*, Ankara:2005, s. 28.



## 2.2. Biyolojik Yaşlanma

İnsanlar yaşlandıkça fiziksel ve ruhsal olarak değişime uğrarlar. Özellikle organlarda yenilenmenin yavaşlaması fiziksel anlamda önemli değişimlerin ortaya çıkmasına neden olur. Biyolojik yaşlanma, zamana bağlı olarak bireyin anatomisinde ve fizyolojisinde ortaya çıkan değişikliklerin bütünüdür. Diğer yandan biyolojik yaşlanmanın belirtileri toplam yaşlanma değişikliklerinin sadece bir bölümünü oluşturur. Ayrıca biyolojik yaşlanma genelde daha yavaş ortaya çıkan psikolojik ve sosyal becerilerdeki değişikliklerden çok daha önce gözlenmeye başlar.<sup>11</sup> Biyolojik yaşlanma ile ifade edilen bireyin bedeninin ve organlarının sağlık durumu olduğundan aynı zamanda vücut yaşı olarak da adlandırılabilir. Ancak sadece kalıtsal etmenlerin etkisi değil bireylerin yaşadıkları sağlık sorunları, içinde yaşadıkları çevre hatta yaşadıkları zaman ve mekâna göre fizyolojik kayıpları farklılık göstermektedir.<sup>12</sup> Sonuçta kronolojik yaşlanma doğumdan başlayıp içinde bulunulan zamana kadar geçen yılların toplamını ifade ederken, biyolojik yaşlanma ise zamana bağlı olarak bireyin bedeninde ve organlarında yaşanan değişimleri ifade etmektedir. Bu nedenle kronolojik olarak aynı yaştaki kişilerin biyolojik yaşlanma süreçleri farklılık göstermektedir.<sup>13</sup>

## 2.3. Psikolojik Yaşlanma

Yaşlılığın psikolojik boyutu bireyin algı, öğrenme, problem çözme ve kişilik özellikleri açısından uyum sağlama kapasitesinde kronolojik yaşın ilerlemesine bağlı olarak ortaya çıkan değişimleri ifade etmektedir.<sup>14</sup> Özellikle yaşanan sosyal statü ve rol kayıpları, bazı hayati faaliyetleri yerine getirememeye ve başkasına bağımlı olma, gelecekle ilgili endişeler, geçmişe duyulan özlem, aile üyeleri ya da arkadaşların ölümü gibi durumlar

---

<sup>11</sup> Fatma Arpacı, *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*, Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, 2005, s. 76.

<sup>12</sup> Akçay, a.g.e., s. 13.

<sup>13</sup> Ceylan, a.g.e., s. 33.

<sup>14</sup> James E. Birren- K. Warner Schaie, Sherry Willis, *The Psychology of Aging*, 8. b., Academic Press 2015, ss. 3-13.

bireyin psikolojik anlamda olumsuz etkilenerek yaşlılık durumunu hissetmesine neden olmaktadır.<sup>15</sup>

Tüm bu unsurların yanı sıra bireyler yaşın ilerlemesine bağlı olarak hayatlarını sorgulamaya başlarlar. Eğer ki hedeflerine ulaştıkları, kendilerini tatmin eden bir hayatları varsa yaşlılığa daha kolay uyum sağlayarak seyahat etmek, ailelerine ve arkadaşlarına vakit ayırmak, sosyalleşmek gibi daha önce yapamadıkları etkinliklere rahatlıkla zaman ayırabilmektedirler. Ancak psikolojik anlamda yaşlılık bireylerin sahip olduğu hayat koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir. Kişinin maddi anlamda yetersizliklerinin olması, sağlık problemleri yaşaması, yakınlarına yük olduğunu düşünmesi gibi olumsuzluklar yeni durumlara uyum sağlama kapasitesinin azalmasına ve psikolojik anlamda olumsuz bir dönem yaşanmasına neden olmaktadır.<sup>16</sup>

#### **2.4. Sosyolojik Yaşlanma**

Sosyolojik anlamda yaşlanma, belirli bir kronolojik yaş ile kültürel olarak ilişkili kurallar, değerler ve roller toplamını ifade etmektedir. Diğer bir ifade ile toplumda belirli bir yaş grubundan beklenen davranışlar bütünüdür.<sup>17</sup>

Her bireyin toplum içerisinde birtakım pozisyonları ve bu pozisyona toplumun gösterdiği saygıyı ifade eden bir statüsü vardır. Toplumsallaşma sürecinde statüler oldukça büyük önem taşımaktadır. Ayrıca yaşamın çeşitli dönemlerinde ortaya çıkan toplumsal statülerdeki değişikliğe bağlı olarak statüden beklenen roller ve davranış kalıpları da değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla yaşa bağlı davranış kalıpları da toplumsallaşma sürecinde kazanılmaktadır. Bireyler yaşları ilerledikçe uymaları gereken toplumsal rolleri bu süreçte öğrenmektedirler. Neticede birey doğup büyüdüğü toplum

---

<sup>15</sup> Şentürk, a.g.e., s. 27.

<sup>16</sup> Arpacı, a.g.e., s. 19.

<sup>17</sup> Anthony Giddens, *Sosyoloji*, çev. Cemal Güzel, İstanbul: Kırmızı Yayıncılık, 2019, s. 370.

içerisinde hayatını sürdürürken toplumun yaşlılık ve yaşlanma olgularına dair rol beklentilerine göre yaşamını şekillendirmektedir.<sup>18</sup>

### **3. YAŞLILIK OLGUSUNA YÖNELİK KURAMLAR**

Yaşlılığı toplumsal bağlamda ele alan çalışmalar 1950’li yıllarla birlikte öne çıkmıştır. Bu doğrultuda yaşlılık olgusuna yönelik mikro ve makro ölçekli birçok kuram söz konusudur. Her kuramın temel dayanağı toplumsal ilişkilerde ve yapılarda yaşlı bireylerin değişen konumunu anlamaya ve açıklamaya çalışmaktır. Quadagno, yaşamdan geri çekilme, aktivite, süreklilik, alt kültür, toplumsal değiş-tokuş ve sosyal yapılandırıcılık kuramlarını mikro ölçekli kuramlar, modernleşme, yaş tabakalaşması, ekonomi politik ve feminist kuramlarını ise makro kuramlar olarak sınıflandırmaktadır.<sup>19</sup> Bu doğrultuda yaşlılık kuramlarının bir kısmı kişinin yaşlandıkça değişen toplumsal rollerine bireysel düzeyde uyumunu açıklamayı amaçlayan mikro ölçekli kuramlardır. Diğer yandan makro ölçekli kuramlar ise yaşlı bireylerin yaşamlarını toplumsal yapıların nasıl şekillendirdiği sorusundan hareket etmektedir. Neticede yaşlılıkla ilgili tüm kuramlar sosyolojideki temel kuramlar çerçevesinde ele alınarak açıklanmaktadır. Ancak tek bir kuramın oldukça çok yönlü bir kavram olan yaşlılık dönemini açıklamada yetersiz kalması nedeniyle her kuram kendi içinde önemli sınırlılıklara sahiptir.<sup>20</sup>

#### **3.1. Yaşamdan Geri Çekilme Kuramı**

Yaşlıların toplumdaki yerini açıklamaya yönelik kapsamlı çalışmalardan biri yaşamdan kopma ya da yaşamdan geri çekilme kuramıdır. İnsanların yaşlandıkça sahip oldukları rollerde önemli ölçüde gerileme yaşadıkları ve toplumla aralarındaki bağların zayıfladığı öngörülerinden yola çıkan kuram Elaine Cumming ve William E. Henry tarafından 1961 yılında ortaya koyulmuştur. Bu bakış açısına göre yaşlılık hem birey hem de toplumun karşılıklı olarak birbirlerinden uzaklaşma yaşadıkları doğal ve

---

<sup>18</sup> Memet Zencirkiran, *Sosyoloji*, 9. b., Bursa: Dora Yayınları, 2020, ss. 88-89.

<sup>19</sup> Sibel Kalaycıoğlu, *Yaşlılar ve Yaşlı Yakınları Açısından Yaşam Biçimi Tercihleri*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Raporları, 2003, ss. 10-11.

<sup>20</sup> Giddens, a.g.e., s. 371.

kaçınılmaz bir dönemdir.<sup>21</sup> Bu dönemde yaşlılıkla birlikte bireylerin zihinsel ve fiziksel etkinlikleri yavaşlarken aynı zamanda psikolojik ve toplumsal açıdan da geçmişteki konumlarından uzaklaşırlar. Bu nedenle çevreleri daralır, kendi iç dünyalarına doğru bir geri çekilme yaşarlarken aynı zamanda toplumla yaşlı birey arasındaki etkileşim oldukça azalır.<sup>22</sup>

Yaşamdan geri çekilme kuramı doğrultusunda insanlar yaşlandıkça toplumla karşılıklı olarak yaşadıkları ilişki kesme süreci hem birey hem de toplum açısından işlevsel ve faydalı olarak kabul edilmektedir.<sup>23</sup> Bir diğer ifade ile geri çekilme süreci hem birey hem de toplumun istekleri doğrultusunda gerçekleşir ve her iki taraf da bu süreçte kendini mutlu hisseder.<sup>24</sup> Bu durumdan mutlu olunmasının nedeni ise; yaşlıların ilerleyen yaş, yaşanan sağlık sorunları vb. koşullarda yeterli bir şekilde yürütemeyecekleri rollerinin yerine daha sakin bir yaşam evresine girmeleri ve buna karşılık yaşlı kişilerin sahip olduğu rollerden geri çekilmesiyle birlikte onların yerine topluma dinamizm katacak, yeni becerilere sahip genç kuşağın geçme imkânının doğmasıdır.<sup>25</sup> Hem toplum hem de birey açısından işlevsel görülen bu geri çekilme süreci fiziksel, toplumsal ve psikolojik olmak üzere aşama aşama üç farklı boyutta gerçekleşmektedir. Fiziksel olarak ele alındığında bireyler yaşlandıkça eskisi kadar toplum içindeki aktivitelere katılamamaktadır. Psikolojik açıdan bakıldığında ise yaşanan bireylerin modern dünyayla olan bağları zayıflayarak etkinlikleri azalmakta, daha çok kendilerini ilgilendiren konulara odaklanmaktadır. Son olarak toplumsal boyutta bakıldığında fiziksel ve psikolojik alanlarda geri çekilme yaşayan bireylerin toplumla olan etkileşimleri azalmakta, kendi iç dünyalarına yönelen bireyler ile toplum arasındaki iletişim karşılıklı olarak zayıflamaktadır.<sup>26</sup>

---

<sup>21</sup> Jill Quadagno, *Aging and the Life Course: An Introduction to Social Gerontology*, USA: The McGraw-Hill Companies, 1999, s. 24.

<sup>22</sup> Onur Bekir, *Gelişim Psikolojisi*, 11.b., İstanbul: İmge Kitapevi, 2017, s. 306.

<sup>23</sup> Christina R. Victor, *The Social Context of Ageing A Textbook of Gerontology*, New York: Routledge Pub. 2005, ss. 18-19.

<sup>24</sup> İsmail Tufan, *Türkiye’de Yaşlılığın Yapısal Değişimi*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2014, s. 18.

<sup>25</sup> Murat Şentürk- Reyyan Beyza Altan, “İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması”, *İstanbul’da Yaşlanmak: İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması*, ed. Murat Şentürk- Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, s. 25.

<sup>26</sup> Kalıncara, a.g.e., s. 31.

Yaşlanan bireylerin kaçınılmaz olarak toplumsal konumlarının değişmesi, eylemlerinin azalması ve yaşadıkları sosyal çevreyle olan ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler ile tüm bunların topluma yansımalarını ele alan yaşamdan geri çekilme kuramı, sosyolojideki temel kuramlardan yapısal fonksiyonel kuram içerisinde değerlendirilmektedir.<sup>27</sup> Yapısal fonksiyonel kuram; toplumun nasıl devam ettiğini ve geliştiğini açıklamak için yapı ve fonksiyon kavramlarını merkezine alır ve toplumdaki her yapının bir fonksiyonu yerine getirdiğini savunur. Bu doğrultuda toplumsal yapıların fonksiyonları ve bu fonksiyonların birbirleriyle ilişkisi çerçevesinde toplum, bir bütün olarak anlaşılabilir. Kuramda toplum, canlı bir organizma olarak ele alınmakta ve insan vücuduna benzetilmektedir. İnsan vücudunun nasıl çalıştığını anlamak için her bir organın nasıl çalıştığı ve organlar arasındaki etkileşim ne kadar önemliyse, toplumu anlamak için de toplumu oluşturan parçalar arasındaki etkileşim aynı şekilde önemlidir. Ayrıca yapısal fonksiyonel kuramın temel boyutlarından bir diğeri de sistem yaklaşımıdır. Bu doğrultuda toplum kendini oluşturan alt sistemler arasındaki etkileşim ve bağımlılıktan oluşan bir sistem olarak kabul edilir. Toplumdaki her bir yapının işlevsel olarak çalışmasının bir bütün olarak toplumun denge ve düzeninde etkisi vardır. Herhangi bir alt sistemde meydana gelen sorun diğer sistemleri de etkileyecek ve bu durum toplumsal sistemin bütününe de yansiyacaktır.<sup>28</sup> Bu nedenle birlikte uyum içinde çalışan parçalardan oluşan toplumsal sistemin bir parçası olan yaşlı nüfusu oluşturan bireylerin toplumla olan etkileşimlerinin azalması ve sahip oldukları bazı rollerinden uzaklaşmaları sistemin bütününe sürdürmek için gerekli görülmektedir. Neticede yapısal fonksiyonel kuram doğrultusunda yaşlı birey ve toplum bütünü parçaları olarak değerlendirilmektedir.<sup>29</sup>

Bireylerin ilerleyen yaşlarıyla birlikte toplum içerisindeki etkinliklerinin azalarak pasif bir konuma sahip olmalarını değerlendiren kuram, aynı zamanda pek çok yönden eleştiriye maruz kalmıştır. Kuramın en çok eleştiri aldığı noktalardan biri; yaşlanan insanların istihdamdan çekilerek emekli olmalarının toplumsal yaşamın dışına yumuşak bir geçiş yapmalarını sağlamasıyla birlikte bunun toplum için yararlı olduğunu

---

<sup>27</sup> Şentürk, a.g.e., s. 116.

<sup>28</sup> Zencirkıran, a.g.e., s. 48.

<sup>29</sup> Akçay, a.g.e., s. 38.

varsaymasıdır.<sup>30</sup> Ancak emekli olanların yerine yeni becerilere sahip genç nüfusun geçmesi çalışma hayatı açısından işlevsel olarak görülse de bu durumun tüm bireyler için yararlı olduğunu iddia etmesi ve toplumsal hayatı sadece çalışma yaşamına indirgemesi kuramın zayıf yönünü oluşturmaktadır. Özellikle yaşlanan işgücü yerine genç ve dinamik işgücünün geçmesi yaşlı bireylerin ekonomik koşullarından bağımsız olarak savunulmaktadır. Yaşlanmanın emekli olmayı ve dolayısıyla ekonomik açıdan edilgen olmayı gerektirdiğini vurgulayan kuram, emeklilik döneminde bireylerin yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalabileceklerini göz ardı etmektedir.<sup>31</sup> Kuramın eleştiri aldığı önemli noktalardan bir diğeri ise; bireylerin yaşlandıkça toplumdan geri çekilmelerinin yaşlılığa uyum sağlamada tek davranış şekli olduğunu varsaymasıdır. Ancak yaşamdan kopmadan, toplumdan tamamen geri çekilmeden de yaşlılığa uyum sağlanabilmesi mümkündür. Yapılan pek çok araştırma yaşlandıkça bireylerin toplumsal rollerinde bazı değişiklikler meydana gelse de sahip oldukları yeni roller ve bir takım sosyal etkinliklerle toplumsal hayata daha fazla katılan yaşlılarda yaşam tatmininin çok daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.<sup>32</sup> Bu nedenle yaşlılık döneminde edilgenlik her zaman tek doğru davranış şekli değildir ve yaşlılığa uyum sağlamanın farklı yönleri de olmalıdır.<sup>33</sup> Yaşamdan geri çekilme kuramına yöneltilen tüm bu eleştirilerin yanı sıra içinde yaşanılan toplumun sahip olduğu kültürel yapı ve bireyin kişilik özellikleri de yaşlılık döneminde toplumdan uzaklaşarak, geri çekilme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle geri çekilme kuramının her birey ve her toplum için geçerli olduğunu varsaydığı analizler oldukça önemli eleştiriler almıştır.<sup>34</sup>

### 3.2. Aktivite Kuramı

Aktivite kuramı, bireylerin yaşlandıkça toplumdan uzaklaşmaları gerektiğini savunan yaşamdan geri çekilme kuramına tepki olarak ortaya çıkmıştır. Sosyolojik açıdan yaşlanma süreci ile ilgili ilk yaklaşımlardan biri olan kuramın temeli Burgess, Cavan,

---

<sup>30</sup> Victor, a.g.e., s. 20.

<sup>31</sup> İsmail Tufan, *Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık, Sosyolojik Yaşlanma*, İstanbul: Aykırı Yayıncılık, 2002, s. 145.

<sup>32</sup> Lucille B. Bearon, "Successful Aging: What does the "good life" look like?", *Concepts in Gerontology*, vol.1, no:3, (1996).

<sup>33</sup> Vedia Emiroğlu, "Sosyal Gerontoloji Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar ve Araştırma Bulguları", *Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, C. 2, (1984), s. 5.

<sup>34</sup> Michael W. Eysenck, *Psychology: An International Perspective*, Psychology Press, 2004, s. 14.

Havighurst ve Goldhammer'ın 1949 yılında yaptıkları “yaşlılığa kişisel uyum” çalışmalarına dayanmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde yaşlının sağlığı, aile ilişkileriyle ilgili sorular yer alırken, ikinci bölümünde ise yaşlının günlük yaşamı, duyguları ve yaşamdan hoşnut olma durumunu öğrenmeye yönelik sorular bulunmaktadır. Söz konusu çalışma ile bireyin yaşamın erken dönemlerinde sahip olduğu orta yaş davranış kalıplarından yaşlı davranış kalıplarına doğru ortaya çıkan değişimlerin gösterilmesi amaçlanmıştır.<sup>35</sup> Genel anlamda aktivite kuramının vurguladığı temel nokta; bireylerin orta yaşta sahip oldukları etkinlik ve davranışları mümkün olduğunca sürdürmeleri, hatta kaybedilen ilişki ve rollerin yerine yenilerini koyarak devam etmeleri gerektiğidir.<sup>36</sup> Bir diğer ifade ile bireylerin yaşlılık döneminde toplum içinde sahip oldukları rolleri koruyamamaları ve kaybettikleri rollerin yerine yenilerini koyamayarak pasif konuma gelmeleri istenmeyen bir durumdur. Bu nedenle de kuram, insanları birbirinden ayıran en önemli unsurun yaşları değil toplum içindeki etkinlikleri olduğunu savunur.<sup>37</sup> Nitekim yapılan pek çok araştırma fiziksel ve zihinsel olarak etkin kalan, çalışma hayatına devam eden yaşlı bireylerin diğerlerine oranla psikolojik anlamda daha sağlıklı ve daha fazla yaşam doyumuna sahip olduklarını göstermektedir.<sup>38</sup> Ancak günümüzde çalışma hayatında aktif kalabilmek ilerleyen yaşın önemli bir dezavantaj oluşturmasıyla birlikte giderek zorlaşmaktadır. Özellikle teknolojide yaşanan gelişmelerle birlikte üretimde teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde orta yaşlardan itibaren sahip olunan bilgi ve becerilerin önemini kaybetmesi, bireylerin istihdamda yer alabilmeleri açısından önemli riskler oluşturmaktadır. Bu noktada günümüzde çalışma hayatının başından itibaren elde edilen tecrübenin geçerliliğini yitirmesiyle birlikte, işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilerin edinilmesi, değişen koşullara uyum sağlanması açısından yaşam boyu öğrenme gittikçe önem kazanmaktadır.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> Emiroğlu, a.g.m. ss. 3-4.

<sup>36</sup> Carroll L. Estes- Karen W. Linkins- Elizabeth A. Binney, “Critical Perspectives on Aging”, *Social Policy on Aging*, ed. Carroll L. Estes, London: Sage Publications, 2001, s. 26.

<sup>37</sup> İsmail Tufan, “Yaşlanan Dünya’da Bir Delikanlı: Türkiye”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, C. 12, S. 3, (2001), s. 40.

<sup>38</sup> Akçay, a.g.e., s:49.

<sup>39</sup> Sema Oğlak- Ayşe Canatan, “Yaşam Boyu Öğrenme ve Aktif Yaşlanma Bakış Açısından Üçüncü Yaş Üniversiteleri: İyi Uygulama Örnekleri”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, c.13, s.12, (2020), s:131-141.

Aktivite kuramı, sosyolojik bakış açısı olarak sembolik etkileşim ilkelerine dayanmaktadır. Sembolik etkileşim yaklaşımı toplumu, birbiriyle etkileşimde bulunan insanların inşa ettiği ve bu inşanın sürekli değişerek yenilediği bir yapı olarak görmektedir.<sup>40</sup> Bireylerin yaşlılık dönemine uyum sağlamaları gerektiğini açıklamaya çalışan aktivite kuramı da bireylerin zaman içinde kaybettikleri rollerin yerine yenilerini koyarak toplumla olan etkileşimlerini sürdürme gereksiniminde olduklarını ileri sürmektedir. Böylece birbirleriyle girdikleri etkileşim sonucunda oluşan toplumsal düzen devam edebilecektir.<sup>41</sup> Ancak bireylerin yaşlılık döneminde aktif olmaları ve toplumla olan etkileşimlerini sürdürmeleri birbirinden farklı pek çok faktöre bağlıdır. Bireyin aile yapısı, eğitim durumu, sosyo-ekonomik imkânları ve hiç şüphesiz en önemlisi psikolojik ve fiziksel sağlık koşulları yaşlılıkta etkinlik düzeyini doğrudan etkilemektedir. Nitekim aktivite kuramının en çok eleştiri aldığı noktalardan biri, söz konusu bireysel farklılıkları dikkate almamasıdır.<sup>42</sup> Sonuç olarak bireylerin yaşlılık dönemine nasıl uyum sağlaması gerektiğini ele alan aktivite kuramı, kişinin yaşlılık döneminde toplum içerisinde aktif olma durumunu belirleyen fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal sınırlılıkları göz ardı etmektedir.<sup>43</sup>

### 3.3. Süreklilik Kuramı

Robert Atchley tarafından ileri sürülen süreklilik kuramı, bireylerin yaşlılık döneminde kaybettikleri rollerin yerine yenilerini geliştirerek çevrelerine uyum sağlamaları gerektiğini savunmaktadır. Aktivite kuramıyla benzerlik gösteren kuram, yaşlılığın tek yönlü değil oldukça karmaşık bir süreç olduğunu da ele almaktadır.<sup>44</sup> Süreklilik kuramı, insanların alışkanlıklarını, tercihlerini, yaşam tarzlarını orta yaştan yaşlılık dönemine doğru taşıdığını ifade etmektedir. Dolayısıyla bireylerin yaşlılık dönemini belirleyen onların geçmişi ve önceki yaşantılarıdır.<sup>45</sup> Bu bağlamda kuram, bireyin yaşlılık dönemine uyum sağlayabilmesi ile geçmiş yaşantısı arasında ilişki kurarken, iç ve dış

---

<sup>40</sup> Kalıncara, a.g.e., s. 29.

<sup>41</sup> Aylin Görgün Baran, "Yaşlılık Sosyolojisi", *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Veliddin Kalıncara, Ankara: Odak Yayınevi, 2004, s. 47.

<sup>42</sup> Eysenck, a.g.m., s. 16-17.

<sup>43</sup> Harry Moody, *Aging Concepts and Controversies*, London: Pine Forge Press, 2006, s. 9-10.

<sup>44</sup> Robert C. Atchley, *Continuity and Adaptation in Aging: Creating Positive Experiences*, The Johns Hopkins University Press, 1999, s. 9.

<sup>45</sup> Bekir, a.g.e., s. 350.



süreklilik kavramlarına vurgu yapmaktadır. İç süreklilik bireyin bir takım alışkanlıkları, becerileri, fikir, tutum ve duygularından oluşan psikolojik bir yapı olarak tanımlanırken dışsal süreklilik ise; bireyin sosyal çevresinde sahip olduğu rol ve ilişkiler, aile üyeleri ve arkadaşlarından gelen sosyal destek hatta iç sürekliliği sürdürebilmek için kişinin ihtiyaç duyduğu finansal kaynakları kapsamaktadır.<sup>46</sup> Neticede bireylerin yaşlılık dönemine kadar geliştirdiği alışkanlıklar, farklı tecrübeler ve sahip olduğu hayat koşulları kişiliğin bir parçası haline gelmekte ve yaşlılık dönemini doğrudan etkilemektedir. Nitekim yapılan pek çok araştırma da bu durumu ortaya koymaktadır. Çocukluk ve gençlik dönemlerinde yaşanan ekonomik zorluklar, genç yaşta ailenin sorumluluğunu üstlenmek, olumsuz çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalmak, önemli sağlık sorunları yaşamak ya da aile üyelerinin ani ölümü gibi travmalar bireyin kişilik yapısını önemli ölçüde etkileyerek yaşlılık dönemine de olumsuz yansımaktadır. Benzer şekilde kişinin çocukluktan itibaren iyi bir toplumsallaşma süreci geçirmiş olması, ekonomik ve sosyal anlamda olumlu imkânlarla sahip olması, sağlık sorunlarının bulunmaması ve mutlu bir aile yapısının olması gibi koşullar da hiç şüphesiz yaşlılık dönemine olumlu yönde katkı sağlayacaktır.<sup>47</sup> Sonuç olarak bireylerin sahip olduğu yaşam doyumunun temel şartının başarılı yaşlanma olduğuna odaklanan süreklilik kuramına göre; başarılı bir yaşlılık dönemi geçirilebilmesi için çocukluktan itibaren gelişen kişilik yapısı ve yaşam biçimi oldukça büyük öneme sahiptir.<sup>48</sup>

Süreklilik kuramına yöneltilen en önemli eleştirilerden biri, bireylerin yetişkinlik döneminde sahip oldukları birtakım alışkanlıkları yaşlılık döneminde de sürdürebilmelerinin her zaman mümkün olamayacağını açıklayamamasıdır. Bu durumun en önemli örneklerinden biri otoritenin ön planda olduğu (askerlik vb.) mesleklerden emekli olan bireylerin çalışma hayatı boyunca sahip oldukları davranış kalıplarını günlük hayatlarında da sürdürmek istemeleri sosyal ilişkileri açısından önemli sorunlara yol açabilecektir.<sup>49</sup> Diğer yandan tüm insanların yaşamları boyunca sürekliliği sağlamak isteyeceğini varsayması da kuramın eleştiri aldığı bir diğer noktayı

---

<sup>46</sup> Akçay, a.g.e., s. 55.

<sup>47</sup> Tufan, a.g.m., s. 38.

<sup>48</sup> Nancy R, Hooyman, and H A. Kiyak, *Social Gerontology: A Multidisciplinary Perspective*, 8. Edition, Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2008, s. 288.

<sup>49</sup> Velittin Kalinkara, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler 2*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 49.

oluşturmaktadır. Çünkü bireyler arası farklılıklar göz ardı edilerek değişim isteyebilecek kişiler yok sayılmış olmaktadır.<sup>50</sup>

### 3.4. Alt Kültür Kuramı

Sosyolojide alt kültür, kendilerine ait değerleri, normları, davranışları olan ve bu yönleriyle toplumdaki diğer bireylerden ayrılan kültür grupları olarak ifade edilmektedir.<sup>51</sup> Arnold Rose tarafından geliştirilen yaşlılık alt kültürü kuramı ise, toplumun herhangi bir kategorisi içindeki bireylerin ilişkilerinin o kategori dışındaki bireylerle olan ilişkilerinden daha yoğun olduğu ve buna bağlı olarak bir alt kültürün ortaya çıktığı temeline dayanmaktadır. Dolayısıyla kuram, bireylerin yaşlandıkça toplum içerisinde kendi yaşlarına uygun grupla iletişimlerini devam ederken toplumun geri kalanıyla olan etkileşimlerinin ise azaldığı görüşüne sahiptir. Bu durumun ortaya çıkmasında iki önemli faktör rol oynamaktadır. Bunlardan birincisi; toplum üyelerinin benzer ilgi alanları, ortak problemler, uzun süreli arkadaşlığa dayalı ortak bir geçmiş gibi pek çok konuda yakınlıklarının olmasıdır. İkinci faktör ise; yaşlılık döneminde bireylerin sosyal dışlanma yaşayarak toplumla olan bağlarının zayıflamasıdır.<sup>52</sup> Bu nedenle yaşlılık alt kültürünün oluşumu çift yönlü olarak gerçekleşmektedir. Bir yandan yaşlılık döneminin getirdiği fizyolojik, psikolojik, ekonomik ve sosyal sınırlılıklara bağlı olarak bireylerin toplumla olan bağları zayıflarken aynı zamanda yaşlı bireyler kendileriyle benzer yaşam koşullarına sahip diğer yaşlılarla bir arada olmayı tercih etmektedirler. Neticede hem yaşlılar kendi tercihleriyle toplumun genelinden uzaklaşmakta hem de toplum sahip olduğu birtakım özelliklerden dolayı yaşlı bireylerle arasına mesafe koymaktadır.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Akçay, a.g.e, ss. 56-57.

<sup>51</sup> Zencirkıran, a.g.e., s. 73.

<sup>52</sup> Arnold M. Rose, "The Subculture of the Aging: A Topic for Sociological Research", *The Gerontologist*, S.2, C. 3, (1962), s. 123.

<sup>53</sup> Şentürk, a.g.e., s. 166.

### 3.5. Toplumsal Değiş-Tokuş Kuramı

Mikro ölçekli kuramlardan biri olan toplumsal değiş-tokuş kuramı, ilerleyen yaşla birlikte bireyin sahip olduğu rol, beceri ve kaynaklarda meydana gelen değişimin bir sonucu olarak yaşlılık dönemindeki bireylerin farklı yaş gruplarından bireylerle aralarındaki davranış değişimlerini açıklamaya çalışmaktadır. Bu noktada değiş-tokuş kuramı karşılıklılık ilkesini esas almakta ve kaynak dağılımının nasıl bir güç oluşturduğu üzerinde durmaktadır.<sup>54</sup> Kuramın temel varsayımı, bireylerin günlük yaşantılarında birbirleriyle olan etkileşimlerinin en az maliyetle en yüksek fayda elde edebilmek üzerine kurulu olduğudur. Toplumun her üyesinin tutum ve davranışlarının arka planında bu değerlendirme söz konusudur. Ancak yaşlılık döneminde bireylerin yaşadığı sağlık sorunları ile maddi ve manevi imkânlarının azalması onların çevrelerine verebileceklerini de kısıtlı hale getirmektedir. Bu bakış açısı yaşlıların diğer yaş gruplarıyla olan etkileşimlerinin azalarak sadece kendi yaş gruplarındaki bireylerle ilişkilerinin devam etmesini açıklamaktadır.

### 3.6. Sosyal Yapılandırmacılık Kuramı

Sosyal yapılandırmacı bakış açısı sembolik etkileşim yaklaşımıyla birlikte yaşlılığın basit bir olgu olmadığı toplum içinde sosyo-kültürel etkenler ile şekillenen oldukça dinamik ve karmaşık bir olgu olduğuna vurgu yapmaktadır. Sembolik etkileşim yaklaşımının kurama katkısı ise; insanları sosyal çevre içerisindeki karşılıklı etkileşimle birlikte ele almasıdır.<sup>55</sup> George Herbert Mead'ın öncülüğünü yaptığı sembolik etkileşimcilik yaklaşımı ABD'de ortaya çıkmış olup sosyolojide mikro yaklaşımların ön plana çıkmasında öncü rol oynamıştır. Mead'e göre semboller belirli bir toplumsal yapı içinde anlam kazanmaktadır. Bu nedenle Mead, birey ve grup etkileşimine vurgu yapmakta, bireyler arasındaki etkileşimden yola çıkarak bu etkileşimin nasıl oluştuğu ve toplumsal devamlılığı nasıl sağladığına odaklanmaktadır. Çünkü bireylerin sembollere verdiği anlamlar kendi içselleşme süreçlerinin sonucunda değil, toplum içinde birlikte yaşamının getirdiği sosyal süreçler neticesinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bireysel

---

<sup>54</sup> Akçay, a.g.e., s. 67.

<sup>55</sup> Kalaycıoğlu, a.g.e., ss. 8-9.

benlik aslında etkileşim süreçleriyle ortaya çıkan toplumsal bir benliktir.<sup>56</sup> Bu doğrultuda sosyal yapılandırmacılık kuramı sembolik etkileşimcilik yaklaşımıyla birlikte bireylerin yaşlılığa ilişkin deneyimlerinin oluşmasında içinde yaşanılan toplumun, kültürün ve kişilerarası etkileşimin önemini ele almaktadır. Bir diğer ifade ile sosyal yapılandırmacılık perspektifinde yaşlılık olgusu ele alınırken bireyde ortaya çıkan psikolojik ve biyolojik değişimlere odaklanmak yerine içinde yaşanılan topluma ve kültüre dikkat çekmektedir.<sup>57</sup>

### 3.7. Modernleşme Kuramı

Yaşlılık sosyolojisini oluşturan makro kuramlardan biri olarak modernleşme kuramı, bireysel farklılıkları göz ardı ederek toplumla ilgili genellemelere yer vermektedir. Cowgill ve Holmes tarafından geliştirilen kuram, toplumlar daha modern hale geldikçe yaşlıların toplumsal statüsünde bir gerileme yaşandığını varsaymaktadır.<sup>58</sup> Bu doğrultuda bireylerin geçimlerini sağlamalarının tarımsal faaliyete bağlı olduğu tarım toplumlarında gerek toprak mülkiyetine sahip olmaları gerekse toprağı işleme konusunda sahip oldukları bilgi ve tecrübeler ile yaşlı bireyler ailede önemli bir güce ve kontrole sahip olmuşlardır. Hatta yaşlı bireylerin sahip oldukları otorite ve güç, sadece aile ile sınırlı kalmamış toplumsal hayatın her aşamasında varlığını sürdürmüştür.<sup>59</sup> Ancak sanayileşmeyle birlikte ailenin üretimin merkezi olma özelliği ortadan kalkmış, üretim dev fabrikalarda yapılmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak üretimin fabrikalarda yapılmaya başlanması özellikle geçimi sağlamak için yaşlıların bilgi ve tecrübelerine duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmıştır. Bu süreçte kırsal kesimden fabrikaların kurulduğu kentlere doğru yoğun göçler gerçekleşmiş, tarım toplumunun vasıfsız ya da yarı vasıflı bireyleri fabrikalarda iş bulabilmek için sürekli şehir değiştirmek zorunda kaldığından geniş aile yapısı parçalanmış yerine çekirdek aile ortaya çıkmıştır.<sup>60</sup> Böylece sanayileşme ve kentleşmeyle birlikte hem üretimde hem de

---

<sup>56</sup> Giddens, a.g.e., s. 138.

<sup>57</sup> Şentürk, Altan, a.g.e., s. 27.

<sup>58</sup> Victor, a.g.e., s. 25.

<sup>59</sup> Fatma Arpacı, "Geçmişten Günümüze Yaşlılık", *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 7

<sup>60</sup> Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, çev. Murat Belge, İstanbul: İletişim Yayınları, 2009, s. 132.

aile yapısında meydana gelen dönüşümler yaşlı bireylerin toplum içinde sahip olduğu statü ve gücü önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır.<sup>61</sup>

Modernleşme kuramını geliştiren Cowgill ve Holmes yaşlıların toplumsal statüsünde meydana gelen dönüşümü vurgularken sanayileşme süreci dışında dört temel faktör üzerine yoğunlaşmıştır. Bunlar; sağlık sektöründe yaşanan gelişmeler, teknolojik gelişmelerin çalışma hayatına etkisi, kentleşme ve eğitim düzeyinin artmasıdır.<sup>62</sup> Sağlık alanında yaşanan olumlu gelişmelerle birlikte ortalama yaşam süresi uzamış ve dünya genelinde yaşlı nüfus oranı artmıştır. Ancak fiziksel sağlığa yönelik gelişmelerle birlikte yaşam süresinin uzaması yaşlılık dönemindeki bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel pek çok alanda sorun yaşamasına engel olamamaktadır.<sup>63</sup> Teknolojide yaşanan gelişmeler özellikle de bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi çalışma hayatında sahip olunan bir bilgi ya da becerinin hayat boyu yeterli olamamasına neden olmuştur. Sürekli değişen tüketici talebine bağlı olarak üretim sürecinin gelişmek zorunda olması da bireylerin tüm kariyerlerini bilgi ve becerilerini değiştirmeden sürdürmelerini imkânsız hale getirmiştir.<sup>64</sup> Bu koşullar altında işverenler elli yaşında bir çalışana değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için eğitim yatırımı yapmak ile güncel bilgilere sahip yirmili yaşlarda birini işe almak arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Böylece yaşlı olmanın değişen koşullara uyum sağlayamayacak kadar katı olmak, genç olmanın ise güncel bilgi ve becerilere sahip olma, risk alma esneklik ve dinamizm gibi özelliklerle bağdaştırıldığı bir yönetim anlayışı benimsenmektedir. Bu yönetim anlayışı doğrultusunda yöneticiler, çalışanların yaşı arttıkça örgütsel değişim karşısında engel oluşturacaklarını düşünerek genç çalışanları tercih etmektedirler. Söz konusu koşullar altında bireylerin orta yaştan itibaren iş güvencesizliği yaşamaması imkânsız hale gelmektedir.<sup>65</sup> Yaşlıların toplum içindeki statülerinde yaşanan değişimlerin en önemli nedenlerinden bir diğerini de kentleşme olgusu oluşturmaktadır. Kırsal alandan kentlere doğru yaşanan göçler, geniş ailenin parçalanmasına ve çekirdek ailelerin ortaya

---

<sup>61</sup> Zahide Yuvakgil, “Yaşlılığa İlişkin Yaklaşımlar ve Teoriler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, s. 113.

<sup>62</sup> Donald O. Cowgill, “The Aging of Populations and Societies” *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, C. 415, (1974), s. 11.

<sup>63</sup> Akçay, a.g.e., s. 35

<sup>64</sup> Richard Sennett, *Karakter Aşınması*, çev. Barış Yıldırım, 6. b., İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2012, s. 20.

<sup>65</sup> Richard Sennett, *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, çev. Aylin Onacak, 2. b., İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011, ss. 63-65.

çıkmasına neden olmuştur. Bu süreçte ayrıca kentlerde ortaya çıkan tarım dışı faaliyetlerden oluşan çalışma düzeni içinde yaşlıların tarımsal faaliyetlere yönelik sahip oldukları bilgi ve tecrübelerle olan ihtiyaç da ortadan kalkmıştır. Bunların sonucunda yaşlıların tarım toplumunun geniş ailelerinde sahip oldukları kontrol gücü ve statü önemli ölçüde ortadan kalkmıştır.<sup>66</sup>

Neticede kuram sanayileşme, kentleşme gibi toplumun modernleşme sürecinden ayrı düşünülemezken dönüşümlerle birlikte yaşlıların sahip oldukları statülerin önemli ölçüde azaldığını vurgulamaktadır. Ancak modernleşme kuramı bu bakış açısı nedeniyle önemli ölçüde eleştirilmektedir. Çünkü her ne kadar sanayileşmeden önce tarım toplumlarında yaşlılar önemli bir statüye sahip olsalar da avcılık ve toplayıcılığın yapıldığı toplumlarda yaşlıların statüsü oldukça düşüktür. Dolayısıyla yaşlıların statüsünün sanayileşme ve kentleşme gibi modernleşme süreçleriyle değer kaybettiği vurgusu önemli bir eleştiri nedeni oluşturmaktadır. Ayrıca kuramda yaşlıların toplumsal statüsü ele alınırken ırk, cinsiyet, ait olduğu toplumsal sınıf ve toplumun sahip olduğu kültür gibi pek çok boyut göz ardı edilmektedir.<sup>67</sup>

### **3.8. Yaş Tabakalaşması Kuramı**

Yaş ve bireylerin toplum içindeki rolleri arasındaki ilişkiye odaklanan kuramın öncüsü ve savunucusu Matilda White Riley'dir.<sup>68</sup> Riley, yaş tabakalaşması kuramında, yaş ve toplumsal roller arasındaki ilişkiyi incelerken üç temel unsura odaklanmaktadır. Bunlardan birincisi yaşın anlamı/ yani herhangi bir sosyal grup içerisinde farklı yaş gruplarının sahip olduğu konum, ikincisi, toplumda hâkim olan sosyal yaş tanımları nedeniyle bireylerin yaşam boyu yaşadığı geçişler ve son olarak üçüncüsü ise bireyler arasındaki rollerin dağıtımıdır.<sup>69</sup> Kuram, farklı yaş gruplarının üyelerinin toplum içinde sahip oldukları sosyal roller ve bu rollerin toplum tarafından nasıl değerlendirildiğinin analiz edilebileceğini savunmaktadır. Ancak bireylerin sosyal rollerinin belirlenmesinde

---

<sup>66</sup> Baran, a.g.e. 2004, s. 49.

<sup>67</sup> Harry R. Moody, *Aging: Concepts and Controversies*, 2. edition, California: Pine Forge Press, 1998, s.72-73.

<sup>68</sup> Giddens, a.g.e., s. 201.

<sup>69</sup> Yuvakgil, a.g.e., s. 115.

kronolojik yaşı temel değişken olarak kullanan kuram, toplumların içinde bulunduğu sosyal yapıyı, değerleri, kültürü ve tarihi göz ardı etmektedir.<sup>70</sup> Örneğin; geçmişte tarım toplumunda yirmili yaşlarda bir kadın evlenip çocuk sahibi olarak annelik rolüne sahip olurken günümüzde eğitim seviyesinin artması, kadınların çalışma hayatında yer alması, özellikle küreselleşme sürecinde bireyciliğin artması gibi pek çok nedene bağlı olarak hem bekâr kalma tercihleri artmakta hem de evlenme ve çocuk sahibi olma yaşı giderek yükselmektedir. Dolayısıyla aynı yaş tabakasında bulunan bireylerin sahip oldukları roller toplumun içinde bulunduğu dönemin koşullarına göre çok büyük farklılıklar göstermekte yaş tabakalaşması kuramı bu farklılıkları göz ardı ederek makro düzeyde analizler yapmaktadır.<sup>71</sup>

### **3.9. Politik Ekonomi Kuramı**

Carroll Estes'in öncülüğünü yaptığı politik ekonomi bakış açısına göre yaşlılık olgusu, bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyal politikalarından, ekonomik ve sosyal sistemlerinden bağımsız düşünülmemelidir.<sup>72</sup> Bir diğer ifade ile toplumdaki sosyo ekonomik ve politik koşullar o toplumdaki yaşlılık deneyimlerinin oluşmasında oldukça önemli belirleyicilerdir.<sup>73</sup> Söz konusu koşullar bireylerin yaşlılık deneyimlerinde hayat standartları, ortalama yaşam beklentisi, günlük yaşama ilişkin koşullar açısından belirgin eşitsizliklere yol açmaktadır. Bu nedenle kurama göre yaşlılık dönemi kronolojik yaşla ifade edilemeyecek kadar karmaşık bir yapıya sahiptir. Ayrıca politik ekonomik kuramın bakış açısında yaşlılık dönemi kendisi bir sorun oluşturmamakta, problemler yaşlıların içinde yaşadığı toplum tarafından oluşturulmaktadır. Bu durumun nedeni ise yaşlıların gelir, bakım, sağlık, barınma, gibi ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli olan sosyal ve ekonomik alanlardaki politikaların yetersizliğidir.<sup>74</sup> Tüm bunlarla birlikte yaşlılık dönemindeki bireylerin tecrübeleri kişinin eğitimi, cinsiyeti, ırk, sınıf, etnisite gibi faktörlere bağlı olarak da biçimlenmektedir. Sonuç olarak politik ekonomi kuramı toplumda var olan sosyo-ekonomik politikalarla yaşlılık dönemindeki bireylerin

---

<sup>70</sup> Victor, a.g.e., ss. 24-25.

<sup>71</sup> Giddens, a.g.e., s. 435.

<sup>72</sup> Giddens, a.g.e., s. 373.

<sup>73</sup> Yuvakgil, a.g.e., s. 114.

<sup>74</sup> Ayşe Canatan, *Sosyal Yönleriyle Yaşlılık*, Ankara: Palme Yayıncılık, 2008, s. 59.

yaşam koşulları arasında önemli bir ilişki olduğunu analiz ederken, toplumun sahip olduğu kaynakların ve imkânların pek çok faktöre bağlı olarak yaşlılara eşit olarak sağlanamadığını vurgulamaktadır.<sup>75</sup> Kuramın vurguladığı noktaların önemli bir örneği Michel Foucault'un büyük kapatılma adlı eserinde görülebilmektedir. Eserde sanayi devriminin yaşandığı ilk yıllarda hastalar, engelliler, suçlular gibi çalışamayacak durumda olan gruplarla birlikte yaşlıların da Paris'te kurulan Hospital General adlı kuruma kapatıldıkları süreç ele alınmaktadır. Çalışıp üretime katkıda bulunamayanların sistem tarafından cezalandırıldığı bu süreç, yaşlıların sahip oldukları hakların ya da onlara yönelik hizmetlerin toplumdaki sosyo-ekonomik süreçlerle doğrudan ilgili olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>76</sup>

### 3.10. Feminist Kuram

Feminist kuram, diğer yaşlanma kuramlarının kadın ve erkeklerin yaşlılık deneyimlerinin toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerden ne ölçüde farklılaştığını açıklayamamaları nedeniyle yetersiz olduklarını öne sürmektedir. Kuramın odak noktası dünya genelinde kadınların erkeklere oranla daha uzun yaşamalarıdır. Çünkü bu durum yaşlı nüfus içinde kadınların daha fazla yer almasına ve dolayısıyla kadınların erkeklere oranla yaşlılık dönemine ilişkin çok daha fazla yaşam deneyimine sahip olmalarına yol açmaktadır.<sup>77</sup> Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olgularının yaşamın hemen her aşamasında (eğitim hayatı, iş hayatı vb.) kadın ve erkek arasında önemli farklılıklara yol açması yaşlılık dönemlerinde de cinsiyetler arasında farklı süreçler yaşanmasına neden olmaktadır. Kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine göre hane içinde harcadıkları zamanı ortaya koyma açısından TÜİK tarafından yapılan zaman kullanım araştırması oldukça önemlidir. Buna göre çalışan kadınların hane halkı ve ev bakımına günde 3 saat 31 dakika çalışmayan kadınların ise 4 saat 59 dakika zaman ayırdıkları görülmektedir.<sup>78</sup> Çalışan kadınlarla çalışmayanlar arasında oldukça az bir fark olması kadınların çalışma hayatında yer almalarının toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği ev

---

<sup>75</sup> Hooyman, Kiyak, a.g.e., s. 266.

<sup>76</sup> Şentürk, a.g.e., s. 143.

<sup>77</sup> Giddens, a.g.e., s. 220.

<sup>78</sup> TÜİK (2014-2015) *Zaman Kullanım Araştırması Mikro Veri Seti*.



işleriyle ilgilenme sorumluluğunu ortadan kaldırmadığını göstermektedir.<sup>79</sup> Benzer şekilde çalışan kadınlar çocuk bakımına hafta içi 22,81 dakika ayırırken erkekler ise 10,83 dakika ayırmaktadır. Bu durum da kadının çalışıyor olmasının kadın rolü olarak görülen çocuk bakımında da herhangi bir değişiklik yaratmadığının göstergesidir.<sup>80</sup> Neticede toplumsal cinsiyet rolleriyle birlikte bakım sorumluluğu kadınlara (yaşlı bireyin gelini ya da kızı) ait görüldüğünden bu kişiler yaşlı bakımı nedeniyle çalışma yaşamından çekilerek kariyerlerinden vazgeçmek ya da düşük ücret, olumsuz çalışma koşullarıyla yaşlı bakımını ihmal etmeyecek şekilde kısmi süreli düzensiz işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Hiç şüphesiz çalışma yaşamında kadınların yaşadıkları en önemli sorunlardan birini, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği hane içi sorumluluklarla birlikte iş ve aile yaşamı rolleri arasında denge kurmak oluşturmaktadır. Bu durum çoğu zaman kadınların, toplumsal cinsiyet olgusunun getirdiği annelik, eşlik, yaşlı bakımı gibi rol ve sorumluluklar nedeniyle çalışma hayatından çekilerek gelir kaybı ve emeklilik hakları gibi maliyetlere katlanmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır.<sup>81</sup> Böylece yaşlılık dönemine gelindiğinde çalışma ve emeklilik haklarının yetersizliği bu dönemin kendine özgü sorunlarıyla da birleştiğinde (sağlık sorunları vb.) yaşlı kadınlar pek çok açıdan dezavantajlı duruma gelmektedir.<sup>82</sup>

Ayrıca kadınlara yaşam boyu uygulanan cinsiyetçi iş bölümünün yanı sıra toplumsal kaynak ve fırsatların eşit paylaştırılmaması da yaşlılık döneminde cinsiyetler arasında önemli farklılıklara neden olmaktadır. Bu toplumsal kaynakların en önemlilerinden birini hiç şüphesiz eğitim oluşturmaktadır. Kadın ve erkek arasında yaşam boyunca pek çok alanda görülen eşitsizlik eğitim konusunda da görülmektedir. Günümüzde halen okuma-yazma bilme oranı açısından dahi kadın ve erkekler arasında eşitlik sağlanabilmiş değildir. Türkiye’de erkek nüfusun %1,3’ü okuma-yazma bilmiyor durumda iken, kadınlarda ise bu oran %7,5’dir.<sup>83</sup> Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadına yüklediği iyi bir anne ve eş olma, ev işleri gibi rol ve sorumluluklarla

---

<sup>79</sup> Gülay Toksöz, *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları, 2012, s. 86.

<sup>80</sup> Nursel Durmaz, “Tamamlanmamış Devrimin Türkiye Yansımaları”, *Feminist Sosyal Politika: Bakım-Emek-Göç*, ed: Çağla Ünlütürk Ulutaş, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018, s. 89.

<sup>81</sup> Emel Memiş, Özge İdeş, “Türkiye’de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı”, *Feminist Sosyal Politika: Bakım-Emek-Göç*, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018, ss. 100-101.

<sup>82</sup> İsmail Tufan, “Kadın ve Yaşlılık: Türkiye Gerontoloji Atlası Araştırması”, *Kimlik: Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Dergisi*, s.1, (2015), s. 13.

<sup>83</sup> TÜİK, *Haber Bültenleri*, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>

birlikte kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmeleri, gelir düzeyi düşük ailelerin kız çocuk ve erkek çocuk arasında bir tercih yaparak sadece erkek çocuklarını okula göndermesi, yoksulluğun sonucu olarak kentlerde ortaya çıkan çocuk işgücü olgusu gibi pek çok faktör kız çocuklarının okula gönderilmemesinin nedenlerini oluşturmaktadır. Eğitimde cinsiyetler arası eşitliğin sağlanamamış olması kadınların işgücüne katılımlarının düşük olması, istihdamda yer alabilenlerin ise vasıf gerektirmeyen düşük statülü işlerde kayıt dışı istihdam edilmeleri ve düşük gelirli, geçici, kariyer imkânı olmayan güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda kalmalarına yol açmaktadır.<sup>84</sup> Eğitimdeki fırsat eşitsizliği nedeniyle kadınların maruz kaldıkları istihdam koşulları yaşlılık döneminde emeklilik ve sağlık gibi haklar sağlayan sosyal güvenlik korumasından mahrum kalmalarına neden olmaktadır.<sup>85</sup>

Neticede feminist kuramın yaşlılık dönemine ilişkin değerlendirmelerinin merkezinde yaşlı kadınların yaşadıkları sorunlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda tüm hayatı boyunca ekonomik ve sosyal yapı içerisinde cinsiyete bağlı eşitsizlik ve ayrımcılığa maruz kalarak yaşamını sürdüren kadınların yaşlılık döneminde de erkeklerden çok daha dezavantajlı oldukları üzerinde durulmaktadır.<sup>86</sup>

#### 4. TARİHSEL SÜREÇTE YAŞLININ TOPLUM İÇİNDEKİ KONUMU

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren yaşlıların toplum içindeki konumu birçok faktöre bağlı olarak şekillenmiştir. İçinde yaşanılan toplumsal süreç ve bu sürecin sahip olduğu koşullar birey davranışları üzerinde daima önemli bir belirleyicidir. Bu nedenle yaşlı bireylerin toplumsal konumu, hem toplumların içinde bulunduğu tarihsel sürece hem de sahip olunan kültüre göre önemli ölçüde değişiklik göstermektedir.<sup>87</sup> Tarihsel süreç açısından öncelikle avcılık ve toplayıcılıkla geçinen ilkel topluluklar ele alındığında yaşlıların ancak kendilerine bakabildikleri sürece hayatta kalabildikleri

---

<sup>84</sup> Gülay Toksöz, “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, ed: Ahmet Makal Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitapevi, 2015, ss. 165-166.

<sup>85</sup> Çağla Ünlütürk Ulutaş, “Yoksulluğun Kadımlaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2, (2009), s. 28.

<sup>86</sup> Şentürk, a.g.e., s. 162.

<sup>87</sup> Ali Rıza Abay, “Yaşlılık Olgusuna Nasıl Bakmalı?”, *Sosyoloji Yazıları I Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Ortak Çalışması*, ed. Mustafa Kemal Şan, İstanbul: Kızılelma Yayıncılık, 2007, s. 272.

görülmektedir. Özellikle ilkel toplumların avcılıkla geçinen kesimlerinde yaşamın sürdürülmesi coğrafyanın, iklimin ve doğa koşullarının etkisine bağlı olmakla birlikte bir av mevsiminden diğerine hızlı hareket edebilme kabiliyeti oldukça önemlidir. Söz konusu koşullara fiziki yetersizlikleri nedeniyle uyum sağlayamayan yaşlılar yaşadıkları toplum için ciddi sorun oluşturmaktadır. Diğer yandan herkesin hayatta kalmak için yiyecek bulmaya çalıştığı toplayıcılıkla geçinen toplumlarda da yaşlılar, ilerleyen yaş nedeniyle enerji ve güçleri hızla azaldığından herhangi bir etkinlikte bulunamayan kimseleri oluşturmaktadır.<sup>88</sup>

Yapılan çalışmalara göre tarih boyunca dünyanın farklı bölgelerinde yaşamış ilkel topluluklarda toplumun yaşlıya verdiği önem açısından oldukça büyük farklılıklar söz konusudur. Bir toplumda önemli ölçüde saygı gören ve güce sahip olan yaşlı bireyler başka bir toplumda kolaylıkla ölüme terk edilebilmiştir. Örneğin; Asya'nın kuzeyinde yaşayan ilkel bir topluluk olan Ainular'da yaşlılar değersiz olarak nitelendirilip terk edilirken, Güney Amerika'nın Macellan adaları kıyılarında yaşayan Yaghan'lar ya da Asya'daki Moğol kökenli Aleutlar yaşlıların tecrübelerine önem veren, onları yalnız bırakmayan, sahip oldukları tüm imkânları yaşlılarıyla paylaşan topluluklar olmuşlardır.<sup>89</sup> İkel topluluklarda aynı dönemde yaşanmasına rağmen yaşlılara gösterilen farklı davranış şekillerinin temelinde, yaşanılan bölge ve kültür oldukça önemli bir role sahip olmuştur.<sup>90</sup>

Avcı toplayıcı ilkel dönemden yerleşik hayatın hakim olduğu tarım toplumuna geçişle birlikte yaşlıların toplumsal statüsü önemli ölçüde artış göstermiştir.<sup>91</sup> Bu durumun en önemli nedeni tarım toplumunda var olan üretim düzenidir. Tarım toplumunda nüfusun büyük bir kısmının kırsal yerleşim yerlerinde yaşayarak tarımsal faaliyet ve hayvancılıkla uğraştığı bir düzen konusudur. Ayrıca üretim birimi ailedir ve iş, aile üyeleriyle birlikte gerçekleştirilir. Söz konusu düzende toprağı işleme ve iklim koşullarıyla mücadele konusunda sahip oldukları bilgi birikimi ve tecrübeler ile

---

<sup>88</sup> Mahmut Tezcan, "Toplumsal Değişme ve Yaşlılık", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 15, S. 2, (1982), s. 170.

<sup>89</sup> Canatan, a.g.e., ss. 45-46.

<sup>90</sup> Arpacı, a.g.e., s. 4.

<sup>91</sup> Meryem Bulut, "Kültürel Bağlamda Yetişkinlik ve Yaşlılık", *Yetişkinlik ve Yaşlılık: Gelişimi ve Psikolojisi*", Ed. Hasan Bacanlı, Şerife Işık, 5.b., Ankara: Pegem Akademi, 2019, s. 402.

gençlere rehberlik etmeleriyle birlikte yaşlı kişiler aile içinde oldukça önemli bir güç ve otoriteye sahip olmuşlardır. Tarım toplumunda yaşlıların sahip oldukları otorite ve güç sadece aileyle sınırlı kalmamış toplumsal hayatın her aşamasında varlığını sürdürmüştür.<sup>92</sup> Ancak kadın yaşlılar erkeklerle aynı oranda saygınlık ve güce sahip olamamışlardır. Çünkü tarım toplumunda güç sahibi olmanın temeli, toprak mülkiyetine ve fiziki güce sahip olmaya dayanmaktadır. Erkeklerin toprağın sahibi olmaları nedeniyle gerektiğinde tarımsal faaliyetlerde doğayla mücadele konusunda sahip oldukları yeteneklerle birlikte hem aile de hem de toplumsal hayatta erkek bir otorite figürü olarak kabul edilmiştir. Erkeklerin sahip oldukları toprak mülkiyeti ve gücün yanı sıra hâkim olan ataerkil aile yapısına bağlı olarak sürdürülen kültür de erkek yaşlıların toplumda kadınlardan daha önemli bir saygınlığa sahip olmalarına neden olmuştur. Neticede yerleşik hayatın sürdürüldüğü tarım toplumlarında yaşlı insanların statüsü göçebe ilkel topluluklara göre çok daha yüksek olmuştur. Yaşlıların yaşam deneyimlerinin fazla olması, özellikle de hayatın sürdürülebilmesi için gerekli olan faaliyetler (tarım ve hayvancılık gibi) konusunda bilgi birikimine sahip olmalarıyla birlikte hem aile içinde hem de toplumsal olarak oldukça önemli bir konuma sahip olmuşlardır.<sup>93</sup>

18. yy.'ın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayi devrimiyle birlikte tarım toplumundan sanayi toplumuna doğru dönüşüm sürecinde toplumsal hayatın her aşamasında önemli değişimler yaşanırken bu değişimler yaşlıların sahip olduğu statülerin de etkilenmesine neden olmuştur. Öncelikle mevsim koşullarına bağlı olarak aile içinde gerçekleştirilen tarımsal faaliyet ve basit teknolojiyle, emek gücüne dayalı zanaat üretiminin yerine dev fabrikaların ortaya çıkışı üretim yapısını derinden etkilemiştir. Buharlı makinelerle, çok sayıda işçinin hızlı ve ucuz üretim yapabildiği fabrikalarla birlikte ev ve iş birbirinden ayrılmış, fabrikalar çalışmanın merkezi haline gelmiştir. Kırsal kesimden kente göç eden vasıfsız bireylerden oluşan kitleler, fabrikaların ilk işgücünü oluştururken zamanla kitle üretiminin maliyet avantajıyla rekabet edemeyen küçük ölçekli zanaatkârlar da fabrikalarda ustabaşı olarak çalışmaya başlamış böylece tarım toplumunda var olmayan bir sınıf olan işçi sınıfı ortaya

---

<sup>92</sup> Memet Zencirkıran, "Örgüt ve Yönetim Kuramları", *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, 4.b., Bursa: Dora Yayınları, 2021, s. 5.

<sup>93</sup> Arpacı, a.g.e., ss. 8-9.

çıkıştır.<sup>94</sup> Üretim fabrikalara kayması ve işçi sınıfının ortaya çıkmasının yanı sıra sanayileşmeyle birlikte tarım toplumunda olmayan düzenli çalışma saatleri, ayrıntılı iş bölümü, vardiya sistemi gibi uygulamalarla çalışma kültürü ve disiplini oluşturulmuştur.<sup>95</sup> Sanayileşme sadece ekonomik anlamda bir dönüşüme neden olmamış, toplumsal anlamda da önemli dönüşümlere yol açmıştır. Sanayileşme sürecinde ortaya çıkan yeni çalışma düzeniyle birlikte aile, tarım toplumundaki üretimin yapıldığı kurum olma özelliğini kaybetmiştir. Buna bağlı olarak yaşlıların tarım toplumunda üretime yönelik sahip oldukları bilgi birikimi ile ikinci kuşağa yol gösterme ve aynı zamanda toprağın mülkiyetini elinde bulundurmanın getirdiği ekonomik gücün ortadan kalkmasıyla birlikte sahip oldukları otorite oldukça sarsılmıştır.<sup>96</sup> Tarım toplumundan sanayi toplumuna dönüşüm sürecinde üretim sisteminde yaşanan değişimlerin yanı sıra sanayileşmeye bağlı olarak ortaya çıkan kentleşme ve kentlerde tarım toplumunun geniş aile yapısının parçalanarak çekirdek aileye dönüşmesi de yaşlıların hem aile içinde hem de toplumsal hayatta sahip oldukları statüleri kaybetmelerine neden olmuştur. Bir diğer ifade ile sanayileşme sürecinde ortaya çıkan ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal değişimlere bağlı olarak yaşlıların tarım toplumunda sahip oldukları rol ve statüler önemini yitirmiştir.<sup>97</sup>

Ancak 1970'li yıllar tüm dünyada pek çok alanda köklü dönüşümlerin yaşandığı yıllar olmuştur. Öncelikle 1973 yılında yaşanan petrol kriziyle birlikte ham madde fiyatları yükselmiş, kar oranlarında önemli düşüşler yaşanmaya başlamış ve piyasalar istikrarsız bir hale gelmiştir. Bu dönemde ayrıca gelişen teknolojiyle birlikte tüketici taleplerinin kendilerine sunulan ürünler içerisinde bir üründen diğerine hızla değişim göstermeye başlaması karşısında büyük stoklara dayalı olarak üretim yapan ve değişen talebe uyum sağlama esnekliğinden yoksun olan fordist kitle üretiminin dev fabrikaları krize girmiştir.<sup>98</sup> Bir diğer ifade ile sadece dev fabrikalarda yapılan büyük ölçekli kitle

---

<sup>94</sup> Huberman, a.g.e., ss. 133-134.

<sup>95</sup> Raymond Aron, *Sanayi Toplumu*, çev. E. Gürsoy, İstanbul: Dergâh Yayınları, 1997, s. 65.

<sup>96</sup> Aylin Görgün Baran, "Yaşlılıkta Sosyal Dışlanmanın Toplumsal Boyutu", *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Velittin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 108.

<sup>97</sup> Velittin Kalıncara, "Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Yaşlı: Yaşlının Statüsü ve Geleceği", *International Symposium on Relations of Turkey-Belgium and Co-Exhibition of Turkish Arts*, Belgium, (2012), s. 5.

<sup>98</sup> Abdülkadir Şenkal, *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015, s. 66.

üretiminden ibaret olmayan aynı zamanda üretilen standart malların tüketiminin de sağlandığı bir sistemi ifade eden Fordizm, değişen tüketici talepleri ve istikrarsız piyasalar karşısında önemli bir mücadele vermek zorunda kalmıştır.<sup>99</sup> Üretim şeklinin krize girmesiyle birlikte fordist kitle üretiminin istihdam koşulları da aşamalı bir şekilde ortadan kalkmaya başlamıştır. Bu doğrultuda belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak uzun yıllar aynı kurumda çalışarak emekli olunabilen, elde edilen ücret ile piyasada üretilen mal ve hizmetleri satın alabilme imkânı olan standart istihdam koşulları işçilerin aleyhine dönüşüm geçirmeye başlamıştır.<sup>100</sup> Ayrıca bu dönemde üretim şeklinin değişmesi işgücünde ihtiyaç duyulan niteliklerin de değişmesini beraberinde getirmiştir. Zira sanayi toplumunun hareketli montaj hattına bağlı olarak kitle üretimi yapılan dev ölçekli fabrikalarının yerine gelişen yeni teknolojilerin özellikle de bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretimde kullanılmaya başlandığı, değişen tüketici tercihlerine kolaylıkla uyum sağlayabilecek dinamizme sahip küçük ve orta ölçekli işletmelerin yer aldığı bilgi toplumu ortaya çıkmıştır.<sup>101</sup> Yeni teknolojilerin üretimde yoğun olarak kullanılmasıyla birlikte ortaya çıkan işletmelerdeki yeni örgütlenme yapısında sanayi toplumunun hareketli montaj hattında sadece önüne gelen parçayı vidalamaktan sorumlu olan, yaptığı işle ilgili hiçbir inisiyatif kullanamayan adeta makinanın uzantısı haline gelmiş vasıfsız işçilerin yerini, değişen koşullara uyum sağlayabilen, eğitim seviyesi yüksek ve kendini sürekli geliştirmeye açık, vasıflı bilgi işçilerinin alması kaçınılmaz olmuştur.<sup>102</sup> Bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerin tüketici talebinde ortaya çıkardığı hızlı değişim sürecinde söz konusu bilgi işçilerinden beklenen, değişen koşullara kolaylıkla uyum sağlayabilmeleri ve değişime sürekli açık olmalarıdır. Çünkü piyasaların bir işin devamlı aynı şekilde yapılmasına imkân tanımayacak kadar değişken olması bireylerin de emek piyasasında sahip oldukları bilgi ve becerilerini yenilemeden kariyerlerini sürdürebilmelerine izin vermemektedir. Nitekim günümüz koşullarında üniversite eğitimi almış bireyin çalışma hayatı süresince en az on bir defa iş değiştirmek zorunda kalmaya ve en az üç defa sahip olduğu temel bilgi ve becerileri yenilemek zorunda olabileceğinin bilincinde olması gerekmektedir.

---

<sup>99</sup> David Harvey, Postmodernliğin *Durumu*, çev. Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları, 2006, s. 164.

<sup>100</sup> Krishan Kumar, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma*, çev. Mehmet Küçük, Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2013, s. 24.

<sup>101</sup> Şenkal, a.g.e., s. 147.

<sup>102</sup> Verda Canbey Özgüler, “Yeni Teknolojiler ve Örgütler”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayınları, 2021, s:318.

Piyasada hâkim olan tüketici odaklı hızlı değişimleri ve kısa süreli, sözleşmeli, proje odaklı geçici işleri vurgulayan en önemli kavramlardan biri Richard Sennett'ın Karakter Aşınması kitabında ele aldığı “uzun vade yok” ifadesidir. Bu kavram ile örgütle çalışan arasında artık güven, bağlılık, sadakat gibi uzun vadede edinilen erdemlerin bulunmadığı vurgulanmaktadır. Tüm bu koşullara bağlı olarak örgütlerin yönetim yapısı da önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Sanayi toplumunun emir-komuta zincirine dayalı, hiyerarşik açıdan piramit şeklindeki yönetim yapısının yerini piyasada değişen koşullara göre hızlı karar alma ve uygulamayı mümkün kılan esnek, network türü yapılanma ortaya çıkmıştır. Neticede işin yapılış şekli, mal ve hizmetlerde yaşanan talep değişimi, gelişen hızlı teknoloji ve her türlü bilginin kısa ömürlü olduğu koşullarda orta yaşlardan itibaren bireylerin, yaptıkları iş ya da sektör hakkında edindikleri bilgi ve deneyimlerin örgüt yönetiminin yapmak istediği ya da piyasanın gerektirdiği yenilikler karşısında engel teşkil edeceği düşünülmektedir. Bir diğer ifade ile geçmiş deneyimlerin bugünkü koşullara rehberlik edemeyeceği, bilgi ve becerilerin hızla değişebilmesinin kural olduğu bir düzen söz konusudur.<sup>103</sup> Bu düzen doğrultusunda örgüt yönetimleri ellili yaşlardaki bir çalışana, sahip olduğu bilgi ve becerileri değişen piyasa koşullarına uyum sağlayabilmesi için eğitim yatırımında bulunmak yerine en güncel bilgi ve becerilere sahip yirmili yaşlardaki birini işe almayı tercih etmektedirler. Bir diğer ifade ile sahip olunan becerilerin tüm çalışma hayatı boyunca yeterli olduğu geleneksel kariyerin ortadan kalkmasıyla birlikte örgüt yönetimleri, orta yaştan itibaren çalışanların değişimlere uyum sağlayabilme esnekliğinden yoksun oldukları görüşünü benimsemektedir. Bu görüş doğrultusunda bireylerin emek piyasasında orta yaştan itibaren yaş ayrımcılığına maruz kalması kaçınılmaz hale gelmektedir. 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren mal ve hizmet üretiminden hizmet sektörüne doğru yaşanan artış, tüketim tercihlerinin hızla değişiklik göstermesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte örgütler tarafından çalışanların orta yaştan itibaren değişen koşullara karşı eğitim alabilmelerinin zor olduğu, sahip oldukları tecrübeler nedeniyle değişimler karşısında ihtiyatlı davrandıkları ve yeni teknolojilere uyum sağlayamadıkları ön yargısı oluşmakta ve çalışma hayatında kendini gerçekleştiren

---

<sup>103</sup> Sennett, 2012, a.g.e., s:20-22.

kehanet ortaya çıkmaktadır.<sup>104</sup> Böylece 1970’li yıllardan itibaren pek çok alanda yaşanan dönüşüm sürecinde en köklü dönüşümlerden biri de çalışma hayatında yaşanırken bireylerin yaşa bağlı olarak sahip oldukları bilgi ve becerilerin önemini yitirmesi büyük ölçüde statü kaybetmelerine neden olmuştur. Zira çalışma hayatında maruz kaldıkları ayrımcılık başta ekonomik olmak üzere sosyal, kültürel, toplumsal olmak üzere toplumun pek çok alanından dışlanmalarına ve bu alanlarda sorun yaşamalarına neden olmaktadır.<sup>105</sup>

## 5. AİLE İÇİNDE YAŞLININ KONUMU

Tarih boyunca içeriği ve işlevleri açısından önemli değişimler geçirmekle birlikte aile kurumu günümüzde de varlığını sürdüren temel bir kurumdur. Farklı ilişki türlerini de kapsayacak şekilde günümüzde aile “*üreme ve toplumun üyelerinin bakımı için birincil sorumlulukları paylaşan, kan, evlilik ya da anlaşmaya dayanan diğer ilişki ya da evlat edinme üzerinden birbirleriyle bağlantılanan insan kümesi*” olarak tanımlanmaktadır.<sup>106</sup> Talcott Parsons’ın işlevsel bakış açısı toplumu, belirli işlevleri yerine getiren ve sürekliliği sağlayan toplumsal kuramların birleşimi olarak ifade etmektedir. Bu doğrultuda aile kurumu da temel gereksinimlerin yerine getirilmesi ve toplumsal düzenin sağlanması amacıyla önemli görevlere sahiptir.<sup>107</sup> Bir diğer ifade ile toplumda her kurumun olduğu gibi ailenin de çok sayıda işlevi bulunmaktadır. Ailenin temel işlevleri olarak şunlar sıralanabilir:<sup>108</sup>

- **İlişkiyi Meşrulaştırma:** Evlenmeden yani bir aile bağı kurmadan yaşanan ilişkiler toplum tarafından kınama, ayıplama hatta öldürmeye kadar uzanan yaptırımlarla karşılanırken, evlilikle birlikte iki insan arasındaki ilişki toplum tarafından onaylanarak meşru duruma gelmektedir.

---

<sup>104</sup> Alan Walker, Tony Maltby, “Yaşlılar”, Pete Alcock, Margaret May, Karen Rowlingson, *Sosyal Politika Kuramları ve Uygulamaları*, ed. Bülent Özçelik, çev. Şenay Gökbayrak, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2008, ss. 514-515.

<sup>105</sup> Şentürk, a.g.e, ss. 204-205.

<sup>106</sup> Richard T. Schaefer, *Sosyoloji*, çev. Simten Coşar, Ankara: Palme Yayıncılık, 2013, s. 313.

<sup>107</sup> Giddens, a.g.e., s. 396.

<sup>108</sup> Zencirkıran, 2021, a.g.e., ss. 163-164.



- **Çocuk Sahibi Olma:** Çocuk sahibi olma ve neslin devamını sağlama ailenin biyolojik işlevini oluşturmaktadır.
- **Toplumsallaştırma:** Bireylerin içinde yaşadıkları toplumun değerlerini, normlarını öğrendikleri ilk kurum ailedir. Toplumların kültürel devamlılığı ailede başlayan eğitim ile sağlanır.
- **Toplumsal Statü Sağlama:** Evli çiftlerin toplumsal hayatın her alanında rahatlıkla kabul görmeleri nedeniyle evli olmanın çiftlere toplumsal statü sağladığını söylemek mümkündür.
- **Duygusal Paylaşım:** Günümüzde bireyciliğin giderek arttığı toplumlarda yalnızlık önemli bir toplumsal sorunu oluşturmaktadır. Aile kurumu ise üyeleri arasında zor zamanlarda destek olma, iletişim kurarak duygusal paylaşımda bulunma işlevine sahiptir.
- **Güven ve Destek Sağlama:** Aile, bireylerin biz duygusunu yaşadıkları hayatın zorlu dönemlerinde maddi manevi destek aldıkları kurumdur.

Neticede tüm fonksiyonları göz önünde bulundurulduğunda aile kurumu başta insan neslinin devamını sağlama nedeniyle biyolojik olmak üzere ekonomik, toplumsal ve psikolojik anlamda bireylerin pek çok ihtiyacını karşılayan toplumun temel bir kurumudur.<sup>109</sup> Ancak toplumların zaman içinde geçirdiği değişimlerden aile kurumu da etkilenmekte ve tarih boyunca toplumsal koşullar doğrultusunda dönüşüm geçirmektedir. Bu nedenle yaşlıların toplumdaki konumlarının değerlendirilirken geçmişten günümüze kadar değişen aile yapısının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Öncelikle tarım toplumunda üretim koşulları itibariyle fiziki güç önemli olduğundan ailenin en önemli işlevi, ekonomik bir birim olmasıdır. Toprağa ve fiziksel güce bağlı olarak gerçekleştirilen üretim faaliyetlerinin tüm aile üyelerinin birlikte çalışmasını gerektirmesi evliliklerin gerçekleşme nedenini de belirlemektedir. Tarım toplumunda evlilikler aşk ve sevgi gibi duygusal faktörlerden bağımsız olarak aile büyüklerinin tercihleri doğrultusunda ve tarımsal faaliyetlerde çalışabilecek insan gücüne ihtiyaç

---

<sup>109</sup> Baran, 2005, a.g.e., s. 30.

duyulması nedeniyle gerçekleşmektedir.<sup>110</sup> Bu nedenle tarım toplumundaki aile yapısı tüm üyelerin üretim sürecinde yer aldığı, evli kadın-erkek ve onların çocuklarının yanı sıra aile büyükleri hatta akrabalarında bir arada yaşadığı geniş aile yapısına sahiptir.<sup>111</sup> Geniş aile yapısının yaygın olmasının nedenlerinden birini tarım ve hayvancılığa dayalı üretim faaliyetlerinde fiziksel gücün önemli olması oluştururken bir diğer neden ise bu dönemde hukuk kurallarının gelişmemiş olmasına bağlı olarak dış tehditler karşısında kalabalık olmanın güvenliği sağlama anlamında avantaj sağlamasıdır.<sup>112</sup> Tarım toplumunda var olan geniş aile yapısı içinde yaşlılar saygı duyulan, aile bireylerini ilgilendiren ekonomik, sosyal, toplumsal her konuda son sözü söyleyen oldukça önemli otoriteye sahip kişilerdir.<sup>113</sup> Tarım toplumunda bireyin kronolojik yaşının hem ailede hem de toplumda önemli ölçüde statü belirleyicisi olmasının nedenleri arasında;

- Toprak mülkiyetinin, üretim araçlarının ve sermayenin yaşlılara ait olması,
- Gerçekleştirilen tarımsal faaliyetlerde üretimin verimliliğini etkileyecek toprak, mevsim ve iklim koşulları hakkında sahip oldukları bilgi-beceri ve tecrübeler ile gençlere liderlik yapmaları oldukça büyük öneme sahiptir.<sup>114</sup>

Neticede yaşlı bireylerdeki deneyim, bilgi ve mülkiyet hakları gibi özellikler onlara statü ve saygınlık atfedilmesini sağlayan önemli özellikler olmuştur. Ayrıca yaşlı bireylerin tarım toplumunda saygı duyulan, otorite sahibi kişiler olmasında sayıca az olmaları da oldukça önemli bir unsurdur. Gerek yaşam koşullarının zorluğu gerekse fiziksel yıpranmaya neden olan tarımsal üretim koşulları gibi faktörlere bağlı olarak ortalama yaşam süresinin oldukça kısa olması toplam nüfus içerisinde yaşlı bireylerin oldukça az olmasına neden olmuştur. Tüm bu unsurlarla birlikte toplumsal değişimin oldukça sınırlı olduğu, denge, istikrar ve düzenin hâkim olduğu geleneksel tarım toplumunda her kuşak bir önceki kuşağın tecrübeleri doğrultusunda yaşamını

---

<sup>110</sup> Anthony Giddens, *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, çev. Osman Akınhay, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000, ss. 69-70.

<sup>111</sup> Emre Kongar, *21 Yüzyılda Türkiye: 2000'li Yıllarda Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, 41.b., İstanbul: Remzi Kitapevi, 2008, s. 586.

<sup>112</sup> Mübeccel Kıray, *Toplumsal Yapı Toplumsal Değişme*, 2.b., İstanbul: Bağlam Yayınları, 2006, s.158.

<sup>113</sup> Canatan, a.g.e., s. 39.

<sup>114</sup> Hatice Selim Irmak, "Toplumdaki Yaşlılık Algısı", *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, s. 177.

sürdürmüş, yaşlılar hem aile içinde hem de toplumda önemli ölçüde statü sahibi olmuştur.<sup>115</sup>

18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan sanayileşme süreciyle birlikte aile yapısında önemli değişimler yaşanmaya başlamıştır. Tarım toplumunda nüfusun büyük bir kısmının yaşadığı köy ve kasabalarda hem toprağı işlemek için fiziki gücün önemli olması hem de güvenliği sağlamak için geniş aile oldukça önemli fonksiyonlara sahiptir. Ancak sanayileşmeyle birlikte geçimini sağlamak için fabrikalarda çalışmaktan başka alternatifi olmayan kitlelerin gerçekleştirdiği yoğun göçlerle birlikte yüzbinlerce kişinin bir arada yaşadığı kentler oluşmaya başlamıştır.<sup>116</sup> Bu dönemde kentlerdeki fabrikalarda düşük ücretli, ağır çalışma koşullarında ve geçici süreli işlerde çalışmak zorunda kalan aileler hayatlarını sürdürebilmek ve yeni bir iş bulabilmek için sürekli şehir değiştirmek zorunda kaldığından geniş aile yapısı ortadan kalkmış, yerini çekirdek aileye bırakmıştır. Bu süreçte ayrıca ihtiyaç duyulandan daha fazla işgücünün bulunması işverenlerin çok düşük ücretler dayatmasını beraberinde getirmiş, işsizlik ve yoksulluğun çok yüksek olduğu kentlerde sadece erkeğin çalışması ailenin geçimini sağlamaya yetmediği için kadınlar da çalışma hayatına girmiştir. Kadınların ücretli işgücü olarak çalışma hayatına girmeleri ekonomik bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi toplumunun kitle üretim fabrikalarında kullanılan makineler işin küçük parçalara ayrılarak standartlaştırılmasını sağlarken, tarım toplumundaki gibi aşırı fiziksel güç kullanımı gerektirmediğinden ayrıca erkeklerden daha düşük ücretle çalışmaya razı olmalarından dolayı kadın işgücüne talep artmıştır. Açlık sınırındaki ücretler ve çoğu zaman ayakta geçen sağlıksız çalışma koşullarına kadınların ve hatta çocukların da maruz kaldığı dönemde kadının çalışma hayatına girmesi cinsiyet farklılığına dayanan erkek egemen, ataerkil aile yapısında değişimlere yol açmıştır. Kadının çalışması ekonomik bağımsızlığını elde etmesi anlamına geldiğinden eğitim hayatı, sosyal hayat vb. toplumun her alanında yer almasını beraberinde getirmiş, kadının da söz sahibi olduğu aile yapısı oluşmaya başlamıştır.<sup>117</sup> Sanayileşmenin aile üzerindeki etkisi sadece geniş aileden çekirdek aileye dönüşüm ile sınırlı kalmamış aile

---

<sup>115</sup> Şentürk, a.g.e., ss. 73-77.

<sup>116</sup> Karl Polanyi, *Büyük Dönüşüm*, çev. Ayşe Buğra, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011, s. 82.

<sup>117</sup> Gözde Soysal, "Türkiye'de Kadın", *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, ed. Memet Zencirkıran, 7. b., Bursa: Dora Yayınları, 2020, s. 399.

yapısında yaşanan dönüşüm nedeniyle yaşlılar da önemli ölçüde otorite kaybına uğramıştır. Dev fabrikalarda gerçekleştirilen sanayi üretimi ile geleneksel bilgiye dayanan tecrübelerin yerine bilimsel bilgiye dayalı üretimin önem kazandığı çalışma düzeni ortaya çıkmıştır. Böylece endüstri toplumunda karar verme gücüne sahip olanlar artık toprak sahipleri değil, yöneticiler, sermayedarlar ve fabrika sahipleridir. Dolayısıyla hem geleneksel üretim şekillerinin ortadan kalkması ile işin aileden ayrılması hem de sanayileşmenin tamamlayıcı unsuru olan kentleşme süreciyle birlikte çekirdek aile yapısının ortaya çıkması, kadınların çalışma hayatına katılması, aile içi ilişkilerde eşitliğin ön plana çıkması gibi sosyo-kültürel ve ekonomik değişimler tarım toplumunun geniş aile yapısında tüm kararları veren ve birey, aile hatta toplum üzerindeki kontrolü elinde tutan yaşlıların sahip olduğu rol ve statüleri önemli ölçüde aşındırmıştır.<sup>118</sup>

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren başlayan sanayi sonrası/bilgi toplumu sürecinde toplumların geçirdiği pek çok değişimden aile kurumu da etkilenmiştir. Kadınların çalışma hayatı ve toplumsal hayatta yoğun olarak yer almaları ve bireyciliğin önemli bir değer olarak yükselmesine bağlı olarak evliliklerin süresi kısalmakta boşanma oranları artmaktadır. Söz konusu faktörlerin yanı sıra eğitim düzeylerinin artışı ve doğum kontrol yöntemlerinin gelişmesiyle birlikte evliliklerde çocuk sayısı büyük ölçüde azalmakta az çocuk sahibi olma tercihi yaygınlaşmaktadır. Aynı zamanda evlilik yaşı giderek yükselmekte, bireylerin bekâr kalma tercihleri artış göstermektedir.<sup>119</sup> Yaşanan tüm bu değişim ve dönüşümlerden genel nüfus içerisinde sürekli olarak oranı artan yaşlı nüfus da kendi payına düşeni almaktadır. Bireyin kendini merkeze aldığı yaşam tarzının paralelinde aile kurumunun yapısında ve işlevlerinde meydana gelen değişimlerle birlikte ailenin ve yakın çevrenin yaşlı bireylere sağladığı manevi ve duygusal destek veren sosyal ağ ortadan kaybolmakta, yaşlı bireylerin yalnız kalması, ihmal edilmesi ve izole olması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.<sup>120</sup> Aile yapısındaki dönüşümün yanı sıra özellikle kadınların çalışma hayatında yoğun bir şekilde yer

---

<sup>118</sup> Canatan, a.g.e., ss. 41- 43.

<sup>119</sup> Jane Millar, "Sosyal Politika ve Aile Politikası", Pete Alcock, Margaret May, Karen Rowlingson, Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar, ed. Bülent Özçelik, çev. Şenay Gökbayrak, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2008, s. 223.

<sup>120</sup> Vehbi Ünal, "Modernleşme Sürecinde Yaşlılık Düşüncesini Değiştiren Olgular: Toplumsal Yaşamın Kıyısında Kalan Yaşlılar", *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 43, S. 2, (2019), s. 290.

almaya başlamaları toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle daima kadınlara ait görülen yaşlı bakımı açısından önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Yaşlıların toplam nüfus içindeki payı hızla artarken ülkemizdeki gibi yaşlı bakımı konusunda kamusal hizmetlerin yetersiz olduğu ve bakımın hane içinde gerçekleştirilmesinin yaygın yöntem olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sorun hem yaşlılar hem de yakınları açısından ciddi boyutlara ulaşmaktadır.<sup>121</sup>

Sanayi sonrası toplum sürecinde aile kurumunda meydana gelen köklü değişikliklerle birlikte yaşlılara ait rol ve statülerin de değişim geçirmesi kaçınılmaz olmuştur. Öncelikle tarım toplumunda yaşlıların sahip oldukları saygınlık ve otoritenin kaynağı onların sahip olduğu bilgi, beceri ve tecrübelerine dayanmaktadır. Ancak bilgi temelli toplum yapısında bireysellik, rasyonellik ve bilimsel bilginin her alanda önem kazanmasıyla birlikte yaşlıların sahip olduğu geleneksel bilgi önemini kaybetmiştir. Ayrıca yaşlıların statüsünü etkileyen ikinci bir unsur da geçmişte sahip oldukları ekonomik gücün ortadan kalkmasıdır.<sup>122</sup> Yeni teknolojilerin gelişmesi özellikle de üretim süreçlerinde ve çalışma hayatında kullanılmasıyla birlikte bilgi ve becerilerin ömrü giderek kısalmıştır. Özellikle de sahip olunan deneyimlerin işe yaramaz hale geldiği, hatta örgütün hızlı bir şekilde değişen piyasa koşullarına uyum sağlayabilmesinin önünde engel olarak görüldüğü koşullar söz konusudur. Bu koşullarda çalışma hayatında belirli bir birikim ve deneyime sahip olan yaşlılar aynı zamanda eğitim süreçlerini uzun süre önce tamamlamış kişiler olduğundan örgütler çalışanları yeniden eğitmektense yeni bilgi ve becerilere sahip genç çalışanları tercih etmektedirler.<sup>123</sup> Tüm bu gelişmeler açısından değerlendirildiğinde yaşlıların geleneksel toplumdaki ekonomik, sosyal ve toplumsal koşullara yönelik bilgi ve deneyimleri modern toplumda fonksiyonunu yitirmiş, toplumsal yaşlanma sürecinde özellikle çalışma hayatında yaşlı bireylerin faaliyet alanları oldukça daralmıştır. Yaşlıların toplumsal hayatta etkinliklerinin azalmasının yanı sıra doğum ve ölüm oranlarındaki azalmayla birlikte toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun giderek artmasıyla yaşanan toplumsal yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan sorunlar da oldukça önemlidir. Zira

---

<sup>121</sup> Memiş, İdeş, a.g.e., ss. 106-109.

<sup>122</sup> Paul Higgs, Lan Rees Jones, *Medical Sociology and Old Age: Towards a Sociology of Health in Later Life*, Routledge, 2009, s. 102.

<sup>123</sup> Sennett, 2012, a.g.e., ss. 92-93.

geleneksel toplumlarda yaşlı bireylerin bakımı da dahil olmak üzere pek çok önemli işlevi bulunan geniş aile yapısının yerini çekirdek aileye bırakmasıyla birlikte hane halkı büyüklüğünün azalması, düşük doğurganlık hızı ve ortalama insan ömrünün de uzamasıyla nüfus hızla yaşlanırken, yaşlılık sadece bireyleri ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkarak toplumsal bir sorun haline gelmiştir.<sup>124</sup> Bir diğer ifade ile toplumlar sürekli değiştiğinden yaşlıların toplum içindeki konumu da sanayileşme, kentleşme, teknolojiye yaşanan gelişmeler, bilgi ve hizmet işlerinin yaygınlaşması, aile yapısında meydana gelen değişimler gibi pek çok unsurdan etkilenmektedir. Bu unsurlar neticesinde yaşlanma süreci günümüzde işgücü piyasasında yer alamama, yaş ayrımcılığı, yoksulluk, yalnızlık, bakıma muhtaçlık, sosyal dışlanma gibi ekonomik ve sosyal sorunların yaşanmaya başladığı bir alanı oluşturmaktadır.<sup>125</sup>

## 6. YAŞLILIK DÖNEMİNDE KARŞILAŞILAN SORUNLAR

### 6.1. Fiziksel ve Psikolojik Sağlık Sorunları

Sağlık alanında yaşanan gelişmelerle birlikte günümüzde ortalama yaşam süresi giderek artmaktadır. Ancak uzun yaşamak her zaman sağlıklı olmak anlamına gelmemektedir. Yaşlanma sürecinde bireylerin hem psikolojik hem de fizyolojik işlevlerinde önemli ölçüde azalmalar oluşmaktadır. Bir diğer ifade ile yaşamın son evresi olan yaşlılık dönemi, bireylerin sağlık açısından önemli kısıtlar yaşadıkları ve sağlık sorunlarıyla en çok karşılaştıkları dönemi ifade etmektedir.<sup>126</sup> İlerleyen kronolojik yaşla birlikte vücutta meydana gelen fizyolojik değişimlere bağlı olarak bireylerde sıklıkla görülen hastalıklar; işitme ve görme bozuklukları, kalp-damar sistemi rahatsızlıkları, kas ve iskelet sistemlerinde meydana gelen rahatsızlıklar, Alzheimer ve demans gibi bilişsel kayba neden olan hastalıklar ile tansiyon, şeker ve kolesterol gibi kronik hastalıklar

---

<sup>124</sup> Veliddin Kalıncı, “Nüfus Yaşlanması ve Toplumsal Boyutları”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss. 27-28.

<sup>125</sup> Metin Özkul, Işıl Kalaycı, “Saygılıktan Günün Ötelenmişliğine Yaşlılık Statüsü ve İlgili Aktör Rollerinde Değişimler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, ss. 149-150.

<sup>126</sup> Yun-Chul Hong, “Aging Society and Environmental Health Challenges”, *Environ Health Perspectives* v,121, n.3, (2013), s. 68.

olarak sıralanabilmektedir.<sup>127</sup> Dahası hem yaşam koşulları hem de genetik faktörler doğrultusunda kişiden kişiye değişmekle birlikte yaşlı bireyler genellikle birden fazla hastalığı bir arada yaşamaktadır. Örneğin; Almanya’da yapılan bir araştırmada 70-85 yaş arası bireylerin %24’ünde beş ve daha fazla hastalığın aynı anda yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.<sup>128</sup> Ayrıca yaşlılık döneminde fiziksel ve bilişsel sağlık sorunlarının yanı sıra gençlik döneminde sahip olunan yaşam koşulları veya yaşlılık döneminde ortaya çıkan (eşin veya yakınların ölümü, çocukların evden ayrılması, emeklilik, kronik hastalıklar, başkalarının bakımına muhtaç kalarak yaşamları üzerindeki kontrolü kaybetme ve ölüm korkusu gibi) bazı durumlara bağlı olarak psikolojik sorunlar da yaşanabilmektedir. Özellikle yaşlılık dönemine bağlı olarak ortaya çıkan bu durumlara adapte olmak bireyler üzerinde önemli ölçüde stres ve baskı yarattığından depresyon, kaygı ve sinir sistemi bozuklukları, uyku düzensizliği ve demans olmak üzere pek çok psikolojik ve bilişsel problemin ortaya çıkmasında önemli rol oynamaktadır. Ancak psikolojik ve bilişsel kayıpların yaşlıların tümünde aynı düzeyde yaşandığını ileri sürmek doğru değildir. Yapılan pek çok çalışmada ortaya çıkan bulgulara göre fiziksel sağlık sorunlarına rağmen yaşamının sonuna kadar herhangi bir bilişsel gerileme yaşamayan bireyler olduğu gibi, yaşlılık döneminin önemli bir bölümünü ciddi düzeyde hafıza kayıpları vb. sorunlar nedeniyle çoğu zaman başkalarının bakımına muhtaç geçirmek zorunda kalan bireyler de söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla oldukça dinamik bir süreç olan yaşlanmanın bireyler üzerinde değişen ölçülerde sağlık sorunlarına yol açtığını söylemek mümkündür.<sup>129</sup>

Diğer yandan sağlık, kişinin tıbbi anlamda iyi ve normal olmasını ifade eden bir kelime olmakla birlikte aynı zamanda kişinin psikolojik ve sosyal fonksiyonlarının da yerinde olması anlamına gelmektedir. Bu nedenle yapılan pek çok araştırmada çeşitli sağlık sorunları yaşayan bireylerin yaşam memnuniyetlerinin oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>130</sup> Neticede yaşlanmayla birlikte oluşan kayıplar bireyin sadece kendisi için

---

<sup>127</sup> Fatma Arpacı, *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*, Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, 2005, s. 123.

<sup>128</sup> World Report on Ageing and Health WHO, Library Cataloguing-Pub: Luxemburg ,2015 s.26.

<sup>129</sup> Banu Cangöz, “Yaşlılıkta Bilişsel ve Psikolojik Değişim”, *Geriatric: Yaşlı Sağlığına Multidisipliner Yaklaşım*, ed: Yeşim Gökçe Kutsal, Ankara: Türk Eczacılar Birliği Eczacılık Akademisi, n:4, (2009), ss. 99-100.

<sup>130</sup> Mustafa Otrar, Hamza Kurtkapan, “İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu”, *İstanbul’da Yaşlanmak*, Ed: Murat Şentürk, Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, s. 192.

sorun oluşturmakla kalmayıp, ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak toplam nüfus içerisinde giderek artan yaşlı oranıyla birlikte toplum açısından da başta sağlık ve bakım hizmetleri olmak üzere ekonomik, sosyal ve toplumsal anlamda önemli pek çok soruna yol açabilmektedir.<sup>131</sup> Çalışma hayatı açısından ele alındığında ise yaşlılık ve yaşlı kavramları için kronolojik yaş tanımı değişiklik göstermektedir. Yaşlı çalışan sınıflandırmasının günümüzde 40 yaşından itibaren bireyleri kapsadığını söylemek mümkündür. Yapılan pek çok çalışma 20’li ve 30’lu yaşlardaki kas ve iskelet sisteminin sahip olduğu verimliliğin 40’lı yaşlarda önemli ölçüde düşüş gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle yapılan işin, bulunulan sektörün yoğun fiziksel güç kullanımı gerektirmesine bağlı olarak erken yaşlardan itibaren ortaya çıkan fiziksel sağlık sorunları bireylerin iş süreçlerinde düşük performans göstermesine yol açmaktadır. Bu durum genç çalışanlara kıyasla düşük verimliliğe sahip olan yaşlı çalışanların dezavantajlı duruma düşmesine neden olmaktadır.<sup>132</sup> Fiziksel açıdan zorlanmanın yanı sıra orta yaşlardan itibaren yaşanabilen konsantrasyon eksikliği, uyku bozukluğu gibi zihinsel sağlık sorunları da bireylerin düşük verimlilik göstermelerine neden olabilmektedir. Ayrıca zihinsel fonksiyonlarda yaşanan gerilemeler bireylerin değişen koşullara adapte olma, yeni bilgi-beceriler edinebilme ve eğitim faaliyetlerine katılma gibi konularda da zorlanmalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla yaşlı çalışanların hem fiziksel hem zihinsel sağlık sorunlarına bağlı olarak çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını söylemek mümkündür.<sup>133</sup>

## 6.2. Yaşlılıkta Bakım Sorunu

Bireylerin yaşlanması doğal ve kaçınılmaz bir süreç olarak kabul edilse de doğurganlık hızının düşmesi ve ölüm oranlarının azalması neticesinde toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun giderek artmasıyla birlikte yaşanan toplumsal yaşlanma süreci ekonomik, sosyal, kültürel pek çok açıdan önemli sorunları beraberinde getirmektedir. Bu sorunların başında insan ömrünün uzamasına bağlı olarak yaşlılık döneminde geçirilen

---

<sup>131</sup> Kalıncara, a.g.e., s. 29.

<sup>132</sup> Serap Özen- Çağlar Özbek, “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, *Çalışma ve Toplum*, c.2, (2017), s:561-562.

<sup>133</sup> Işıl Doğan - Sait Yıldırım, “Çalışma Hayatında Yaşlı Olmak”, *Anasay*, c.5, s.15, (2021), s:117-118.



zamanın da artmasıyla birlikte bakım sorunu gelmektedir.<sup>134</sup> Biyolojik yaşlanmanın yol açtığı kayıplara bağlı olarak yaşlılık döneminde az ya da çok bakıma muhtaç olma durumu hem yaşlı bireyin yaşam kalitesini azaltan hem de bakım verene ekonomik, sosyal, psikolojik açıdan yük olmasına neden olan bir durum oluşturmaktadır.<sup>135</sup> Bu doğrultuda yaşanan demografik dönüşümün bir sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal yaşlanma sürecinde, yaşlı bakımı sadece yaşlı birey ve ailesi için bir sorun olmaktan çıkıp yaşlanan toplumlarda kapsamlı yaşlı bakım hizmetleri giderek önem kazanmaktadır.<sup>136</sup>

Bir ülkedeki bakım hizmetinde refahın dağıtımında birbiri ile etkileşimde bulunan devlet-piyasa-aileden oluşan üçlü yapı arasında bakım sorumluluklarının nasıl paylaşıldığı mevcut refah rejimine göre belirlenmektedir.<sup>137</sup> Esping Andersen ülkelerin sahip olduğu politik gelenek doğrultusunda refah rejimlerini liberal refah rejimi, muhafazakar-korporatist refah rejimi ve sosyal demokrat refah rejimi olarak üçe ayırmıştır. Liberal refah rejiminde devletin sosyal harcamaları son derece sınırlıdır. Sadece en kötü durumda olan vatandaşlar için gelir araştırmasına başvurmaları karşılığında asgari düzeyde gelir transferi sağlanmaktadır. İhtiyaç sahibi olan bireylerin damgalanmalarına neden olan bu uygulama, devletin son çare olarak başvurulacak merci olduğunu göstermektedir. Sonuçta liberal refah rejimine sahip ülkelerde devletin vatandaşların sosyal sorunlarını gidermeye yönelik bir amacı bulunmadığından bireyler daima kendi refahlarını piyasada aramak doğrultusunda teşvik edilirler.<sup>138</sup> Muhafazakar-korporatist refah rejimine sahip ülkelerde ise bireylere sunulan sosyal harcamalar liberal refah rejimindeki ülkelere göre fazla olmakla birlikte sosyal sorunların sosyal güvenlik hakkıyla giderilmesi yöntemi benimsenmiştir. Ancak sosyal güvenlik hakkı çalışıp, gelir elde etme durumuyla bağlantılıdır. Söz konusu ülkelerde kadınların istihdama katılımına yönelik imkânların oldukça sınırlı olması nedeniyle kadın istihdam oranı

---

<sup>134</sup> Şentürk, a.g.e., s:240.

<sup>135</sup> Veliddin Kalıncara- Işıl Kalaycı, “Yaşlıya Evde Bakım Hizmeti Veren Bireylerde Yaşam Doyumu, Bakım Yükü ve Tükenmişlik”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, c:10, s:2, (2017), s:20-22.

<sup>136</sup> Morgan Elyse Levine, “Modeling the Rate of Senescence: Can Estimated Biological Age Predict Mortality More Accurately Than Chronological Age?”, *The Journals of Gerontology Series A Biological Sciences and Medical Sciences*, v.68, n:6, (2013), p.1

<sup>137</sup> G. Esping Andersen, *Tamamlanmamış Devrim*, çev. Selin Çağatay, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011, s:106-107.

<sup>138</sup> Süleyman Özdemir, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007, s:134-136.

oldukça düşüktür. Bu durumda sosyal güvenlik hakkının getirdiği gelir transferinin işgücüne katılımlarının oldukça düşük olduğu kadınlara fayda sağlamadığını söylemek mümkündür. Bu refah rejimini benimseyen ülkelerde aile toplumdaki en önemli kurumdur.<sup>139</sup> Bakıma yönelik ihtiyaçların karşılanması da aile kurumunun işlevi olarak kabul edilirken, hem toplumsal cinsiyet rolleri hem de bu refah rejiminde özellikle evli kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmediği göz önünde bulundurulduğunda bakım sorumluluklarının kadınların emeğine ait görüldüğünü söylemek mümkündür.<sup>140</sup> Devletin vatandaşlarına oldukça yüksek standartta sosyal yardım ve hizmetler sunduğu sosyal demokrat refah rejimlerinde yaşlılık dönemine ilişkin de yoğun refah önlemleri bulunmaktadır.<sup>141</sup> Neticede farklı refah rejimleri yaşlı bakımı açısından refah dağıtımında rol oynayan devlet-piyasa ve aile üçlüsü merkezinde değerlendirildiğinde, liberal rejimde daima piyasanın önceliğine önem verilirken, muhafazakar rejimde ise aile kurumuna önemli ölçüde sorumluluk verilmiştir. Son olarak sosyal demokratlarda ise aile ve piyasanın refah sağlama konusunda yeterli olamayacağı düşünülerek tüm sorumluluk devlete yüklenmiştir.<sup>142</sup> Diğer yandan Esping Andersen'in ülkelerin sahip olduğu benzer özelliklerden yola çıkarak yapmış olduğu üçlü sınıflandırma bazı eleştiriler almış ve zaman içerisinde bu sınıflandırmaya başka rejimler eklenmiştir. İlk kez Leibfried tarafından ortaya atılan bu ekleme girişimi Ferrera tarafından gerçekleştirilmiş ve İtalya, İspanya, Yunanistan ve Portekiz'i kapsayan Güney Avrupa refah rejimi ortaya çıkmıştır. Bu ülkelerin bireylere sağladığı sosyal ve ekonomik imkânlar son derece yetersiz, kurumsal hizmetleri ise dağınık olmakla birlikte etkisizdir. Ayrıca söz konusu refah rejiminin en temel özelliği, sorunlar ortaya çıkmadan önce koruyucu ya da önleyici politikalara sahip olmamak ve karşılaşılan pek çok riske karşı geleneksel aile yapısının yeterli olacağını savunmaktır.<sup>143</sup> Bu doğrultuda yaşlı bakımı konusunda da kamu hizmetleri son derece yetersizdir.<sup>144</sup>

---

<sup>139</sup> Süleyman Özdemir, "Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, s:49, (2010), s:247.

<sup>140</sup> Reyhan Atasü Topçuoğlu, "Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları", *Amme İdaresi Dergisi*, c:49, s:4, (2016), s:44.

<sup>141</sup> Özdemir, 2010, a.g.e., s:248.

<sup>142</sup>G. Esping Andersen, "Towards the Good Society, Once Again", *Why We Need a New Welfare State?*, ed:Gosta Esping Andersen, New York:Oxford University Press, 2002, p:13.

<sup>143</sup> Faruk Taşçı, "Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye'nin Pozisyonu: Yaşlı Algısı Üzerinden Değerlendirmeler", *İnsan ve Toplum Dergisi*, c.3, s.5, (2013), s:10-11.

<sup>144</sup> Memiş- İdeş, a.g.e., s:98.

Ancak 1945-75 yılları arasındaki süreçte “Altın Çağı’nı” yaşayan müdahaleci, düzenleyici, geliri yeniden dağıtıcı ve aynı zamanda sosyal nitelikli bir devlet yapısı olan refah devleti anlayışı bu tarihlerde tüm dünyada yaşanan petrol kriziyle birlikte krize girmiştir. Ortaya çıkan bu süreçte siyasal ve ekonomik paradigmalarda yaşanan dönüşümle birlikte tüm dünyada neo-liberal ekonomi politikaları benimsenmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalar doğrultusunda müdahale eden, üreten, düzenleyen devlet anlayışı yerine sadece standartlar koyarak bunları denetleyen bir devlet anlayışı ortaya çıkmıştır.<sup>145</sup> 1970’li yıllar tüm dünyada ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal olmak üzere pek çok alanda önemli dönüşümlerin yaşandığı yıllar olmuştur. Yaşanan bu dönüşüm sürecinde önemli alanlardan birini de yaşlı bakımı oluşturmaktadır. Farklı refah rejimlerinin pek çoğunda yaşlı bakımına ilişkin aile kurumunun önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. Ancak 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren erkeğin evin geçimini sağlamaktan sorumlu olduğu kadınların ise ev işleri, yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi hane içi işlerden sorumlu olduğu aile yapısı değişmeye başlamıştır. Kadınların çalışma hayatında yer almaya başlamasıyla birlikte bakım sorumluluğunun ataerkil toplum yapısı vb. sosyo-kültürel normlarla birlikte meşrulaştırılarak kadınlara ait bir sorumluluk olarak görüldüğü göz önünde bulundurulduğunda, aile içinde yaşlı bakım hizmeti sağlayabilecek kişi sayısının azalmaya başladığını söylemek mümkündür.<sup>146</sup> Aynı yıllarda ailenin demografik yapısında meydana gelen değişimler de aile kurumunun bakımı sürdürme özelliğinden uzaklaşmasına neden olmuştur. Geniş aile yapısının hızla azalarak çekirdek ailelerin yaygınlaşması, çocuk sayısının giderek azalması, boşanma oranlarının artması ve buna bağlı olarak tek ebeveynli ailelerin ortaya çıkması, gibi geleneksel aile yapısında yaşanan gelişmelerin yanı sıra büyük kentlerde aile bireylerinin fiziki olarak uzak mesafelerde yaşaması, bireyciliğin yükselen bir değer olmasıyla birlikte sosyo-kültürel anlamda aile büyüklerine bakım verme konusundaki normların değişmesi gibi unsurlar da enformel bakımın aile tarafından sürdürülebilirliğini azaltmıştır.<sup>147</sup> Özellikle kırsal kesimde geniş aile yapısı içinde hiçbir şekilde sorun olmayan aile büyüklerinin bakımı, kırdan kente göç, sanayileşme, kadınların çalışma hayatında yer almaya başlaması ve aile yapısında

---

<sup>145</sup> Abdülkadir Şenkal- Doğa Başar Sarıipek, “Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.2, s.14, (2007), s:150-151.

<sup>146</sup> Andersen, 2011, a.g.e., s:106-107.

<sup>147</sup> Memiş- İdeş, a.g.e., s:104.

meydana gelen dönüşümlerle birlikte önemli bir sorun haline gelmeye başlamıştır.<sup>148</sup> 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren refah devletinin yaşadığı kriz ve aile yapısında meydana gelen dönüşümlerle yaşlı bakımı konusu sorun haline gelirken, diğer yandan ortalama yaşam süresinin uzaması ve doğum oranlarının azalmaya başlamasıyla birlikte yaşanan demografik dönüşümün sonucu olarak dünya genelinde yaşlı nüfus oranı giderek artış göstermektedir. Bu doğrultuda yaşlı nüfus oranının artması yaşlı bakım hizmetlerine olan ihtiyacın da artması anlamına gelmektedir.<sup>149</sup> Ancak neo-liberal politikalar doğrultusunda tüm dünyada uzun dönemli kurumsal bakımın maliyetli olması nedeniyle evde bakım modelleri giderek artış göstermeye başlamıştır.<sup>150</sup> Bu noktada önemli bir diğer sorun alanı da bakımın kim tarafından sağlanacak olduğudur. Çocuk bakımı ve ev işleri gibi toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda kadınlara ait görülen sorumluluklarla birlikte yaşlı bakımı da kız çocukları ya da gelinler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu kişiler yaşlı bakım sorumluluğu nedeniyle iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamakta zorlandıklarından genellikle istihdamdan çekilerek kariyerlerinden vazgeçmek ya da düşük ücret, olumsuz çalışma koşulları, sınırlı kariyer imkânları ile düzensiz, geçici, yarı zamanlı işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>151</sup> Dolayısıyla ülkelerin sahip olduğu refah düzeyi ve yaşlı bakım politikaları ile kadınların istihdam koşulları arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin; Güney Avrupa ülkelerinde devletin uzun dönemli yaşlı bakımına yapmış olduğu harcamaların oldukça düşük düzeyde olması ve bakım sorumluluğunun tamamen aileye bırakılması nedeniyle kadınlar yoğun bir şekilde esnek çalışma biçimlerini tercih etmektedirler.<sup>152</sup> Bu durum aynı zamanda kadınların uzun vadede önemli bir gelir kaybı ve emeklilik hakları gibi ekonomik kayıplara katlanmak zorunda kalmalarına yol açmaktadır.<sup>153</sup> Neticede ülkelerin yaşlı bakım hizmetlerine yönelik kamusal harcamalarının sınırlı kalarak temel

---

<sup>148</sup> Meredith B. Lilly - Audrey Laporte - Peter C. Coyte vd., “Labor Market Work and Home Care’s Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labor Force Participation Rates, Predictors of Labor Market Withdrawal, and Hours of Work”, *The Milbank-Quarterly*, v. 85, n.4, (2007).

<sup>149</sup> Nathalie Morel, “From Subsidiarity to Free Choice: Child and Elderly Care Policy Reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands”, *Social Policy & Administration*, v.41, n.6, (2007), p:622.

<sup>150</sup> Betül Altuntaş-Reyhan Atasü Topçuoğlu- “Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti”, *VI, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 2014, s.308.

<sup>151</sup> Fiona Carmichael- Susan Charles, “The Opportunity Costs of Informal Care: Does Gender Matter?”, *Journal of Health Economics*, v. 22, n.5, (2013), p:782-785.

<sup>152</sup> Luis Moreno, ““Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, *Sosyal Politika Yazıları*, ed. Ayşe Buğra- Çağlar Keyder, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, s:387.

<sup>153</sup> Axel Heitmueller- Kirsty Inglis, “The Earnings of Informal Carers: Wage Differentials and Opportunity Costs”, *Journal of Health Economics*, v. 26, n.4, (2007).

sorumluluğun ailelere bırakılması yaşanan sanayileşme ve kentleşme süreçleri doğrultusunda demografik anlamda önemli dönüşümler geçiren aile yapısı, kadınların çalışma hayatında yer almaya başlaması, kuşaklar arası mesafe ve yaşanan çatışmalar gibi sosyal, kültürel ve ekonomik pek çok unsur göz önünde bulundurulduğunda yaşanan nüfusun kimseye muhtaç olmadan yaşamını sürdürebilmesi için uzun dönemli bir sağlık sistemi kurulmasını gerektirmektedir. Nitekim yaşlıların ihtiyaç duyduğu bakımın gereklilikleri konusunda profesyonel olmayan aile bireyleri tarafından gerçekleştirilen enformel bakımın formel bakımla ikame edilip edilemeyeceği de ayrı bir tartışma alanını oluşturmaktadır.<sup>154</sup>

### **6.3. Sosyal ve Kültürel Sorunlar**

#### **6.3.1. Yalnızlık ve Sosyal İzolasyon Sorunu**

Yalnızlık, yaşam evrelerinin (çocukluk, gençlik, yetişkinlik gibi) her döneminde yaşanabilen bir olgu olmakla birlikte ileri yaşlarda ortaya çıkan yalnızlık durumunun yaşlılık dönemine ait dinamiklerle doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Yaşlılıkta yalnızlığı etkileyen önemli dinamiklerden biri sağlık sorunlarıdır. Yaşlanma süreci boyunca bireylerde önemli fiziksel ve ruhsal değişimler yaşanmakta bu değişimler sağlık sorunlarına yol açmaktadır. En sık rastlanan hastalıklar tansiyon, diyabet, kalp rahatsızlıkları ile görme-ışitme-yürüme gibi fonksiyonlarda ortaya çıkan kronik sorunlardır. Bu sorunlardan bir ya da birkaçını birlikte yaşamaya başlayan birey kendi ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanmakta, hayatı üzerindeki kontrolü kaybetmektedir.<sup>155</sup> Giderek çevresine bağımlı duruma gelen bireyler zamanlarının önemli bir bölümünü evde, odalarında ya da yatarak geçirmek zorunda kaldıklarında toplumla olan bağları zayıflamakta, sosyal izolasyon yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir. Ayrıca başkasının bakımına gereksinim duyan bireyler bu desteği bulamadıklarında da kendilerini yalnız hissetmektedirler.<sup>156</sup>

---

<sup>154</sup> Memiş- İdeş, a.g.e., s:133.

<sup>155</sup> Şentürk, a.g.e., s. 213-235.

<sup>156</sup> Kalınkara, 2016, a.g.e., s.159.

Yaşlılık döneminde yalnızlık ve sosyal izolasyonla doğrudan ilişkisi olan bir başka dinamik ise bireylerin sosyal ilişki ağlarının yetersizliğidir. Yapılan pek çok araştırmada evlilik statüsü ile yalnızlık arasında doğrudan bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Eşleri ölmüş, hiç evlenmemiş ya da boşanmış kişilerin eşleriyle birlikte yaşayan yaşlılara göre çok daha fazla yalnızlık ve sosyal izolasyon yaşadıklarını söylemek mümkündür. Çünkü yalnız yaşayan bireyler sosyal desteğe ihtiyaç duyduklarında hane dışına yönelmek zorunda kalmaktadırlar. Eşin olmaması durumu dışında genel anlamda yaşlı bireyin sosyal ilişkide bulunduğu kişi sayısı arttıkça da yalnızlık hissetme riski azalmaktadır. O nedenle çocuklar, akrabalar, komşular ve arkadaşlarla sağlıklı bir iletişimin olmaması da yaşlı bireylerin psikolojik anlamda ihtiyaç duyduğu duygusal ve sosyal destekten mahrum kalarak yalnızlık olgusunu yaşamalarına yol açmaktadır.<sup>157</sup>

Uzun yıllar aktif olarak devam eden çalışma hayatının sona ermesiyle birlikte girilen emeklilik dönemi de yaşlı bireylerin toplumla olan ilişkilerini sınırlandırarak sosyal izolasyona yol açmaktadır. Çünkü çalışıyor olmak bireylerin sadece gelir elde ederek ekonomik anlamda tatmin sağlamalarının yanı sıra aynı zamanda çalışılan örgüt, yapılan meslek vb. açıdan önemli ölçüde toplumsal statü ve roller sağladığından psikolojik olarak da işlevseldir. O nedenle emeklilik ile birlikte aniden çalışma hayatının dışında kalmak hem bireylerin “işe yaramama” duygusuna kapılmalarına hem de çalışıyor olmanın getirdiği sosyal ilişkilerden uzaklaşmalarıyla birlikte sosyal izolasyonla karşı karşıya kalmaktadırlar.<sup>158</sup>

Ancak genellikle birey merkezli ortaya çıkan sağlık sorunları, yakın çevreyle olan sosyal ilişkilerin yetersizliği ve çalışma hayatının sona ermesi gibi yalnızlık oluşturan kaynakların dışında sosyolojik anlamda toplumun sahip olduğu koşullar da yaşlılık döneminde yalnızlık olgusu açısından oldukça önemlidir. Geleneksel tarım toplumlarında hayatın her alanında yüz yüze iletişim ve dayanışma ön plandadır. Üretim sürecinde tüm aile bireylerinin yer aldığı, yaşlıların sahip oldukları bilgi ve tecrübelerle birlikte önemli bir otoriteye sahip olduğu geniş aile yapısı mevcuttur. Ancak

---

<sup>157</sup> Jenny De Jong Gierveld, Theo Van Tilburg, “A 6- Item Scale for Overall, Emotional and Social Loneliness: Confirmatory Tests on Survey Data”, *Research on Aging*, C. 28, S. 5, (2006), ss. 583-585.

<sup>158</sup> Cherry Russell, “What Do Older Women and Men Want? Gender Differences in the Lived Experience of Ageing”, *Current Sociology*, C. 55, S. 2, (2007).

sanayileşme ve beraberinde yaşanan kentleşme süreçleriyle birlikte üretimin fabrikalarda yapılmaya başlanmasıyla ailenin üretim birimi olma özelliği ortadan kalkmıştır. Bu süreçte kentlerde geniş aile yapısı parçalanarak yerini çekirdek aileler almıştır. Aynı zamanda hızla yaşanan teknolojik gelişmeler yaşlı bireylerin sahip olduğu bilgi ve tecrübelerin geçersiz olmasına neden olmuştur. Dolayısıyla aile yapısında meydana gelen demografik dönüşümlerle birlikte geniş aile içinde sahip oldukları otorite ve statüyü kaybeden yaşlı bireyler üretimde yaşanan gelişmeler (hızla değişen teknoloji vb.) ve emeklilik dönemiyle çalışma hayatından da uzaklaştıklarında toplum içinde önemli ölçüde yalnızlık ve sosyal izolasyonla karşı karşıya kalabilmektedirler.<sup>159</sup> Nitekim aile yapısı ve üretimde yaşanan dönüşümlerin yanı sıra aslında toplumun tüm yaş gruplarını etkileyen modern kent hayatının zorlukları, yüz yüze iletişim ve dayanışmanın giderek azalması, özellikle büyük kentlerde bireylerin yakınlarından fiziki olarak uzak yaşaması gibi bireylerin ev - iş hayatı arasında sıkışıp kaldığı ve sosyal ilişkilerin oldukça sınırlı olduğu koşullar özellikle yaşlılık döneminde yalnızlığın derinleşmesine neden olmaktadır.<sup>160</sup>

### **6.3.2. Kuşaklar Arası Mesafe ve Kuşak Çatışması Sorunu**

Yaşlılık olgusu kronolojik, biyolojik, psikolojik ve sosyolojik olmak üzere yaşlanma sürecinde bireyde meydana gelen değişimleri farklı yönlerden ifade eden çok yönlü bir kavramdır. Ortalama yaşam süresinin uzaması ve toplam nüfus içerisinde yaşlı nüfusun giderek artmasıyla birlikte yaşlılık döneminde bireyin kendisi için meydana gelen sorunlar aynı zamanda yaşlı bireylerin aileleri ve yaşadıkları toplum için de önemli bir boyuta ulaşmakta ve yaşlılık olgusunun toplumsal yönü görünür hale gelmektedir.<sup>161</sup> Yaşlılık dönemimin önemli toplumsal ve kültürel sorunlarından birini kuşaklararası yaşanan çatışma oluşturmaktadır. Kuşak kavramı aynı zaman diliminde dünyaya gelerek önemli tarihsel olaylar (doğal afetler, savaşlar gibi), ortak kültürel değerler gibi

---

<sup>159</sup> Aylin Görgün Baran, “Yaşlılıkta Sosyal İzolasyon ve Yalnızlık”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed: Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 78-79.

<sup>160</sup> George Ritzer, Jeffrey Stepnisky, *Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri*, çev. Irmak Ertuna Howison, Ankara: De-Ki Yayıncılık, 2015, s. 221.

<sup>161</sup> Baran, 2005, a.g.e., ss. 28-29.

özelliklere sahip bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır.<sup>162</sup> Bu doğrultuda kuşak çatışması ise farklı iki kuşağın arasındaki iletişimde meydana gelen sorunları ifade etmektedir. Kuşaklar arasında çatışmaya yol açan durumlar, bireylerin sahip olduğu kültür ve değerler gibi kendi kuşaklarına ait özelliklerden kaynaklanabileceği gibi hızlı kentleşme, modernleşme süreçleri ve teknolojiye yaşanan gelişmeler gibi toplumsal değişmeye neden olan faktörler doğrultusunda da yaşanabilmektedir. Aynı zamanda içinde bulunulan toplumsal yapının koşulları da kuşaklararası çatışma yaşanmasında oldukça belirleyicidir. Geleneksel tarım toplumları, değişimin son derece sınırlı olduğu, farklı kuşakların geniş aile yapısı içinde bir arada yaşadığı homojen toplum yapısına sahip olduğundan kuşaklar arası ilişkilerde çok fazla çatışma görülmemiştir. Ancak yaşanan hızlı sanayileşme ve kentleşme süreçleri, kentlerde çekirdek ailelerin yaygınlaşması, bireyciliğin yükselişi, hızla değişen teknoloji gibi pek çok gelişme ile birlikte ortaya çıkan modern toplum yapısı kuşakların birbirlerinden farklılaşarak çatışma yaşamalarına neden olmaktadır.<sup>163</sup> Diğer yandan her kuşağın kendine özgü değer yargıları, algıları ve tutumları bulunmaktadır. Özellikle yaşanan hızlı toplumsal değişme süreci kuşaklararası iletişimde hayatı algılama şekli, tutumlar ve değer yargıları açısından çatışmaya neden olabilmektedir.<sup>164</sup> Genellikle gençler yaşlı bireylerin değişime uyum sağlamada zorlanma, yenilikleri kabul etmeme ve kendilerini anlamama durumlarından şikâyetçi olurken, yaşlılar ise gençlerin sabırsız olmaları duyarlılık ve deneyim eksikliğinden şikâyetçi olabilmektedir.<sup>165</sup> Neticede yaşlılık döneminde yaşanan sağlık sorunları, eş, yakın arkadaş ve akrabaların ölümü, çocukların evden ayrılması ve emeklilik gibi sosyal ilişki kaybına neden olan faktörlerin yanı sıra bireylerin hızla değişen ekonomik, sosyal, kültürel, teknolojik koşullara uyum sağlamakta zorlanmaları ve yeniliklere karşı dirençli olmalarına bağlı olarak yaşanan kuşaklar arası mesafe ve

---

<sup>162</sup> İsmail Tufan, *Türkiye’de Yaşlılığın Yapısal Değişimi*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2015, s. 65.

<sup>163</sup> Ayşe Canatan, “Yaşlılıkta Sosyal İlişkiler ve Kuşaklararası Etkileşim”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 152-153.

<sup>164</sup> Emre Birinci, *Y Kuşağının Yaşlı ve Yaşlılık Algısı*, Ankara: Gazi Kitapevi, 2020, s. 3

<sup>165</sup> Özlem Körükçü, Bilgin Kıray Vural, “Kuşaklararası Kültür Aktarımı”, *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği*, ed. Veliddin Kalınkara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019, s. 193.



çatışma sorunu da yaşlılık döneminde bireylerin başta aile içi ilişkiler olmak üzere toplumda yaşadıkları önemli bir sosyal sorunu oluşturmaktadır.<sup>166</sup>

## 6.4. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar

### 6.4.1. Yaş Ayrımcılığı

Ayrımcılık, toplumsal yapı ve ilişkiler içinde bazı sorunların olduğunu ifade eden bir kavramdır. En genel anlamda “bireylere bazı kişisel özellikleri ya da belirli sosyal gruplara üye olmaları nedeniyle farklı ve haksız şekilde davranılması” olarak ifade edilmektedir.<sup>167</sup> Bir diğer ifade ile ayrımcılık, birine ya da birilerine karşı önyargılardan kaynaklanan nedenlerle gösterilen olumsuz tutum ve davranışların tamamını kapsayan bir süreçtir. Normal şartlarda önyargı kavramı hem olumlu hem de olumsuz anlam içerebilirken, ayrımcılığa neden olan önyargıların olumlu anlam taşıdığını söylemek mümkün değildir.<sup>168</sup> O nedenle ayrımcılık kişi ya da gruplara karşı olumsuz önyargılara sahip olmanın sonucunda ortaya çıkan adil olmayan davranışlar olarak da tanımlanabilmektedir. Ayrımcılık konusunda birbirinden farklı pek çok tanımlama yapılsa da ortak noktanın bireylerin sahip oldukları bazı özellikler nedeniyle olumsuz yönde farklı muameleye maruz kaldıklarını vurgulamak olduğunu söylemek mümkündür.<sup>169</sup> Ayrımcılık, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık olarak iki farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Doğrudan ayrımcılık, kanunların, kuralların veya uygulamaların bazı kişileri belirli bir grubun üyesi olmaları nedeniyle açıkça dışlaması ya da tercih etmemesi durumudur. Dolaylı ayrımcılık ise tarafsız görünmekle birlikte uygulamada belirli bir grubun üyelerini etkileyen kurallar, işlemler ya da uygulamalar olarak ortaya

---

<sup>166</sup> Mehmet Fahri Bulduk, Deniz Say Şahin, “Yaşlılık Döneminde Sosyal İlişkiler ve Kuşaklararası İlişkiler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, Bursa: Ekin Yayınevi, 2020, s. 169.

<sup>167</sup> Dilek Baybora, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri’nde Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, *Çalışma ve Toplum*, s.1, (2010), s. 33.

<sup>168</sup> Melek Göregenli, “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, ed. Kenan Çayır, Müge Ayan, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 22.

<sup>169</sup> Umut Omay, “Örgütlerde Ayrımcılık”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayıncılık, 2021, s. 199.

çıkılmaktadır. Bu doğrultuda doğrudan ayrımcılığın dolaylı ayrımcılıktan daha kolay tespit edilebildiğini söylemek mümkündür.<sup>170</sup>

Bireyler renk, dil, din, cinsiyet, etnik köken gibi nitelikleri doğrultusunda ayrımcılığa uğrayabildikleri gibi sadece yaşları nedeniyle de ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Nitekim yaşçılık ya da yaşa dayalı ayrımcılık bireylerin genç veya yaşlı olarak nitelendirilmeleri doğrultusunda sadece yaşlarından dolayı ayrımcılığa maruz kaldıkları ayrımcılık türünü oluşturmaktadır. Örneğin bazı bireyler “yaşlı” buldukları için bir iş başvurusunda olumsuz değerlendirilirken, bazı bireyler de “genç” oldukları için sorumsuz vb. negatif özelliklerle olarak nitelendirilebilirler.<sup>171</sup> Bu nedenle yaşçılık/yaşa dayalı ayrımcılık her yaş grubunda bireyleri etkileyebilen bir olgu olmakla birlikte dünya nüfusunun hızla yaşlanması doğrultusunda yaşlılık dönemi giderek daha fazla olumsuz bir dönem olarak algılanmaya başlamıştır. Yaşçılık kavramı ilk kez 1969 yılında Amerika Ulusal Yaşçılık Enstitüsü Başkanı Robert Butler tarafından bireylerin yaşlarından dolayı yargılayıcı hükümlere, kalıp yargılara ve ayrımcı davranışlara maruz kaldıkları sistematik bir süreci ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.<sup>172</sup> Butler, yaşa dayalı ayrımcılığı üç farklı düzeyde ele almaktadır. Bunlardan birincisi kişisel düzeydir. Kişisel düzeyde bireyin yaşlanma süreci ve yaşlılık dönemiyle ilgili kendi algıları belirleyici olmakla birlikte bu algılar aslında toplumsallaşma süreci içinde oluşmaktadır. İkinci düzeyi oluşturan kültürel düzeyde ise içinde yaşanılan toplumun sahip olduğu kültür doğrultusunda (yazılı ve görsel medyada yaşlıların temsili, atasözleri ve deyimler gibi) yaşlılara bakış açısı ifade edilirken son olarak yapısal düzey toplum içindeki çeşitli kurumların, yasa ve politikaların yaşlılara yönelik düzenlenmemesi, eksik hizmet sunması ya da adil olmaması durumudur.<sup>173</sup> Dolayısıyla yaşa dayalı ayrımcılığın önemli bir unsurunu toplumda yaşlılarla ilgili algının oluşumunda önemli rol oynayan o toplumun tarihi, sahip olduğu kültürel değerler, yazılı ve görsel medya ile sinema ve

---

<sup>170</sup> Baybora, a.g.e., ss. 36-37.

<sup>171</sup> Kenan Çayır, “Yaşçılık/ Yaşa Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, ed. Kenan Çayır, Müge Ayan, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 164.

<sup>172</sup> Robert Neil Butler, “Age-ism: Another Form of Bigotry”, *Gerontologist*, C. 9, S. 4, (1969), ss. 243-246.

<sup>173</sup> Sema Buz, “Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 14, S. 53, (2015), s. 270.

edebiyat eserlerinde yaşlının sahip olduğu konum gibi faktörler oluşturmaktadır.<sup>174</sup> Ayrıca bireylerin ayrımcı davranışa maruz kalmalarının nedenini sahip oldukları kişisel özellikleri değil, ait oldukları grubun toplum tarafından algılanan özellikleri oluşturmaktadır. Bu duruma verilebilecek en güzel örneklerden birini yaşlıların yavaş hareket ettikleri bu nedenle işini yapmasına engel oldukları algısına sahip olan bir toplu taşıma aracı görevlisinin fiziksel özelliklerine dayanarak yaşlı olarak nitelendirdiği her yolcuya diğer yolculardan daha kaba davranması oluşturmaktadır.<sup>175</sup> Bireylerin yaşlı olarak nitelendirilerek ayrımcılığa uğramalarındaki bir diğer etken ise fiziksel görünümleridir.<sup>176</sup> Günümüz toplumlarında gittikçe artan oranda genç görünmeye, güzelliğe, sağlıklı yaşamaya dair vurgunun artması yaşlanma karşıtı ya da yaşlanmayı geciktirici ürün ve hizmetlerin gittikçe önem kazanması ve medyada geniş yer bulması, yaşlılığın kabullenilmemesi gereken bir yaşam dönemi olarak nitelendirilmesinden kaynaklanmaktadır.<sup>177</sup> Bu durumun arka planında genç ve orta yaşlı bireylerin hastalanmak ve ölümden duydukları korku yer almaktadır. Çünkü güzel ve sağlıklı görünmek genç olma ile özdeşleştirilirken, hastalanmak, bakıma muhtaç olmak, güçsüz görünmek gibi durumlar ise yaşamın son dönemi olan yaşlılık dönemiyle eşleştirilmektedir. Yaşlanmanın reddedilmesi gereken bir olgu olduğuna yönelik düşünce ve tutumlar tüm yaşlıları etkilese de kadınları çok daha fazla etkilemektedir. Bu anlamda yaş ayrımcılığının cinsiyet boyutunun olduğunu söylemek mümkündür.<sup>178</sup> Gençliğin ve kusursuz bir fiziksel görünüşün sürekli yüceltildiği günümüz toplumlarında yaşlanma karşıtı kozmetik ürünler, estetik müdahaleler gibi ürün ve hizmetlerin hedef kitlesini büyük ölçüde kadınlar oluşturmaktadır. Çünkü günümüzde kadınların yaşlanma sürecinin bedenlerinde yol açtığı değişimle olumlu bir ilişki kurulmasına izin verilmemektedir. Yaşlanmanın ve neden olduğu fiziksel değişimlerin (saçların beyazlaması, ciltte meydana gelen kırışıklıklar gibi) direnilmesi gereken bir süreç olduğu algısının toplum tarafından yaygın bir şekilde benimsenmiş olması gündelik hayatta farkında olmadan sürekli kullanılan basmakalıp ifadelerle dahi

---

<sup>174</sup> Kenan Çayır, “Ders Kitaplarında Yaşlılık Temsili”, *Yaşlanma ve Yaşlılık: Disiplinlerarası Bakış Açıları*, ed. Alan Duben, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, s. 81.

<sup>175</sup> Görgenli, a.g.e., s. 22.

<sup>176</sup> Mary E. Kite, Bleir T. Johnson, “Attitudes Toward Older and Younger Adults: A Meta Analysis”, *Psychology and Aging*, C. 3, S. 3, 1988, ss. 233-244.

<sup>177</sup> Çayır, a.g.e., s. 83.

<sup>178</sup> Pınar Yanardağ Kocabaş, “Feminist Yaşlılık Çalışmalarına Bir Bakış: Kocakarılığı Kucaklamak”, *Birikim: Yaşlılara Bir Yer Var mı?*, İstanbul: Birikim Yayıncılık, 2019, s. 86.

yerleşmiştir. Örneğin; sıklıkla kadınlara karşı övgü olarak kullanılan “yaşından daha genç gösteriyorsun” ifadesi gençliğin olumlu yaşlılığın ise kaçınılması gereken olumsuz bir dönem olarak nitelendirildiğini pekiştiren bir ifadedir. Söz konusu örnek kadınların sıklıkla gizli bir yaşlı ayrımcılığına maruz kaldığının önemli bir göstergesidir. Neticede gençliğin önemli bir değer olarak kabul edildiği günümüz toplumlarında kadınların yaşlanma deneyimleri erkeklerinkine göre önemli ölçüde farklılık gösterirken kadınlar gizli bir yaş ayrımcılığına maruz kalmaktadır.<sup>179</sup>

Yaş ayrımcılığının çok boyutlu bir olgu olarak cinsiyetler arasında neden olduğu farklılık sadece fiziksel görünümünden kaynaklanmamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle cinsiyetler arasında yaşam boyunca farklılaşan rol ve sorumluluklar yaşlılık döneminde de çifte standarda yol açmaktadır.<sup>180</sup> Ataerkil toplum yapısı içindeki cinsiyetçi iş bölümü doğrultusunda kadınlara ait görülen ev işleri, çocuk-yaşlı-hasta bakımı gibi hane içi işlerle ilgili sorumluluklar kadınların çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. Söz konusu sorumluluklar nedeniyle iş ve aile hayatı arasında denge kuramayan kadın çalışanlar genellikle çalışma hayatına ara vermek, düzensiz, geçici, kayıt dışı işlerde çalışmak ya da tamamen çekilmek zorunda kalabilmektedirler. Bu durum yaşlılık döneminde emeklilik ve sosyal güvenlik korumasının sağlayacağı ekonomik ve sosyal haklardan mahrum kalmalarına neden olmaktadır.<sup>181</sup> Yaşamın son dönemi olan yaşlılık döneminin hem çalışma gücünün büyük ölçüde kaybedilmesi hem de gençlik ve orta yaş dönemine göre sağlık sorunları, bakım vb. konularda maliyet oluşturan riskli bir dönem olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadınlar erkeklere göre oldukça dezavantajlıdır. Neticede gençlik ve orta yaş döneminde cinsiyetler arasında var olan eşitsiz koşulların yaşlılık dönemindeki yaşam koşullarını da doğrudan etkilediğini söylemek mümkündür.<sup>182</sup>

---

<sup>179</sup> Sendika.org, Yaşından küçük gösterdiğimi söylemeyi bırakın – Elizabeth Lavis (Huffpost/Çatlak Zemin), <https://sendika.org/2019/04/yasimdan-kucuk-gosterdigimi-soylemeyi-birakin-elizabeth-lavis-huffpost-catlak-zemin-541659/> Erişim Tarihi: 29.11.2021.

<sup>180</sup> Sharon Wray, “Women Growing Older: Agency, Ethnicity and Culture”, *Sociology*, v. 37, n.3, (2003), ss. 516-517.

<sup>181</sup> Jay Ginn, *Gender, Pensions and the Life Course: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms*, Bristol: Policy Press, 2003.

<sup>182</sup> Liam Foster, “Do Women Teachers Get a Fair Deal? An Assessment of Teachers’ Pensions”, *Social Policy and Society*, C. 7, S. 1, (2008), ss. 19-21.

Hayatın her alanında olumsuz etkileri olan yaşlı ayrımcılığı çalışma hayatında da kendini göstermektedir. Doğum oranlarının azalması ve ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte yaşanan demografik dönüşüm ile toplam nüfus içerisinde yaşlı nüfusun giderek artması, emek piyasasındaki işgücünün yaş ortalamasının da yükselmesine yol açmaktadır. Bu durum yaşlanma sürecinin bireylerin öğrenme, algılama, üretkenlik gibi becerilerinde getirdiği değişimler nedeniyle yaşlı işgücünün istihdamı yönünde önemli tartışmalara neden olmaktadır. Çalışma yaşamında yaşlı ayrımcılığının başlangıcı sanayi devrimiyle birlikte üretimde ortaya çıkan köklü dönüşümlere dayanmaktadır. Tarım toplumunun toprağa ve fiziksel güce dayalı üretim düzeninde yaşlılar sahip oldukları bilgi ve tecrübeler doğrultusunda üretim sürecinde daima büyük öneme sahip olmuşlardır. Yaşlıların sahip oldukları tecrübeleri gençlere aktarmaları ve üretim sürecine olan katkıları hem aile içerisinde hem de toplumsal hayatta oldukça önemli bir statüye sahip olmalarını sağlamıştır.<sup>183</sup> Ancak sanayi devrimiyle birlikte toplumsal hayatın her aşamasında önemli değişimler yaşanmaya başlamış, öncelikle tarım toplumunda aile üyeleri tarafından birlikte gerçekleştirilen bir faaliyet olan iş, aileden ayrılmıştır. Böylece fabrikalar çalışmanın merkezi haline gelmiş, aile üretim birimi olma özelliğini kaybetmiş ve ilk kez ücretli işgücü statüsü ortaya çıkmıştır. Özellikle sanayileşmenin ilk yıllarında işsizliğin çok yüksek olması ve kentlerde açlık sınırında on binlerce insanın bulunması işverenlerin çalışanlara düşük ücretler, ağır çalışma koşulları ve uzun çalışma saatlerini dayatmasını beraberinde getirmiştir. Söz konusu çalışma koşullarında yaşlıların yeterli düzeyde verimli olamayacakları düşünülerek, çalışma yaşamından dışlanmaya başlamışlardır.<sup>184</sup> Bir diğer ifade ile sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan ücretli çalışmanın bireyin değerini belirlediği toplum yapısında, gençler çalışma yaşamında ayrıcalıklı hale gelmeye başlarken yaşlılar ise ayrımcılığa maruz kalmaya başlamışlardır.<sup>185</sup> Sanayileşmenin yanı sıra 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren farklı mal ve hizmetlere olan talebin artmasıyla birlikte kitle üretim ve tüketim sisteminin krize girmesi, teknolojide yaşanan gelişmeler, sosyal refah devletinin altın çağının sona ermesi ve tüm dünyada

---

<sup>183</sup> Paul Johnson, “Historical Readings of Old Age and Ageing”, *Old Age from Antiquity to Post-Modernity*, Ed. Paul Johnson, Pat Thane, London: Routledge, 2002.

<sup>184</sup> John Macnicol, “Ageism and Age Discrimination: Some Analytical Issues”, *The International Longevity Centre*, London, 2010, s. 4.

<sup>185</sup> Toni Calasanti, Kathleen F. Slevin, *Age Matters: Re-Aligning Feminist Thinking*, Routledge Press, 2006, s.6.

benimsenen neo-liberal ekonomi politikalarıyla birlikte işin yapılış şekli ve istihdam koşullarında köklü dönüşümler yaşanmaya başlamıştır.<sup>186</sup> Özellikle hızla gelişen teknolojik ve ekonomik koşullar ürün tasarımlarının, iş yapma şekillerinin kısacası her türlü bilginin kısa ömürlü olduğu, hiçbir işin uzun süre aynı şekilde yapılmasına imkân tanımayacak kadar dinamik piyasa koşullarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu koşullar altında çalışanlardan beklenen değişime daima açık olmaları ve değişen koşullara hızla uyum sağlayabilmeleridir. O nedenle örgüt yönetimleri orta yaştan itibaren çalışanların genç çalışanlara oranla daha düşük verimlilikte oldukları, değişime direnç gösterdikleri, risk almaktan kaçındıkları ve değişen koşullara uyum sağlayabilmenin gerektirdiği fiziksel enerjiden yoksun oldukları gibi önyargılar geliştirmişlerdir. Yaş konusundaki bu önyargıların temelinde bir çalışanın belirli bir örgüt ya da sektörde zaman içinde edindiği bilgi ve tecrübelerin örgüt yönetiminin alacağı kararlar veya yapmak istediği değişiklikler karşısında engel teşkil edeceği düşüncesi yer almaktadır. Buna karşılık çok daha düşük ücretle istihdam edilebilen genç ve tecrübesiz çalışanlar alınan kararlara ve risklere uyum sağlama konusunda örgütler açısından oldukça avantajlıdır. Neticede genç olmanın esneklik, yaşlı olmanın ise katılık ile özdeşleştirildiği anlayış doğrultusunda uygulanan yaşlı ayrımcılığı, günümüzde orta yaştan itibaren pek çok bireyin çalışma hayatında önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır.<sup>187</sup>

Bu noktada yaşlı ayrımcılığı olgusu ele alınırken hangi yaştan itibaren işgücü piyasasındaki bireylerin yaşlı işgücü olarak nitelendirileceği ise ayrı bir tartışma noktasını oluşturmaktadır. Literatürde herkes tarafından kabul görmüş bir yaş sınırı olmamakla birlikte genellikle 50 yaş ve üzeri çalışanların yaşlı işgücü olarak kabul edilebileceği anlayışı yaygındır.<sup>188</sup> Nitekim Manuel Castells'de ortalama insan ömrü sağlık ve yaşam koşullarındaki iyileşmelere bağlı olarak 75-80 yıla kadar uzamış olsa da fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı olunmasına rağmen çalışma yaşamının en fazla 24-54 yaş arası olarak tanımlanabileceğini vurgulamaktadır.<sup>189</sup> Diğer yandan Amerika

---

<sup>186</sup> Songül Sallan Gül, *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa*, 2.b., Ankara: Ebabel Yayıncılık, 2006, s. 6.

<sup>187</sup> Sennett, 2012, a.g.e., ss. 91-93.

<sup>188</sup> Stanimira K. Taneva, John Arnold, Rod Nicolson, "The Experience of Being an Older Worker in an Organization: A Qualitative Analysis", *Work, Aging and Retirement*, C. 2, S. 4, 2016, s. 396,

<sup>189</sup> Manuel Castells, *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi*, çev. Ebru Kılıç, C. 1, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 588.

Birleşik Devletleri'nde ise istihdamda yaş ayrımcılığını önlemek için yapılan yasal düzenlemelerde 40 yaş ve üzeri çalışanlar yaşlı işgücü olarak kabul edilmiştir. Almanya'da ise işe alım süreçleri üzerine yapılan bir araştırmada başvuru yapan adayların hepsi benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen yeni teknolojileri kullanma konusunda becerilerinin sınırlı olması, piyasanın gerektirdiği güncel bilgi ve becerilerinin yetersiz kalması ve yeniden eğitim süreçleri konusunda isteksiz olmaları gibi unsurlar doğrultusunda 20'li ve 30'lu yaşlardaki genç adayların tercih edildiği görülmüştür. Neticede yaşlı ayrımcılığı olgusunun hangi yaştan itibaren ortaya çıktığına yönelik tartışmaların yanı sıra oldukça önemli bir sorun alanı olmasının nedeni, bireylerin işe alınırken, istihdam edilirken ve işten çıkarılırken olmak üzere çalışma hayatının tüm süreçlerinde meydana gelebilmesidir.<sup>190</sup>

#### 6.4.1.1. 21. Yüzyılda Yaş Ayrımcılığının Değişen Nitelikleri

Yaş ayrımcılığı, toplumsal yaşlanmanın gündelik hayatta en fazla sorun yaratan boyutunu oluşturur. Bu nedenle toplumsal yaşlanma araştırmalarının yoğunlaştığı alanlardan bir tanesidir.<sup>191</sup> Yaş ayrımcılığı araştırmalarının yüzleştirdiği en önemli sorun, ayrımcılığın kriteri olan “yaşlılara ilişkin kalıp yargıların” değişken doğasına rağmen yanıltıcı bir biçimde homojen bir kategori olarak ele alınması alışkanlığıdır. Yaşlılık araştırmalarının, ilgili alanının çoğunlukla 65 yaş ve üstü gruplar ile tanımlanmasına karşın; daha önce de belirtildiği gibi aslında bağlamlara göre oluşan bir toplumsal kategoridir. Söz konusu karmaşa “yaşam seyri (life course) yaklaşımının sunduğu dinamik değerlendirme çerçevesiyle bir ölçüde azaltılabilmektedir.<sup>192</sup> Buna göre yaşlılık, kurumsal ve toplumsal etkiler tarafından şekillenen; sadece bireysel iyilik veya sağlık ile tanımlanmasından daha karışık bir doğası olan ve ilişkisellik barındıran bir

---

<sup>190</sup> Baybora, a.g.e., ss. 39-40.

<sup>191</sup> Liant Ayalo and Clemens Tesch-Rönmer , “Ageism: Concept and Origins”, *Contemporary Perspectives on Ageism*, eds. Ayalon, L. and Tesch-Römer, Cham: Springer, 2018, p. 1-11.; Sheri R. Levy and Jamie L. Macdonald , “Progress on Understanding Ageism”, *Journal of Social Issues*, v.72, 1.1, (2016), p. 5 – 25.; Edman Palmore, “Three Decades of Research Ageism”, *Generations: Journal of American Society of Aging*, v.29, 1.3, (2005), p.87 – 90.

<sup>192</sup> Glen H. Elder, Monica K. Johnson ve Robert Crosnoe, “The Emergence and Development of Life Course Theory”, *Handbook of Life Course: Handbooks of Sociology and Social Research*, eds. Mortimer, J.T. ve Shanahan, M.J., Boston: Springer, 2003, p.3-19.; Tamara K. Hareven, “The Life Course and Aging in Historical Perspective”, *Life Course: Integrative Theories and Exemplary Populations*, eds. Back, K.W., New York: Routledge, 1980, p.1-26.; Richard A. Sterssen, “Aging and Life Course”, *Handbook of Aging and Social Sciences*, eds. Binstock, R.H. vd, Cambridge: Academic Press, 2006, p.3-19.

toplumsal kategori olarak tanımlanır.<sup>193</sup> Yani yaş ayrımcılığının, 65 yaş üstü bireyleri etkileyen bir risk olarak değerlendirilmesi çoğunlukla yetersizdir. Yaşlanma, fiziksel ve mental kısıtlara karşılık gelen negatif fizyolojik özelliklerin ve deneyim – görgü gibi pozitif toplumsal özelliklerin şekillendirildiği bir evreye denk gelir. Bu evrenin, yaşam seyri içerisinde farklı hayat alanlarında farklı görünümler alması doğaldır.

Modern dünyada yaşlılık kategorisinin işlevsel kullanımı, biyolojik yaştan çok toplumsal konumlara bağlı olmaktadır. Bunun en belirgin örneği emekliliktir. Nitekim bir kalıp yargı olarak yaşlılık, çoğunlukla biyolojik yaştan bağımsız olarak emeklilik ile eş anlamlı bir kategori olarak şekillenir.<sup>194</sup> Emeklilik, sosyal güvenlik sistemleri tarafından düzenlenen kurumsal bir kategoridir. Günümüzde emeklilik sistemlerinin inşa ettiği yaşlı kategorisi, toplumsal yaşlanmaya paralel bir biçimde ileri yaşlara doğru kayma eğilimindedir. Bu nedenle özellikle ileri kapitalist ülkelerde emeklilik yaşı için 65 yaş tanımlayıcı bir sınır olmaktan çıkmıştır.<sup>195</sup> Ancak ülkelerin işgücü piyasalarına yönelik düzenleyici politikalarında halen erken emeklilik sistemleri önemli bir yer tutmaktadır ve 65 yaşından çok daha önce emeklilik hakkı kazanarak işgücü piyasalarından uzaklaşmış geniş bir kitle de bulunmaktadır.<sup>196</sup> Emeklilik sistemlerinin ülkeler arasındaki farklılaşması, “yaşlı” değerlendirmesinin toplumlar arasında farklı kriterlere sahip olmasına katkı sağlar. Özellikle çalışma hayatında emeklilik hakkı sınıra yaklaşan

---

<sup>193</sup> Özgür, Arun, “Büroyla Saha Çalışmaları Arasında: Yaşlanma Çalışmalarında İlişkiselik”, *Strata İlişkisel Sosyal Bilimler Dergisi*, (2019), s.75 – 86.; Erin Gentry Lamb, “Not Your Grandmothers Ageism: Ageism Across Life Course”, *Cultural Perspectives on Aging: Different Approach on Old Age and Aging*, eds. Von Hulsen-Esch, A., Berlin: De Gruyter, p. 65 – 80.; Federica Previtali ve Simona Spedale, “Doing Age in the Workplace: Exploring Age Categorisation in Performance Appraisal”, *Journal of Aging Studies*, 59, (2021), 100981; Susan Pickard, *Age Studies: A Sociological Examination How We Aged and Are Aged through the Life Course*. London: Sage.

<sup>194</sup> Fabrizio Mazzonna and Franco Peracchi, “Aging, Cognitive Abilites and Retirement”, *European Economic Review*, 56 (4), 2012, p. 691 – 710.; Susann Rohwedder and Robert J. Wills, “Mental Retirement”, *Journal of Economic Perspectives*, 24 (1), 2010, p. 119 – 138.

<sup>195</sup> Jenny Bennet and Katja Mohring, “Cumulative (Dis)Advantage? The Impact of Labour Market Policies on Late Career Employment from a Life Course Perspective”, *Journal of Social Policy*, 44 (2), 2015, 213 – 233.; Dirk Höfacker and Marge Unt, “Exploring “New Worlds” of (Late?) Retirement in Europe”, *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29 (2), p.163 – 183.

<sup>196</sup> Espen Bratber, Tor Helge Thomas and Oystein Thorgersen, “Assesing Effects of an Early Retirement Program”, *Journal of Population Economics*, 17, 2014, p.387 – 408.; David Dorn ve Alfonso Souza-Poza, “Voluntary and Involuntary Early Retirement: An International Analysis”, *Applied Economics*, 42 (4), (2008), p. 427 – 438.; Hendrik P. Van Delen ve Kene Henkens, “Early-Retirement Reform: Can it and will it Work?”, *Ageing and Society*, 22 (2), 2002, 209 – 231.



bireyler, işyerindeki diğerleri tarafından çoğunlukla yaşlılığın fizyolojik kısıtlarının hiçbirisine sahip olmasalar bile, “yaşlı” kalıp yargılarına göre muamele görebilirler.<sup>197</sup> Ayrıca bazı meslek gruplarında yaşlılık, hayat seyrinin çok erken dönemlerinde başlamaktadır. Özellikle profesyonel sporcular ile asker veya polis gibi güvenlik görevlileri, mesleğin koşulları dolayısıyla daha erken yaşlarda emekli olmaktadır. Söz konusu profesyoneller için yaşlılık yaşam seyrinin görece erken evrelerinde karşılaşılan bir aşama haline gelir. Bu bireyler, fizyolojik yaşlılığın herhangi bir evresine sahip olmasalar da toplumsal deneyimleri fizyolojik yaşlılarla oldukça benzerdir.<sup>198</sup> Tüm açılarıyla değerlendirildiğinde yaşlı ayrımcılığı, sadece 65 yaş üstü bireylerin gündelik hayatta karşılaştıkları bir sorun olarak görülemez. Yaş ile ilişkili belirgin kalıp yargılar nedeniyle ayrımcı tutum, davranış ve kurumsal muamele ile karşılaşan tüm bireylerin muhatap olduğu bir risktir.

Günümüzde yaş ayrımcılığının, fizyolojik yaşlanma ile olan bağının zayıflaması, büyük ölçüde işgücü piyasalarının dinamiklerinden ve bunların örgütlere yansımalarından kaynaklanmaktadır. Nitekim çalışma hayatında “yaş ayrımcılığı” başta insan kaynakları pratiklerine etkileri olmak üzere 21. Yüzyıl örgütlerinin karşılaştığı karmaşık bir problemi işaret etmektedir.<sup>199</sup> 21. Yüzyılda yaş ayrımcılığını karmaşık hale getiren unsur, işgücü piyasalarına ait iki olgunun birbirinden zıt yönde gelişim gösteren niteliğidir. Bunlardan ilki, önceki bölümlerde bahsedilen demografik bir risk olarak “toplumsal yaşlanmanın” işgücü piyasalarında yarattığı sarsıntılardır. Söz konusu sarsıntıların iki boyutunun var olduğu söylenebilir. Toplumsal yaşlanma, özellikle işgücü arzında bir kriz durumu ortaya çıkarma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle örgütler arz kısıtları nedeniyle giderek daha fazla fizyolojik olarak yaşlı kategorisinde

---

<sup>197</sup> Morten Blekasaune ve Por Erik Solem, “Working Conditions and Early Retirement: A Prospective Study on Retirement Behavior”, *Research on Aging*, v.27, 1.1, (2005), p. 3 – 30.; Gretchen A. Petery and James W. Grosch, “Broadening View of Workplace Ageism”, *Work, Aging and Retirement*, v. 8, 1.4, (2022), p. 379 – 382.; Eduardo Salas ve Jensine Paoletti, “A Teams Perspective on Workplace Aging,” *Work, Aging and Retirement*, v. 5, 1.3, (2019), p. 212 – 214.

<sup>198</sup> Michael Barth vd., “Retirement Professional Soccer Players: A Systematic Review from Social Sciences Perspectives”, *Journal of Sports Science*, v.39, 1.8, (2021), p. 903 – 914.; John McNeil and Martin B. Giffen, “Military Retirement: The Retirement Syndrome”, *The American Journal of Psychiatry*, 123 (7), 1967, 848 - 854.; Ezgi Uyrul, “Sporcularda Emeklilik Dönemini Etkileyen Faktörler: Emeklilik mi? Boşluk mu?”, *Senex: Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, s.1, (2017), s.20 – 32.; Walker David I., “Anticipating Army Exit: Identity Constructions of Final Year UK Career Soldiers”, *Armed Forces and Society*, v.39, 1.2, (2012), p. 284 – 304.

<sup>199</sup> Chris Mc Vittie, Andy McKinlay and Sue Widdicombe, “Committed to (un)equal opportunities? New Ageism and Older Worker”, *British Journal of Social Psychology*, v.42, 1.4, (2003), p.595 – 612.

değerlendirilen grupları istihdam etmek durumunda kalmaktadır. Örneğin OECD ülkelerinde 1990'ların ortasından itibaren istihdamdakilerin medyan yaşı istikrarlı bir artış göstermektedir.<sup>200</sup> Martin'in bu ülke grubu verilerini kullanarak geliştirdiği modelde,<sup>201</sup> 2050 yılında 54-75 yaş grubunun kalıcı bir çalışan kategorisine karşılık geleceğini tahmin edilmektedir. Fizyolojik olarak yaşlı kabul edilen grupların, işgücü piyasalarında yaratacakları boşluk, yeni kuşakta işgücü arzı sınırları nedeniyle tam olarak doldurulamaz. Söz konusu niceliksel boşluğun oluşmasında özellikle Batı kapitalizminde eğitimdeki eşitsizliklerin 21. Yüzyılın başında, 20. Yüzyılda olduğundan daha derin olmasının da etkisini göz ardı etmemek gerekir.<sup>202</sup> Beceri ihtiyacı sorunun yoğunlaşması, ilerleyen yaşlardaki bireylerin giderek daha yaygın bir biçimde istihdamda kalmalarına neden olmaktadır.

Normal koşullarda beceri boşluğu ve işgücü arz kısıtlarının varlığı, ilerleyen yaşlardaki bireylerin deneyim ve yetkinliklerinin daha yüksek ücretler ile fiyatlandırılmasına ve daha iyi çalışma koşullarına neden olması beklenir. Ancak bu durum günümüz işgücü piyasalarında ilerleyen yaşlardaki bireylerin koşullarını açıklamak için yetersizdir. Günümüz toplumlarını etkileyen bir başka olgu, yaşlı yoksulluğudur.<sup>203</sup> İlerleyen

---

<sup>200</sup> J. Burniaux,, R. Duval and F. Jaumotte, "Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 371, 2004; Golo Henseke, "Demographic Change and the Economically Active Populations of OECD Countries – could Older Workers Compensate for the Decline?", *From Grey to Silver: Managing Demographic Change Successfully*, eds. Boppel, M. vd., Berlin: Springer, p. 29-46.; Michaël Boissonneault vd., "A systematic review of causes of recent increases in ages of labor market exit in OECD countries", *PlosOne* 15(4), 2020.

<sup>201</sup> John P. Martin, "Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries", *IZA – Institute of Labor Economics, Discussion Paper, no.11510*, [https://papers.ssrn.com/sol3/abstract\\_id=3177386](https://papers.ssrn.com/sol3/abstract_id=3177386)

<sup>202</sup> Roberto Carniero and Alexander Draxler, "Education for the 21st Century: Lessons and Challenges", *European Journal of Education*, 43(2), 2008, 149 – 160; Adam Gamoran, "American Schooling and Educational Inequality: A Forecast for 21st Century", *Sociology of Education*, 74, 2001, 135 – 153; Margeret Hilton, "Skill for Work in the 21st Century: What Does the Research Tell Us?", *Academy of Management Perspective*, 22 (4), 63 – 78.; Helene Snee ve Fiona Devine, "Fair chances and hard work? Families making sense of inequality and opportunity in 21st-century Britain", *The British Journal of Sociology*, 69 (4), 2018, 1134 – 1154.

<sup>203</sup> Kemal Aydın ve Tuncay Güloğlu, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Yaşlı Yoksulluğu", *Sosyo-ekonomi*, 29 (48), 2020, 473 – 488.; Bernhard Ebbinghaus, "Inequalities and Poverty Risks in Old Age across Europe: The Double-Edged Income Effect of Pension Systems", *Social Policy & Administration*, 55 (3), 2021, 440 – 455. ; Michael Oris vd., "Long Lives and Old Age Poverty: Social Stratification and Life-Course Institutionalization in Switzerland", *Research in Human Development*, 14 (1), 2017, 68 – 87.; Erwin Stolz vd., "Explaining The Impact of Poverty On Old-Age Frailty in Europe: Material, Psychosocial and Behavioural Factors", *European Journal of Public Health*, 27 (6), 2017, 1003 – 1009.

yaşlarda çalışanların giderek daha fazla işgücü piyasalarında olmalarına neden olan bir başka faktör olan “emeklilik sistemlerinin dönüşümü” söz konusu çelişkili durumu açıklar. Ortalama yaşam sürelerinin artması, emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit eden bir biçimde bağımlılık oranlarının yarattığı yükü ağırlaştırmaktadır. Bu nedenle emeklilik sistemlerinde, hak kazanma yaş kriterinin yukarı doğru revize edilmesi 21. Yüzyılın ilk çeyreğinde küresel bir eğilim olmuştur. Emeklilik yaşının artması nedeniyle işgücü piyasalarında yaşlıları, istihdama katılmayı teşvik eden çok sayıda uygulama ile karşılaşmaktadır ve “aktif yaşlanma” sadece gerontolojiye ait bir kavram olmaktan çıkarak bir “işgücü piyasası politikası” haline gelmiştir.<sup>204</sup> Bu nedenle daha fazla yaşlı çalışanın olduğu demografik çalışan profili, 21. Yüzyıl işgücü piyasalarının karakteristik bir özelliği haline gelmektedir.

Arz kısıtları ve aktif yaşlanmaya dayalı emeklilik sistemleri, işgücü piyasalarında ilerleyen yaşlardaki bireylerin sayısının artmasına neden olur. İlerleyen yaşlardaki bireylerin yaşadığı mental ve fizyolojik sorunlar paralelinde bir kırılğan gruba karşılık gelmektedir. Bu nedenle ayrımcılığa uğrama olasılıkları artar. Ancak 21. Yüzyılda örgütlerde yaş ayrımcılığının daha fazla hissedilen sorun olmasının nedeni tek başına “yaşam seyrinde istihdamda kalan sürelerin genişlemesi” değildir. Günümüz örgütlerinin yaş ile ilgili tanımları da büyük ölçüde değişim göstermektedir ve “yaşlıların yoğunlaşması” eğilimiyle zıt olarak, “ideal çalışan” yaşı giderek geriye çekilmektedir.<sup>205</sup> Yeni çalışma kültürü, değişim koşullarına karşı çevikliği (organizational agility) önemli bir avantaj olarak değerlendirmektedir. İleri yaşlarda

---

<sup>204</sup> Liam Foster, “Aging Equally? Employing Active Aging Policy in the United Kingdom”, *Innovation in Aging*, 5 (S1), 2021, 428.; Anne-Marie Guillemard, “Prolonging Working Life and Aging World: A Cross-National Perspective on Labor Market and Welfare Policies toward Active Aging”, (eds. Field, J. vd.), *The Sage Handbook of Aging, Work and Society*, 2013, p.60 – 74.; Raul Lopez-Lopez and Mariano Sanchez, “The Institutional Active Aging Paradigm in Europe”, *The Gerontologist*, 60 (3), 2020; p. 406 – 415.; Alan Walker, “Commentary: The Emergence and Application of Active Aging in Europe”, *Aging and Social Policy*, 21 (1), 2008, 75 – 93.

<sup>205</sup> Clary Krekula ve Sarah Vickerstaff, “The Older Worker and the Ideal Worker: A Critical Examination of Concepts and Categorisations in the Rhetoric of Extending Worker Lives”, (eds. Lieme, A. vd.), *Extenden Working Lives Policies: International Gender and Health Perspectives*, Cham: Springer, 2020, 29 – 46. ; Justin Marcus, “The Confluence of Culture and Ageism at Work”, *Work, Aging and Retirement*, 8 (4), 2022; 352 – 354; Kathleen Riach, “Othering Older Worker Identity in Recruitment”, *Human Relations*, 60 (11), 1701 – 1726.

çalışanlar, bu koşullarda Taylor vd.'nin ifadesiyle<sup>206</sup> “kurumsal hafıza” ve “düşük potansiyel” olarak değerlendirilmek arasında çelişkili bir konuma sahiptir. Yönetmel tercihlerde “kurumsal hafıza” olarak kategorize edilen ilerleyen yaşlarda çalışan sayısı bir hayli sınırlıdır. Büyük bir çoğunluğu ise örgütsel değişime direnç gösteren engeller ve örgütsel çevikliği zayıflatan unsurlar olarak görülmektedir. Sennett<sup>207</sup> ise 21. Yüzyıl örgüt yönetiminde “şirket değerini”, faaliyet performansından daha değerli bir öge olmasına vurgu yapar. Şirketler finansal değere kavuştuklarında sıklıkla el değiştirmektedir. Örgütsel sabırsızlık olarak tanımladığı söz konusu yönetmel ortamda, çalışanların yaş ortalaması ciddi bir risk olarak algılanmakta ve finansal değerini düşüren bir öge olmaktadır. Bu nedenle, şirketler örgütsel küçülme pratiklerine dayalı bir istihdam politikası izlerler ve rekabeti güçlendirme adına ortalama çalışan yaşını düşürecek erken çıkış (early exit) uygulamalarına öncelik verirler. Bu nedenle günümüzde “yaş ayrımcılığı” sadece ilerleyen yaşlarda çalışanların işgücüne katılım oranının artmasından değil; aynı zamanda günümüz örgütlerinde yaşlı kategorisinin çok erken yaşlarda başlamasından dolayı yoğun bir problemdir.

Örgütlerde yaş algısının hassaslaşması paralelinde yaşlı ayrımcılığını önemli sorun haline getiren bir başka unsur, farklı kuşakların işyerinde temas etmesi olasılığının yükselmesidir. 20. Yüzyılın istihdam kalıplarında, bu tür temaslar hem daha sınırlı hem de daha az gerilim yüklüdür. Ayrıca mevcut yaş gerilimleri Donald Roy’un klasik makalesinde gösterdiği gibi<sup>208</sup>, yaşlı çalışanların genç olanlara – yani deneyimlilerin gençlere kurduğu baskıya dayalı – yöneliktir. Günümüzde ise kuşaklararası gerilim hem iki kuşak (deneyimliler ile gençler/çaylaklar/acemiler) arasında olmaktan çıkmış; hem de güç dengesi, yaşlı kuşaklar aleyhine bozulmuştur. Özellikle teknolojik gelişmelerin etkisinin bu denge değişiminde rolü büyüktür. Hızlanan değişim temposu ve kullanılan teknolojilerin karmaşıklaşan doğası nedeniyle yaş, uyum sürecini ciddi biçimde zayıflatan bir faktör olmasına neden olmaktadır. Ayrıca dijital teknolojilerin yaygınlaşma hızı, genç “dijital yerli” kuşakların beceri kazanımı ve verimlilik artışı

---

<sup>206</sup> Phillip Taylor vd., “Older Workers and Organizational Change: Corporate Memory versus Potentiality”, *International Journal of Manpower*, 31 (3), 2010, 374 – 386.

<sup>207</sup> Sennett, 2011, a.g.e. s.75-81.

<sup>208</sup> Donald Roy, “Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction”, *Human Relations*, 18 (4), s.158 – 168.

bakımından avantajlı olmasına neden olmaktadır.<sup>209</sup> Bu durum yaş ayrımcılığının yarattığı sorunların yaygınlaştırmaktadır.<sup>210</sup>

#### **6.4.2. Teknolojik Gelişmeler ve Yaşlı İşgücü Uyumsuzluğu**

Üretim ve çalışma biçimleri açısından önemli değişimlere neden olan teknolojik gelişmeler, yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki konumunu belirlemek açısından oldukça önemlidir. Teknolojik gelişmelerin yaşlı işgücü üzerindeki en önemli etkisi, sahip oldukları vasıfların geçersiz hale gelmesine yol açmasıdır. Özellikle de 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler çalışanların bilgi ve becerilerinin önemli ölçüde güncelliğini yitirmesine neden olmuştur. Yaşanan bu durum, yaşlı işçilerin değişen koşullara uyum sağlama becerilerinin bulunmadığı ve yeni teknolojileri öğrenmek için de istekli olmadıkları genel kabulüyle birleştiğinde genç işgücünün oldukça avantajlı hale gelmesini sağlamıştır.<sup>211</sup> Özellikle teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı sektör ve mesleklerde yaş ayrımcılığı çok daha çarpıcı bir şekilde yaşanmaktadır. Örneğin; İngiltere'de iş bulma bürosuna kayıtlı 49 yaşındaki bir bilgisayar uzmanı uzun süre tek bir iş görüşmesine bile çağrılmazken, 30 yaşında olduğunu söylediğinde ise birden fazla iş teklifi almıştır.<sup>212</sup> Benzer şekilde reklamcılık ve medya gibi değişimin oldukça hızlı olduğu sektörlerde de bireyler 30 yaşından itibaren kariyerlerinin yavaşlamaya başladığı ve 40'lı yaşlardan sonra ise sektörün dışında kalabileceklerine yönelik endişelere sahiplerdir. Çünkü günümüzde hızla değişen tüketici talepleri ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak piyasaların oldukça dinamik olması işgücünün sahip olduğu bilgi ve becerilerin de ömrünün kısa olmasına neden olmaktadır.<sup>213</sup> Bu noktada hem hızla değişen emek piyasasının taleplerine cevap verebilmeleri hem de teknolojide yaşanan

---

<sup>209</sup> Amy Colbert, Nick Yee ve Gerard George, "The Digital Workplace and the Workplace of Future", *Academy of Management Journal*, 59 (3), 731 – 739.; L. Rainie New Workers, New Workplaces: Digital 'Natives' Invade the Workplace. United States of America.2006 <https://policycommons.net/artifacts/628487/new-workers-new-workplaces/1609781/>

<sup>210</sup> Martine Legace, Lise Van de Beeck and Najat Frizy, "Building Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross- Organizational Study", *Journal of Intergenerational Relationships*, 17 (2), 2019, 201 – 219.

<sup>211</sup> Patrick Aubert, Eve Caroli and Muriel Roger, "New Technologies, Organisation and Age: Firm-Level Evidence", *The Economic Journal*, C. 116, 2006, ss. 74-75.

<sup>212</sup> Baybora, a.g.e., s. 41.

<sup>213</sup> Sennett, 2011, a.g.e., ss. 62-63.

gelişmelerle birlikte güncelliğini yitiren bilgi ve becerilerini yenileyebilmeleri için örgütlerin işgücüne eğitim yatırımı yapması kaçınılmaz bir hale gelmektedir.<sup>214</sup> Ancak işverenler tarafından eğitim seviyesinin daha yüksek olmasına bağlı olarak eğitim maliyetlerinin düşük olacağı ve örgüt içerisinde daha uzun süre çalışacakları düşünülerek eğitim yatırımları için genç işgücü tercih edilmektedir. Ayrıca bu tercihte yaşlı işgücünün yeni teknolojileri öğrenme konusunda isteksiz oldukları kabulü de oldukça önemli bir etkidir.<sup>215</sup> O nedenle örgüt yönetimleri ellili yaşlardaki bir çalışana zamana ayak uydurması için eğitim yatırımı yapmak yerine yirmili yaşlardaki genç işgücünü tercih etmektedir.<sup>216</sup> Neticede günümüzde elde edilen bilgi ve beceriler tüm çalışma yaşamının sürdürülebilmesine imkân tanımamaktadır. Dolayısıyla geçmişte bir ya da iki kurumun koridorlarından ilerleyen geleneksel kariyer ortadan kalkmıştır. Günümüz emek piyasası koşullarında üniversite eğitimi almış bir bireyin çalışma yaşamı boyunca en az on bir defa iş değiştirmek zorunda kalmaya ve en az üç defa temel bilgilerini yenilemek zorunda kalmaya hazırlıklı olması gerekmektedir.<sup>217</sup> Sonuçta her türlü bilgi ve teknolojinin hızla geliştiği, buna bağlı olarak örgüt ve çalışma koşullarının sürekli değişim gösterdiği bir çağda yaşlı işgücünün sahip olduğu sadakat, güvenilirlik, tecrübe gibi özellikler önemini kaybederken, genç işgücünün sahip olduğu kendini sürekli yenileme, yaşam boyu eğitime/öğrenmeye açık olma, teknolojiyi iyi kullanma ve değişen koşullara hızla uyum sağlama gibi özelliklerin önemi artmaktadır. Böylece işe alım ve istihdam süreci ve işten çıkarma gibi tüm süreçlerde yaş önemli bir kriter haline gelirken, yaş ayrımcılığı ise oldukça ciddi bir sorun alanını oluşturmaktadır.<sup>218</sup>

#### **6.4.3. Kayıt Dışı ve Güvencesiz İstihdam Koşulları**

Hızla değişen talep ve teknolojinin gelişmesi örgütlerin piyasa koşullarına uyum sağlayabilmesi için değişim göstermesini zorunlu hale getirirken, hem istihdam

---

<sup>214</sup> OECD, *Health at a Glance*, OECD Publishing, 2017, s. 19.

<sup>215</sup> Davuthan Günaydın, "Türkiye'nin Demografik Dönüşümü Çerçevesinde İşgücünün Yaşlanma Sorunu", *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, C. 11, S. 1, (2018), s. 7.

<sup>216</sup> Sennett, 2011, a.g.e., s. 64.

<sup>217</sup> Sennett, 2012, a.g.e., ss. 20-23.

<sup>218</sup> Çayır, 2018, a.g.e., ss. 171-173.

koşulları hem de yapılan işin ömür boyu aynı kalması imkânsız hale gelmiştir.<sup>219</sup> Böylece tam zamanlı, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile sosyal haklara sahip olarak sürdürülen istihdam koşulları yerine kısa süreli, geçici çalışmanın olduğu, düşük ücret elde edilen, çoğu sosyal güvencenin bulunmadığı belirsizlik ve istikrarsızlık içeren güvencesiz istihdam koşulları ortaya çıkmıştır.<sup>220</sup> Söz konusu istihdam koşulları her yaş grubundan bireyi etkilemekle birlikte emek piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilerin sürekli değişim göstermesi ve işverenler tarafından gençlerin bu değişimlere daha uygun olduklarının düşünülmesi yaşlı çalışanların işsiz kalmasına yol açarken aynı zamanda yeni bir iş arama sürelerinin uzaması ve yeni bir iş bulabilmelerinin de zorlaşmasına neden olmaktadır.<sup>221</sup> Benzer şekilde yaşlı çalışanların sahip olduğu bilgi birikimi ve tecrübeler doğrultusunda genç işgücüne kıyasla örgütler açısından daha yüksek maliyetli olmaları işe alım ve işten çıkarmada yaşı önemli bir unsur haline getirmiştir. Çünkü örgüt yönetimleri sahip oldukları deneyim ve kıdem doğrultusunda yüksek ücret talep etmelerine karşılık, değişen koşullara uyum sağlama konusunda gençler kadar esnek olmamaları ve yenilikler için yeterli motivasyonlarının bulunmadığı düşüncesiyle yaşlı ayrımcılığı uygulamaktadır.<sup>222</sup> Yaşlılara karşı söz konusu bu önyargılar doğrultusunda uygulanan yaşlı ayrımcılığı neticesinde işlerini kaybeden ya da emekli olup çalışma hayatına devam etmek isteyen belirli bir yaşın üzerindeki işgücü, emek piyasasındaki düşük ücretli, geçici, kısmi süreli, kariyer imkânının bulunmadığı, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam koşullarına gençlere oranla çok daha fazla maruz kalabilmektedir. Yaşlı işgücünün maruz kaldığı düzensiz, geçici, yetersiz gelir ve sosyal güvenceye sahip olunan güvencesiz ve kayıt dışı istihdam koşulları sadece çalışma hayatıyla sınırlı kalmamakta birikim sahibi olamamak, geleceğe dair plan yapamamak vb. koşullar yaşamın her döneminde oluşabilecek risklere karşı bireyi savunmasız hale getirmektedir.<sup>223</sup> Özellikle yaşlılık döneminin başta sağlık sorunları olmak üzere yaşamın diğer dönemlerine göre çok daha fazla riske maruz kalınan bir dönem olduğu göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatının önemli bir kısmını geçici, düşük

---

<sup>219</sup> Kevin Doogan, “Insecurity and Long-Term Employment”, *Work Employment Society*, C. 15, S. 3, (2001), s. 420.

<sup>220</sup> Atilla Özsever, “Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele”, *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak*, ed. Özey Göztepe, Ankara: Notabene Yayınları, 2012, s. 275.

<sup>221</sup> Kevin Kinsella, David R. Philips, “Global Ageing: The Challenge of Success”, *Population Reference Bureau C. 60, S. 1*, 2005, s. 32.

<sup>222</sup> Baybora, a.g.e., s. 42.

<sup>223</sup> Alphan Telek, Cem Özgüzel, Seren Selvin Korkmaz, *Türkiye’de İşgücündeki Yaşlılar ve Güvencesizlik*, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Raporu, 2021, ss. 13-14.

ücretli, sosyal yardım ve sosyal güvenlik korunmasının olmadığı, güvencesiz ve kayıt dışı işlerde geçiren bireyin yaşlı yoksulluğuyla karşılaşması kaçınılmazdır.<sup>224</sup>

#### **6.4.4. Emekliliğin Getirdiği Sorunlar**

Çalışma hayatının sona ermesini ifade eden emeklilik döneminin hem ekonomik hem de psikolojik ve sosyal açıdan bireyi etkileyen farklı boyutları bulunmaktadır. Öncelikle emekli maaşlarının yetersizliği yaşlı yoksulluğunun en temel nedenini oluşturmaktadır.<sup>225</sup> Ancak çalışıyor olmak ekonomik anlamda kazanç sağlamanın ötesinde bireye toplum içinde önemli bir statü ve bu statüye bağlı roller kazandırmaktadır. Diğer yandan bir iş sahibi olmak ve çalışma hayatı bireylere ev ve aile ortamı dışındaki insanlarla sosyalleşme imkânı da sağlamaktadır.<sup>226</sup> Tüm bu fonksiyonları doğrultusunda emeklilik, bireylerin hayatında önemli bir dönüm noktasını oluşturmaktadır. Aktif çalışma hayatının sona ermesi anlamına gelen emeklilik döneminin başlangıcıyla birlikte öncelikle çalışma hayatının sağladığı statü ve roller ortadan kalkmaktadır. Kaybedilen statü ve rollerle bağlantılı olarak sahip olunan saygınlığın, otoritenin, üretkenliğin kısacası çalışma hayatının sağladığı tüm düzen ve alışkanlıkların sona ermesi bireylerin emeklilik döneminde işe yaramazlık hissi yaşayarak psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilenmelerine neden olmaktadır.<sup>227</sup> Bu dönemde ayrıca çalışma hayatının sona ermesine bağlı olarak sosyal çevrenin daralması, çocukların evden ayrılması, eşin, arkadaşların ve akrabaların vefatı gibi yaşlılık döneminde yaygın görülen olgularla birlikte önemli ölçüde sosyal ilişki ağlarının azalmasının toplumsal hayattan izole olma ve yalnızlığa yol açabileceğini de söylemek mümkündür.<sup>228</sup> Yapılan pek çok çalışmada emeklilik döneminde cinsiyetler arasında hem sosyal etkileşim ağlarının genişliği açısından hem de sahip olunan rol ve statü kaybı anlamında önemli farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların çalışma hayatı dışında

---

<sup>224</sup> Oğuz Karadeniz, Nagihan Durusoy Öztepe, “Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, *Çalışma ve Toplum*, (2013), s. 3,

<sup>225</sup> Karadeniz-Öztepe, a.g.e., ss. 93-94.

<sup>226</sup> Giddens, a.g.e., ss. 326-332.

<sup>227</sup> Philippe Hofman, *Yeni Bir Başlangıç: Emeklilik, Keşifler, İmkânlar, Fırsatlar*, çev. Zeynep Önen, İstanbul: İletişim Yayınları, 2012, s. 20.

<sup>228</sup> Baran, 2016, a.g.e., ss. 80-81.



da pek çok rol ve sorumluluğa sahip olmasıdır. Aktif bir çalışma hayatı olmasına rağmen ev işleri, çocuk bakımı ve annelik gibi rol ve sorumlulukları olan kadınlar, emekli olduklarında da erkekler kadar büyük ölçüde boş zaman sorunu yaşamamakta hatta büyükannelik ve torun bakımı gibi yeni rol ve sorumluluklar kazanmaktadırlar. Diğer yandan komşular, akrabalar, arkadaşlar gibi sosyal ilişki ağlarını sürdürme açısından da kadınların erkeklerden daha başarılı olduklarını söylemek mümkündür.<sup>229</sup> Neticede toplumlar sürekli değişim gösterirken yaşlıların sahip olduğu statü ve roller de sürekli değişim göstermektedir. Emeklilik dönemi de bu anlamda yaşlı bireylerin yaşamını önemli ölçüde etkileyen bir dönemdir.<sup>230</sup>

---

<sup>229</sup> Toni Calasanti, “Gender and Old Age: Lessons from Spousal Care Work”, *Age Matters: Re-Aligning Feminist Thinking*, ed. Toni M. Calasanti, Kathleen F. Slevin, Routledge, 2006, s. 271.

<sup>230</sup> Arpacı, 2016, a.g.e., ss. 10-11.

## İKİNCİ BÖLÜM

# TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL YAŞLANMANIN GENEL GÖRÜNÜMÜ

### 1. TARİHSEL SÜREÇTE TÜRKİYE’DE YAŞA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Türkiye’de toplumsal yaşlanmanın ve yaşa yönelik yaklaşım değişikliğinin anlaşılabilmesi açısından, tarihsel süreç içerisinde izlenen politikaların bilinmesi önemlidir. Türkiye’de yaşa yönelik siyasal yaklaşımlar ve izlenen nüfus politikaları, dönemlere göre farklılıklar göstermektedir. Yaşlılık kavramının içeriğinin dönüşmesi, bunun yanında çalışma hayatında yaşa verilen anlam da özellikle son dönemde önemli farklılıklar göstermektedir.

#### 1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Yaşa Yönelik Yaklaşım, Yaşlının Ailedeki ve Toplumdaki Yeri

Toplumların geçirdiği değişim/dönüşüm süreçlerine bağlı olarak yaşa dayalı olarak sahip olunan statüler ve roller de zaman içinde değişime uğramaktadır. Türk toplumunda tarih boyunca sahip olunan kültür ve temel değerler doğrultusunda yaşlılar, ailede ve toplumsal alanda daima saygı gösterilen bir konuma sahip olmuşlardır. Yaşlılığa saygının önemli bir değer olarak önem kazanmasında hem aile yapısı hem de toplumsal hayatın önemli etkisi bulunmaktadır. Öncelikle göçebe avcı-toplayıcı toplum düzeninden yerleşik tarım toplumuna geçilmesiyle birlikte yaşlı bireyler hem aile içinde hem de toplumsal hayatın tüm süreçlerinde oldukça önemli bir statüye sahip olmuşlardır. Bu dönemde temel geçim kaynağının toprağa bağlı üretim ve hayvancılık gibi faaliyetler olması yaşlıların bu konularda sahip oldukları bilgi, beceri ve tecrübelerin değerli olması sonucunu doğurmuştur. Tarım toplumlarında yaşanmışlık, tecrübe, gelenekler toplumsal hayatın devamı açısından büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla birkaç kuşağın bir arada yaşadığı tarım toplumunun geniş aile yapısında yaşlı bireyler oldukça güçlü konumdadır. Ayrıca bu dönemde yaşlı bireylerin güçlü konumu sadece aile ile sınırlı kalmamış, değişimin son derece sınırlı olduğu tarım

toplumunda sahip oldukları bilgi birikimleri ile hayatın her aşamasında etkin rol almışlardır.<sup>231</sup> Osmanlı İmparatorluğu, tarımsal üretimin hâkim olduğu, nüfusun çok büyük bir bölümünün kırsal alanlarda yaşadığı bir imparatorluktu. Kırsal alanda üretim faaliyetlerinin tüm aile üyeleri tarafından iş bölümü içinde gerçekleştirilmesi, sayıca fazla olmanın güvenlik açısından önemli bir işlevinin olması gibi faktörler nedeniyle Osmanlı İmparatorluğu'nda birkaç kuşağın bir arada yaşadığı geniş aile yapısı hâkim olmuştur. Bu durum yaşa, kültürün aktarımı, eğitim gibi önemli işlevler de yüklemiştir. Geniş ailenin hâkim olduğu yapıda, ev içerisinde torunların eğitimi, Türk örf/adet ve kültürünün aktarımı gibi konularda büyükanne ve büyükbabalar önemli rol oynamışlardır. Osmanlı İmparatorluğu'nda kentlerde ise yaşlıların statüsü üretim ve ekonomik faaliyetler gibi koşulların yanı sıra saray içinden ve dışından olmalarına bağlı olarak da farklılık göstermiştir. Saraya yakın olanların sahip olduğu statünün diğerlerine göre daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla Osmanlı İmparatorluğu döneminde yaşlı bireyler hiçbir zaman işlevsiz ya da istenmeyen aile üyeleri olmamışlar aksine hemen her konuda önemli bir otorite figürü olarak kabul edilmişlerdir.<sup>232</sup> Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşlılık dönemine ilişkin bakım vb. sorunlar da aile kurumunun sorunu olarak kabul edilerek aile içinde çözülmeye çalışılmıştır. Neticede Cumhuriyet öncesi dönemde yaşlılar toplum içinde önemli statülere sahip olurken çocuklar ve aile yaşlılık döneminin güvencesi olarak kabul edilmiş, özellikle yaşlı bakımı vb. konularda devletin herhangi bir sorumluluğu olmamıştır.<sup>233</sup>

## **1.2. Cumhuriyet Döneminde Yaşa Yönelik Yaklaşım, Yaşlıların Ailedeki ve Toplumdaki Yeri**

Cumhuriyet'in ilk dönemi, kurucu kadroların yeni bir toplum ve yeni bir zihniyet yaratmayı hedefledikleri bir döneme karşılık gelir. Bu zihniyeti yaratabilmek için çocuk ve özellikle gençlere büyük önem verilir. Cumhuriyet'in henüz ilk yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile birlikte eğitimde önemli reformlar yapılır. Cumhuriyet ideolojisinin yayılmasında gençlere önemli bir işlev yüklenir. Modern bir toplum yaratma süreci, geleneksel toplumla karşıtlıklar üzerine kurulur. Geçmişe yönelik zihniyet/ düşünce

---

<sup>231</sup> Bulut, a.g.e., ss. 321-325.

<sup>232</sup> İlber Ortaylı, *Osmanlı Toplumunda Aile*, 22.b., İstanbul: Kronik Yayınları, 2020, ss. 19-20.

<sup>233</sup> Tufan, a.g.e., 2002, s. 66.

sistemi yıkılıp, yeni bir zihniyet oluşturma hedeflenir. Geçmişte öne çıkan otorite figürleri, bu yeni toplumda aşınır. Dolayısıyla Cumhuriyet'in ilanı sonrasındaki dönem, yaşlılığa yönelik otoritenin zayıfladığı, gençliğin önem kazandığı bir sürece karşılık gelir. Cumhuriyet'in ilk döneminin temel aktörü ve dönemdeki Türk modernleşmesinin en önemli ismi olan Mustafa Kemal Atatürk'ün genç kuşağa verdiği önemi gösteren çok sayıda konuşması bulunmaktadır. Zihniyet anlamında İmparatorluk dönemindeki tecrübe/ gelenekten kaynaklanan yaşa dayalı otoritenin yerine, Cumhuriyetle birlikte eğitime dayalı yeni bir yapılanmanın yaratılmaya çalışıldığı ve yaş bağlamında önemli değer değişimlerinin yaşanmaya başladığı söylenebilir.

Cumhuriyet döneminde özellikle eğitim yoluyla püritan bir çalışma kültürü yaratma hedeflenmiş, çok çalışma, tasarruf, kaynakların akılcı kullanımı gibi püriten değerlere sıklıkla vurgu yapılmıştır.<sup>234</sup> Zamanla sanayileşme yönünde atılan adımlar, kentleşme ve göç olguları da çalışma hayatında, yaşam biçimlerinde, yaşa yönelik değerlerde değişimler ortaya çıkarmıştır. Öncelikle Türkiye'de 1940'lı yılların ikinci yarısından itibaren tarımda makineleşme (traktör kullanımı) büyük ölçüde artış göstermiştir. Gelişen teknolojiyle birlikte tarımda makineleşmenin artması toprağa bağlı üretim faaliyetlerinde insan gücüne olan ihtiyacın azalmasını beraberinde getirmiş ve işsizliğin artmasına ve kırsal bölgelerde ailelerin geçimlerini sağlayamamalarına yol açmıştır. Ayrıca tarımda makineleşme toprak mülkiyeti açısından da önemli sorunlara neden olmuştur. Teknolojik gelişmelerden yararlanabilen tarım işletmelerinin büyüyüp genişlemesi karşısında küçük ölçekte üretim yapan toprak sahiplerinin rekabet edemeyerek topraklarını elden çıkarmak zorunda kalmaları ya tarım işçisi olmaları ya da tarımdan ayrılarak iş bulma umuduyla kentlere göç etmeleri sonucunu doğurmuştur.<sup>235</sup>

1950'li yıllar Türkiye'de kırdan kente yaşanan göçler doğrultusunda kentleşmenin yoğun olarak yaşandığı bir dönem olmuştur. Göç alan kentlerde, göçle gelen nüfusun önemli bölümünü istihdam edecek formel istihdam olanakları söz konusu değildir. Bu dönemde ihtiyaç duyulandan çok daha fazla işgücünün olması nedeniyle kentlerdeki

---

<sup>234</sup> Veyssel Bozkurt, *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa: Alesta Yayınları, 2000, s:57.

<sup>235</sup> İnan Özer, "Türkiye'de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme", *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayınları, 2020, 7. b, s. 259.

fabrikalarda düşük ücretli olarak, ağır çalışma koşullarında ve geçici süreli işlerde çalışmak zorunda kalan çok yüksek sayıda bir nüfus ortaya çıkmıştır. Bu durum toplumsal hayatta önemli değişikliklere neden olmuş, üretimin merkezi olma ve güvenliği sağlama gibi pek çok önemli fonksiyonu olan geniş aile yapısı aşınarak çekirdek aile yapısı yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Yaşlıların önemli ölçüde otoriteye sahip oldukları geniş aile yapısının dağılarak çekirdek ailenin yaygınlaşmaya başlaması yaşlı bireylerin hem ailedeki hem de toplumsal hayattaki statüsünü derinden etkilemiştir. Kırsal alanda var olan mülkiyet sahipliği, aile ekonomisinin yönetimi, aile içi ilişkilerde söz sahibi olma, gençlere pek çok konuda rehberlik etme gibi önemli rollere sahip olan yaşlılar, kentleşme ve sanayileşme gibi süreçler doğrultusunda sahip oldukları rolleri önemli ölçüde kaybetmeye başlamışlardır.<sup>236</sup> Bir diğer ifade ile modernleşme teorisi perspektifinde geleneksel toplumun yaşlılık statüsü ve bu statünün sağladığı rollere atfettiği değer, modern toplumda gittikçe azalmaya başlamıştır.<sup>237</sup>

Hızlı kentleşme sürecinde, kentlerde tek kişinin çalışmasının ailenin geçimini sağlamada yetersiz kalması kadınların da işgücüne katılımını arttırmıştır. Tarım toplumunda yoğun fiziksel güç kullanımı gerektiren işlerin yerini, sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan fabrikalarda küçük parçalara ayrılmış, standartlaştırılmış işlerin alması da kadınların çalışma hayatında yer almasına imkân sağlamıştır.<sup>238</sup> Kadınların çalışma hayatına girmesi, eğitim düzeylerinin yükselmesi, sosyal ve kültürel alanlar da dahil olmak üzere toplumsal hayatın her alanında yer almalarını beraberinde getirmiştir. Kadının ekonomik açıdan kimseye bağımlı olmaması ve toplumsal hayatta güçlenmesi aynı zamanda aile içinde de kadının söz hakkının olduğu daha eşitlikçi aile yapısının öne çıkmasını sağlamıştır. Dolayısıyla geleneksel tarım toplumundan modern topluma dönüşüm sürecinde yaşanan sanayileşme ve kentleşme olgularıyla birlikte geniş ailenin, geleneklerin ve yaşlılık statüsünün birey üzerindeki kontrol ve baskı işlevi azalmaya başlamıştır.<sup>239</sup> Modern/ endüstriyel toplumun gelişimine paralel olarak ailede ilişkiler daha eşitlikçi hale gelmekte; geleneksel otoriter yapı çözülmekte; akrabalık ilişkileri

---

<sup>236</sup> Harun Ceylan, “Sosyal Değerden Sosyal Sorunu Yaşlılık: Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Değişen Yaşlılık Algısı”, *Modern Hayat ve Yaşlılık*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, s. 27-34.

<sup>237</sup> Yuvakgil, a.g.e., s. 127.

<sup>238</sup> Soysal, a.g.e., s. 401.

<sup>239</sup> Zencirkıran, a.g.e., 2022, ss. 168-169.

zayıflamakta; aile geçmişteki üretim, eğitim, sağlık gibi birçok fonksiyonunu kaybetmektedir.<sup>240</sup>

Türkiye’de kentleşme, 1950’li yıllarda hız kazanmaya başlamış ve bu önemli toplumsal değişimleri de beraberinde getirmiştir. Kentler, kırsal alanlardan çok farklı yaşam biçimlerine ve değerlere sahip yerleşim yerleridir. Kentlerde, kırsal alanlardaki yaşam pratikleri önemini yitirmiştir. Bu değişim yaşa yüklenen anlamları da temelinden değiştirmeye başlar. Artık, tecrübe, eskiden devam eden işlevsel yaşam pratikleri yani gelenekler, kentlerde önemini büyük ölçüde kaybeder. Hayatı idame ettirebilmek için erkeklerin yanında kadınların da çalışması gerekmektedir. Yaşlılık, önemli fiziksel sorunların ortaya çıktığı dönemdir ve yaş ilerledikçe çalışma hayatında yer alama şansı düşmektedir. Bu yönüyle çalışamayan yaşlı nüfus aile için önemli bir ekonomik maliyet anlamına da gelmektedir. Yine sosyolojik olarak yaş ilerledikçe değişen yapıya uyum sağlamak da zorlaşır. Yaşlıların kentleşme sürecine uyumu, diğer aile bireylerine göre sorunlu ve geç gerçekleşmektedir. Bunun yanında Türkiye’de 1934 yılında 1. Beş Yıllık Sanayi Planı yürürlüğe konmuş ve 1930’lı yıllarda çok sayıda fabrika ve sanayi tesisi kurulmuştur. 2. Dünya Savaşı’nın da etkisiyle 1950’li yıllara kadar çok köklü sanayileşme atılımı olmasa da, sanayileşmeye yönelik bir temel oluşturulması hedeflenmiştir. 1950’li yıllardan itibaren ise sanayileşme yönünde önemli atılımlar yapılmıştır.

Sanayileşme yönünde yaşanan gelişmeler, yaşlılığa yönelik yaklaşımları değiştirmektedir. Geleneksel tarım toplumunda sahip olduğu bilgi birikimi doğrultusunda önemli bir değer ve otorite sahibi olarak nitelendirilen yaşlı bireyler sanayileşmeyle birlikte çalışma hayatında önemini kaybetmeye ve ilk kez tüketici konumlarıyla ailelerine yük olmaya başlamışlardır.<sup>241</sup> Dolayısıyla üretim biçiminin değişmesiyle birlikte iş ve ailenin birbirinden ayrılması, kadın haklarının yaygınlaşması ve kadınların çalışma hayatında yer almaya başlaması, eğitim düzeyinin artmaya başlaması, geniş aileden çekirdek aileye dönüşüm ve kentleşme gibi süreçlerle birlikte

---

<sup>240</sup> Veynel Bozkurt, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 13. b., Bursa: Ekin Yayınevi, 2017, s:278.

<sup>241</sup> Todd D. Nelson, “Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self”, *Journal of Social Issues*, C. 61, S.2, (2005), ss. 208-209.

toplumdaki yaşlılık algısı dönüşüme uğrarken, yaşlı bireyler için bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir.<sup>242</sup>

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren tüm dünyada hem çalışma hayatında hem de sosyal, kültürel ve toplumsal hayatta önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır. Dünyada yaşanan gelişmelerin Türkiye'ye de önemli etkileri olmuştur. Özellikle yeni teknolojilerin gelişmesi, üretimin piyasada değişen talep koşullarına duyarlı hale gelmesini olanaklı kılarken, yeni teknolojiler çalışma süreçleri ve istihdamda önemli değişimler ortaya çıkarmıştır.<sup>243</sup> Teknolojik gelişmeler sadece üretimi değil aynı zamanda emek talebini de önemli ölçüde değişime uğratmıştır. Sanayi sektöründe önemli bir daralma yaşanırken hizmet sektörü ve bilgi yoğun sektörler büyüme göstermeye başlamıştır. Söz konusu koşullarda işverenler tarafından en yeni bilgi ve becerilere sahip, değişen koşullara hızla uyum sağlayabilen, yaptığı işle ilgili problemlere çözüm bulabilmek için doğru soruyu sorabilme ve gerekli bilgiye ulaşabilme gibi sürekli öğrenmeye açık genç çalışanlar oldukça önemli hale gelmiştir.<sup>244</sup> Böylece yaş, çalışma hayatı için oldukça önemli bir ölçüt haline gelirken, bireyler çalışma hayatı süresince, işe girerken ya da işten ayrılırken yaş nedeniyle ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler.<sup>245</sup> Özellikle 1980'li yıllardan itibaren Türkiye de yeni teknolojilerin çalışma hayatında yarattığı değişimlerden ve yaşa yönelik farklılaşan yaklaşımlardan önemli ölçüde etkilenmiştir.

Geleneksel tarım toplumunda bilginin ve tecrübenin temsilcisi olarak kabul edilen yaşlılık statüsü sanayi toplumunda kısmen bilgi toplumunda ise tamamen önemini kaybetmeye başlamıştır. Aile yapısının değişmesi, kentlerde ortaya çıkan günlük yaşam pratikleri, kadınların çalışma hayatında yer almaya başlaması, bireyciliğin önemli bir değer olarak yükselmesi ve teknolojiye yaşanan gelişmeler geleneksel bilginin önemini kaybetmesine ve yaşlı bireylerin hem aile hem de toplum içindeki statüsünün zayıflamasına neden olmuştur. Bir diğer ifade ile geleneksel dönemde yaşlılar sahip

---

<sup>242</sup> Baran, a.g.e., 2005, s. 19.

<sup>243</sup> Manuel Castells, *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi*, çev. Ebru Kılıç, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2013, s. 122.

<sup>244</sup> Şenkal, a.g.e., s. 76.

<sup>245</sup> Özen, a.g.e., s. 560.

oldukları bilgi ve becerileri gençlere aktarırken, günümüzde hızla gelişen teknolojinin hayatın her alanında ortaya çıkardığı değişimlere gençler hızla uyum sağlamakta, yaş ilerledikçe değişimlere adapte olabilme hızı düşmektedir. Kentleşme, hızlı teknolojik gelişmeler, bilgi ve hizmet sektörünün çalışma hayatında ağırlık kazanması, artan bireycilik yaşa yönelik değerlerde ve yaşlılık algısında önemli değişimleri beraberinde getirir. Yaşanan değişimlerle birlikte yaşlanmaya dayalı sorunlar artar, bu sorunların çözümüne yönelik yeni kurumlar/ sektörler ortaya çıkar. Tarım geleneksel tarım toplumunda tüm ihtiyaçları ailesi tarafından karşılanan yaşlı bireylerin günümüzde ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal pek çok alanda önemli sorunları bulunmaktadır.<sup>246</sup> Bir önemli değişim de yaşlı nüfus sayısında ortaya çıkar. Nitekim 1970’li yılların ortasından itibaren özellikle Batılı ülkelerde doğum oranlarında ortaya çıkan azalma, tıp ve teknolojide yaşanan gelişmeler, hayat koşullarının gelişmesi ile ortalama yaşam süresinin uzaması ve ölüm oranlarındaki düşüş nedeniyle genel nüfus içerisinde yaşlı oranı giderek artmaya başlamıştır. Demografik yapıda ortaya çıkan bu durumda Esping Andersen’in *kadınların yeni rolleri* olarak ifade ettiği olgunun da etkisi bulunmaktadır. Kadınların geleneksel tarım toplumunda sadece hane içi rollerle sınırlı olan toplumsal konumları sanayileşmeyle birlikte çeşitlilik kazanmaya başlamıştır. Çalışma hayatı başta olmak üzere kadınların toplumsal hayatta yoğun olarak yer almaya başlamaları sadece aile içi ilişkileri değiştirmekle sınırlı kalmamış, doğum oranlarını da doğrudan etkilemiştir.<sup>247</sup> Sonuç olarak günümüzde yaşlılık artık tarım toplumunda olduğu gibi çok küçük bir azınlığın sahip olduğu ayrıcalıklı bir dönem olma özelliğinden uzaklaşmıştır. Bu nedenle yaşlı bireylerin yaşadıkları sorunların temelinde bugün, toplam nüfus içinde sayılarının azımsanamayacak kadar fazla olması da yer almaktadır.<sup>248</sup>

Cumhuriyet’in ilanından günümüze Türkiye’de yaşlılığa yönelik değerlerde ve yaşlanmaya yönelik yaklaşımlarda da önemli değişimler ortaya çıkmıştır. Özellikle 1950’li yıllardan itibaren hızlanan kentleşme süreci, yine Cumhuriyet döneminde adım adım da olsa ilerleyen sanayileşme süreci, toplumsal alanda yaşa dayalı statülerde aşınmalar meydana getirmiştir. 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de neo liberal

---

<sup>246</sup> Ceylan, a.g.e., 2015, ss. 46-47.

<sup>247</sup> Andersen, a.g.e., ss. 115-116.

<sup>248</sup> Ceylan, a.g.e., 2015, s. 48.



politikaların öne çıkmasının etkisiyle bireycilik, tüketim önemli değerler haline gelmiş, sosyal bağlar aşınmaya başlamıştır. Yeni teknolojilerin çalışma hayatında yaygınlık kazanması, bilgi ve hizmet sektörünün öne çıkması ise yeni teknolojilere uyumlu, eğitilmiş, uzman genç nüfusun öne çıkmasını beraberinde getirmiştir. Bu durumun yansıması olarak toplumsal alanda yaşa dayalı saygıda önemli aşınmalar yaşanırken, çalışma hayatında da yaş ilerlemesi önemli bir dezavantaj haline gelmiştir. Türkiye’de yaşlanma sürecindeki nüfus, günümüzde özellikle çalışma hayatında iş bulma, işgücüne katılım açısından önemli sorunlar yaşamaktadır.

Toplumsal yaşlanmaya yönelik Türkiye’de izlenen nüfus politikaları, tarihsel süreçte toplumsal yaşlanmanın gelişimini ve izlenen politikaları değerlendirilmesinde önemli ipuçları sağlayacaktır.

## **2. TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL YAŞLANMA: MEVCUT DURUM**

### **2.1. Türkiye’de Demografik Yapı**

Toplumsal yaşlanma boyutunun değerlendirilmesinde, ülkelerin demografik yapılarındaki değişim ve dönüşümlerin ele alınması büyük önem taşımaktadır. İzlenen nüfus politikalarının ve demografik değişimlerin içinde bulunulan dönemin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi özelliklerinden bağımsız düşünülmesi mümkün değildir. Türkiye’de de zaman içinde yaşanan demografik dönüşümün sanayileşme vb. ekonomik gelişmeler, kentleşme, eğitim seviyesinin yükselmesi, sağlık hizmetlerindeki gelişmeler, merkezi yönetimin sahip olduğu nüfus politikası gibi pek çok faktörle yakın ilişkisi bulunmaktadır. Türkiye’nin geçirdiği demografik dönüşümün üç aşamalı ya da dört aşamalı olarak incelendiği farklı dönemsel sınıflandırmalar bulunmaktadır.<sup>249</sup> Dönemsel sınıflandırmaları yaparken her çalışmanın ortak özelliği; nüfus artış hızı, doğurganlık oranı, nüfus artışına yönelik uygulanan politika tedbirleri gibi önemli unsurlara odaklanmış olmasıdır. Bu çalışmada da Türkiye’nin demografik anlamda geçirmiş olduğu dönüşüm, Cumhuriyet’in ilanından 1955 yılına kadar olan dönemi kapsayan

---

<sup>249</sup> Banu Metin, “Dünya’da ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu: Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma”, Ankara: Gazi Kitabevi, 2016, ss. 138-139.

doğurganlığın teşvik edildiği pronatalist politikalardan oluşan birinci dönem, nüfus artışının anti-natalist politikalarla kontrol altına alınmaya çalışıldığı ikinci dönem ve son olarak 2000’li yılların başından itibaren nüfusun durağanlaşmaya başladığı üçüncü dönem olarak üç başlık altında ele alınacaktır.<sup>250</sup>

### **2.1.1. Cumhuriyet’in İlk Dönemi: Nüfus Artışının ve Genç Nüfusun Önem Kazandığı Bir Dönem**

Cumhuriyet’in ilk dönemi, nüfus politikalarında ve yaşa dayalı zihniyette önemli dönüşümlerin yaşandığı yıllardır. Bu dönüşümün arkasında iki temel faktör büyük rol oynamaktadır:

- 1- Çok uzun dönem devam eden savaşlar sonrasında özellikle erkek nüfusta önemli kayıplar yaşanmıştır. Yeni bir kalkınma hamlesinin gerçekleşmesi sürecinde nüfus artışına ihtiyaç duyulmaktadır.
- 2- İdeolojik olarak, yeni bir zihniyetin yaratılmasında eğitilmiş genç nüfus büyük önem kazanmaktadır. Bu bağlamda yaşa dayalı, özellikle genç nüfusu merkeze alan bir zihniyet dönüşümü hedeflenmektedir.

Nüfus yapısının değişimi, belirli bir süreci gerektirmektedir. Bu bağlamda Cumhuriyet’in ilk yıllarında Türkiye’de nüfus yapısı önemli ölçüde Osmanlı İmparatorluğu’nun sahip olduğu özellikleri sürdürmeye devam etmiştir. İmparatorluğun nüfus yapısına ilişkin bilgiler ise o dönemde vergi toplama amacıyla tutulan kayıtlara dayanmaktadır.<sup>251</sup> Söz konusu kayıtlar 17. yüzyıla kadar özellikle kent nüfuslarının önemli ölçüde artış gösterdiğini, her ne kadar salgın hastalıklar vb. koşulların etkisiyle istikrarsızlıklar yaşansa da 19. yüzyıldan itibaren başta kent nüfusları olmak üzere tekrar bir nüfus artış eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>252</sup> Ancak 20. yüzyılın başından itibaren yaşanan Balkan savaşları, 1. Dünya savaşı ve devamında Kurtuluş savaşıyla

<sup>250</sup> Şenol Baştürk, “Türkiye’de Nüfus ve Demografik Yapının Dönüşümü”, *Türkiye’nin Toplumsal Yapısı* ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayınları, 2020, 7. b, ss. 310-311.

<sup>251</sup> Nejdet Bilgi, “Osmanlı Devleti Nüfus Sayımları Hakkında”, *Türk Yurdu Dergisi*, s.148-149, C. 19-20, (2000), s. 118.

<sup>252</sup> Kemal Karpat, *Osmanlı Modernleşmesi: Toplum, Kuramsal Değişim ve Nüfus*, çev. Ceren Elitez, İstanbul: Timaş Yayınları, 2014, s. 90.

sona eren dönemin ortaya çıkardığı en önemli sonuç, yoğun bir nüfus kaybının yaşanmış olmasıdır.<sup>253</sup> Yaşanan bu kayıplar Cumhuriyet'in ilk yıllarında toplam nüfus içinde askerlik çağındaki yetişkin erkek nüfusun dikkat çekici düzeyde düşük olmasını açıklar niteliktedir.<sup>254</sup> Nüfusta yaşanan azalma ve nüfusun durağan yapısı demografik bir sorun olmasının yanı sıra üretim faaliyetleri için ihtiyaç duyulan insan kaynağı ihtiyacının karşılanamamasına ve üretimde ciddi daralmalar yaşanmasına neden olmuştur.<sup>255</sup> Dolayısıyla Cumhuriyet ilan edildikten sonra ülkede var olan demografik yapının yeni kurulan bir ülkenin ekonomik, sosyal ve toplumsal hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. O nedenle nüfus artışının sağlanması ve sağlıklı bir nüfusa ulaşılması başta ekonomi politikaları için gerekli olan insan kaynağı ihtiyacının giderilmesi açısından oldukça önemli hedefler haline gelmiştir.<sup>256</sup> Bu hedef doğrultusunda nüfusun artırılması, Cumhuriyet'in ilk yıllarında öncelikli politikalar içinde yer almış ve hem doğurganlığın artırılması hem de ortalama yaşam sürelerinin yükseltilmesi amaçlı pek çok düzenleme hayata geçirilmeye başlanmıştır. Doğurganlığın artırılmasına yönelik önemli düzenlemelerden birini, Medeni Kanun'da 1938 yılında yapılan değişiklikle birlikte evlenme yaşının erkeklerde 18'den 17'ye kadınlarda ise 17'den 15'e düşürülmesiyle doğurganlık döneminin genişletilmesi oluşturmaktadır.<sup>257</sup> Ayrıca bu dönemde kürtaj ve doğum kontrol yöntemleri gibi hamileliği ve dolayısıyla doğum oranlarının artışını engellemeye yönelik her türlü uygulama kanunlarla yasaklanmış ve ceza kanunu kapsamında suç olarak tanımlanmıştır.<sup>258</sup> Doğum oranlarını arttırmaya yönelik doğrudan yapılan yasal düzenlemelerin yanı sıra 18 Mart 1926 tarihli 788 sayılı Memurin Kanunu ile devlet memurlarının çocuklarının eğitim masraflarının önemli bir kısmının karşılanması ve bazı meslek gruplarında (adliye çalışanları gibi) çocuk bakımına yönelik çeşitli yardım paraları gibi uygulamaların amacı da çok çocuklu ailelerin desteklenmesi ve dolaylı yoldan da olsa nüfus artışına katkı sağlamaktır. Tüm bu uygulamalarla birlikte yeni kurulan bir ülkenin nüfusu artırma politikasına verdiği önemi ortaya koyan en önemli

---

<sup>253</sup> Baştürk, a.g.e., s. 313.

<sup>254</sup> Alan Duben, *Kent, Aile, Tarih*, çev. Leyla Şimşek, İstanbul: İletişim Yayınları, 2016, s. 130.

<sup>255</sup> Şevket Pamuk, "Türkiye'nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi", İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları, 2014, s. 100.

<sup>256</sup> Elif Yüksel Oktay, "Türkiye'de Cumhuriyet'in İlanından Günümüze Uygulanan Nüfus Politikaları", *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 7, (2014), s. 38.

<sup>257</sup> Baştürk, a.g.e., s. 315.

<sup>258</sup> Mehmet A. Eryurt, Şebnem B. Canpolat, İsmet Koç, "Türkiye'de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler", *Amme İdaresi Dergisi*, C. 46, S.4, 2013, s. 132.

tartışma konusu, bekârlık vergisi olmuştur. Bekâr kişilerden vergi alınması pek çok kez TBMM'ye önerilmesine rağmen evlilik oranlarını yükseltmede etkili olamayacağı, evliliği özendirilemeyeceği düşünülerek reddedilmiştir.<sup>259</sup> Neticede kuruluş döneminin genel hedefleri doğrultusunda yapılan düzenlemelerle birlikte 1923'den 1939'a kadar olan dönemde nüfus artış hızında kayda değer bir yükseliş yaşanmıştır. Her ne kadar 1940-45 yılları arasını kapsayan 2. Dünya Savaşı yıllarında yüksek ölüm oranları ve düşük doğurganlık oranları söz konusu olsa da özellikle 1935 – 1940 döneminde ölüm oranları binde 30 düzeyine kadar düşmüş ve doğurganlık hızı 6,7 civarına yükselmiştir.<sup>260</sup>

Cumhuriyet'in kuruluşundan itibaren hedeflenen nüfus artışının sağlanması için önem verilen ikinci bir alan, sağlık hizmetlerinin geliştirilerek ortalama yaşam sürelerinin arttırılması olmuştur. Özellikle verem, sıtma gibi salgın hastalıklarla mücadele için aşılama ve ilaç kampanyaları oluşturularak ölüm oranları azaltılmaya çalışılmıştır. Ancak bu dönemde yetişkin ölümlerinden çok özellikle doğumdaki bebek ölümleri ve 1 yaşına kadar olan çocuk ölümleri oranının %80 gibi bir rakama ulaşması önemli bir sorun alanını oluşturmuştur. Sorunun çözümü amacıyla Türkiye Himaye-i Etfal Cemiyeti kurulmuş böylece çocuk ölümlerinin azaltılması ve doğumdan itibaren sağlıklı bir nesil geliştirilmesi devlet politikası haline gelmiştir.<sup>261</sup> Cemiyet bünyesinde Anadolu'nun pek çok yerinde hastaneler, dispanserler, doğum evleri ve anne-çocuk sağlığına yönelik merkezler kurularak hem hamilelik süreci hem de doğum sonrası bebek sağlığının takip edilmesi sağlanmıştır. Ayrıca nüfus artışının sağlanmasının sadece tıbbi hizmetlerle gerçekleştirilemeyeceği kabul edilmiş ve sağlıklı bir nesil yetişmesini desteklemek için özellikle kırsal bölgelerdeki ihtiyaç sahibi ailelere çocuklar için yiyecek yardımı verilmeye başlanmıştır.<sup>262</sup> Neticede Türkiye'de Cumhuriyet'in ilk yıllarında uygulanan pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) politikalar doğrultusunda 1927- 1955 yılları arasında nüfus, 13,6 milyondan 24 milyona

---

<sup>259</sup> Yaşar Semiz, "1923–1950 Döneminde Türkiye'de Nüfusu Arttırma Gayretleri ve Mecburi Evlendirme Kanunu (Bekârlık Vergisi)", *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, S. 27, (2010), s. 433.

<sup>260</sup> Mümtaz Peker, "Türkiye'de Nüfusbilimin Kurumsallaşması ve Bu Süreçte Prof. Dr. Nusret H. Fişek'in Yeri", *Memleket Siyaset Yönetim*, C. 4, S.11, (2009), s. 133.

<sup>261</sup> Makbule Sarıkaya, "Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Türkiye'de Nüfus Konusunun Dönemin Dergilerine Yansımaları Örneği", *Gürbüz Türk Çocuğu Dergisi*, (2015), s. 737.

<sup>262</sup> Yaşar Baytal, "Atatürk Döneminde Nüfusu Arttırma Çalışmaları ve Gürbüz Türk Çocuğu Projesi", *Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S.10, (2009), s. 129.

yükselmiştir. Nüfus artış hızına paralel olarak doğurganlık oranları da artış göstermiş, 1927 yılında kadın başına 5,5 olan doğum oranı 1955 yılında 7,0'a yükselmiştir.<sup>263</sup> Ayrıca bu dönemde savaşların sona ermesiyle birlikte kadın ve erkek nüfus arasındaki orantısızlık ortadan kalkmıştır.<sup>264</sup>

Cumhuriyet'in ilk dönemindeki gelişmeler değerlendirildiğinde nüfus artışının sağlanmasına yönelik politikaların başarı kazandığı, ülkede çocuk ve genç nüfus artışının sağlandığı, genç nüfusun yeni devletin ideolojik yapılanmasında önemli bir rol üstlenip öne çıkarıldığı, bu bağlamda Osmanlı İmparatorluğundaki yaşa dayalı otoritenin özellikle kentlerde/ eğitilmiş kesimlerde zayıflamaya başladığı söylenebilir.

### ***2.1.2. 1950'li Yıllardan 2000'li Yıllara: Nüfus Kontrolü Politikaları ve Yaşlanmanın Sorun Haline Gelmeye Başlaması***

Cumhuriyet'in ilk döneminde hedeflenen nüfus artışı politikaları başarılı olmuş ve önemli bir nüfus artışı sağlanmıştır. Toplumsal alanda yaşanan değişimler ise politik kararlarla birden durdurulamayacak, çok boyutlu özelliklere sahiptir. 1950'li yıllarda ve sonrasında nüfus artışı, hızlı bir şekilde devam etmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren ise hızlı nüfus artışını azaltmaya yönelik politikalar öne çıkmaya başlayacaktır. 1960'lı yıllardan itibaren nüfus artışını kontrol etmeye, azaltmaya yönelik çok sayıda tedbir alınır. Buna rağmen nüfus, hızlı şekilde artmaya devam eder. Hızlı nüfus artışında dönemin birçok özelliğinin de etkisi vardır. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemin iyileşen koşulları, kentleşmenin hız kazanmaya başlamasına rağmen kırsal alandaki nüfusun hâkimiyeti, sağlık koşullarındaki iyileşmeler nüfus artışını tetikler. Yaşanan gelişmeler yaşa yönelik yaklaşımlarda ve toplumsal yaşlanma anlamında önemli etkilerde bulunur. Bu dönemde nüfus artış hızı devamlılık kazanmış, 1955 yılında 24,1 milyon olan Türkiye nüfusu, 1985 yılında 50,7 milyona ulaşarak 2 katından fazla artış göstermiştir.<sup>265</sup> Dönemin bir diğer önemli özelliği ise 1950'li yılların ikinci yarısından itibaren kırsal alandan kentlere doğru yaşanan yoğun göçlerdir. Bu dönemde tarımda

---

<sup>263</sup> Şeref Hoşgör, Aysıt Tansel "2050'ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar", *TÜSİAD*, 2010, s. 55.

<sup>264</sup> Ferhunde Özbay, *Dünden Bugüne: Aile, Kent, Nüfus*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2021, s. 313.

<sup>265</sup> Hoşgör, Tansel, a.g.e., s. 56.

makineleşmeye bağlı olarak ücretsiz aile işçisine olan ihtiyacın azalmasıyla birlikte özellikle genç kuşaktaki erkekler kentlerdeki istihdam olanaklarına yönelmek zorunda kalmışlardır. Kırsal bölgenin itici özelliklerinin yanı sıra eğitim, sağlık, ulaşım gibi kamusal hizmetlerde kentlerde yaşanan gelişmeler de kentlerin göç açısından çekici özelliklerini oluşturmuş ve özellikle 1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren artık erkekler yalnız gelmek yerine, eşlerini ve ailelerini de kentlere getirmeye başlamışlardır.<sup>266</sup> Sonuçta 1950-1980 yılları arasında kırdan kente göç oranı %50'ye ulaşmış, başta İstanbul olmak üzere Ankara, İzmir, Bursa, Adana gibi kentlerde yoğun nüfus artışları yaşanmıştır. Ancak hızlı kentleşmenin yarattığı ekonomik (işsizlik, kayıt dışı istihdam) ve toplumsal sorunların yanı sıra eğitim, sağlık gibi refah hizmetlerinin sunulmasında yaşanan zorlukların nedeni bu dönemde hızlı nüfus artışı olarak da görülmüştür.<sup>267</sup> Bu düşünce doğrultusunda ilk kez 1963-67 yıllarını kapsayan I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda nüfus artış hızının kalkınmayı engelleyen bir tehdit olduğu ele alınmıştır. Özellikle de hızlı nüfus artışının kişi başına düşen gelirin azalmasına neden olduğu ve ekonomik kalkınmayı sağlayacak yatırımlar yerine, demografik yatırımlar yapılmasını zorunlu kıldığı vurgulanmıştır.<sup>268</sup> Ayrıca ilk kalkınma planında nüfusu azaltmak amacıyla acil çözüm olarak dışarıya işgücü göçü verilebileceği görüşülmüş ve 1961'de Almanya ile yapılan ikili sözleşmeyle birlikte Türkiye'den giden göçmenlerin geçici işçi statüsünde çalışabilmesi düzenlenmiştir. Kısa zamanda çoğunluğu vasıfsız olan binlerce erkek çalışmaya gitmiş, büyük bir çoğunluğu geri dönmemiş, hatta ailelerini de yanlarına almıştır. Bu durum Türkiye üzerindeki nüfus ve istihdam yükünü bir süre hafifletmiştir.<sup>269</sup> Geçici çözümlerin yanı sıra I. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ilk kez o döneme kadar uygulanan pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) nüfus politikalarının sürdürülemez hale geldiği ortaya koyulmuştur. Önceki dönemde Ceza Kanunu ile yasaklanan doğum kontrol yöntemleri, 10 Nisan 1965 yılında kabul edilen 557 Sayılı Nüfus Planlaması Hakkındaki Kanun ile serbest bırakılmıştır. Kürtaj ve doğum kontrol yöntemleriyle ilgili yasak kaldırılırken, doğurganlığın

---

<sup>266</sup> Özbay, a.g.e., s. 314.

<sup>267</sup> Baştürk, a.g.e., s. 320.

<sup>268</sup> SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Kalkınma Plânı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967, [https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2022/07/Kalkinma\\_Plani\\_Birinci\\_Bes\\_Yillik\\_1963-1967.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2022/07/Kalkinma_Plani_Birinci_Bes_Yillik_1963-1967.pdf), s. 68, Erişim Tarihi: 17.08.2022.

<sup>269</sup> Özbay, a.g.e., s. 315.

azaltılması temel hedef haline gelmiştir.<sup>270</sup> Böylece 557 Sayılı Kanun Türkiye’de pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) politikalardan vazgeçilerek, anti- natalist (doğurganlığı azaltıcı) politikalara geçildiğinin en önemli kanıtını oluşturmaktadır. 1982 Anayasası’nın 41. Maddesinde “*Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ile aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar*” hükmü ile birlikte aile planlaması kavramı anayasada yer almış ve anti-natalist politikalara anayasal bir boyut kazandırılmıştır. Ayrıca 1983 yılında 2827 Sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun kabul edilerek 557 Sayılı Kanun revize edilerek nüfus planlaması daha kapsamlı hale getirilmiştir.<sup>271</sup> Neticede dönemin sonunda bölgeler (ülkenin doğusundan batısına) arasında homojen bir dağılım bulunmasa da Türkiye’de doğurganlık hızı önemli ölçüde azalış göstermiştir. Pronatalist politikaların uygulandığı dönemde 6,72’ye ulaşan doğurganlık hızı, 2000 yılında 2,53’e kadar gerilemiştir.<sup>272</sup>

Bu dönem toplumsal alanda önemli değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. Öncelikle kentleşme hızı kazanmış ve büyük kentlere yönelik düzensiz bir içgöç gerçekleşmiştir. Göç edenlerin çok büyük bir bölümü eğitimsiz, vasıfsız ve formel sektörde iş bulamayacak kişilerden oluşmaktadır. Kentte tutunma stratejisi olarak kayıt dışı çalışma önemli bir işlev görmüştür. Geniş aile dağılırken, çekirdek ailede ekonomik nedenlerle hem kadınlar hem de erkekler kayıt dışı da olsa çalışma hayatının içine girmişlerdir. Kayıt dışı istihdamda fiziksel güç önem kazanmış olup, yaşın ilerlemesine bağlı olarak iş bulabilmek giderek daha zor hale gelmektedir. Bu bağlamda yaşlanma kırsal alanda değilse bile kentlerde bu dönem, ailede, çalışma hayatında ve toplumsal alanda bir sorun olarak öne çıkmaya başlamıştır.

---

<sup>270</sup> Elif Ekin Akşit, “Genç Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemlerinde Nüfus Kontrolü Yaklaşımları”, *Toplum ve Bilim*, s.118, (2010), s. 188.

<sup>271</sup> Eryurt vd., a.g.e., s. 135.

<sup>272</sup> Hoşgör, Tansel, a.g.e., s. 57.

### ***2.1.3. 2000 Sonrası Dönem: Ortanca Yaşın Yaygınlaşması, Toplumsal Yaşlanmanın Artışı***

1980’li yıllarda Türkiye’de önemli ekonomik, kültürel ve toplumsal değişimler yaşanır. Yaşanan değişimler, önemli değer değişimlerini de beraberinde getirir. Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren devletçi politikalarından liberal politikalara doğru geçiş yaşanır. 1970’li yıllarda kendi içine kapalı bir toplum özelliği gösteren Türkiye’de önemli bir dışa açılma süreci yaşanır. Ekonomide liberalleşme, ithalat ve ihracatta serbestlik politikaları, yabancı sermayenin teşvik edilmesi vb. politikalar Türkiye’nin hızla küresel dünyanın bir parçası haline gelmesini de beraberinde getirir. Ekonomi ve kültürel etkenler yanında farklı boyutlardan kaynaklanan etkilerle bireycilik bir değer olarak önem kazanmaya başlar, tüketim önemli bir değer haline gelir, konformizm yaygınlaşır, sosyal bağlarda aşınmalar yaşanmaya başlanır. Değerlerdeki bu dönüşüm yaşlılık otoritesine bağlı değerlerin toplumsal alanda aşınmasını hızlandırır. Bu aşınma, özellikle son dönemde daha da artış gösterir.

1970’li yıllarda çalışma hayatında yaşanan gelişmeler de Türkiye’de yaşlanmaya yönelik önemli değişimler yaratır. 1980’li yıllarda yaşanan dışa açılma süreçleriyle birlikte, yabancı ortaklıklar ve imalat sektöründe teknoloji kullanımı artar. Önce hizmet, sonra bilgiye dayalı sektörlerin yaygınlaşması 1980’li yıllardan günümüze artarak devam eder. Bu gelişmeler, eğitilmiş, vasıflı, uzman, esnek iş gücü ihtiyacını artırır. Genç ve uzman çalışanlar işgücü piyasalarında önem kazanırken, yaşın yeni gelişmelerin önünde engel olduğuna, yaşlı çalışanların teknolojiye daha zor adapte olduğuna yönelik düşünceler yaşlanmanın çalışma hayatında sorun alanı olarak ortaya çıkmasını da beraberinde getirir. Yani ekonomik ve kültürel değişimler, yaşlanmaya başlayan nüfusa yönelik özellikle çalışma hayatında olumsuz düşünceleri artırır. Nüfus alanında yaşanan gelişmeler ise hem ortanca yaşın hem de yaşlı nüfusun artışını beraberinde getirir.



Türkiye’de demografik dönüşümün ikinci aşaması olarak 1955 yıllar sonrasındaki dönem öne çıkarılır. Bu dönemi sona erdiren net bir olgu bulunmamakla birlikte Cumhuriyet’in ilk yıllarından itibaren uygulanan pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) politikalarla birlikte nüfusun göstermiş olduğu hızlı artış eğilimleri, 2000’lerden itibaren yön değiştirmeye başlamıştır. Özellikle 1950’lerin ortasından itibaren Türkiye sahip olduğu genç nüfus ile demografik potansiyelin oldukça yüksek olduğu bir ülke olarak nitelendirilmiştir. Ancak genç nüfus oranındaki artış, 2000’li yıllarla birlikte önemli ölçüde azalmaya başlamıştır.<sup>273</sup> Nitekim 1980’lere kadar ortanca yaş sürekli olarak 20’nin altında kalmışken, 2000 yılında 25,8’e 2010 yılında 29,2’ye, 2020 yılında 32,7’ye son olarak 2021’de ise 33,1’e kadar yükselmiş ve genç nüfus sürekli olarak azalmaya başlamıştır.<sup>274</sup> Ayrıca 2000’li yılların başından itibaren bir kadının doğurgan olduğu dönem boyunca doğurabileceği çocuk sayısını ifade eden doğurganlık hızında da düşüş yaşanmaya başlamıştır. 1990 yılında 2,65 olan doğurganlık hızı 2001’de 2,38’e, 2010’da ise 2,08’e düşerek nüfusun yenilenme düzeyini ifade eden 2,1’in altında gerçekleşmiştir. Sonraki yıllarda bir miktar yükseliş gösterse de 2020 yılında 1,76 2021’de ise 1,70 civarında olan doğurganlık hızı, Türkiye’de nüfus artış hızının devam etmekte birlikte ivme kaybederek durağanlaştığının önemli bir göstergesidir.<sup>275</sup>

Tablo 1. Türkiye’de Toplam Doğurganlık Hızı (Kadın Başına)

	2010	2012	2014	2016	2018	2020	2021
Toplam Doğurganlık Hızı	2,08	2,08	2,17	2,10	1,99	1,76	1,70

**Kaynak:** TÜİK Doğurganlık İstatistikleri (2010-2021)

Türkiye’de 2000 yılı sonrasında nüfus artış hızının yavaşlamasında önemli rol oynayan faktörlerden biri, 1950’li yılların ikinci yarısından itibaren hız kazanan kentleşmedir. Yapılan pek çok araştırma kırsal bölgelerdeki kadınların doğurganlık oranlarının kentlerdeki kadınlardan çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>276</sup> Bu durumun ortaya çıkmasında kentlerde ücretli istihdamın yaygınlaşması ve tarım toplumundaki

<sup>273</sup> Baştürk, a.g.e., s. 321.

<sup>274</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı:45636

<sup>275</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Doğurganlık*, sayı:45547.

<sup>276</sup> Michael J. White, Salut Muhidin, CatherineAndrzejewski, Eva Tagoe, “Urbanization and Fertility: An Event-History Analysis of Coastal Ghana”, *Demography*, C. 45, S. 4, (2008), s. 805.

geniş ailenin üretim birimi olma özelliğini kaybetmesiyle birlikte yaygınlaşan çekirdek aile yapısının etkisi büyüktür. Çünkü kentleşme, sanayileşme ve çekirdek aile yapısının yaygınlaşması gelişmeleriyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranları da artış göstermektedir. Böylece anne-baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aile yapısı içinde çocuk bakımı oldukça zorlayıcı bir alanı oluşturmaktadır.<sup>277</sup> Diğer yandan kentlerde eğitim, sağlık vb. pek çok konuda çocuk yetiştirme ekonomik açıdan oldukça maliyetli olması da kentlerde doğurganlık oranlarının düşük olmasının önemli bir nedenidir.<sup>278</sup> O nedenle kentleşme hızıyla nüfus artış hızı arasında ters yönlü ilişki bulunduğunu söylemek mümkündür.<sup>279</sup>

Türkiye’de doğurganlık hızının azalmasında rol oynayan bir diğer faktör ise eğitimidir. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi öncelikle okulda kalma sürelerinin uzun olması neticesinde evlilik ve çocuk sahibi olma yaşlarının yükselmesi sonucunu doğurmaktadır.<sup>280</sup> Diğer yandan eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte özellikle kentlerde kadınların istihdam olanakları artmakta, bu durum çocuk bakımı için ayırabilecekleri zamanı sınırlamaktadır. Ayrıca eğitim düzeyinin artması başta doğum kontrol yöntemleri olmak üzere pek çok konuda bilinçlenmelerini sağlamakta ve kadınların ekonomik, sosyal, kültürel açıdan toplumsal hayata daha fazla katılımlarına imkân tanımaktadır. Dolayısıyla kadınların eğitim düzeyi artarken doğurganlık hızlarının azaldığını söylemek mümkündür.<sup>281</sup> Nitekim Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2018 sonuçlarına göre herhangi bir eğitimi bulunmayan (ilkokulu bitirmemiş) kadınlarda toplam doğurganlık hızı 4,2 olarak gerçekleşmişken, araştırmada en üst eğitim düzeyi olarak ifade edilen lise ve üzeri eğitim düzeyinde ise doğurganlık hızının 1,8 olarak gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır.<sup>282</sup>

---

<sup>277</sup> Özbay, a.g.e., s. 256.

<sup>278</sup> Zafer Başkaya, Fatma Özkılıç, “Türkiye’de Doğurganlıkta Meydana Gelen Değişimler (1980-2013)”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 10, S. 54, (2017), s. 407.

<sup>279</sup> Tim Dyson, “The Role of Demographic Transition in the Process of Urbanization”, *Population of Development Review*, C. 37, S. 1, (2011), s. 37.

<sup>280</sup> Mehmet Fatih Aysan, “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Meydan Okumalar”, *Türkiye’de Toplumsal Değişim*, “, ed. Lütfi Sunar, 4.b., İstanbul: Nobel Yayıncılık, 2019, s. 152.

<sup>281</sup> Başkaya, Özkılıç, a.g.e., s. 408.

<sup>282</sup> Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, 2018, s. 78

Tablo 2. Türkiye’de Eğitim Durumuna Göre Toplam Doğurganlık Hızı

Eğitim Durumu	Toplam Doğurganlık Hızı
Eğitimi Yok / İlkokulu Bitirmemiş	4,2
İlkokul	3,6
Ortaokul	2,8
Lise ve Üzeri	1,8

**Kaynak:** Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, 2018

Neticede 2000’li yılların başından itibaren nüfusun önemli bir kısmının kentlerde yaşamaya başlaması, eğitim düzeyinin artması, kadınların çalışma hayatı ve toplumsal hayatta daha fazla yer almaya başlaması, sosyal hakların gelişmesi gibi gelişmelerin tamamı evlenme ve çocuk sahibi olma yaşının yükselmesine neden olurken aynı zamanda doğum oranlarının azalmaya başlaması ve ortalama yaşam süresinin de uzamasıyla birlikte nüfusun yaşlanmaya başlamasına neden olmuştur. Nitekim Türkiye’de 1935 yılında toplam nüfusun %3,9’unu oluşturan 65 yaş üstü nüfus oranı uzun yıllar sabit kalmış, 1990’lı yıllarda bu rakam %4,3’e ulaşmıştır. Ancak 2000 yılında son kez yapılan nüfus sayımında %5,7’ye ulaşmış olan 65 yaş üstü yaşlı nüfus oranı, “Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi” ne geçilen 2007 yılında %7,1’e kadar yükselmiştir.<sup>283</sup> Bu bağlamda Türkiye’de nüfus artış hızı ve doğurganlık oranları doğrultusunda nüfus politikaları tartışılmaya başlanmış ve ilk kez sekizinci beş yıllık kalkınma planında içinde bulunulan dönemde nüfus artış hızı ve doğurganlık hızında düşüş yaşandığına değinilmiştir.<sup>284</sup> Bu dönemde nüfusu arttırmaya yönelik (pronatalist) herhangi bir somut politikaya yer verilmemekle birlikte sadece kamuoyunda üç çocuk sahibi olunması yönünde söylemler sık sık vurgulanmaya başlamıştır.<sup>285</sup> Daha sonra 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda ise nüfus artış hızının düşmesiyle birlikte Türkiye’nin nüfus yapısının giderek gelişmiş ülkelere benzemeye başladığı vurgulanmış hatta yaşlı nüfusa yönelik politika ve hizmetlerin geliştirilmesi gerektiğine yer verilmiştir. Ancak bu konuda herhangi bir strateji ya da politikaya değinilmemiştir.<sup>286</sup> Onuncu Kalkınma Planı’nda ise doğurganlık hızının düşmesi ve ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte toplam nüfus içinde 65 yaş

<sup>283</sup> Baştürk, a.g.e., s. 327.

<sup>284</sup> Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) s. 78.

<sup>285</sup> NTV, “Erdoğan: İş İştten Geçmeden En Az 3 Çocuk”, <https://www.ntv.com.tr/turkiye/erdogan-is-isten-gecmeden-en-az-3-cocuk,ZEQhCeWHVks061EDhd72Ng>, Erişim Tarihi: 29.08.2022.

<sup>286</sup> Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), ss. 36-40.

üzeri nüfusun arttığı tespiti yapıldıktan sonra, nüfusun giderek yaşlanması nedeniyle doğurganlık hızını arttırmaya yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bu çerçevede plan kapsamında farklı kamu kurumları tarafından iş birliği içinde yürütülmesi planlanan dinamik nüfus yapısının korunması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, doğurganlık hızının artırılması gibi hedefler içeren “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” oluşturulmuştur.<sup>287</sup> Bu nedenle onuncu beş yıllık kalkınma planı sadece Türkiye’de nüfusun giderek yaşlanmasına yönelik tespit yapmakla kalmamıştır. Aynı zamanda nüfus politikalarında değişimin gerekli olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda doğurganlık hızının artırılması için aile yapısındaki dönüşüme odaklanılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi hedefleri bulunan “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı” doğrultusunda politikalar geliştirilmesi açısından ilk resmî belge olma özelliğine sahiptir.<sup>288</sup> 08.01.2015 tarihinde kamuoyuyla paylaşılan programda hedefler doğrultusunda bir takım destek politikalarına yer verilmiştir. Öncelikle kadın çalışanlar için iş ve aile hayatının uyumunun sağlanması kapsamında doğum öncesi ve sonrası izinlerinin artırılması ve ebeveynlere doğumdan sonra çocuğun temel eğitim yaşına gelene kadar yarı zamanlı çalışabilme imkânının düzenlenmesine yer verilmiştir. Ayrıca çalışanların çocuk bakımı ve çalışma hayatı arasında denge kurulabilmeleri kapsamında kreş ve okul öncesi eğitim olanaklarının yaygınlaştırılarak herkes için ulaşılabilir hale getirilmesi amacıyla kamu kurumlarındaki kreşlerin etkin bir şekilde kullanılması ve sayılarının artırılması, özel sektördeki işletmelerin ise kreş hizmeti sunabilmesi için çeşitli desteklerin sağlanması gibi hedefler oluşturulmuştur. Diğer yandan programın dinamik nüfus yapısının korunması ve doğurganlığın artırılması hedefleri kapsamında devlet destekli bir “çeyiz hesabı” oluşturulması planlanmıştır. Böylece bireylerin ekonomik zorluklar nedeniyle evliliği ertelemelerinin ve dolayısıyla doğurganlık hızının düşmesinin önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Tüm bu hedeflere rağmen program özellikle kadın istihdamına yönelik düzenlemeler açısından eleştiri konusu olmuştur. Öncelikle ülkemizde toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda ev işleri, çocuk bakımı gibi hane içi sorumlulukların kadınlara ait görüldüğü geleneksel kabul göz önüne alındığında, program kapsamında çocuğun zorunlu eğitime başlama yaşına kadar

---

<sup>287</sup> Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), ss. 49-50.

<sup>288</sup> Emir Kayacan, “Türkiye’nin Nüfus Politikalarındaki Değişimin Kalkınma Planları Üzerinden Değerlendirilmesi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C. 22, S. 54, (2022), s. 132.

ebeveynlere getirilen kısmi süreli çalışma hakkının kadınlar tarafından kullanılacağı son derece açıktır. Bu durum normal çalışma saatlerini dahi yetersiz bularak fazla mesaiyi yaygın bir şekilde uygulamak isteyen işverenler tarafından kadın işçinin tercih edilmemesine sebep oluşturabilecektir. O nedenle yapılan düzenlemeden özellikle refah seviyesinin düşük olduğu aileler ve vasıfsız kadın çalışanların işlerini kaybetmemek için yararlanamayacaklarını bu nedenle de söz konusu programın tüm çalışanları kapsayıcı bir yönünün bulunmadığını söylemek mümkündür. Diğer yandan çocuğun ilköğretime başlama yaşına kadar uygulanacak kısmi süreli çalışma boyunca prim ödeme gün sayıları kamuda çalışanlar için hizmet süreleri, kıdem ve dereceler açısından çalışma süresine bağlı olarak yarım hak elde edilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum uzun vadede kadın çalışanların emeklilik hakları, kariyerleri ve terfi imkânları açısından oldukça dezavantajlı bir durum oluşturacaktır. Ayrıca doğum yapan kadınlardan başlayarak kısmi süreli çalışmanın özellikle kadınlar için yaygınlaştırılabileceği böylece düşük ücretli ve eksik sigorta primi ile güvencesiz, geçici işlerin emek piyasasında tüm çalışanlar için önemli bir tehdit oluşturabileceği de Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programına yapılan önemli eleştirilerden birini oluşturmaktadır. Neticede Türkiye’de ataerkil aile yapısı merkezinde cinsiyetler arası rol dağılımının eşitsiz olması, kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden düşük olması, işsizlik oranlarının yüksek olması gibi yapısal sorunlar nedeniyle söz konusu programda olduğu gibi pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) hedefler içeren çalışmaların tek başına yetersiz olacağı ileri sürülmüştür. O nedenle kadınları sadece doğurganlık hızını arttırmaya yönelik politikaların merkezine koymak yerine eğitim, istihdam gibi alanlar başta olmak üzere cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması, ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal her alanda güçlü bir şekilde yer almalarının mümkün olmasını sağlayacak bütüncül politikalarla birlikte nüfusu arttırmak hedef haline gelmelidir. 2019 ve 2023 yıllarını kapsayan on birinci kalkınma planında ise içinde bulunulan dönemde demografik fırsat penceresinden yararlanılabilmesi için genç ve dinamik nüfus yapısının korunması gerektiğine yer verilmiştir. Plan kapsamında 2018 yılında 1,99 olan toplam doğurganlık hızının plan bitimini ifade eden 2023 yılında 2,15 olması hedeflenmiştir. Bu hedef doğrultusunda iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı politikaların değerlendirilmesi ve gerekli düzenlemelerin yapılması kararlaştırılmıştır. On birinci kalkınma planı ilk kez ülkemizde yaşlı nüfusun ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması açısından oldukça

büyük öneme sahiptir. Bu kapsamda bakıma ihtiyaç duyan yaşlılar için hizmetlerin çeşitlendirilmesi, sağlık hizmetlerinin etkinleştirilip, yaygınlaştırılması, ekonomik ve sosyal hayata aktif bir şekilde katılımlarının sağlanarak toplumdan izole olmalarının önüne geçilmesi gibi pek çok alanda hizmet ve politikaların geliştirilmesine yer verilmiştir. Sonuç olarak tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de değişen demografik yapı ele alındığında, ilk dönemde nüfusta var olan durağan yapıya karşı pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) politikalar uygulanmış nüfus artış hızının devamlılık kazanması ve ekonomik kalkınma yönünden engel teşkil ettiğinin tespit edilmesinden sonra ise doğurganlık hızının yavaşlatılmak istendiği ve anti-natalist politikaların uygulandığı bir evreye geçilmiştir. 2000’li yıllarla birlikte ise düşük doğurganlık ve ölümlülük hızlarıyla Türkiye artık yaşlanan bir ülke olarak demografik geçiş sürecinin son aşamasına gelmiş ancak bu süreç henüz tamamlanmamıştır.

Demografik göstergelerin Türkiye nüfusunun yaşlanan bir ülke olmasını ortaya koymasıyla birlikte Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gelecekteki nüfus yapısına dair öngörülerde bulunarak bu doğrultuda politikalar üretilmesine katkı sağlamak amacıyla iki adet nüfus projeksiyonu gerçekleştirilmiştir. 2013-2075 yıllarını kapsayan birinci projeksiyonda nüfusun 2050 yılına kadar artış göstererek 93,4 milyon ile en yüksek rakama ulaştıktan sonra 2075 yılında 89,1 milyona kadar azalacağı varsayılmıştır. Yaşlı nüfus olarak tanımlanan 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki oranının ise 2023’de %10,2’ye, 2050’de %20,8’e, 2075’de ise %27,7’ye yükseleceği öngörülmüştür. Son yıllarda demografik yapıda meydana gelen değişimler sonucunda Türkiye İstatistik Kurumu mevcut nüfus projeksiyonunun yenilenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. 2018-2080 yıllarını kapsayan ve ana senaryo haricinde yüksek ve düşük doğurganlık oranları ile göç olgusunu içeren üç farklı senaryodan oluşan yeni bir nüfus projeksiyonu oluşturulmuştur. TÜİK tarafından öngörülen ana senaryoya göre; Türkiye nüfusunun 2069 yılına kadar artarak 107 milyon 664 bin 79 kişiyle en yüksek rakama ulaşacağı bu yıldan itibaren ise azalmaya başlayarak 2080 yılında 107 milyon 100 bin 904 kişi olacağı tahmininde bulunulmuştur. Nüfusun giderek yaşlanmaya devam ettiğini önemli ölçüde ortaya koyan ortanca yaşın ise 2018 yılında 32, 2023’te 33,5, 2040’da 38,5, 2060’da 42,3, 2080’de ise 45 olacağı öngörülmüştür.

Tablo 3. Farklı Senaryolara Göre Yaş Gruplarının Toplam Nüfus İçindeki Yüzdesi

Yıllar	Ana Senaryo Yaş Grupları			Yüksek Senaryo Yaş Grupları			Düşük Senaryo Yaş Grupları		
	0-14	15-64	65+	0-14	15-64	65+	0-14	15-64	65+
2018	23,5	67,8	8,7	23,5	67,8	8,7	23,5	67,8	8,7
2023	22,6	67,2	10,2	22,9	67,0	10,1	22,2	67,5	10,3
2040	19,3	64,4	16,3	20,1	63,9	16,0	18,4	64,9	16,7
2060	16,9	60,4	22,6	18,5	59,9	21,6	15,3	60,9	23,8
2080	15,7	58,7	25,6	17,5	59,1	23,5	13,9	58,1	28

**Kaynak:** Türkiye Nüfus Projeksiyonu, 2018-2080

Ana senaryoya göre 2018 yılında %23,5 olan 0-14 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının doğurganlık oranındaki azalışa bağlı olarak yıllar içinde düşüş göstereceği ve 2080 yılında %15,7 olacağı tahmin edilmiştir. 65 yaş üzerini oluşturan yaşlı nüfusun ise 2018 yılında toplam nüfusun %8,7'sini oluştururken zaman içinde artış göstererek 2080 yılında %25,6'ya ulaşacağı öngörülmüştür. Ayrıca bu senaryoda genç nüfusun azalması ve yaşlı nüfusun artması doğrultusunda çalışma çağındaki nüfusu ifade eden 15-64 yaş grubu oranının 2018 yılında %67,8 iken 2080 yılında %58,7'ye düşeceği varsayılmıştır. Ana senaryodan daha yüksek oranda doğurganlık ve göç varsayımına dayanan yüksek senaryoda ise 2018 yılında %23,5 olan 0-14 yaş grubunun zaman içinde azalış göstereceği öngörülmekle birlikte 2080 yılında %17,5 olacağı tahmin edilmiştir. 65 yaş ve üzeri nüfus için ise ana senaryodan daha düşük bir oran olan %23,5 varsayımında bulunulmuştur. Son olarak ana senaryodan daha düşük oranda doğurganlık ve göç tahminine dayanan düşük senaryoda ise, 0-14 yaş grubunun daha yüksek oranda azalarak 2080 yılında %13,9'a ulaşacağı ve 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfusun hızla artarak 2080 yılında toplam nüfusun %28'ini oluşturabileceği varsayımında bulunulmuştur. Her üç senaryonun da ortak özelliği, 2040 yılında Türkiye'de 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payının %15'in üzerine yükselmesi ve 0-14 yaş grubunun da %20'nin altına düşmeye başlamasıyla birlikte Türkiye'nin genç bir toplum olma özelliğinden uzaklaşarak yaşlı bir toplum olacağı öngörüsünde bulunmuş olmasıdır.<sup>289</sup> Nitekim Birleşmiş Milletler tarafından 65 yaş üzeri nüfusun toplam nüfusun %15'inden, 0-14 yaş grubunun ise toplam nüfusun %30'undan az olduğu dönem, ülkeler için

<sup>289</sup> TÜİK, Nüfus Projeksiyonları 2018, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567>

demografik fırsat penceresi olarak adlandırılmaktadır.<sup>290</sup> İlk kez 1944 yılında Barlow tarafından kullanılan kavram, doğurganlık hızı azalmasına rağmen aynı zamanda çalışma çağındaki nüfusun artmaya devam ettiği dönemi ifade etmektedir.<sup>291</sup> Ülkelerin sadece bir kez yaşayabilecekleri dönemi ifade etmek için kullanılan demografik fırsat penceresinin Türkiye için 2040 yılına kadar açık kalacağı tahmin edilmektedir. Bu tarihten itibaren 65 yaş ve üzerini oluşturan yaşlı nüfus oranı artmaya devam ederken, çalışma çağındaki nüfusu oluşturan 15-64 yaş grubu ise azalmaya başlayacaktır. O nedenle henüz demografik fırsat penceresi açıkken eğitim, istihdam gibi alanlarda etkin politikalar oluşturulup uygulanması böylece artış göstermekte olan çalışma çağındaki nüfusun üretim kapasitesinden mümkün olduğunca yararlanması gerekmektedir.<sup>292</sup>

İçinde bulunduğumuz dönemde Türkiye nüfusunun yaşlanmakta olduğuna dair en önemli göstergelerden biri olan ortanca yaş 1935 yılında 21,2 iken, 2021’de 33,1 olmuştur ve ortanca yaşın hızla artmaya devam ederek 2040 yılında 38,5’ a ulaşmış olması beklenmektedir. Yaşlı nüfus olarak tanımlanan 65 yaş ve üzeri nüfus ise son beş yılda hızla artarak 8 milyon 245 bin 124 kişiye ulaşmış böylece toplam nüfusun %9,7’sini oluşturmuştur.<sup>293</sup> Ülke nüfusunun giderek yaşlanması ve yakın zamanda yaşlı bir toplum haline gelecek olması yaşlılık olgusunun önemli sorun alanlarından biri olacağını göstermektedir. O nedenle yaşanan demografik değişimle birlikte ortaya çıkan ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak ekonomik, sosyal ve toplumsal yönden politikaların geliştirilmesi gerekliliği kaçınılmazdır.<sup>294</sup>

---

<sup>290</sup> Caner Özdemir, “Türkiye’de Demografik Fırsat Penceresi ve Eğitimin Yaygınlaşmasının Sosyoekonomik Etkileri”, *Nüfus Bilim Dergisi*, S. 41, (2019), s. 9.

<sup>291</sup> Robin Barlow, “Population Growth and Economic Growth: Some More Correlations”, *Population and Development Review*, C. 20, S. 1, (1994), s. 153.

<sup>292</sup> Hoşgör, Tanesel, a.g.e., s. 103.

<sup>293</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı: 45636

<sup>294</sup> İsmet Koç, Mehmet Ali Eryurt, Tuğba Adalı, Pelin Seçkiner, *Türkiye’nin Demografik Dönüşümü: Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler 1968- 2008*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Yayınları, 2010, s. 59.



## 2.2. Toplumsal Yaşlanmanın Yarattığı Sonuçlar

### 2.2.1. Toplumsal Hayatta Karşılaşılan Sorunlar

#### 2.2.1.1. Sağlık Sorunlarının Artışı ve Yaşlılıkta Bakıma Muhtaçlık

Toplumsal yaşlanmanın artışı ve toplam nüfus içerisinde yaşlıların payının hızla artması uzun dönemde sağlık sorunlarının artışı ve yaşlıların bakım ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağına yönelik önemli bir sorun alanını beraberinde getirmektedir. Çünkü ilerleyen yaşla birlikte bireylerde önemli fiziksel ve psikolojik değişimler meydana gelmekte ve yaşlılık dönemi bireylerin sağlık problemleriyle en çok karşılaştıkları dönem olmaktadır. Yapılan çalışmalarda yaşlı bireylerin en çok görme, duyma gibi fonksiyonlarda ortaya çıkan kayıplar ile tansiyon, diyabet, kolesterol, kalp vb. kronik rahatsızlıklar yaşadıkları görülmüştür. Ayrıca yaşın ilerlemesine bağlı olarak zayıflayan bağışıklık sistemi nedeniyle tüm hastalıklara karşı yaşlılık döneminde yaşamın diğer dönemlerine oranla çok daha kırılgan duruma gelmektedir.<sup>295</sup> Yaşanan fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yeme, içme, kişisel temizlik, ev işleri gibi günlük hayat rutininde yerine getirilmesi gereken temel faaliyetleri gerçekleştirilmede zorlanma ve geçici ya da uzun süreli olarak bir başkasının yardımına ihtiyaç duyma durumu olarak ifade edilen bakıma muhtaçlık sorununu ortaya çıkarmaktadır.<sup>296</sup>

Yaşlı nüfusun artışıyla birlikte ortaya çıkan önemli bir sorun olan yaşlı bakımı konusunda ülkelerin uyguladıkları politikalar sahip oldukları refah devleti anlayışı içinde şekillenmektedir. Bu doğrultuda Türkiye'nin sahip olduğu refah rejimi, bakım konusunda sorumluluğu geleneksel aile yapısına yükleyen, kurumsal hizmetlerin son derece yetersiz ve dağınık olduğu Güney Avrupa rejimi özelliklerine sahiptir.<sup>297</sup> O nedenle Türkiye'de yaşlılara yönelik uzun süreli bakım hizmeti kapsamında pek çok yönden sınırlı hizmet sunan kurumsal bakım yer almaktadır. Formel bakımı ifade eden

---

<sup>295</sup> Harun Ceylan, Hamza Kurtkapan, Büşra Turan, "Türkiye'de Yaşlıların Yaşam Durumları", *İstanbul'da Yaşlanmak: Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması*, ed: Murat Şentürk, Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, s. 41.

<sup>296</sup> Sema Oğlak, "Türkiye'de Yaşlıların Uzun Süreli Bakımında Bakım Politikaları", *Küreselleşme ve Yaşlılık*, ed. Nilüfer Korkmaz, Suzan Yazıcı, Ankara: Ütopya Yayınevi, 2014, s. 216.

<sup>297</sup> Altuntaş, Topçuoğlu, a.g.e., s. 319.

kurumsal bakım, ülkemizde 60 yaş ve üzerindeki (özel kurumlar için 55 yaş) kendisine bakabilmek için ekonomik gücü bulunmayan yaşlı bireylerin beslenme, barınma, temizlik gibi günlük ihtiyaçlarının yanı sıra ihtiyacı olanlara yatılı bakım sağlanan, aynı zamanda sosyal ve psikolojik yönden destek alarak yaşamlarını sürdürebildikleri huzurevi ve huzurevi yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri bulunmaktadır. İki kurum arasındaki temel fark huzurevlerinde kendi ihtiyaçlarını karşılayabilen yaşlı bireylere hizmet sağlanırken huzurevi ve yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde ise yatılı bakıma ihtiyaç duyan yaşlılara hizmet verilmektedir. Ancak ülkemizde 2022 yılı itibariyle kamu kurumları ve özel kuruluşlar olmak üzere toplam 452 adet huzurevi ve huzurevi ve yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezi bulunmaktadır. Yaşlıların toplam nüfusa oranı ve önümüzdeki yıllarda yaşlı nüfusun hızla artacağı düşünüldüğünde bu rakamın oldukça yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Diğer yandan yaşlı bakımına yönelik söz konusu kurumların ülkemizde bölgeler arasındaki dağılımı da son derece düzensizdir. Kurumların büyük çoğunluğu genellikle batı bölgelerde ve İstanbul, Ankara, İzmir başta olmak üzere büyük şehirlerde bulunmaktadır. Ülkenin doğu bölgesindeki illerde yaşlı bakımına yönelik kurumların ve kurumsal bakım ihtiyacı için talepte bulunan yaşlı bireylerin de yok denecek kadar az olması bölgelerin sahip olduğu sosyo-kültürel yapı, gelenekler vb. unsurlar doğrultusunda açıklanması mümkündür.<sup>298</sup> Kurumsal bakım hizmeti sağlayan kurumların azlığı ve bu hizmetlerin yetersizliği, bakıma muhtaç yaşlıların ihtiyaçlarının yaygın olarak aile içinde karşılanmasını beraberinde getirmektedir. Bu durum özellikle kadınlar üzerinde ikili bir etki yapmaktadır: Birincisi, kadınlar, aile ve yaşlı bakımı gibi nedenlerle iş piyasasının dışında kalmaktadırlar. İkincisi, çalışan kadınlar için özellikle yaşlı bakımı, iş aile dengesinin yürütülmesinde önemli bir sorun alanı olarak ortaya çıkmaktadır.

Yaşlı nüfusun artışıyla birlikte, bu nüfusun ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik kamu kurumları, belediyeler ve sivil toplum örgütleri tarafından önemli çalışmalar yapılmaktadır. Kurumsal bakımın yanı sıra yaşlı bakımına yönelik hizmet çeşitliliği sağlamak amacıyla 2016 yılında Yaşlı Destek Programı (YADES) geliştirilmiştir. Proje kapsamında uygulanan ve illerde yerel yönetimler tarafından yürütülen programın

---

<sup>298</sup> Bülent Karakuş, “Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu”, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018, ss. 132-146.

amacı; 65 yaş üzeri bakıma ihtiyacı olan yaşlı bireylerin kendi yaşadıkları fiziki ortamda ya da ihtiyacı olanların gündüzlü sağlık merkezlerinde tedavilerinin sağlanmasının koordine edilmesi ve psiko-sosyal destek sağlanarak günlük yaşamlarının kolaylaştırılmasıdır.

Bu amaç kapsamında:

- Yaşlının ihtiyaç duyduğu bakım ihtiyacına yönelik hane halkının yetersiz kaldığı durumlarda gündüzlü bakım hizmetleri,
- Yaşlı birey ve birlikte yaşadığı kişilere yönelik psikolojik destek hizmetleri,
- Sağlık merkezlerinde tedavi görmesi gereken yaşlıların gerekli merkezlere ulaşımının sağlanması,
- Yaşlı bireyin yaşadığı ev içinde elektrik, su tesisatı vb. alanlarda yaşanan sorunlar için gerekli olan tamir ve bakım gibi uygulamaların yapılması için destek sağlanması gibi birtakım hizmetler bulunmaktadır. Programın sağladığı söz konusu hizmetler 2016-2022 yılları arasında 28 farklı ilde hayata geçirilmiştir.<sup>299</sup>

Son olarak ülkemizde yaşlı bakımında büyük oranda sorumluluğun ailede olduğunu kanıtlayan evde bakım hizmeti destek ücreti uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulama 5378 sayılı Engelliler Hakkındaki Kanun'da yapılan değişiklik ile 2006 yılından itibaren uygulanan kurumsal bakımdan ziyade kendi fiziksel koşullarından ayrılmadan sürekli bakıma ihtiyaç duyan engelli bireylere bakım sağlayan akraba ya da vasi vb. yakınlarına sağlanan nakdi bir destektir. Bu kapsamda 65 yaş ve üzeri engelli yaşlılara bakım sağlayanlar da evde bakım hizmeti desteğinden yararlanmaktadır. Ancak yaşlı bakımına yönelik herhangi bir psikolojik ya da fiziksel destek sağlanmamaktadır.<sup>300</sup> Dolayısıyla ülkemizde yaşlı bakımına yönelik temel hizmetlerin giderek artış gösteren yaşlı nüfusun ihtiyaçlarını karşılamak için oldukça yetersiz olan kurumsal bakım hizmetleri ve en az %50 ve üzerinde engelli olma nedeniyle bakıma muhtaç olma ile hane içinde kişi başına düşen net gelirin asgari ücretin 2/3'ünden az olması şartı ile

---

<sup>299</sup> ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Yaşlı Destek Programı (YADES), <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/sayfalar/yades/>, Erişim Tarihi:05.09.2022.

<sup>300</sup> Karakuş, a.g.e., ss. 92-99.

ekonomik açıdan yoksunluk içinde olma kriterlerine bağlı olarak ödenen evde bakım ücreti desteği ve YADES gibi proje bazlı uygulamalar olduğu göz önünde bulundurulduğunda yaşlı bakımı konusunda asıl yükün enformel bakımda olduğu açıkça görülmektedir.<sup>301</sup> Ülkemiz de dahil olmak üzere pek çok ülkenin bu yönde bakım politikası geliştirmesinin temel nedeni, bireylerin yaşlılık dönemini evlerinde geçirme yönünde tercihte bulunmaları değil, hükümetlerin vatandaşlarına sağlamaları gereken kurumsal bakımın maliyetinden kaçınmak istemeleridir.<sup>302</sup>

Ataerkil aile yapısının getirdiği toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle bakım sorumluluğunun kadınlara ait görülmesi bakımı sağlayan kadın açısından dezavantajlı durumlara neden olmaktadır. Özateş Gelmez'in Ankara'da evde bakım ücreti desteği alan kadınlar üzerinde gerçekleştirdiği alan araştırmasında yapılan görüşmelerde bakım vermenin diğer hane içi işlerle kıyaslanamayacak kadar yıpratıcı olduğu, bakım verenlerin tamamen eve bağlı olarak yaşamak zorunda kaldıkları hatta yeme-içme-uyuma gibi günlük hayat rutinlerini dahi bakım sorumluluklarına göre şekillendirmeleri gerektiği açıkça ortaya koyulmuştur. Araştırmaya katılan kadınlar haftanın her günü, günün her saati yaşlı bireye bakım hizmeti sağlarken, ödenen ücretin yaşlının sağlık koşullarıyla ilişkilendirilerek bakım yükünün zorluğu veya bakım için harcanan zaman gibi kriterlere bağlı olarak belirlenmemesi ve istihdamla bağlantısının kurulmamış olması nedeniyle evde bakım ücreti desteğinin sarf edilen emeğin karşılığı olmamakla birlikte sadece aile bütçesine katkı olarak gelen bir miktar para olarak nitelendirildiğini vurgulamışlardır.<sup>303</sup> Bakım sağlamak karşılığında elde edilen evde bakım ücreti desteğinin istihdamla bir bağlantısının olmadığı en önemli kanıtı da bakım hizmeti veren kadınların sosyal güvencelerinin bulunmamasıdır. Bu nedenle ailesindeki yaşlı ve bakıma muhtaç bireylere bakım hizmeti sağlayan kadınların harcadıkları emeğin ne kadar görünür olduğu önemli bir tartışma konusudur. Dolayısıyla devletin bakım ihtiyacı olan vatandaşlarına yönelik görevlerini aileye ve aile içinde de kadınlara yüklemiş olması, kadınların zaten geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olarak

---

<sup>301</sup> Emel Memiş, Özge İdeş, "Türkiye'de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı", *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç*, ed. Çağla Ünlütürk Ulutaş, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018, s. 105.

<sup>302</sup> Lilly vd., a.g.e., s. 642.

<sup>303</sup> Özateş Gelmez, a.g.e., ss. 64-66.

var olan hane içindeki ev işleri, çocuk bakımı gibi rol ve sorumluluklarının yaşlı bakım yüküyle birlikte daha da ağırlaşmasına yol açmıştır.<sup>304</sup>

Kapsamlı kurumsal bakım sistemi yerine yaşlı bakımında sorumluluğun büyük ölçüde aileye ve aile içinde de kadınlara bırakılmış olması kadın istihdamı üzerinde de olumsuz etkilere sahiptir. Bakım sorumluluğunun kadınlara ait görülmesi, onları düzenli gelir elde edecekleri bir işte çalışarak sağlayacakları kazanımlardan mahrum bırakmaktadır.<sup>305</sup> Türkiye’de yaşlı bakımının büyük bir bölümünü kapsayan enformel bakım ile bakımı sağlayan kadınların istihdamı arasındaki ilişkiyi analiz eden pek fazla çalışma bulunmamakla birlikte Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen zaman kullanım araştırması bu konuda bazı önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar yaşlı bakım yükümlülüğü bulunan kadınların gelir elde ettikleri işte harcadıkları zamanın bu durumdan olumsuz etkilenecek şekilde azaldığını vurgulamıştır. Bir diğer ifade ile bakım sorumluluğu ve iş hayatı arasında denge sağlamaya çalışan kadınlar daha az çalışma saatleri ile düşük ücretli, eksik sosyal güvenlik primi nedeniyle emeklilik hakkı elde etmeyi engelleyen istihdam koşullarıyla çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla yaşlı bakımının hane içindeki kadın tarafından üstlenilmesinin hem aile içinde hem de çalışma hayatında cinsiyetler arasında var olan birtakım eşitsizlikleri daha da arttırdığını söylemek mümkündür.<sup>306</sup>

Türkiye’de yaşlı bakımı, kurumsal bakım hizmetlerine karşı toplumda var olan ön yargılar, geleneksel aile yapısı ve kültürel normlar gibi nedenlerle de büyük ölçüde aileler tarafından gerçekleştirilmektedir. Çünkü Türkiye’de her ne kadar sanayileşme, kentleşme, modernleşme gibi süreçlerle birlikte aile yapısında önemli dönüşümler yaşanmış ve çekirdek aileler yaygınlaşmış olsa da aile bağları ve kuşaklar arası ilişki halen daha güçlüdür.<sup>307</sup> Nitekim yaşlı bireylerin bakım tercihleri de çoğunlukla bu yöndedir. Düzenli aralıklarla yapılan Aile Yapısı Araştırması bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen araştırmada 65 yaş

---

<sup>304</sup> Altuntaş, Topçuoğlu, a.g.e., ss. 320-321.

<sup>305</sup> International Labour Organization, “Towards a Better Future For Women and Work: Voices of Women and Men”, Geneva: ILO, 2017, s. 9.

<sup>306</sup> Memiş, İdeş, a.g.e., ss. 132-133.

<sup>307</sup> Aylin Görgün Baran vd., “Yaşlı ve Aile İlişkileri Araştırması: Ankara Örneği”, Ankara: Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2005, ss. 55-58.

ve üzeri bireylerin kendilerine bakamayacak kadar yaşlandıklarında bakım tercihlerinin ne yönde olduğu sorulduğunda, %46'sı çocuklarının yanında kalmayı tercih edeceğini ifade ederken ikinci sırayı %31,6 ile evde bakım hizmeti alma tercihi oluşturmaktadır. Kurumsal bakımı ifade eden huzurevi/bakımevine gitme isteği ise %10,3 ile son sırada yer almaktadır.<sup>308</sup> Sonuçta Türkiye’de yaşlı bakımı büyük ölçüde yaşlının başta çocukları olmak üzere ailesi tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle Türkiye’de giderek artış gösteren yaşlı nüfus oranıyla birlikte yaşlı nüfus ve ailesinin ihtiyaçları ve bakım tercihleri de göz önünde bulundurularak bakım politikalarının geliştirilmesi son derece önemlidir.<sup>309</sup>

### 2.2.1.2. Yoksulluğun Artışı

Günümüzde yaşlılık döneminde yoksulluk oldukça önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Bunun yanında özellikle istihdam edilebilirlik konusunda sorunlar artmaya başladıkça yoksulluğun etkisi yaşlılık öncesi dönemde de artmaktadır. Bu nedenle yaşlı yoksulluğu ele alınırken bireyin yaşamının yaşlılık dönemi öncesindeki koşulları da göz önünde bulundurulmalıdır. Bir diğer ifade ile yaşlılık döneminde ekonomik açıdan karşılaşılan zorluklar, bireylerin daha önceki yaşam dönemlerinde karşı karşıya kaldıkları dezavantajların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bireylerin yaşamları boyunca sahip oldukları kayıt dışı istihdamda yer alma ve düşük gelir düzeyi gibi istihdam koşullarına yönelik unsurlar yaşlılık dönemindeki ekonomik koşullar üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bireyin tüm çalışma hayatı süresince ya da belirli sürelerde düzensiz, geçici ve kayıt dışı işlerde çalışması yaşlılık aylığına hak kazanma açısından eksik prim ödenmesi veya hiç ödenmemesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum yaşlılık döneminde bireylerin düşük düzeyde emekli aylığına

---

<sup>308</sup> TÜİK, Türkiye Aile Yapısı Araştırması, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813>

<sup>309</sup> Jason K. Holdsworth, “Daha İyi Bir Yarın: Yaşlı Bakımında Ailelerin Karşılaştığı Zorluklar ve İhtiyaçları”, *Yaşlanmayı Aşmak*, ed. Özgür Arun, Ankara: Phoenix Yayınevi, 2018, ss. 85.

hak kazanması veya tamamen sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmalarına neden olmaktadır.<sup>310</sup>

Yaşın artışıyla birlikte ortaya çıkan sağlık sorunları nedeniyle artan sağlık ve bakım hizmetleri başta olmak üzere sosyal güvenlik koruması kapsamında belirli bir gelir güvencesinin olması bireylerin yoksulluk riskinden korunması açısından son derece önemli bir role sahiptir.<sup>311</sup> Aktif çalışma hayatının sona ermesiyle birlikte başlayan emeklilik dönemi de bireylerin gelirlerinin azalmasıyla ekonomik sorunlar yaşamalarına ve buna bağlı olarak yoksulluk riskinin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla emeklilik dönemiyle birlikte bireyler sadece çalışma hayatının sağladığı statü ve rolleri kaybetmekle kalmamakta ekonomik açıdan çalışma hayatı boyunca elde edilen gelirin azalması ve emekli aylıklarının düşük olması önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Çünkü bireylerin yaşamlarının yaşlılık dönemini kapsayan emeklilik dönemi başta kronik hastalıklar olmak üzere sık sık rastlanan sağlık sorunları, bakım ihtiyacı vb. nedeniyle yaşamın diğer dönemlerine kıyasla fiziksel, psikolojik, sosyal ihtiyaçlar açısından pek çok yönden farklılık göstermektedir.<sup>312</sup>

Ülkemizde bireylerin yaşlılık dönemindeki en önemli gelir kaynakları sosyal güvenlik sistemi kapsamında sosyal sigortalar tarafından sağlanan yaşlılık aylığıdır. 5510 sayılı kanun kapsamında belirli bir süre çalışıp prim ödeyen 4/I(a) kapsamındaki sigortalılardan 7200 gün prim ödeyen ve kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduran sigortalılara prim ödeme gün sayıları doğrultusunda yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Aynı kanun kapsamında 4/I(b) ve 4/I(c) bendine tabi olan sigortalılar için ise yaş kriterleri aynı kalmakla birlikte 9000 gün prim ödeme gün sayısı koşuluyla aylık bağlanmaktadır. Söz konusu emeklilik yaşları 2036 yılından itibaren kademeli olarak yükseltilerek 2048 yılında kadın ve erkekler için 65'e çıkarılacaktır. Ayrıca sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan ve ekonomik açıdan muhtaç durumdaki bireylere primsiz ödemeler kapsamında 2022 sayılı "65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz,

---

<sup>310</sup> Oğuz Karadeniz, Nagihan Durusoy Öztepe "Türkiye'de Yaşlı Yoksulluğu", *Çalışma ve Toplum*, C. 3 S. 38, (2013), ss. 92-93.

<sup>311</sup> International Labour Organization, "Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics", Geneva: ILO, 2014, s. 1.

<sup>312</sup> UNITED Nations, <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/PovertyIssuePaperAgeing.pdf>, Erişim Tarihi: 09.10.2022.

Kimsezsiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun” ile 1976 yılından itibaren 65 yaş aylığı olarak ödeme yapılmaktadır. Kanun kapsamında 65 yaşını doldurmuş, Sosyal Güvenlik Kurumlarının (SSK, Emekli Sandığı, Bağkur) herhangi birinden aylık almayan, aktif olarak çalışıp prim ödemeyen ve yaşadığı hanede kişi başına düşen aylık gelirin net asgari ücretin 1/3’ünden az olduğu yaşlı bireylere 65 yaş aylığı bağlanmaktadır.<sup>313</sup> Ancak hem sosyal sigortalar kapsamındaki yaşlılık aylıkları hem de primsiz ödemeler kapsamındaki 65 yaş aylıkları yaşlı bireyin bakmakla yükümlü olduğu kişiler de (kadınların işgücüne katılımının düşük olması vb. nedenlerle en azından eşi) olduğu göz önünde bulundurulduğunda ülkemizde çoğunlukla yoksulluk sınırı altında kalmaktadır.<sup>314</sup> Nitekim ülkemizde 65 yaş ve üzerini oluşturan yaşlı nüfus içerisinde yoksulluk oranı %16,7’dir. Bu nedenle Türkiye’de yaşlılık döneminde bireylerin yoksulluk sorunuyla karşı karşıya kaldıklarını söylemek mümkündür.<sup>315</sup> Yapılan çalışmalar bireyin sahip olduğu gelir düzeyi ile yaşam kalitesi arasında doğrudan ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü gelir düzeyinin düşük olması beslenme, barınma, sağlık gibi temel ihtiyaçlar için dahi piyasada üretilen mal ve hizmetler içinden kendileri için uygun fiyatlı ve çoğunlukla kalitesiz olanlara yönelme zorunluluğunu oluşturmaktadır. Böylece düşük gelir düzeyi sağlıklı ve dengeli beslenememe, fiziki açıdan elverişsiz konut koşulları, sağlık sorunları için gerekli imkânlarla ulaşamama, sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunamama gibi pek çok açıdan yaşam koşulları üzerinde doğrudan belirleyici etkiye sahiptir.<sup>316</sup> Ülkemizde yapılan araştırmalarda da gelir düzeyi arttıkça yaşlı bireylerin yaşam kalitelerinin yükseldiği, sosyal ve kültürel faaliyetlerde bulunarak toplumsal hayata katılımlarının arttığı görülmüştür.<sup>317</sup>

Tüm dünyada genel olarak cinsiyetler arasında yoksulluk oranları açısından farklılık bulunmakta ve yaşlı kadınlar yaşlı erkeklere kıyasla daha fazla yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar.<sup>318</sup> Ülkemizde de pek çok faktöre bağlı olarak kadınların

---

<sup>313</sup> Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik”, *Sosyal Politika*, ed. Aysen Tokol, Yusuf Alper, Bursa: Dora Yayınları, 2022, s. 253.

<sup>314</sup> Karadeniz, Durusoy Öztepe, a.g.e., s. 97.

<sup>315</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı: 45636

<sup>316</sup> Grace K.M. Wong, “Quality of Life of The Elderly in Singapore’s Multi-Racial Society”, *International Journal of Social Economics*, C. 30, S. 3, (2003), ss. 303-304.

<sup>317</sup> Ceylan vd., a.g.e., ss. 45-46.

<sup>318</sup> OECD, “Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators”, *OECD Publishing*, 2021, s. 186.



işgücüne katılım oranlarının erkeklerden daha düşük olması, kadınların düzensiz, geçici, kayıt dışı işlerde çalışmaları gibi unsurlar sosyal sigorta kapsamında ve devamlı gelir getirici bir işte çalışarak emekli aylığına hak kazanma şartlarını yerine getirememelerine yol açmaktadır. Yaşlılık döneminde herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan kadınların ortalama yaşam süresinin erkeklere göre daha fazla olduğu göz önünde bulundurulduğunda uzun yıllar düzenli yaşlılık aylığından mahrum kaldıklarını söylemek mümkündür. O nedenle kadınların tüm hayatları boyunca yaşadıkları cinsiyete dayalı eşitsizlikler yaşlılık döneminde de erkeklerden daha fazla yoksulluk riskiyle karşılaşmaları anlamına gelmekte ve kadın yoksulluğu kavramını ortaya çıkarmaktadır. Evli kadınların eşleri öldükten sonra almaya hak kazandıkları dul ve yetim aylığı ise hem temel ihtiyaçları hem de yaşlılık döneminin neden olduğu sağlık sorunları vb. ihtiyaçları karşılamada çoğunlukla yeteriz kalmakta ve yaşlı kadınları yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır.<sup>319</sup> Cinsiyetler arasında var olan söz konusu eşitsizlikler ülkemizde yaşlı erkeklerde yoksulluk oranı %15,6 iken yaşlı kadınlarda bu oranın %17,6 olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle Türkiye’de yaşlılık döneminde kadınların ekonomik açıdan dezavantajlı kesimi oluşturduğunu söylemek mümkündür.<sup>320</sup>

### 2.2.1.3. Yaşlılığın Kadınlaşması

Çok yönlü bir olgu olan yaşlılık olgusunun cinsiyetler arasındaki farklı yaşam sürelerine bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir özelliği de yaşlılığın kadınlaşmasıdır. Kadınlar için ortalama yaşam süresi tüm dünyada erkeklerden 5,4 yıl daha fazladır ve doğumda beklenen yaşam süresi kadınlar için 73,8 iken erkekler için 68,4 olarak gerçekleşmektedir.<sup>321</sup> Ülkemizde de durum dünyadaki genel eğilimle benzerlik göstermektedir. Kadınlar erkeklerden 5,4 yıl daha uzun yaşamaktadır. Kadınlar için doğumda beklenen yaşam süresi 81,3 iken, erkekler için 75,9’dur. Bu nedenle toplam

---

<sup>319</sup> Karadeniz, Durusoy Öztepe, a.g.e., s. 92-96.

<sup>320</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı: 45636

<sup>321</sup> United Nations, “World Population Prospects 2022”, New York: United Nations, 2022, s. 18.

nüfus içinde 8 milyon 245 bini oluşturan yaşlı nüfusun %44,3'ünü erkek nüfus, %55,7'sini ise kadın nüfus oluşturmaktadır.<sup>322</sup>

Dolayısıyla bugün hem dünyada hem de ülkemizde kadınlar erkeklerden daha uzun yaşamaktadırlar. Cinsiyetler arasındaki yaşlanma ve uzun ömürlülüğe yönelik farklılıkların nedenlerini açıklamaya yönelik çok kapsamlı çalışmalar bulunmamakla birlikte genel olarak biyolojik faktörler ve cinsiyetler arasındaki yaşam koşullarının önemli rol oynadığını söylemek mümkündür.<sup>323</sup> Yapılan araştırmalarda erkeklerde kalp-damar, bağışıklık sistemi ve kanser hastalıklarına bağlı ölüm riskinin kadınlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun cinsiyetler arasındaki biyolojik ve genetik farklılıklara dayandığı vurgulansa da yaşam tarzları ve sağlığı etkileyen alışkanlıkların (sigara-alkol kullanma oranlarının erkeklerde daha yüksek olması) da ölüm oranları üzerinde doğrudan etkili olduğunu söylemek mümkündür. Ancak uzun yaşamak sağlıklı ve kaliteli bir yaşlılık dönemi geçirmek anlamına gelmemektedir. Sağlık sorunları, bakım sorunu, gelir yetersizliği, sosyal güvenceden yoksunluk gibi sorunlar kadınlara yaşlılık döneminde ciddi düzeyde dezavantaj oluşturmaktadır. Aslında söz konusu dezavantajları ortaya çıkaran yaşlılık döneminin kendisi değil, kadınların yaşamları boyunca cinsiyete dayalı olarak yaşadıkları eşitsizliklerdir. Bu nedenle giderek yaşlanan nüfusa yönelik sosyal politikalar oluşturulurken, yaşlı nüfus içinde kadınların oranının fazla olduğu ve yaşamın tüm dönemlerinde yaşadıkları eşitsizliklerin yaşlılık dönemini de önemli ölçüde şekillendirdiği göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>324</sup>

### **2.2.2. Çalışma Hayatında Karşılaşılan Sorunlar**

Nüfus yapısının değişmesi ve yaşlı nüfusun giderek artması dünyadaki pek çok ülke gibi Türkiye için de önemli bir sorun alanıdır. Doğum oranlarında yaşanan düşüş ve ortalama yaşam sürelerinin uzaması toplam nüfus içinde yaşlıların payının artmasına neden olmaktadır. Yaşanan bu demografik dönüşüm işgücü piyasaları ve istihdam koşullarını doğrudan etkilemekte çünkü nüfusun yaşlanması aynı zamanda işgücünün de

<sup>322</sup> TÜİK, Hayat Tabloları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2017-2019-33711>.

<sup>323</sup> Şentürk, a.g.e., ss. 180-181.

<sup>324</sup> Şengül Hablemitoğlu, "Yaşlılığın Kadınlaşması", *Yaşlılık Sosyolojisi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss. 132-133.

yaşlanması anlamına gelmektedir. İşgücünün yaşlanması ise bireylerin çalışma yaşamında birtakım sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Yaşlı işgücünün çalışma hayatında yaşadığı sorunların başında yaşlılık/yaşa dayalı ayrımcılık gelmektedir.<sup>325</sup> Çalışma yaşamında yaş(lı) ayrımcılığı, yaşlı işçilerin değişen koşullara uyum sağlayabilme esnekliğinden yoksun oldukları, yeniliklere açık olmadıkları ve direnç gösterdikleri, mesleki bilgi ve becerilerini yenilemek için isteksiz oldukları gibi olumsuz kalıp yargılara ve tutumlara maruz kalmaları olarak ifade edilebilmektedir.<sup>326</sup> Dolayısıyla yaş ayrımcılığı kişinin sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübelerin göz ardı edilerek sadece belirli bir yaş grubunun üyesi olması nedeniyle ayrımcılığa maruz kalması olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>327</sup> Bu noktada öncelikle yaşlı işgücünün nasıl tanımlanacağı önem kazanmaktadır. Ancak yaşlı çalışanlarla ilgili literatürde üzerinde uzlaşılmış tek bir tanımlama bulunmamaktadır. Ghosheh'e göre yaşlı çalışan tanımlaması için 55 yaş ve üzeri bireyler nitelendirilmektedir.<sup>328</sup> Yapılan bazı araştırmalar ise çalışanların 40 yaşından itibaren yaşları nedeniyle ayrımcılığa uğramaya başladıklarını ancak 50 yaşın ayrımcılığın en yoğun şekilde maruz kalınan yaş olduğunu ortaya koymaktadır.<sup>329</sup> Diğer yandan 45 yaş ve üzeri bireylerin herhangi bir nedenle işten ayrıldıklarında yeni bir iş bulma sürelerinin gençlerden daha uzun olduğu, dolayısıyla 45 yaş üzerindeki bireylerin yaşları nedeniyle işe alım oranlarının gençlerden daha düşük olduğunu vurgulayan çalışmalar da mevcuttur.<sup>330</sup> Bu nedenle yaşlı işçilerin yaşadığı ayrımcılığı tanımlamak için kullanılan kronolojik yaş için 40 yaş, 50 yaş ve 55 yaş ve üzeri olmak üzere farklı sınıflandırmalar söz konusudur.<sup>331</sup>

---

<sup>325</sup> Özen, Çağlar, a.g.e., ss. 543-553.

<sup>326</sup> Colm O'Conneide, "Age discrimination and European Law", Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 10.

<sup>327</sup> Naj Ghosheh, "Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comparative Context", *Conditions of Work and Employment Series*, n. 20, Geneva: International Labour Office, 2008, s. 3.

<sup>328</sup> Naj Ghosheh, Sangheon Lee, Deirdre McCann, "Conditions of Work and Employment For Older Workers in Industrialized Countries", *Conditions of Work and Employment Series*, n. 15, Geneva: International Labour Office, 2006, s. 7.

<sup>329</sup> Seda Topgöl, "Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı?", *Sosyoloji Dergisi*, s.36, (2016), s. 381.

<sup>330</sup> Hila Axelrad, Israel Luski, Malul Miki, "Difficulties of Integrating Older Workers Into The Labor Market: Exploring The Israeli Labor Market", *International Journal of Social Economics*, C. 40, S. 12, (2013), s. 1059.

<sup>331</sup> Baybora, a.g.e., s. 38-39

Ülkemizde henüz yaşlılık ve ayrımcılık konuları kamuoyunda yeteri kadar yer bulamasa da bu durum yaşlıların ayrımcılık yaşamadıkları anlamına gelmemektedir. Türkiye demografik dönüşümün son evresinde yer almaktadır ve yaşanan demografik dönüşüm sonucunda 21. yüzyılda yaşlıların toplam nüfus içindeki payı oldukça fazladır. Dolayısıyla yaşlı işgücünün istihdam süreçleri oldukça önemli bir tartışma konusudur.<sup>332</sup> Yaşlı bireylerin çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları ortaya koyan en önemli faktörler işgücüne katılım oranları ve istihdam oranlarıdır. Türkiye’de 40’lı yaşlardan itibaren işgücüne katılım oranı ve istihdam oranı azalış göstermektedir.<sup>333</sup>

Tablo 4. Türkiye ve OECD Farklı Yaş Gruplarının Yıllara Göre İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları

	40-44 Yaş				45-54 Yaş				55-64 Yaş			
	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021	2010	2015	2020	2021
Türkiye İGKO	65,0	68,4	68,2	69,6	51,3	56,7	58,7	61,3	31,4	34,2	33,5	36,1
Türkiye İO	59,5	63,1	61,5	63,5	47,0	52,4	53,1	56,2	29,6	31,9	31,1	33,4
OECD İGKO	83,3	83,4	82,9	83,4	80,4	81,0	81,2	81,8	57,4	61,2	63,7	64,4
OECD İO	77,6	78,8	78,2	79,3	75,2	76,7	76,9	78,1	53,9	58,1	60,4	61,4

**Kaynak:** OECD Stat

Tablo 4’te geçtiğimiz 10 yıl içinde işgücüne katılım oranları değerlendirildiğinde; 40’lı yaşların ikinci yarısından itibaren işgücüne katılım oranının önceki yaşlara kıyasla düşmeye başladığı, 55 yaş ve üzerinde ise 40-44 yaş grubunun neredeyse yarısı düzeyine kadar azaldığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de her yaş grubunda işgücüne katılım oranı OECD ortalamasının oldukça gerisinde kalmaktadır. 2021 yılında Türkiye’de 55-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı %36,1 iken OECD ülkelerinde aynı yaş grubunda bu oran neredeyse iki katına ulaşacak düzeyde %64,4 olarak gerçekleşmiştir. 40 yaş öncesi nüfusla, 40-44 yaş arası nüfus karşılaştırıldığında işgücüne katılıma ve istihdam oranlarında büyük farklılıklar bulunmamaktadır.

<sup>332</sup> Çayır, a.g.e., 2018, s. 80

<sup>333</sup> Günaydın, a.g.e., s.8.

Farklılıklar 45-54 yaş grubunun, bir önceki nüfus grubu olan 40-44 yaş arasındaki grupla karşılaştırılmasında büyük artış göstermektedir. Bu nedenle tabloda 40 yaş ve sonrasındaki yaş gruplarını yansıtan oranlara yer verilmiştir.

Benzer şekilde istihdam oranları da her yaş grubunda OECD ortalamasının oldukça altında olmakla birlikte 40'lı yaşların ortalarından itibaren düşüş göstermeye başlamakta özellikle 55 yaş ve üzerinde oldukça hızlı düşmektedir. İşgücüne katılım oranının 40'lı yaşlardan itibaren önemli ölçüde azalması bu yaş grubundan itibaren işe alım ve istihdam süreçlerinde yaşa dayalı ayrımcılığın önemli bir sorun olarak yaşanmaya başladığını ortaya koymaktadır. Ayrıca toplam nüfus içinde giderek artış gösteren yaşlı nüfus oranı ve 2008 yılında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformuyla emeklilik yaşının kadınlar için 58 erkekler için 60 olarak belirlendiği ve önümüzdeki yıllarda bu oranın kademeli olarak artarak 65'e ulaşacağı göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin emeklilik yaşına kadar tüm yaş gruplarında özellikle de 55-64 yaş grubu için işgücüne katılma oranları ve istihdam oranlarının artırılması oldukça önemlidir. Diğer yandan 40 yaş üzerinde ortaya çıkan yaş ayrımcılığı bu yaş grubunda bireylerin işe alım ve işten çıkarılma süreçlerinde de dezavantajlı olmalarına neden olmakta aynı zamanda iş bulma sürelerinin giderek gençlere oranla uzamasını ve işsizlik oranlarının yüksek olmasını beraberinde getirmektedir.<sup>334</sup> Diğer yandan bu durum bireylerin iş bulduklarında düşük ücretlerle ve çoğunlukla esnek istihdam biçimleriyle istihdam edilmelerine de yol açmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketlerinden yola çıkarak yapılan analizler Türkiye işgücü piyasasında ücretler genel düzeyinin en yüksek olduğu dönemin 40'lı yaşlardan 30'lu yaşlara doğru kaymaya başladığını göstermektedir. O nedenle 40'lı yaşların artık çalışma hayatında pek çok açıdan dezavantaj oluşturduğunu ve yaştaki ilerlemeye bağlı olarak bu dezavantajların derinleştiğini söylemek mümkündür.<sup>335</sup>

Toplumsal yaşlanmanın artışıyla birlikte, yaşı ilerleyen işgücünün çalışma hayatında yaşadığı dezavantajlar sadece istihdama erişim anlamında ortaya çıkmamaktadır.

---

<sup>334</sup> Türker Topalhan, Eren Öğütoğulları, "İleri Yaştaki İşsizler İçin İşgücü Politikaları Uygulamaları", *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, s.2, (2015), ss. 68-79.

<sup>335</sup> Gözde Soysal, Şenol Baştürk, "Türkiye İşgücü Piyasalarında Yaş Cezalandırması Var mı?", *Türkiye'nin Demografisi: 5. Toplumsal Yapı Araştırmaları Atölyesi*, 2022, s. 28.

1970’li yılların ikinci yarısından sonra bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler bireylerin sahip olduğu bilgi ve becerilerin güncelliğini yitirmesine neden olmuştur. Özellikle gelişen teknolojinin üretimde yoğun olarak kullanılmasıyla birlikte değişen üretim koşulları hakkında yetersiz bilgi ve beceriye sahip olan yaşlı çalışanların, işgücü piyasasında kalmaları ya da herhangi bir nedenle işten ayrıldıklarında yeni bir iş bulmaları oldukça zorlaşmaya başlamıştır.<sup>336</sup> Bir diğer ifade ile geçmişte uzun yıllar aynı işi yaparak elde edilen bilgi ve beceri birikimi ile edinilen tecrübenin yaşlı çalışanlara gençler karşısında sağladığı avantajlar önemini kaybetmektedir. Çünkü hızla gelişen teknoloji, beceri ve tecrübe arasındaki ilişkiyi giderek zayıflatmaktadır.<sup>337</sup> 1970’li yıllar işin küçük parçalara ayrılarak vasıfsız ya da yarı vasıflı işçiler tarafından gerçekleştirildiği Fordist kitle üretim sisteminin hızla değişim gösteren müşteri taleplerini karşılayamayarak krize girdiği dönemi ifade ederken aynı zamanda bu dönemde gelişen teknolojinin de üretim sisteminin değişmesinde oldukça önemli payı bulunmaktadır.<sup>338</sup> Fordist kitle üretim sisteminin standart özelliklere sahip malları uzun yıllar üretmesine karşılık yeni üretim sürecinde örgütlerin üretim süreçlerini belirleyen en büyük unsur, piyasadaki tüketici tercihleridir.<sup>339</sup> Üretim sürecinin geçirdiği dönüşüm, örgütlerin ihtiyaç duyduğu işgücü profiline de değişmesine yol açmıştır. Özellikle ekonomik faaliyetlerde sanayi sektörünün payı azalırken hizmetler sektörünün ön plana çıkmasıyla birlikte mavi yakalı işgücünün istihdam edildiği meslekler hızla önemini kaybetmeye başlamış beyaz yakalı işgücüne ihtiyaç duyulan meslekler ise artış göstermiştir.<sup>340</sup> Böylece daha önce Fordist kitle üretim sürecinde makinenin uzantısı haline gelmiş, sadece hareketli montaj hattı üzerinde önüne gelen işin küçük bir parçasını gerçekleştirmekten sorumlu olan eğitim düzeyi düşük, vasıfsız – yarı vasıflı, kol gücüne dayalı olarak çalışan işgücüne olan ihtiyaç ortadan kalkmış, onun yerine değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme esnekliğine sahip, dinamik, yaptığı işe yönelik bilgi ve becerilerini sürekli yenileyen ve yeniliğe açık olan genç

---

<sup>336</sup> John S. Heywood, Uwe Jirjahn, Georgi Tsertsvardze, “Hiring Older Workers and Employing Older Workers: German Evidence”, *Journal of Population Economics*, C. 23, (2010), ss. 597-598.

<sup>337</sup> David Guile, “Skill and Work Experience in The European Knowledge Economy”, *Journal of Education and Work*, C. 15, (2002), ss. 6-8.

<sup>338</sup> David Harvey, “Postmodernliğin Durumu”, çev. Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları, 2014, s. 164.

<sup>339</sup> Krishan Kumar, “Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma”, çev. Mehmet Küçük, Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2013, s. 61.

<sup>340</sup> Arne L. Kalleberg, “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, *American Sociological Review*, (2009), s. 5.

işgücüne olan talep artış göstermiştir.<sup>341</sup> Dönüşüm sürecinde örgütlerde vasıflı işgücü, yaratıcılık, esneklik, sorumluluk alma, kararlara katılım, ekip çalışması, farklılık önem kazanmaktadır.<sup>342</sup>

Aynı işi uzun yıllar yaparak elde edilen tecrübenin giderek önemini yitirdiği piyasa koşullarında çalışanlardan beklenen, yeni bilgi ve becerileri hızlı bir şekilde edinebilmeleridir. Bu nedenle işverenler tarafından genç işgücü istihdam etmenin yaşlılara kıyasla daha avantajlı olacağı düşüncesi benimsenmektedir. Genç çalışanlara sahip olmanın rekabet avantajı sağlayacağı görüşüne sahip olan örgüt yönetimleri 40 yaş üzeri çalışanlara istihdam sağlama konusunda isteksiz davranmaktadırlar.<sup>343</sup> Bu noktada çalışanların sahip olduğu bilgi ve becerilerin değişen koşullara bağlı olarak güncellenmesi yönündeki eğitim faaliyetleri özellikle 40 yaş üzeri çalışanlar açısından oldukça kritik bir öneme sahiptir. Ancak örgüt yönetimleri genellikle yaşlı çalışanların eğitim süreçlerinin getireceği maliyetlere katlanmak yerine, daha az deneyimi olan ancak güncel bilgi ve becerilere sahip ve en önemlisi de düşük ücret ve sosyal haklar ile istihdam edebilecekleri genç çalışanları tercih etme eğilimindedirler.<sup>344</sup> Ayrıca işverenler, genellikle yaşlı çalışanların yeni teknolojileri öğrenme, güncel bilgi ve becerileri edinmeye yönelik eğitim faaliyetlerine karşı ilgisiz oldukları kabulüne sahiptir.<sup>345</sup> Tüm bu gelişmeler doğrultusunda yaşlı çalışanlar işsizlik ile gelir düzeyi düşük, kayıt dışı, güvencesiz işlerde çalışmak arasında seçim yapmak zorunda kalmaktadırlar.<sup>346</sup>

Günümüzde dijital teknolojilerde yaşanan yeni gelişmelerle birlikte Endüstri 4.0 ya da 4. Sanayi Devrimi olarak adlandırılan dönem de işgücü ve istihdam süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Her sanayi devriminde olduğu gibi pek çok işin yapılış

---

<sup>341</sup> Sennett, a.g.e., 2012, ss. 47-51.

<sup>342</sup> Veysel Bozkurt, *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm*, 3. b., Bursa: Ekin Yayınevi, 2014, s:146-149.

<sup>343</sup> Scott J. Adams, “Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers”, *Labour Economics*, C. 11, (2014), ss. 220-225.

<sup>344</sup> Dirk Hofacker, “Older Workers in a Globalizing World An International Comparison of Retirement and Late Career Patterns in Western Industrialized Countries”, Edward Elgar Publishing, 2010, s. 121.

<sup>345</sup> Thomas Zwick, “Why Training Older Employees is Less Effective”, Centre for European Research, 2011, s. 4.

<sup>346</sup> Vincent J. Roscigno, “Ageism in the American Workplace”, *American Sociological Association*, C.9, S.1, (2010), ss. 17-18.

şeklinin değişeceği, bazı mesleklerin yok olacağı ve çoğu mesleğin önemli ölçüde dönüşüm geçireceği bu nedenle büyük ölçüde işsizlik oluşacağı tartışmaları sık sık gündeme gelmektedir. Ancak aynı zamanda dijital teknolojilerin yeni meslekler ortaya çıkaracağı da beklenen bir durumdur.<sup>347</sup> Dünya Ekonomik Forumu tarafından en son 2020 yılında yayınlanan işlerin geleceği raporunda bu konuda önemli tespitlerde bulunulmuştur. Raporda öncelikle insanlar ve makineler arasındaki iş bölümünde yaşanan değişimle birlikte 2025 yılına kadar ortalama 85 milyon işte yeni teknolojiler açısından önemli değişimler ortaya çıkacağı tahmin edilirken, aynı zamanda 97 milyon yeni iş alanının oluşacağı öngörüsünde bulunmaktadır. Ayrıca 2025 yılına kadar giderek önem kazanan başlıca mesleklerin; veri analistleri, robotik mühendisler, yazılım ve uygulama geliştiriciler ile dijital dönüşüm uzmanları gibi alanlar olacağı vurgulanmıştır. Özellikle ele alınan çalışmaların başında ise karayollarıyla ulaşılamayan yerlere kısa sürede ilaç ulaştırmayı amaçlayan dronları kullanabilecek pilotların yetiştirilmesi ve hastanelerde çalışan personel ile hastalara yardımcı olacak robotların geliştirilmesi çalışmaları gelmektedir.<sup>348</sup> Bu noktada 4. Sanayi Devriminin işgücü açısından ortaya çıkaracağı etkinin dijital teknolojileri benimseme hızı doğrultusunda olacağını söylemek mümkündür. Çünkü hem mevcut mesleklerde yeni teknolojilerin yol açtığı dönüşüm hem de ortaya çıkan yeni meslekler açısından ihtiyaç duyulan işgücü profili, yetenekli, eğitilmiş ve yeni teknolojileri iyi kullanabilen bireylerden oluşmaktadır.<sup>349</sup> Dolayısıyla teknoloji odaklı yeni işleri ortaya çıkaran Endüstri 4.0 sürecinde 40 yaş üzeri çalışanların önemli dezavantajlar yaşadıklarını söylemek mümkündür. Öncelikle yoğun olarak yer aldıkları sanayi sektöründeki işlerin eski önemini kaybetmeye başlaması ve yeni ortaya çıkan işlerde ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerden yaşlı çalışanların yoksun olmaları çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılık açısından oldukça önemli bir sorun oluşturmaktadır. Diğer yandan işverenlerin eğitim yatırımı konusunda da yaşlı çalışanlar yerine genç çalışanları tercih ettiği göz önünde bulundurulduğunda Endüstri 4.0 sürecinde işgücü piyasasının talep ettiği yeni teknolojilere uyum sağlamaya yönelik bilgi ve becerilerden mahrum olan

---

<sup>347</sup> Hacı Yunus Taş, “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 16, (2018), s. 187.

<sup>348</sup> World Economic Forum, “The Future of Jobs Report 2020”, 2020, ss. 29-30.

<sup>349</sup> Zümrüt E. Satı, Berrin O. Yılmaz, “Endüstri 4.0 Ortamında Değişen İş ve Mesleklerin Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkileri”, *Strategic Public Management Journal*, C. 6, S. 11, (2020), ss. 57-58.



yaşlı çalışanların gençler karşısında dezavantajlı duruma düşerek yaş (lı) ayrımcılığına uğramaları kaçınılmaz bir durumdur.<sup>350</sup>

Genel anlamda çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılığın ortaya çıkmasına neden olan faktörlerin, hem çalışma hayatının geçirdiği yapısal dönüşümlerden (istihdam ve işgücüne katılımı etkileyen faktörler, üretimde kullanılan teknolojilerin değişmesi gibi) hem de yaşlı bireylere yönelik olumsuz kalıp yargılardan (yaşlı çalışanların değişen koşullara uyum sağlayamadıkları, güncel bilgi ve becerilere sahip olmadıkları, eğitim faaliyetlerine katılmak istemedikleri vb.) kaynaklandığını söylemek mümkündür. Türkiye’de işverenlerin sahip olduğu olumsuz kalıp yargılar doğrultusunda özellikle işe alım süreçlerinde yaşa dayalı ayrımcılığın yaygın olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Yapılacak işin niteliklerinden bağımsız olarak işverenlerin 40 yaş üzeri çalışanlara karşı sahip olduğu olumsuz kalıp yargılar doğrultusunda iş ilanlarında 30 yaş altı, 40 yaş altı gibi ifadelerin yaygın olarak kullanıldığını söylemek mümkündür.<sup>351</sup> Bu durumu destekleyen önemli bir çalışma, iş başvuru süreçlerinde ayrımcılığa yönelik araştırmalar yürüten Kelly Services tarafından gerçekleştirilmiştir. 28 farklı ülkede gerçekleştirilen çalışmada Türkiye’de iş başvuru süreçlerinde yaşa dayalı ayrımcılığa uğrayanların oranı %57 ile oldukça yüksek bir orandır. Yapılan çalışmada özellikle 45 yaş üstü bireylerin büyük bir kısmı iş başvurularında olumsuz yanıt aldıklarını belirtmiştir.<sup>352</sup>

Çalışma hayatında yaşlı işgücünün karşılaştığı önemli sorun alanlarından birini de farklı kuşaklarla bir arada çalışma durumu oluşturmaktadır. Doğum oranlarının azalması ve ölüm oranlarının düşmesine bağlı olarak işgücünün yaşlanması çalışma hayatında farklı kuşakların bir arada yer almasına neden olmuştur. Farklı kuşaklar arası iletişimde yaşanan sorunlar aile hayatında, sosyal hayatta olduğu gibi iş yapma şekillerinde

---

<sup>350</sup> Sandra Buchholz, Karin Kurz, “Increasing Employment Instability Among Young People? Labour Market Entries and Early Careers in Germany Since the Mid-1980’s”, *Flexcareer Working Paper*, (2005), s. 6.

<sup>351</sup> Çayır, a.g.e., 2018, s. 172.

<sup>352</sup> Kelly, Discrimination Emerging in New Forms in the Global Jobs Market, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Kelly-discrimination-survey-2006.pdf>, Erişim Tarihi: 30.10.2022.

yaşanan farklılıklara bağlı olarak çalışma hayatında da ortaya çıkmaktadır.<sup>353</sup> Günümüzde kuşaklar 1925-1945 yılları arasında doğanları kapsayan sessiz kuşak, 1946-1964 yılları bebek patlaması kuşağı, 1968-1979 yılları X kuşağı, 1980-1999 Y kuşağı, 2000-2010 Z kuşağı ve 2010 sonrası ise alfa kuşak olarak nitelendirilmektedir. Her kuşak kendi içinde birtakım özelliklere sahiptir ve bu özellikler çalışma hayatına da etki etmektedir. Günümüzde çalışma yaşamındaki en yaşlı bireylerden oluşan kuşak, bebek patlaması kuşağıdır. Bu kuşağın temel özellikleri, uzun yıllar aynı işte çalışabilen, çalışkan, kendi kendini motive edebilen özelliklere sahip olmalarıdır. X kuşağı ise otoriteye saygılı, iş hayatında güvence ve ekonomik motivasyona önem veren çalıştığı işe ve örgüte sadakatle bağlı bireylerden oluşmaktadır. Onlar pek çok önemli teknolojik gelişmeyi belirli bir yaştan sonra öğrenmiş ve adapte olmaya çalışmışlardır.<sup>354</sup> Ancak Y kuşağında durum oldukça farklıdır. Y kuşağını oluşturan bireyler bilgisayar ve internet gibi önemli teknolojilerin olduğu bir dünyaya doğmuşlar ve küçük yaştan itibaren bu teknolojileri kullanarak büyümüşlerdir. Bu özellikleri doğrultusunda iş hayatında sürekli aynı işi yapmaktan hoşlanmazlar ve kolaylıkla iş değiştirebilirler, genel anlamda sabırsız, risk almayı seven ve değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlayabilme özellikleri vardır. Onların kariyerlerini X kuşağı gibi aynı örgüt içerisinde uzun yıllar geçirerek sürdürmeleri mümkün değildir. Milenyum kuşağı olarak da adlandırılan Z kuşağı ise henüz çalışma yaşamında yoğun bir şekilde yer almadığı için çok ayrıntılı analizler bulunmamakla birlikte internet ve sosyal medya gibi teknolojileri yoğun bir şekilde kullanan, genellikle kararsız özellikte ve her türlü bilgiye hızlı bir şekilde ulaşan, hızlı tüketim alışkanlıkları bulunan, tatminsiz özelliklere sahip bireylerden oluşan bir kuşak olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla her kuşak doğup büyüdüğü dönemde var olan ekonomik, sosyal ve toplumsal koşullardan etkilenmekte ve bu doğrultuda bir takım kişisel özelliklere, değer yargılarına, bakış açısına sahip olmaktadır.<sup>355</sup>

---

<sup>353</sup> Mehmet Zencir, “Yaşlılıkta Üretmek”, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Velittin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 330.

<sup>354</sup> Orhan Adıgüzel, H. Zeynep Batur, Nisa Ekşili, “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 19, (2014), ss. 171-174.

<sup>355</sup> Mine Gözübüyük Tamer, “Yaşlanma ve Kuşaklararası Eşitlik”, *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği*, ed. Velittin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019, ss. 310-311.

Kuşaklar arasındaki tüm bu farklılıklar doğrultusunda çalışma yaşamında zaman zaman genç ve yaşlı kuşak arasında iletişim sorunları ve çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Yapılan çalışmalar genellikle yaşlı kuşağın gençleri sabırsız, tecrübeye önem vermeyen, örgüte bağlılığı bulunmayan vb. olumsuz özelliklerle nitelendirdiğini göstermektedir. Benzer şekilde gençler de yaşlıların gelişmelere uyum sağlayamayan, teknolojiyi kullanmakta zorlanan vb. olumsuz özelliklere sahip olduklarını düşünmektedirler. Dolayısıyla yaşa yönelik ayrımcılığın farklı yaş gruplarının birbirlerine yönelik oluşturdukları olumsuz kalıp yargılara dayandığını söylemek mümkündür. Yaşlanmanın her birey için kaçınılmaz bir süreç olduğu düşünüldüğünde çalışma hayatında her zaman farklı yaş gruplarının bir arada bulunacaktır. Bu nedenle örgüt yönetimlerinin farklı kuşakları tanımaları ve birlikte çalışabilmeleri için gerekli stratejileri geliştirmeleri son derece önemlidir.<sup>356</sup>

Genel olarak değerlendirmek gerekirse, bilgi ve hizmet sektörlerinin çalışma yaşamında öne çıkması ve bu sektörlerde daha eğitilmiş ve vasıflı genç çalışanların tercih edilmesi, Yeni teknolojilerin çalışma hayatında kullanılmasının yaygınlaşması, ilerleyen yaşın işin gerektirdiği esnekliğe uyum göstermede sorun oluşturacağı düşüncesi, genç işgücüne yatırım yapmanın tercih edilmesi, çalışma hayatında genç kuşağın artışıyla birlikte yaşlı çalışanlarla genç kuşak arasında oluşan iş yapma zihniyetindeki farklılıklar ve artan anlaşmazlıklar, yaşla birlikte fiziksel performansa dayalı işlerde performansın düşmesi ve bu nedenle işe alınmada ayrımcılık, çalışma hayatında yaşın ilerlemesiyle birlikte öne çıkan boyutlardan/ sorunlardan bazılarını oluşturmaktadır.

#### *2.2.2.1. Türkiye’de Emeklilik Sisteminin Toplumsal Sonuçları*

Tablo.4’te görüldüğü gibi Türkiye’de ileri yaş gruplarının hem işgücüne katılım hem de istihdam oranları, OECD örneğinden farklılaşmaktadır. Her ne kadar 40 sonrası yaş gruplarının işgücü piyasalarındaki yoğunluğu OECD örneğine paralel bir biçimde düzenli artışlar kaydetse de artış düzeyi ve oranlar OECD genelinin altındadır. Bu durum Türkiye’de çalışma hayatında yaş ayrımcılığı tartışmalarının değerlendirilme

---

<sup>356</sup> Ayşenur Öktem Özgür, “Yaşlı İstihdamının Sosyo- Psikolojik Analizi”, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021, ss. 306-310.

biçimlerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Nicel olarak Türkiye’de toplumsal yaşlanma dinamiklerinin gücü, halen genç nüfusa sahip bir ülke olarak tanımlanabilmesi nedeniyle henüz OECD geneli kadar güçlü değildir. Demografik fırsat penceresi mantığı izlendiğinde, genç nüfusun yarattığı fırsatlar sönümlenme aşamasına girilmesine rağmen halen belirgin bir biçimde devam etmektedir.<sup>357</sup> Bu nedenle en azından fizyolojik yaşlanma bakımından “yaşlı ayrımcılığının” ileri kapitalist ülkelerdekinden daha az yakıcı bir sorun olduğu düşünülebilir.

Ancak ikinci bölümde de değinildiği gibi, 21. Yüzyıl toplumlarında yaş ayrımcılığının önemli bir yönünü, “ideal çalışan” yargıları oluşturur. Esneklik ve örgütsel çeviklik gibi ilkeler eşliğinde “yaş ayrımcılığının” başlangıç sınırı hızlı biçimde düşmektedir. Teknolojideki değişimlerin, işgücü ihtiyacını düşürmesiyle birlikte bu aşağı yönlü trendin güçlendiğine inanılır. Bu tür etkilerin Türkiye’deki izlerinin anlaşılması açısından iki faktörün dikkate alınması gerektiği söylenebilir. Bunlardan birisi, emeklilik sisteminin yapısıdır. Türkiye’de halen emeklilik haklarına erken erişilmektedir. OECD verilerine göre Türkiye, 51 yaş ortalaması ile en düşük ortalama emeklilik yaşına sahip ülkedir.<sup>358</sup> 21. Yüzyıl kapitalizmi koşullarında, bu durum “toplumsal yaş ayrımcılığının” biçimini önemli ölçüde etkilemektedir. Dikkate alınması gereken bir başka faktör ise üretimin yapısıyla ilgili değişkenlerdir. 20. Yüzyılın endüstri üretim düzeninde orta – düşük eğitimlilerin yoğun olduğu rutin işler, istihdamın ağırlığını oluşturuyordu.<sup>359</sup> Güçlü refah politikaları ve kapsayıcı emeklilik sistemlerinin etkisiyle bu gruplar, istikrarlı bir çalışma hayatına sahip oluyorlardı. Ayrıca teknolojik değişimin görece zayıf temposu, ileri yaşları ayrımcılık ve dışlamaya dayalı bir düşüş evresi değil; avantajların pekiştirildiği bir final aşaması haline getiriyordu. 20. Yüzyılın sonunda ileri kapitalist toplumlarda, sanayisizleşmenin etkileri ve artan ileri hizmet sektörü istihdamıyla bu yapı hızlı biçimde dönüşüm geçirmiştir.<sup>360</sup>

---

<sup>357</sup> Hoşgör - Tansel, a.g.e., s:50-55, Günaydın, a.g.e. s:1-13, Özdemir, a.g.e., s:7 – 25. ; Uğur Ursavaş, Şükrü Apaydın ve Neslihan Ursavaş, “Türkiye’de Demografik Faktörlerin Büyüme Yavaşlaması üzerindeki Etkisi”, *Ekonomi, Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), s: 646 – 659.

<sup>358</sup> OECD, *Pensions Outlook – 2021*, Paris:OECD, 2021.; Euronews, “Türkiye Avrupa’da En Erken Emekli Olunan Ülkelerden Biri”, <https://tr.euronews.com/2019/01/21/turkiye-avrupa-da-en-erken-emekli-olunan-ulkelerden-biri>

<sup>359</sup> Aurélien Abrassart, “Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective”, *European Sociological Review*, 29 (4), 2013, 707 – 719. ; Robert Castel, *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2019.

<sup>360</sup> Manuel Castells, a.g.e, s:580-588.

Bu nedenle istihdamda sektörel ağırlığın yapısı ve teknolojinin kullanım düzeyi yaş ayrımcılığının sosyal anlamlarını şekillendiren bir etki yaratmaktadır.

Emeklilik sistemleri, yaş ayrımcılığının toplumsal anlamlarını şekillendiren kurumsal bir etkidir. Ülkelerin emeklilik sistemlerine odaklanmak bu nedenle önem kazanır. Türkiye’de 1990’ların sonundan itibaren kısıtlayıcı yönde reformlara tabi tutulsa da, ortalama emeklilik yaşları göreceli olarak düşüktür. Türkiye’de ileri yaşlarda istihdam oranı OECD ülkeleri arasında en düşük düzeydedir. Türkiye’de ayrıca bir “erken emeklilik (early exit)” kültürünün varlığı tartışılır. Erken emeklilik genelde, emekli olan grupların işgücü piyasalarından tamamen çıkmaları mantığına dayanır. Belli bir bölümü, bağımsız çalışma gibi alternatif biçimlere yönlenebilir.<sup>361</sup> Ancak bu duruma Türkiye’de sınırlı düzeyde rastlanılır. Erken yaşlarda emeklilik aylığını hak eden bireyler genellikle “ücretli olarak” işgücüne katılmaya devam ederler.

Bu tercihin birkaç önemli nedeni mevcuttur. Bunlardan ilki, sosyal güvenlik sisteminin organizasyonu ile ilgilidir. Düzenli prim ödemeye dayalı formel istihdam modeline dahil olan çalışanların oranı, son yıllarda düzenli biçimde artsa da halen bir ayrımcılık ifade eder. Bu nedenle emeklilik hakkı elde edenlerin ücret düzeyleri genelde düşük kalmaktadır. İkinci neden ücretler genel düzeyiyle ilgilidir. Türkiye’de 1980 sonrasında ücretlerin GSMH’daki payındaki düşüş istikrar kazanmıştır. Her ne kadar 2000’lerin ortasında bir düzelme olsa bile, günümüz koşullarında azalışlar daha da belirginleşen bir hal almıştır. Düşük ücret düzeyleri nedeniyle orta-yaş ebeveynlerin hane-halklarının artan gelir ihtiyaçlarını karşılama olasılığı düşer. Bu nedenle orta-yaş çalışanların çoğu erken yaşlarda eriştikleri emeklilik gelirini bir tür prim olarak değerlendirir ve hane halkının artan gelir ihtiyacını ikame edecek bir ek ihtiyaç finansman aracı olarak algılar. Orta-yaş ebeveynlerin hanelerinde, gelir ihtiyacının şiddetlenmesini etkileyen bir başka koşul düşük düzeyde kadın istihdamıdır. Orta-yaş ve üstü ebeveynlerin hane yapılarında

---

<sup>361</sup> Anne-Marie Guillemard, “France: Struggling to Find a Way Out of the Early Exit Culture”, The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice, 28 (4), 2003, 558 – 574. ; Raija Gould ve Laura Saurama, “From Early Exit Culture to The Policy of Active Ageing – The Case Of Finland”, Ageing and Transition to Retirement: A Comparative Analysis of Welfare States, eds. Maltby, T. vd. Ashgate: Routledge, 2004; Trudie Shills, “Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes”, European Sociological Review, 24 (3), 2008, 315 – 329.

“bread-winner” modeli baskındır. Kadınlar genelde işgücü piyasalarının dışında kalması, erkeğin (babanın) gelirin hanenin tek finansman kaynağı olmasına neden olur. Bread-winner modelinin bu etkisi, Türkiye’nin Akdeniz Refah Rejimlerinin karakteristik özelliği olan “hiper-koruma” modeline benzeşen yönlerinden birisidir.<sup>362</sup> Bu ülkelerde, formel istihdama erişimin göreceli sınırları ve diğer transfer harcamalarının kısıtlı olması, “babalar” üzerinden hanenin korunmasına dayalı bir sosyal koruma modeli ortaya çıkarmıştır. Kentlerde Türk ailesinin dayanışmacı yapısının temelini de oluşturan bu özellik, çalışanların erken yaşlarda emekli olmalarını bir ölçüde zorunlu hale getirir ve emeklilik gelirlerinin hanenin bütüne dönük transfer ödemeleri olarak görülmesine neden olur.<sup>363</sup>

Ancak bu model, enformel istihdamı Türkiye’de dayanıklı kılan bir kısır – döngüye neden olur. Türkiye’de erken yaşlarda emeklilik hakkına sahip olan bireyler, ücretli olarak işgücü piyasalarında kalmaya devam etmelerine rağmen; sosyal güvenlik sisteminin dışına çıkarlar. Yasal koşullar, Türkiye’de emekliliğe sahip bireylerin istihdam edilmesi durumunda işveren ve çalışana sosyal güvenlik destek primi ödemesini zorunlu kılar. Bu uygulama temelde, işverenlerin emekli istihdamının bağımlılık oranları üzerinde ağırlık yaratmasını engellemek için geliştirilmiş bir yeniden düzenleme aracıdır. Buna karşın, emekli çalışanın refahına herhangi bir etkide bulunmaz. Sağlık ve ölüm gibi konularda zaten emeklilikleri dolayısıyla kapsama dahil olmuş emekli çalışanlar, işverenlerin söz konusu destek primlerini ödememesi isteklerine karşı çıkmazlar. Böylelikle de emekli istihdamının enformelleşmesi, işverenlerin sosyal güvenlik prim yüklerinde bir arbitraj etkisi yaratır. Sınırlı sayıdaki işveren destek primi ödemeye razı olsa da çoğunlukla gerçek ücret düzeyleri üzerinden bir ödeme yapılmaz. “Çift bordro”<sup>364</sup> gibi uygulamalar ile düşük düzeylerde destek priminin ödenmesi yaygındır. Ancak çoğu durumda emeklilik hakkı kazanmış çalışanlar, işverenlerin destek primi ödememe isteklerini kabul ederler.

---

<sup>362</sup> Maurizio Ferrera, “Sosyal Avrupa’da Güney Avrupa Refah Modeli”, (eds. Buğra, A. ve Keyder, Ç.), Sosyal Politika Yazıları, İstanbul: İletişim Yayınları, 2006; 195 - 230

<sup>363</sup> Ayşe Buğra and Ayşen Candaş, “Change and Continuity under an Eclectic Social Security Regime: The Case of Turkey”, Middle Eastern Studies, 47 (3), 2011, 515 – 528.

<sup>364</sup> Seyhan Erdoğan, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Bir Biçimi olarak Çift Bordro”, (eds. Esin, P. vd.), Sosyal Politikada Güncel Sorunlar, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Sosyal Politika Uygulama Araştırma Merkezi Yayınları, 2009, 149 – 172.

Türkiye’de Emeklilik sistemlerinin erken hak kazanmaya ve sonrasında da enformel de olsa istihdam kalmaya imkan tanıyan yapısı “yaşa dayalı ayrımcılığın” niteliğini önemli ölçüde şekillendirir. Emeklilik hakkının çoğunlukla 40’lı yaşların sonunda kazanılması, özellikle düzenli istihdam yapısı içerisinde orta yaş üstü grupların seyrekleşmesine neden olur. Bu nedenle söz konusu gruplar, emeklilik sınır yaşına yaklaştıklarında “kalıp-yargılar” ile karşılaşmaya başlarlar.

#### 2.2.2.2. Türkiye’de Ekonomisinin Üretim Yapısı ve Teknoloji Kullanım Düzeyinin Yaş Ayrımcılığı Bakımından Sonuçları

İşyerinde yaş ayrımcılığının bir ölçüde, kalıp yargıları yönlendiren sosyal güvenlik gibi kurumsal düzenlemelerin etkisiyle şekillendirdiği bir gerçektir. Ancak söz konusu kalıp yargıların içeriği ve ayrımcı sonuçlar içermesinin bir başka yönünü teknoloji ve örgüt yapıları şekillendirmektedir. Beceriler, işgücü piyasaları getirilerine erişim bakımından belirleyici bir faktördür. Ancak işgücü piyasalarındaki beceri avantajları, teknolojik değişimin derinliğine bağlı olarak risk altındadır. Teknolojik değişimlerin tedrici olması, çalışanların uyumlarını kolaylaştırdığı gibi var olan beceri düzeyleri üzerinde daha sınırlı düzeyde etki yaratır. Buna karşın kapsamlı ve hızlı teknolojik değişim süreçleri, becerilerin avantajlarını büyük ölçüde budadığı gibi tamamen de ortadan kaldıracaktır.<sup>365</sup> Teknolojilerin beceri değişimi yaratması durumunda yeni avantaj dağılımına uyum sağlamak genç çalışanlar için görece daha kolaydır. Ayrıca yaş ilerledikçe, teknolojik dönüşümler ile karşılaşma olasılığı da daha yüksek olduğu için; ilerleyen yaşlarda teknolojilerin dönüşümlerinin etkilerinin olumsuz olarak deneyimlenme ihtimali de artış gösterir. Tüm bunlar nedeniyle verili üretim teknoloji düzeyi ve değişim trendlerinin yaş ayrımcılığı üzerindeki etkisi açık hale gelir.

---

<sup>365</sup> Daron Acemoğlu, “Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality”, *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (4), 1998, p. 1055 – 1089.; Margarita Estevez- Abe, Torben Iversen ve David Soskice, “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of Welfare State”, (eds. Hall, P.A. and Soskice, D.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Formations of Comparative Advantages*, Oxford: Oxford University Press, p. 145 – 183.

Üretimde kullanılan teknolojilerin değişim hızı, Schumpeter'in<sup>366</sup> de gösterdiği gibi rekabet yapısı ve pazarın niteliklerinin etkisi altındadır. Bu nedenle üretim örgütlenmelerinin yapısal özelliklerinin dikkate alınması önem kazanır. Üretim teknolojileri bakımından en karmaşık firma yapılarıyla imalat sektöründe karşılaştırılması beklenir. Gerçekten de hizmetler (özellikle de geleneksel hizmetler) ve tarım ile karşılaştırıldığında imalat sektöründen, teknolojik gelişmelerin bir tür motoru işlevi görmesi beklenir.<sup>367</sup> Buna karşın özellikle 20. Yüzyıl örgüt yapısı dikkate alındığında imalat işletmelerinde teknolojik dönüşümler, çoğunlukla kurumsal değişkenlerin kontrolü altındadır. Özellikle Fordist üretim koşullarında yarı-tekel niteliği kazanan imalat işletmeleri, teknolojik dönüşümlerin rekabetin yapısını değiştirici etkisini yumuşatır.<sup>368</sup> Ayrıca işgücü kullanımı aşırı rutinleştirilmiş iş bölümü süreçlerine dayanır. Bu nedenle hem teknolojik dönüşüm daha çok tedricidir hem de talep edilen beceri düzeyleri düşük düzeyde kalır. Nitekim 20. Yüzyılın ileri endüstri ekonomileri, düşük-orta eğitim ve düşük-orta becerili kitlesel işgücü kullanımına dayanırlar.

Fordist kitle üretim düzeninde, yaş ayrımcılığının gelişmesine neden olacak koşulların oluşumu beklenmez. Hatta çoğunlukla gençlerin çalışma koşulları ve ücretler bakımından daha dezavantajlı olduğu bir kazanç dağılım düzeninden bahsedilebilir. İşlerin rutin tekrara dayanması, beceri beklentilerini düşürür. Bu durumda ilk bakışta, işin saf kas gücü gerektirmesi dışında beceri içermemesi dolayısıyla genç işçiler ile deneyimli olanlar arasındaki farka neden olmayacağı düşünülebilir. Ancak çalışma ortamının sosyal koşullarında deneyimin etkisi fazladır. İleri yaşta olanlar beceri düzeyinde olmasa da sosyal beceriler, davranışsal beklentiler ve iletişim konusunda yaşa atfedilen geleneksel avantajları sürdürür. Çalışanlar arasında kuşaklar arası beklenti farkları da deneyimli çalışanlardan yanadır. Rutinleşmenin yarattığı özgün çalışma ahlakı, yönetici komutlarına eksiksiz uyma, sabır gösterme ve aşırı denetime boyun eğme gibi ideal çalışan profiline, gençlerin uyum sağlaması daha zordur. Daha

---

<sup>366</sup> Joseph A. Schumpeter, *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*, İstanbul: Serbest Kitaplar, 2021; Govindan Parayil, "Schumpeter on Invention, Innovation and Technological Change", *Journal of the History of Economic Thought*, 13 (1), p. 78 – 89.

<sup>367</sup> Erol Taymaz ve Ebru Voyvoda, "Yapısal Dönüşüm ve Sanayileşme ve Sanayi Politikaları: Küresel Eğilimlerden Türkiye Ekonomisine Kısa Bir Gezinti", (eds. Koyuncu, M. vd.), *Geçmişten Geleceğe Türkiye Ekonomisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s. 11-44.

<sup>368</sup> Immanuel Wallerstein, *Tarihsel Kapitalizm ve Kapitalist Uygarlık*, İstanbul: Metis Yayınları, 2012, Memet Zencirkıran ve Şenol Baştürk, *Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi*, Bursa: Dora Yayınları, 2022.



düşük ücretlerle çalışmaları ve sosyal ortamda dikkate alınmama gibi ilişkisel gerekçelerin, genç çalışanların bağlılık ve motivasyonları üzerinde olumsuz etkiler yaratma olasılığı daha yüksektir. Nitekim imalat sektöründeki işlerde gençlerin düşük tatmin ve beklenti uyumsuzluğu nedeniyle iş değiştirme olasılıkları daha fazladır.<sup>369</sup> Ayrıca istikrarlı istihdam düzenleri nedeniyle, yaş ilerledikçe başta ücret olmak üzere çalışma koşullarının iyileşmesine yönelik beklentiler artar.

İmalat istihdamı merkezli bu özellikler, 20. Yüzyılın son çeyreğinden itibaren Batı Kapitalizminde köklü bir dönüşüm geçirmiştir. Burada özellikle istihdamın sektörel dönüşümünün etkisi büyüktür. Post-endüstriyel dönüşüm süreci, Batı ekonomilerinde bilgi yoğun ileri hizmetler sektörünün gelişimini arttırmış buna paralel olarak büyüme trendi artan kentsel hizmetlerin de etkisiyle istihdamın dağılımı farklılaşmıştır.<sup>370</sup> Özellikle sanayisizleşme süreçleriyle birlikte, Batı ekonomilerinde imalat sektörü istihdamı tanımlayıcı özelliğini kaybetmiştir. Söz konusu değişim süreci, sadece imalat istihdamını geriletmeyle kalmamış; yukarıda belirtilen karakteristik özelliklerinin de dönüşüme uğramasına neden olmuştur. Bu nedenle işgücü piyasalarını yönlendiren esneklik, yüksek teknoloji kullanımına dayanan yüksek becerili işlerin oranının artması ve kapsamlı teknolojik değişimler, imalat işlerini etkilemektedir. Sonuçta yaş ayrımcılığının bugünkü anlamında düşük eğitim ve vasıflı ileri yaşlardaki çalışanların koşullarını zorlaştıran niteliği yerleşik hale gelmeye başlamıştır.

Buna rağmen, imalat sektörü işlerinin yaş ayrımcılığını zayıflatan özelliklerinin tamamen kaybolduğu da söylenemez. İmalat sektöründe firmalar, genelde büyük ölçekli bürokratik yapıya sahiptir. Öncelikle iş prosedürlerinin formel yapısı nedeniyle, açık ayrımcı uygulamalarla karşılaşmak zorlaşır. Ayrıca hiyerarşik yapıları, yaşlı çalışanların beceri dönüşümlerine ayak uydurmakta zorlanmaları ya da verim düşüklüğü yaşamları

---

<sup>369</sup> Harry Holzer and Rober J. LaLonde, “Job Change and Job Stability among Less-Skilled Young Workers”, *Institute for Research on Poverty Discussion Paper*, no.1191-99, 1999, [https://www.researchgate.net/profile/HarryHolzer/publication/23551276\\_Job\\_Change\\_and\\_Job\\_Stability\\_Among\\_Less-Skilled\\_Young\\_Workers/links/0deec518bdb0d0ce66000000/Job-Change-and-Job-Stability-Among-Less-Skilled-Young-Workers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/HarryHolzer/publication/23551276_Job_Change_and_Job_Stability_Among_Less-Skilled_Young_Workers/links/0deec518bdb0d0ce66000000/Job-Change-and-Job-Stability-Among-Less-Skilled-Young-Workers.pdf) ; Audrey Light and Kathleen McGray, “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, *The Review of Economics and Statistics*, 80 (2), 1998, p. 276 – 286.; James D. Wright and Richard F. Hamilton, “Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the ‘Job Change’ Hypothesis”, *Social Forces*, 56 (4), 1978, p.1140-1158

<sup>370</sup> Manuel Castells, a.g.e. ; Bozkurt, a.g.e., 2012.

durumunda bile ayrımcı pratiklerle karşılaşma olasılıklarını düşürür. Örneğin Berg ve Piszczek<sup>371</sup> yöneticilerin yaş ayrımcı pratiklerinin farklılaştığını gösterir. Üst düzey yöneticiler beceri kayıpları ve verimlilik düşüşleri konusuna daha duyarlıdır. Bu nedenle yaş ayrımcılığına dahil edilebilecek yönetsel pratikleri daha kolay uygulamaya koyabilirler. Ancak orta düzey yöneticiler, işgücünün yaşlanmasının yarattığı sorunları üst düzey yöneticilere daha az aktarma eğilimleri daha yüksektir. İşin önemli ölçüde yeniden düzenlenmesini gerektirmeyen ara çözümleri uygulamaya daha yatkındırlar. Dolayısıyla hiyerarşik örgütlerde orta düzey yöneticilerin sayısının artması, yaş ayrımcılığının etkisini azaltıcı bir faktör olarak görülür. Ayrıca büyük ölçekli imalat firmalarında yöneticilerin, orta yaş ve üstü çalışanların birlikte çalışma olasılıkları daha yüksektir. Yeni kurulan küçük firmalarda bu etkinin oluşma ihtimalinin zayıflaması, yaş ayrımcılığıyla daha yaygın karşılaşılmasına neden olur.<sup>372</sup> Yaş ayrımcılığının imalat firmalarında daha sınırlı görülmesinin bir başka sebebi de çalışma süreleridir. Esnek çalışma düzenine, ileri yaşlardaki çalışanların uyumu zayıflar bu bakımdan genç çalışanlar daha avantajlıdır.<sup>373</sup> Ancak imalat işlerinde çalışma zamanı hem daha fazla yapılandırılmıştır hem de esnek uygulamaların uygulanma yaygınlığı hizmetler sektörüne göre daha azdır. Tüm bu faktörler, imalat sektöründe yaş ayrımcılığının dozunun karşılaştırmalı olarak daha sınırlı kalmasına katkıda bulunur.

Türkiye’de imalat sektörü istihdamı, 1960’ların ithal ikamesi uygulamalarıyla birlikte yükselmeye başlamıştır. 1980’lerin başında toplam istihdamın yaklaşık ¼’üne ulaşmış ve sonraki yıllarda küçük değişimler göstermesine rağmen bu seviyelerde sabit

---

<sup>371</sup> Peter Berg and Matthew M. Piszczek, “Organizational Response to Workforce Aging: Tensions in Human Capital Perspectives”, *Work, Aging and Retirement*, 8 (1), 2022, 7 -24.

<sup>372</sup> Deborah E. Rupp, Stephen J. Vodanovich and Marcus Crede, “Age Bias in Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions”, *Journal of Applied Social Psychology* 36 (6), 2006, p.1337 – 1364.

<sup>373</sup> Joanne Allen vd., “Impact of Flexible Work Arrangements on Key Challenges to Work Engagement among Older Workers”, *Work, Aging and Retirement*, 7 (1), 2021, p. 404 – 417.

kalmıştır.<sup>374</sup> Özellikle 1990’larda küresel meta zincirlerinin oluşmaya başlamasıyla imalat endüstrisi, Anadolu kentlerine de yayılmaya başlamıştır.<sup>375</sup>

Bu son dalga coğrafi genişleme hariç Türkiye’nin istihdam yapısından önemli farklar barındırmaktadır. Öncelikle firma yapıları, diğer sektörlerden farklıdır. Orta ve büyük ölçekli girişimlerin sayısı diğer sektörler ile karşılaştırıldığında bariz biçimde daha fazladır. Ayrıca yabancı firmaların, en yoğun faaliyette bulunduğu sektördür. Bu özellikleri nedeniyle daha düzenli bir yapının varolduğu söylenebilir. Ücretler genel seviyesi görece daha yüksek, kayıtdışı istihdam oranları düşüktür ve sendikali işçi sayısı görece fazladır. Bu özellikleriyle “iyi işlerin (good jobs)” en yaygın olduğu istihdam alanıdır.<sup>376</sup> Ayrıca Batı kapitalizminde yaşanan “sanayisizleşme” dinamiklerinin 21. Yüzyıl imalat sanayine yansıdığı söylenemez. Halen yüksek katma değer üretir ve GSMH’da payı yüksek bir yapıya sahiptir ve gelişmekte olan ülkelerin erken sanayisizleşme örnekleriyle benzerlik göstermez.<sup>377</sup> Teknoloji kullanım oranları, diğer sektörler ile karşılaştırıldığında yüksek olmakla birlikte; bu sürecin genç çalışanların yoğunlaşmasına yol açtığı söylenemez. Düzenli istihdam yapıları, işgücü devir hızlarının düşmesine ve kıdem sürelerinin yükselmesine neden olur. Buna rağmen özellikle yeni yönetim tekniklerinin daha fazla uygulanmasının, yaş grupları arasında bir çatışma yaratma olasılığı artar. Nitekim yapılan bazı çalışmalar, toplam kalite yönetimi ve benzeri uygulamalara uyumun yaşı ilerlemiş çalışanlar açısından sorun yarattığını göstermektedir.<sup>378</sup>

---

<sup>374</sup> Korkut Boratav, Türkiye İktisat Tarihi: 1908 – 2015, Ankara: İmge Kitabevi; Nursel Aydın-Avşar and Özlem Onaran, “The Determinants of Employment: A Sectoral Analysis for Turkey”, *The Developing Economies*, 48 (2), 2010, 203 – 231.; Şevket Pamuk, “Globalization, Industrialization and Changing Politics in Turkey”, *New Perspectives on Turkey*, 38, 2008, 267 – 273.

<sup>375</sup> Ahmet H. Köse ve Ahmet Öncü, “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 sonrası Türkiye İmalat Sanayii”, *Toplum ve Bilim*, 86, 2000, 72 – 90.; E. Fuat Keyman ve Berrin Koyuncu Lorasdağı, *Sekiz Kentin Hikayesi: Türkiye’de Yeni Yerellik ve Orta Sınıflar*, İstanbul: Metis Yayınları, 2020.

<sup>376</sup> Rebekka Grun vd., *Good Jobs in Turkey*, The World Bank: New York, 2013; Ximena Del Carpio vd., “Measuring the Quality of Jobs in Turkey”, *The World Bank Working Paper*, no.2017-12, <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/9ca71558-23cd-5550-b582-7bcc7d1b0c0e>

<sup>377</sup> Taymaz ve Voyvoda, a.g.e; Erol Taymaz ve Ünal Töngür, “Türkiye’de İmalat Sanayiinde Firma Büyümesi ve İstihdam”, (eds. Koyuncu, M. vd.), *Geçmişten Geleceğe Türkiye Ekonomisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s. 75 - 94.

<sup>378</sup> Temmuz Gönç Şavran, “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Endüstriyel Kuruluşlarda Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Eskişehir’de Sosyolojik Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.; Nadir Suğur ve Theo Nichols, *Global İşletme, Yerel Emek: Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## TOPLUMSAL YAŞLANMA VE ÇALIŞMA HAYATI: BURSA OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Son yıllarda tüm dünyada ortalama yaşam süresinin artması ve azalan doğum oranlarıyla birlikte toplam nüfusun içinde yaşlı nüfus oranı büyük artış göstermektedir. Demografik yapıda yaşanan bu dönüşüm, toplumsal yaşlanmanın giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda yaşlanan toplumların maruz kaldığı riskler, başlıca sorun alanları ve ihtiyaçlar önemli tartışma konularını oluşturmaktadır. Çünkü yaşlanma süreci sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik olmak üzere pek çok açıdan farklı boyutlara sahiptir. Tüm dünyada yaşlı nüfus artarken Türkiye de dünya genelindeki yaşlanma eğiliminin dışında kalmamıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında yürütülen pronatalist (doğurganlığı arttırıcı) politikalarla birlikte önemli ölçüde doğurganlık oranının yükselmesi ve buna bağlı olarak nüfus artışı sağlanmış olsa da 2000'li yılların başından itibaren bu artış tersine dönmeye başlamıştır.<sup>379</sup> Bugün gelinen noktada ise 2021 yılı itibariyle nüfusun %9,7'sini oluşturan 65 yaş ve üzeri yaşlı nüfus oranıyla birlikte Türkiye artık yaşlı bir toplumdur.<sup>380</sup> Önümüzdeki yıllara dair yapılan farklı nüfus projeksiyonlarının ortak özellikleri ise, Türkiye'nin yaşlanmaya devam edecek bir toplum olduğunu vurgulamalarıdır. Türkiye'nin demografik fırsat penceresinin son evresinde olması ve 2040 yılından itibaren bu dönemin sona erecek olmasıyla birlikte 65 yaş ve üzerini oluşturan yaşlı nüfus artmaya devam ederken, 15-64 yaş grubunun ise azalmaya başlayacak olması da ülkemizin düşük doğurganlık ve ölüm oranlarına sahip, giderek yaşlanan bir toplumun demografik özelliklerine sahip olduğunun en önemli kanıtıdır.<sup>381</sup> Tüm bunlar ülkemizin toplumsal yaşlanmanın getirdiği önemli sorunlarla yüzleşmek zorunda olduğunu göstermektedir. Nüfusu yaşlanmakta olan toplumların yaşadığı önemli sorunlardan birini, işgücü piyasalarında 40 yaş ve üzeri bireylerin karşılaştıkları yaşçılık/yaşa dayalı ayrımcılık oluşturmaktadır.

<sup>379</sup> Eryurt vd., a.g.e., s. 130.

<sup>380</sup> TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı:45636

<sup>381</sup> TÜİK, Nüfus Projeksiyonları 2018, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567>

Demografik yapıda yaşanan dönüşüme bağlı olarak 40 yaş ve üzeri bireyler işgücü piyasalarında daha fazla yer almaktadır. Ancak 21. yy.'da teknolojiye yaşanan gelişmelerin üretimde kullanılması, işgücü piyasasının bireylerden talep ettiği bilgi ve becerilerin hızlı bir şekilde değişmesine neden olmaktadır. Bu nedenle günümüz işgücü piyasasında tüm süreçlerde “yaş” önemli bir belirleyici haline gelmektedir. Örgütler genellikle çalışma koşulları, istihdam edilme, teknolojiyle birlikte değişen üretim koşullarına uyum sağlama, eğitim faaliyetlerine katılım sağlama gibi pek çok konuda orta yaşların dezavantaj oluşturacağı düşüncesine sahiptir. Ayrıca ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak çalışma hayatında çeşitli yaş gruplarının bir arada yer alması da farklı kuşaklar arasındaki iletişim ve bir arada çalışabilme gibi konuların önem kazanmasına neden olmaktadır. Tüm bunlardan yola çıkarak bu çalışmada 40 yaş ve üzeri otomotiv sektöründe çalışan bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, çalışma koşulları, ayrımcılık, teknolojiye uyum, eğitim, güvencesizlik, farklı kuşaklarla uyum gibi boyutlar doğrultusunda değerlendirilmeye çalışılacaktır.

## 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemleri tercih edilmiştir. Temel yöntem olarak nitel araştırmada sık kullanılan veri toplama araçlarından biri olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi ve görüşme yönteminin tercih edilmesinin farklı nedenleri bulunmaktadır. Öncelikle görüşme yöntemi, sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda çok sık başvurulan etkili bir veri toplama yöntemidir. Araştırmacıya konu hakkında ilgili kişilerden bilgi alırken, sorulacak sorular aracılığıyla esneklik ve derinlik sağlayan bir yöntemdir. Ayrıca görüşme yöntemi, araştırmacının çalışma yaptığı konu hakkında görüşme yaptığı kişilerin görüş, tutum ve tecrübelerine yönelik bilgi edinmesi açısından da oldukça elverişli bir yöntemdir.<sup>382</sup> Bu doğrultuda çalışma kapsamında işgücü piyasasında otomotiv sektöründeki 40 yaş ve üzeri çalışanlar ile yapılan görüşmelerde bireylerin tecrübelerinden yola çıkılarak, yaşın ilerlemesiyle birlikte çalışma koşulları, kariyer

---

<sup>382</sup> Ali Yıldırım, Hasan Şimşek, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 12.b., 2021, s. 128.

süreçleri ve geleceğe yönelik beklentilerin nasıl etkilendiği sorusuna cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Farklı görüşme türlerinden biri olan yarı yapılandırılmış görüşme, araştırmacının önceden hazırladığı sorulara bağlı kaldığı fakat aynı zamanda konu kapsamında daha ayrıntılı bilgiler edinmek amacıyla ilave sorular sorma özgürlüğüne de sahip olduğu bir yöntemdir.<sup>383</sup> Bu kapsamda görüşmelerde 40 yaş ve üzeri çalışanlara öncelikle literatür taraması perspektifinde önceden oluşturulmuş sorular yöneltilmiş, ayrıca görüşmeler sırasında katılımcıların yaşa bağlı olarak çalışma hayatında maruz kaldığı durumlara özgü ayrıntılı bilgi edinmek amacıyla ilave sorular da sorulmuştur.

Nitel araştırmanın deseni, araştırmanın yaklaşımını belirler ve aynı zamanda tüm aşamaların birbiriyle tutarlı olması için araştırmacıya yol gösterir. Araştırmada farklı özelliklere sahip nitel araştırma desenlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Olgubilim araştırmalarında veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu (fenomeni) yaşayan bireylerin deneyimlerinin betimlenmesine dayanmaktadır.<sup>384</sup> Dolayısıyla olgu bilim desenini kullanan araştırmacılar, söz konusu olgu hakkında en önemli gerçeklik olan birey deneyimlerinden yola çıkarak genel bir açıklamaya ulaşırlar.<sup>385</sup> Bu araştırma deseninde araştırmacılar yaşanmış deneyimlerin altında yatan gerçekleri keşfedebilmek için genellikle veri toplama sürecinde görüşme yöntemini tercih ederler.<sup>386</sup>

Bu doğrultuda araştırma sürecinde yarı- yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplam 30 kişi ile görüşülmüştür. Burada belirtmelidir ki, daha fazla sayıda kişi ile görüşme yapılmamasının nedeni alınan cevapların birbirini tekrar etmeye başlamış olmasıdır. Görüşmeler ortalama 45 dakika ve 1 saat aralığında sürmüş ve tüm katılımcılar ile işyeri dışında görüşülmüştür.

---

<sup>383</sup> Yıldırım, Şimşek, a.g.e., s. 130.

<sup>384</sup> John W. Creswell, *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, çev. Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir, 6.b., Ankara: Siyasal Kitapevi, 2021, s. 79.

<sup>385</sup> Svend Brinkmann, Michael Hviid Jacobsen, Søren Kristiansen, "Historical Overview of Qualitative Research in the Social Sciences", *The Oxford Handbook of Qualitative Research*, ed. Patricia Leavy, New York: Oxford University Press, 2014, ss. 22-23.

<sup>386</sup> Sharan B. Merriam, *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, çev. Selahattin Turan, 3. b., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, s. 25.

### **3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Alan araştırmaları planlanırken genelde en büyük sorunlar, örneklem grubuna ulaşma ve zaman konularında yaşanmaktadır. Söz konusu araştırma sürecinde örneklem grubuna ulaşabilmek amacıyla öncelikle İŞKUR ile görüşülmüş ve kendilerinden örnekleme uygun işgücüne ulaşabilmek konusunda destek istenmiştir. Süreç boyunca önemli desteklerde bulunan İŞKUR'a bireylerle iletişime geçebilmeleri için Google formlar üzerinden online form iletilmiş ve söz konusu forma gelen başvurular üzerinden örneklem grubuna uygun bireylerle gönüllülük esasına dayalı olarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde ayrıca Türk Metal Sendikası Bursa Şube başkanları ile iletişime geçilmiş onların da destekleri ile örneklem grubuna ulaşma ve zaman konusundaki sınırlılıklar kısa sürede aşılmıştır.

### **4. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEM GRUBU**

Araştırmanın örneklem grubunu Bursa'da otomotiv sektöründeki 40 yaş üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Otomotiv sektörünün örneklem grubu olarak seçilmesinin nedeni, sektörde yoğun teknoloji kullanımının yer aldığı, çalışma koşulları açısından yaşlı çalışanların zorlandığı ve farklı yaş gruplarının birlikte yer aldığı bir sektör olduğunun düşünülmesidir. Araştırmada toplam otuz kişiyle görüşme yapılmıştır. Örneklem grubunun on iki kişisini kadınlar oluştururken geri kalan on sekiz kişiyi ise erkekler oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı 40 yaş üzerini oluşturan yaşlı çalışanların karşılaştıkları zorlukları çalışma koşulları, ayrımcılık, teknolojiye uyum, eğitim, güvencesizlik, farklı kuşaklarla uyum gibi boyutlar kapsamında değerlendirmeye çalışmak olmakla birlikte genç çalışanların söz konusu koşullara ilişkin bakış açılarını değerlendirebilmek amacıyla, 1 erkek ve 1 kadın olmak üzere yirmili yaşlarda iki adet genç çalışanla da görüşme yapılmıştır. Ayrıca otomotiv sektöründe 40 yaş üzeri işgücünün iş bulmaya yönelik yaşadıkları zorlukları değerlendirebilmek için 1 erkek ve 1 kadın olmak üzere 2 işsiz katılıcıya da araştırmada yer verilmiştir. Katılımcıların sahip olduğu profil aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak verilmektedir.

Tablo 5. Yarı-Yapılandırılmış Görüşme Katılımcılarının Profili

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Çalışma Süresi
1	44	Erkek	Ortaöğretim	25 Yıl
2	44	Erkek	Meslek Lisesi	22 Yıl
3	44	Erkek	Düz Lise	25 Yıl
4	50	Erkek	Meslek Lisesi	28 Yıl
5	46	Erkek	İlköğretim	18 Yıl
6	49	Erkek	Düz Lise	28 Yıl
7	46	Erkek	Meslek Lisesi	19 Yıl
8	47	Erkek	Meslek Lisesi	32 Yıl
9	45	Kadın	İlköğretim	14 Yıl
10	45	Kadın	Üniversite	10 Yıl
11	42	Erkek	İlköğretim	25 Yıl
12	41	Kadın	İlköğretim	16 Yıl
13	42	Erkek	Meslek Lisesi	5 Yıl
14	50	Erkek	Meslek Lisesi	29 Yıl
15	49	Erkek	Ortaöğretim	35 Yıl
16	45	Erkek	İlköğretim	27 Yıl
17	42	Erkek	Meslek Lisesi	25 Yıl
18	42	Erkek	Üniversite	20 Yıl
19	48	Kadın	Ortaöğretim	18 Yıl
20	45	Kadın	İlköğretim	14 Yıl
21	42	Kadın	İlköğretim	10 Yıl
22	45	Kadın	İlköğretim	12 Yıl
23	22	Kadın	Meslek Lisesi	3 Yıl
24	42	Kadın	Ortaokul	13 Yıl
25	41	Kadın	Ortaokul	7 Yıl
26	46	Kadın	İlköğretim	22 Yıl
27	45	Kadın	Düz Lise	28 Yıl
28	43	Erkek	Meslek Lisesi	20 Yıl
29	27	Erkek	Meslek Yüksek Okulu	5 Yıl
30	40	Erkek	Ortaöğretim	26 Yıl

## 5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Doğum oranlarında yaşanan düşüş ve ortalama yaşam sürelerinin uzamasıyla birlikte ortaya çıkan demografik dönüşümle nüfusun giderek yaşlanması işgücünün de yaşlanmasına neden olmuştur. Yaşlanan işgücü çalışma hayatında pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda yaşlı işgücünün yaşadığı sorunlara yönelik aşağıdaki varsayımlar oluşturulmuştur.



- 1- Çalışma hayatında 40 yaş üzeri bireyler yoğun gürültü, ağır kaldırma, vardiyalı çalışma gibi çalışma koşullarından fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz etkilenmekte genç çalışanlara kıyasla zorlanmaktadırlar.
- 2- 40 yaş üzeri çalışanların yaptığı işle ilgili sahip oldukları bilgi ve beceriler hızla gelişen teknolojinin üretimde kullanılmasıyla birlikte önemini kaybetmektedir. Bu doğrultuda yaşlı çalışanların hızla gelişen teknolojiye gençler kadar hızlı adapte olamadıkları düşünülmektedir.
- 3- Uzun yıllar aynı işi yapmanın sağladığı tecrübelerin giderek önemini kaybettiği günümüz koşullarında genç çalışanlara sahip olmanın önemli bir rekabet avantajı olduğunu düşünen örgüt yönetimleri, yaşlı çalışanlara eğitim yatırımında bulunmak yerine genç çalışan istihdam etmeyi tercih etmektedir.
- 4- Yaşlı çalışanların işlerini kaybettiklerinde yeni bir iş bulmaları gençler kadar kolay olmamaktadır. Bu nedenle işsizlik ile örgüt içindeki olumsuz koşullara katlanmak arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar.
- 5- Ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak çalışma hayatında farklı kuşaklar bir arada yer almaktadır. Bu durum farklı çalışma kültürüne sahip kuşakların zaman zaman başta iletişim olmak üzere pek çok alanda sorun yaşamalarına yol açmaktadır.
- 6- Çalışma hayatında bireyler belli bir yaş grubunun üyesi olmaları nedeniyle bir takım olumsuz kalıp yargılar doğrultusunda ayrımcılığa uğramaktadırlar. Bu nedenle çalışma hayatında işe alma- istihdam etme-işten çıkarma gibi tüm süreçlerde yaşa dayalı ayrımcılık yaşanmaktadır.

## **6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Katılımcılarla yapılan görüşmeler, teorik bölümlerde ele alınan önemli boyutlara vurgu yapılarak değerlendirilecektir. Bu bağlamda katılımcıların cevapları çalışmanın ilk iki bölümünde ele alınan boyutlardan hareketle teknolojik gelişmeler, güvencesizlik, ayrımcılık, ücret ve yaşam koşulları, farklı kuşaklararası ilişkiler, eğitim, geleceğe yönelik beklentiler ve çalışma koşulları olmak üzere sekiz başlık altında değerlendirilecektir.

## 6.1. Teknoloji Boyutu

21. yüzyılda teknolojinin üretimde yoğun olarak kullanılmasının önemli bir sonucu, yaşlı işgücünün gençlere kıyasla sahip olduğu vasıf ve becerilerin önemini kaybetmesine neden olmasındır. Özellikle teknolojinin önemli ölçüde kullanıldığı sektörlerde çalışanlardan beklenen, ihtiyaç duyulan vasıf ve becerileri hızlı bir şekilde edinmeleridir.<sup>387</sup> Bu noktada genel kabul, genç işgücünün sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyi doğrultusunda teknolojik gelişmelere uyum sağlamada yaşlı işgücüne göre daha başarılı olduğu yönündedir. Dolayısıyla genç işgücünün hem güncel bilgi ve becerilere sahip olması hem de değişen koşullara hızlıca uyum gösterebilmesi istihdam süreçlerinde önemli bir avantaja sahip olmalarını sağlarken, 40'lı yaşlardan itibaren ise bireylerin üretimde kullanılan yeni teknolojilere adapte olmada sorun yaşamaları emek piyasasında dezavantajlı durumda olmalarına yol açmaktadır.<sup>388</sup>

Katılımcılara iş süreçlerindeki teknolojileri kullanmakta zorlanıp zorlanmadıkları, teknolojinin gelişmesiyle/değişmesiyle birlikte işlerin onlar için zorlaşıp zorlaşmadığına yönelik sorular yöneltildi. Yeni teknolojilere adapte olmada genç çalışanlarla kendileri arasında bir farklılık olup olmadığı soruldu. Bazı görüşmeciler teknolojik değişime ilk aşamada uyum sağlamakta zorlandıklarını, bu konuda genç çalışanların daha avantajlı olduğunu belirtti. Örneğin katılımcı üç: *“Bizim fabrikada son dört yıldır ciddi yatırım yapıldı. Bir makine alındı sen kullanacaksın dediler ekran komple dokunmatik ben tuşlu telefon kullanıyorum sevmedim alışamadım akıllı telefona kurulumu yapan çocuk geldi dedim ben bunu yapamayacağım yani uykularım kaçıyor, canım sıkılıyor eve de gidiyorum hanıma da bir şey söyleyemiyorum eğitim verdiler ama yani çok zor öğrendim tamamen dokunmatik hocam tuş muş yok bizim yaş grubunda çok zor genç kuşak iki günde öğreniyor bir tane yirmili yaşlarda genç çocuğa bir gün anlattılar ertesi gün çocuk hepsini söktü, taktı. Zaten onlara farklı yerlerden teklifte geliyor. Bizim kuşak mekanikçi teknoloji işin içine girince uyum sağlayamıyoruz çok zorlanıyoruz şu anda bu çalışma sisteminde benim yirmi yaşında olmam lazımdı çünkü her şeye uyum sağlamakta zorlanıyoruz. Yeni işe başlayanlara, teknolojiye, beyaz yakalılara...”*

---

<sup>387</sup> Guile, a.g.e., ss. 10-11.

<sup>388</sup> Aubert vd. a.g.e., ss. 75-76.

Benzer şekilde katılımcı altı da uyum konusundaki zorluğa vurgu yapmaktadır: *“Her iki yılda bir sistemler değişiyor bizde farklı farklı sistemlere giriyoruz. Yaş ilerleyince uykularımız kaçıyor, strese giriyorsun acaba yapabilecek miyim? Acaba ters gider mi? Bizim 40 yaş üzeri hep böyle ama gençler bizim gibi değil”* Katılımcı on dokuz ise *“40 yaş üzeri teknolojiyi algılamakta zorluk çekiyor. Ama gençler bizim gibi değil hızla adapte olabiliyor. Hemen mühendislerin yanında durup, öğrenip, ben bunu söker, takarım aşamasına gelebiliyorlar.”*

Araştırma kapsamında örneklem grubunu oluşturan 40 yaş üzeri çalışanlarla yapılan görüşmelerdeki bazı vurguların genç kuşak çalışanlar arasında nasıl değerlendirildiğini analiz etmek amacıyla yirmili yaşlarda genç çalışanlarla da görüşmeler gerçekleştirildi. Söz konusu görüşmelerde 27 yaşındaki katılımcı yirmi dokuz, 40 yaş üzeri çalışanlarla genç çalışanların teknolojiyi kullanımı konusunu *“Artık her şey otomotivde teknolojiye bağlı. 20’li yaşlarda bir genç ile 40’lı yaşlarda abimizin teknolojiyi kullanması aynı değil tabii. 20’li yaşlardaki daha hızlı, daha pratik yapıyor. Bir de çalıştığımız robotlar hep son teknoloji. Biz mesela bir arıza, bir şey olduğunda kendimiz bakıp yapabiliyoruz ama bunu 45 yaşında bir amcamız kendi yapamıyor yani. Gençlerin ezberi, hafızası iyi olduğundan biz bakarak aklımızda tutabiliyoruz, çabuk öğrenip kendimiz hemen yapabiliyoruz. Ben 4 yıllığım, yanımdaki abi 16 yıllık. Onun makine arızasını ben giderdim. Diyor ki bana bunu niye öğretmediler? Ama bunu ben kendim hemen öğrendim. Zaten isteseler de yapamıyor, unuttuyor, unutkanlık oluyor. Ama gençler telefonla, bilgisayarla çok haşır neşir olduğumuz için daha yatkın yani aklımızda kalıyor.”* sözleriyle genç kuşağın üretim teknolojilerini kullanımında daha avantajlı olduğunu belirtiyor. 22 yaşında genç bir ekip lideri olan katılımcı yirmi üç, teknoloji kullanımında yaşın önemli avantaj sağladığını düşünüyor: *“Yeni gelen makineler dijital mesela. Benim yaşımdayken birinin anlaması zor değil tabii. Ama benim arkamda 40 yaş üstü bir ablaya gösteriyorsun, beş dakika sonra tekrar soruyor yani. Ben bir ayda uyum sağlarsam diğerlerinin beş-altı ayı var yani.”*

Olumsuz görüş bildiren katılımcılara karşılık, görüşmecilerin bir bölümü teknolojik değişimlerden dolayı sorun yaşamadıklarını ifade etmektedirler. Bu konuda katılımcı dört teknolojinin işleri kolaylaştırıcı etkisine vurgu yapmaktadır: *“Teknoloji işimizi*

*kolaylaştırdı. Önceden insan gücüyle yaptığımız şeyleri daha kolay daha basit bir şekilde çözebiliyoruz.” Katılımcı on beş değişen teknolojik koşullardan olumsuz etkilenmediğini “Teknolojinin değişmesi bizi olumsuz etkilemiyor zaten planlamacı gelir makineyi planlar, makinede birçok şeye müdahale etme yetkimiz yok zaten biz planlar üzerinden bizden istenen sayıyı veriyoruz” sözleriyle belirtmektedir.*

Teknolojideki gelişimin, mavi yakalı çalışanların gerçekleştirdiği işlerde beceriye duyulan ihtiyacı ve tecrübenin önemini azalttığına yönelik vurgular önemlidir. Katılımcı on, tecrübeye olan ihtiyacın azalmasını “*Mühendisler ayarlıyor makineleri. Sonra iş operatöre kalıyor. O yüzden tecrübeliler alınmıyor artık, gençler alınıyor. Zaten yöneticilerin mantığı sokaktan geçen herkes bu işi yapar tecrübeli olmanın değeri yok artık*” sözleriyle vurgulamaktadır. Katılımcı yedi ise “*Ben üretim operatörüyüm. Benim yaptığım iş öğle çok alt yapı gerektiren bir iş değil biraz el becerisi ve tabii fabrikanın temposuna ayak uydurmaya bağlı. Öğle çok teknolojiyi de biz kullanmıyoruz. Çünkü zaten her şeyi makine yapıyor yani*” sözleriyle hareketli montaj hattı üzerinde işin çok küçük bir parçasını yaptıklarını, dolayısıyla değişen teknolojiye uyum sağlamakta zorlanmadıklarını çünkü kendilerinin yaptıkları işle ilgili süreçlerde yoğun bir teknoloji kullanımının gerekmediğini vurgulamıştır. Katılımcı yirmi beşin iş süreçlerinde teknoloji kullanımı ve performansa yönelik sözleri önemli bazı vurgular içermektedir: “*Tecrübe çok önemli değil, hiç tecrübesi olmayan insanlar da çalışıyor bizde. Hemen öğrenilir, çok zor bir iş değil. Ama performans önemli tabii. Bir yapamadın, iki yapamadın, ilk çıkışta adını verirler yani. Otomotiv sektöründe güçlüysen ayakta kalırsın. Kas gücü çok önemli. Teknoloji iki haftada öğrenilir.”*

Yapılan görüşmelerde paradoksal gibi gözükse de bir nokta özellikle dikkat çekiciydi. Üretim sürecinde teknoloji kullanımının mavi yakalılar açısından tecrübenin önemini azalttığı ve işleri standartlaştırdığı, vasa yönelik önemi azalttığı görülmekteydi. Özellikle işletmelerin işe alımlarda fiziki olarak daha avantajlı olması, işin nitelik gerektirmemesi, tecrübeli çalışanlara göre daha düşük ücretle işe başlamayı kabul etmeleri nedeniyle genç çalışanları ağırlıklı olarak tercih ettikleri bilinmektedir. Bütün bu faktörlere rağmen, görüşme yapılan 40 yaş üzerindeki çalışanların büyük bir bölümü tecrübeye dayalı olarak geliştirdikleri becerilerin iş süreçlerinde çok önemli olduğunu,

bu durumun kendilerine iş süreçlerinde önemli avantaj sağladığını belirtmişlerdir. Yine 40 yaş üzerinde olan ve uzun yıllardır çalışma hayatında bulunan kişilerin, yaptıkları işlerde beceri kazandıkları, uzun yıllardır çalışma hayatında bulunmalarından dolayı farklı bölümlerdeki çalışmalarından kaynaklanan çoklu becerilerinin çalışma hayatında kendilerine önemli avantaj sağladığını dile getirmektedirler. Örneğin, 45 yaşında olan ve kaynak bölümünde çalışan katılımcı on altı *“Tecrübe çok önemli bizim işte. Bize teknik resim veriyorlar. Ben artık kendim nereden kaynak atılacak parçaya onu biliyorum. Yani hiçbir sıkıntı olmaz. Ama gençler geliyor bu işin okulunu okumuş, hiçbir şey bilmiyorlar”* ifadeleri ile tecrübeli olmanın önemini vurgularken, katılımcı on yedi ise *“Ben kalıpcı olarak çalışıyorum. Hem kalıbı yapıyorum hem bakımını, arızasını gidermekten sorumluyum. Bizim alanda bilgisayarlı üretime geçilmiş durumda. CNC tezgahlarla ilgili sürekli yeni şeyler çıkıyor, yeni teknik çıkıyor. Bunların hepsini öğrenmek zorundasınız, yoksa geride kalıyorsunuz. Ben bunu bilmiyorum, yapamam diyemezsiniz. Böyle dediğiniz zaman gönderileceklerin en başında olursunuz. Benim işten çıkarılma korkum yok. Mesela bir örnek vereyim, işyerindeki yemeklerden hiç memnun değiliz bundan herkes şikâyetçi ama bizim kalıphane bölümü dışında bunu dile getiren yok. Çalışma koşullarıyla ilgili bir sorun olduğunda insanlar kendileri dile getiremezler, insanlar işten çıkarılmaktan korktuğu için söyleyemezler, çekinirler, kalıphaneye gelirler: ‘Ya şunu bir söylesenize’ diye. Onlar da biliyor ki kalıphaneye işveren bağlı yani...”*.

Otomotiv sektöründe çalışanların gelişen teknolojiyle birlikte yaşadıkları en önemli zorluklardan biri de denetim ve gözetim sistemlerinde yaşanan artış olmuştur. Bu konuda neredeyse tüm katılımcılar benzer örneklerden bahsetmiştir. Örneğin, katılımcı bir *“Eskiden insanlar rahat çalışıyorlardı; bir sigara, çay arasına bakılmazdı. Şimdi senin her adımın her yaptığın iş gittikçe kısıtlandı. Her yaptığın işlem kontrol altında. Sabah kartı basmanla paydos saatine kadarki her şey kayıt altında. Ben 2001’de başladım otomotivde çalışmaya. O zaman kimse senin ne yaptığına o kadar bakmazdı. Ama şuan sigara, lavabo ihtiyacı. Bunların hepsi artık denetleniyor, gözetleniyor, dakikası tutuluyor ve kayıt altında. Şimdi makinalara yeni bir sistem koyulacak mesela. Lavaboya giderken biz ona basacağız, geldiğimizde açacağız, oradan senin kaç dakika gidip gelme ile geçirdiğin anlaşılacak”* Benzer şekilde katılımcı yedi *“Sektör o kadar*

*hızlı bir sektör ki, hep uyum sağlamak, ayak uydurmak zorundasınız. Çünkü seri üretimde sürekli zamanla yarışılıyor. Şimdi yeni bir sistem var. Makine her durduğunda alarm veren bir sistem. Her operatörün vardiyası belli olduğundan her durduğunda sebebinin sisteme girilmesi gerekiyor. Saniyenin bile hesabının sorulduğu bir sistem. İnsan kendini robot gibi hissediyor...” Katılımcı dört “ Zamanla yarış başladı çünkü insanların performansı sürekli hesaplanıyor. Şimdi bizim çay molamız sekiz dakikadır. sekiz dakikayı geçirdiğiniz de tezgâh kendini kilitler. Gidip ustaya hesap vermeniz gerekir tezgâhı tekrar açtırabilmeniz için. Benzer şekilde lavaboya gittiniz, o süreyi geçirmemeniz gerekiyor.” Katılımcı on sekiz ise “Beyaz yaka her sabah saat: 09:30’da kamera toplantısı yapıyor. Ben bunu tesadüfen öğrendim. Şok oldum. Her yerdeki kameralar o saatte izleniyor. ‘Bu şöyle yapmış, alalım bunun savunmasını falan’ diye toplantı yapıyorlar. O saatler hal ve hareketlerime daha çok dikkat ediyorum ben de tabi. İnsani vicdani boyut kalmamış.” sözleriyle teknolojiye yaşanan gelişmelerin denetim ve gözetimi arttırdığını ifade etmiştir. Ayrıca yeni teknolojilerle birlikte sürekli gelişen denetim ve gözetim sistemlerinin kendileri üzerinde oluşturduğu baskıyı katılımcı on ve katılımcı on altı da açıkça vurgulamıştır. Katılımcı on, bu durumu “Dakika benim için çok uzun bir kavram. Saniye çok önemli bizim için. lavaboda bile oyalanma lüksünüz yok. Geçen gün yemekten dönüşte makineyi on saniye geç açtığımız için hesap soruldu ve tutanak tutuldu. ‘Niçin on saniye geç başladınız?’ dediler” sözleriyle ifade ederken, katılımcı on altı ise “Kullandığımız makinalara kutu koymuşlar. Saniye saniye nerede durduğun, kayıp süreler amirin bilgisayarına gidiyor. İşçi için çok sıkıntı, baskı olarak görüyorum ben bunu. Seni işçi olarak görmüyor zaten. Seni makine olarak görüyor. Bu olmaz! Mesela ihtiyaç molası olarak on dakika girmiş. Belki benim on beş dakikaya ihtiyacım var. Çoğu çalıştığım yerde bu vardı. Lavaboya parmak okutarak girilen yerler bile varmış hatta. Şuan çalıştığım yerde bunlar yok, kafanı işine verebiliyorsun...” ifadelerini kullanmıştır. Katılımcı yedi ise “Öğle yemeği arası 30 dakika ancak yemekhaneye gidiş-geliş için 7-8 dakika zaman harcayan var. Önceden geç kalınca sadece neden diye sorulurdu? Ama şimdi makinalarda teknolojik sistem olduğu için işimiz çok zor. Geçen bir arkadaşın makine, 9 saniye geç kalınca kendini kapatmış. Hemen tutanak ile hesabı sorulmuş tabi. Yanındakine dönmeye bir şey söylemeye fırsat yok gibi bir şey. İnsani ilişkiler iyice zayıfladı...” Sözleriyle yeni*

teknolojilerle birlikte giderek yoğunlaşan denetim ve gözetim sistemlerinin çalışma hayatında insani ilişkileri azalttığını vurgulamıştır.

Yeni teknolojilerin üretimde yoğun olarak kullanılmasıyla birlikte oluşan önemli sorunlardan biri, bireyler üzerinde oluşan performans baskısıdır. Çok sayıda görüşmeci, teknolojiyle birlikte giderek artan performans baskısını ve bunun olumsuz yansımalarını dile getirmiştir. Katılımcı sekiz *“Teknolojinin gelişmesiyle birlikte her geçen gün daha iyi makinalar geliyor. Fakat bunun işçiye yansımaları ters yönde oluyor. Çünkü daha da hızlandırıyor seni, sayı artıyor. Ben mesela artık otuz yaşında yaptığım hareketi şuan yapamıyorum. Bazı yerlerde koşturmam gerekiyor, iki makinaya bakmam gerekiyor. Zorluk yani bunlar önceden her makinaya iki kişi bakardı. Şimdi bir kişi iki makinaya yerine göre üç makinaya bakıyor. Böyle dezavantajları var teknolojinin...”* sözleriyle ifade etmiştir. Benzer şekilde katılımcı on *“Sürekli sizden daha fazlasını bekliyorlar. Yani bir parçayı on saniyede üretiyorsak sonrasında beş saniyede üretmenizi istiyorlar. Koşulları zorlaştıran bu performans baskısı zaten. Ben sekiz yıldır çalışıyorum aynı yerde, teknoloji hızlandıkça sizden daha da hızlanmanızı istiyorlar. Neredeyse Türk Hava Yolları ile yarıştıracaklar diyeyim yani...”* Katılımcı altı ise gelişen teknolojiyle birlikte artan performans baskısı konusundaki görüşlerini, *“Teknolojiyle banda göre uyumlandık. Eskiden yarım saatte bir araba çıkıyorsa şimdi beş dakikada bir araba oldu, ama ne oldu? biz yaşlandık. Bantla uyum sağlayamıyoruz. Ne oluyor gençler öne çıkıyor. Bazen gençler yetiştirmek için hızdan vidayı ögle bir sıkıyor ki yalama yapıyor. Her şey standart çünkü yaşın otuz da olsa elli de olsa senden aynı performansı bekliyorlar. Bu da bizi zorluyor.”* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı on iki ise ilerleyen yaşla birlikte yaşadığı zorlukları *“Bir iki yıl daha dayanırım diye düşünüyorum. Çünkü bu bant sistemine daha fazla dayanmam. Otuz beş yaşından sonra ciddi zorlanmaya başladım zaten. Su bile içerken bandı gözetlemek zorundasın, nefes almadan hızlı hızlı yapmak zorundasın her şeyi. Hız baskısından, stresten psikolojim bozuldu artık. Çayımı bile doğru düzgün içemiyorum. Çaya çıkıyorum ama iki yudum alıyorum on dakika çay molası on dakikada geri yerime mi geleyim, malzemelerimi mi yerleştireyim? Sürekli amirlerden duyduğumuz Hadi Hadi Hadi! Konuşma işine bak Hadi!”* şeklinde vurgulamıştır. Konuşmalarda yaşla birlikte artık performans baskısına uyum sağlamada zorluklar yaşandığı, fiziksel ve psikolojik zorlanmaların ortaya çıktığı görülmektedir.

Meslek lisesi mezunu 42 yaşındaki katılımcı on yedi performans baskısının yaş ilerledikçe kendilerini çok olumsuz etkilediğini, özellikle fiziksel güce dayalı işlerde, iş biraz vasıf da gerektiriyorsa, bu işlerde çalışmaya gençlerden çok az gelen olduğunu belirtiyor: *“Şimdi ben kalıpçı olarak çalışıyorum, yani otomobillerde kaporta aksamını kalıplarını biz yapıyoruz. Bunların bakımından da sorumluyum. Zorluğa gelince, evet yaş ilerledikçe zorluk artıyor, daha çabuk yoruluyorsunuz ama işveren sizin yaşınızı göz önünde bulundurmuyor. İlk günkü performansı her zaman bekliyor maalesef ve teknoloji o kadar hızlı değişiyor ki artık ben ayak uydurmakta zorlanıyorum. Yani bir yerde artık mecbur olduğumuz için, zor da olsa alışmaya çalışıyoruz, devam ediyoruz. Şu an bir de benim mesleğimde geriden gelen pek kimse yok. Daha doğrusu fabrika hayatında çalışmak isteyen yok yani. İnsanlar fabrika hayatını bir eziyet gibi görüyor. Haklılar mı? Bence haklılar. Çok bıktım artık. Ben de bıktım. Çünkü sürekli aynı performans baskısı bekleniyor. Gece vardiyasında aynısı, gündüz aynısı. Yapamadığınız zaman, performansın iyi değilse yanındakiyle kıyaslanıyorsun hep. Bir yarış haline sokuluyorsun. O yaptı sen yapamadın.”*

Yeni teknolojilerin iş süreçlerinde kullanımının, birçok sektörde olduğu gibi özellikle otomotiv sektöründe de çalışan sayılarını azalttığı biliniyor. Çalışan sayısının azalmasına rağmen, çalışanlardan beklenen performans kriteri, özellikle bant sisteminin olduğu birçok işletmede çalışanların iş yükünü arttırmakta ve psikolojilerini olumsuz etkilemektedir. Performans sayılarının artırılması fiziki olarak daha güçlü konumda olan genç çalışanların sürece daha çabuk uyum sağlamasına neden olurken, yaş ilerledikçe bu durum önemli uyum sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. Katılımcı bir, yaşı nedeniyle örgüt yönetimi tarafından kendisinden istenen üretim adedi konusunda zorlandığını çok açık olarak ifade etmektedir: *“Mesela sana diyor ki bugün günlük hedefimiz yetmiş tane şu parçadan, ama şimdi 22 yaşındaki çocuğun enerjisiyle benim enerjim bir değil. Saat 3'den 4'den sonra benim tempom düşüyor. Şuan benim çalıştığım firmada yaşlar en fazla 27-28, en yaşlı olan benim. Çok genç çalışana sahibiz. Onlar enerjik, hızlı...”*. Katılımcı yirmi dört, performans baskısının insanı birçok durumun göz ardı edilmesine yol açtığını ve işyerinde kalma için temel belirleyici hale geldiğini belirtiyor: *“ Çok sayı beklerler. Senin o günkü özel durumunla kimse ilgilenmez. Onlar çıkmış parça sayısına bakar, fabrikada çalışıyor diye.*



*İnsanların, özellikle de bir kadının özel hayatını durduramazsınız ki; çocuğu hastadır, duygusaldır, ne bileyim bir şey vardır. Ben o gün çok çalışırım ve o sayıyı çıkartırım ama arkadaşımın bir derdi vardır o çıkaramamıştır. Hemen 'niye çıkaramadın?' derler. Eee bir sor bakalım niye çıkaramadın? Bir derdin mi var diye. Sormazlar. İnsani boyut zayıf. Ben parayı veriyorum, kasana kadar o parçayı çıkaracaksın. Zaten çıkaramazsan bir gün, iki gün, üç gün. Ondan sonra zaten performansla dayalı yolları ayırırlar.”*

Performansın yöneticiler tarafından sürekli arttırılmak istenmesi durumuna yönelik olarak, çalışanlar da kendi aralarında dayanışma ve çözüm mekanizmaları geliştirmektedirler. Katılımcı yirmi dört performans baskısı konusunda çalışanların kendi içlerinde geliştirdikleri dayanışma mekanizmasını şu sözlerle vurgulamaktadır: “Normalde mesela bir bölümde çıkarılması istenen sayı maximum 200'dür. Ama aslında 300 bile basar bir makine. Şimdi ben bugün vardiyadan çıkarken sayılarımı yazıyorum vardiya teslim ederken. Bir sonraki vardiya 205 yapmaz, formen onu takip etmesin, fark etmesin diye. Çünkü sen gündüz vardiyasında veriyorsun. Öbürü gece vardiyasında, başında formen yok, bir şey yok, oh rahat rahat 300 yapsın. Eee bu sefer demezler mi? bak bu 300 yapmış, sen 200 yaptın diye. Çalışanların arasında hep anlaşma var, yoksa yakarsın birbirini. Çok etik bir şey değil ama 300 yaparsan adam gelir makinaya bir bakım yapar, iyileşme yapar yine arttırır. Onun sonu yok yani. O yüzden iş birliği olur. O sayıyı kimse aşmaz. Ben de yaptım yani mecbur yapıyorsun”.

Çalışmanın temel amaçlarından biri, otomotiv sektöründeki üretim teknolojileri ve yaş arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Bu amaçla farklı boyutları ölçmeyi amaçlayan sorular soruldu. Bu konuda ilginç sonuçlar da ortaya çıktı. Öncelikle görüşme yapılan mavi yakalı çalışanların önemli bir bölümü teknolojiye uyum konusunda sorun yaşamadığını belirtti. Bu durumun ortaya çıkmasında iki boyut etkiliydi: Birincisi; çoğu birimde düşünüldüğü kadar hızlı teknolojik değişim yaşanmıyordu. İkincisi; bilgisayar programlarında ortaya çıkan değişim ise özellikle beyaz yakalılar tarafından düzenleniyor ve sonrasında mavi yakalı çalışanlara eğitim veriliyordu. Bu programlara ise kısa bir sürede uyum sağlanabiliyordu. Mavi yakalı çalışanlar, çoğu zaman kendilerinden istenen standart bir işi gerçekleştirmekteydiler. Bir sorun ortaya çıktığında ise soruna beyaz yakalı uzmanlar ya da teknisyenler müdahale ediyordu.

Yapılan görüşmelerde görüşmecilerin bir bölümü teknolojide yaşanan gelişimlere gençlerin daha çabuk adapte olduklarını belirtse de, kendilerinin de bir süre sonra yaşanan değişikliklere adapte olduklarını vurguladılar. Bu noktada Türkiye’de yoğun teknoloji kullanımının olduğu otomotiv sektöründe, mavi yakalı çalışanlar hareketli montaj hattı üzerinde işin çok küçük bir kısmını gerçekleştirmekten sorumlu oldukları için ve üretim teknolojilerindeki yazılım programlarını doğrudan kullanmadıkları için, değişen teknolojiye uyum sağlamak gibi bir sorun yaşamadıkları görülmektedir.

Teknolojideki değişimin yaşın ilerlemesiyle birlikte temel olarak ortaya çıkardığı sorun performans ve hızlı üretim baskısı yaratması noktasında ortaya çıkmaktadır. Bu durum katılımcıların önemli bir bölümü tarafından dile getirilmiştir. Montaj hattında gerçekleştirilen, zamana dayalı üretim beklentisine uyum sağlama konusunda yaş ilerledikçe uyum sağlama sorunları artmaktadır. Birçok katılımcı, bu duruma vurgu yapmaktadır.

Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda gelişen teknolojinin örgütlerde bireyler üzerindeki en önemli etkilerinden birinin, denetim ve gözetim noktasında ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Hemen hemen bütün işletmelerde çalışanlar iş süreçlerinin bütününde gözetlenmektedir. İş sürecindeki bir dakikalık duraksama bile uyarı yemelerine sebep olmaktadır. Bu durum çalışanlar üzerinde yoğun baskı oluşturmaktadır.

## **6.2. Güvencesizlik Boyutu**

Richard Sennett, günümüzde işgücü piyasası koşullarında özellikle hızlı gelişen teknolojinin üretimde yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde tecrübenin çok fazla değerinin kalmadığını bu nedenle örgüt yönetimleri için orta yaşlardan itibaren işgücünün istihdamının zorlaştığını sıklıkla vurgulamaktadır. Uzun yıllar aynı işi yaparak elde edilen tecrübe yerine artık değişen koşullara hızla uyum sağlayabilme ve mevcut becerileri geliştirebilme yeteneğinin önemli olması doğrultusunda genç çalışanlar yaşlı çalışanlara kıyasla istihdam edilebilirlik açısından daha avantajlı

görülmektedir.<sup>389</sup> Bu çalışmanın önemli boyutlarından birini, yaşlı çalışanların işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerine yönelik güvencesizlik hissedip hissetmedikleri, yaptıkları işte tecrübenin önemli olup olmadığı ve yeniden iş bulmaya yönelik inançlarını değerlendirebilmek oluşturmaktadır. Bu amaçla katılımcılara yaş ve güvencesizlik ilişkisini değerlendirmeyi amaçlayan bir takım sorular yöneltilmiştir.

Tezin teorik bölümlerinde de vurgulanan literatürde yer alan çok sayıda çalışmada özellikle orta yaşlardan itibaren çalışanlarda güvencesizlik ve işsiz kalma korkusunun arttığı, orta yaşın üzerindeki çalışmalarda işsiz kalınması durumunda yeni iş bulmaya yönelik kaygıların yüksek olduğu öne çıkmaktadır. Yapılan görüşmelerde ağırlıklı olarak literatürdeki çalışmaların aksi bir sonuç çıkması ilginçti. Görüşülen kişilerden önemli bir bölümü yüksek bir güvencesizlik korkusu taşııyordu ve işsiz kalmaları durumunda yeni iş bulmaya yönelik güvenleri yüksekti. Görüşme yapılanlardan daha küçük bir grup güvencesizlik korkusunu taşımakta ve işsiz kalmaları durumunda yeniden iş bulmaları konusunda sorun yaşayacaklarını düşünmekteydiler.

Katılımcıların küçük bir bölümü herhangi bir nedenle işten ayrıldıklarında tekrar iş bulmalarının yaş nedeniyle oldukça zor olacağını açıkça belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcı bir *“Şöyle söyleyeyim bugün seni çıkarıyoruz dediklerinde benim her şeyim biter. Çünkü bugün bir fabrikaya gittiğimde beni yaştan dolayı almaz. Diyecek ki 40 yaş üstü almıyorum. Yeni iş bulmam çok zor olur. Anca merdiven altı üretim dediğimiz yerlerde; oralarda da iş sağlığı ve güvenliği koşulları %10 falan o da kendinizi korursanız. Çalıştım çünkü 6 ay.”* İşsiz kalma kaygısının yüksek olduğu 40 yaş üstü katılımcılarda, bu korku iş yerlerindeki birçok memnun olunmayan duruma katlanmayı da beraberinde getirmektedir. Örneğin, katılımcı on dokuz, yaş nedeniyle yeni bir iş bulma konusunda zorlanacağına inandığı için pek çok olumsuzluğa katlandığını şu sözlerle ifade etmiştir: *“Birçok konuda mobbinge maruz kaldım ama işten çıkarılma korkusuyla hep sustum. 7-8 ay önce işten çıkarmalar oldu ve çıkarılanlar hep 40 yaş üzeriydi. Genelde çıkarma kriterleri yaş ve performans oluyor zaten. Çünkü yaş ilerledikçe ister istemez yorgunluk, bıkkınlık oluyor performans düşüyor yani. Onların yerine hep gençler alındı mesela”*. Benzer şekilde katılımcı on iki, yaş nedeniyle daha

---

<sup>389</sup> Sennett, 2011, a.g.e., ss. 64-66.

iyi bir iş bulamayacağını düşündüğünden ücretine zam istemeye dahi çekindiğini “Özellikle zam aylarında yönetim sesini çıkaranlara, biraz zam isteyenlere, ‘hadi kapı orda çalışmak istemiyorsan zaten gençler var’ gibi şeyler söyler. Öyle olunca da sesini çıkartamıyorsun; yaşımla var diyerek susup oturuyorsun. Çıkmayı da düşünüyorum mesela çok zorlandığım zamanlarda ama yeni bir işte nerden bulacağım? Hem yaş var; bir de sağlık sorunları falan da var diye almayacaklarını düşünüyorum, özellikle büyük fabrikaların. Belki ufak bir yere girebilirim ama orda da daha olumsuz koşullar olabilir.” sözleriyle açıkça dile getirmiştir. Katılımcı yirmi beş ise yaşadığı güvencesizliği “Yaşla insanın yürümesi bile değişiyor. 2-3 sene önce daha canlıydım çünkü. 40 yaşın sanki bir ağırlığı çöküyor insanın üstüne. Yavaş olunca performansın düşünce de ‘çıkma mı istiyorsun? Hayırdır’ diyorlar. Ama ben 25 yaşında insan gibi çalışmam ki” ifadesiyle açıkça belirtmiştir. Katılımcı yirmi dokuz ise genç bir çalışan olarak yaşlı çalışanların yaşadığı güvencesizliğe yönelik gözlemlerini “Bir genç, bir işi beğenmediği zaman ‘ben buradan çıkacağım. Bu şartlar bana ağır geliyor’ diyor ama 45 yaşındaki adam bunu yapamıyor. ‘Benim burada oturmuş bir sistemim var alışmışım’ diyor. ‘Tekrar iş bulabilir miyim bilmiyorum’ diyor. ‘20 yaşında gençle benim aramda dağlar kadar fark var ben onların yaptığını zaten yapamam daha hızlı, daha pratik onlar’ diyor. ‘Torpil bulmak lazım’ diyor” sözleriyle ifade etmiştir.

Orta yaş üzeri çalışanlar arasında güvencesizliği arttıran en önemli unsurlardan birini, standartlaşma nedeniyle tecrübeye bir gereksinim duyulmaması ve performansa dayalı zihniyetin son yıllarda çok daha fazla öne çıkması oluşturmaktadır. Orta yaş üstü çalışanlarda zamanla, fiziksel güce dayalı yapılan işlerde yavaşlama ve sağlık sorunları ortaya çıkmaktadır. Çoğu çalışan açısından gençlik dönemindeki fiziksel zindeliğin aşınması, özellikle performansa ve hızlı üretime bağlı işlerde zamanla yavaşlamayı da beraberinde getirmektedir. Yine montaj hattında sayıya dayalı performans baskısının yüksek olması orta yaşlı çalışanlar açısından yukarıda belirtilen fiziksel koşullardaki aşınmayla birlikte yetersiz kalma ve işten çıkarılma korkusunu tetiklemektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların bir bölümü, hareketli montaj hattı ve makineler ile işin çok küçük bir kısmını gerçekleştirdiklerini, bu nedenle örgüt yönetiminin talep ettiği performansı gösteremediklerinde kolaylıkla işten çıkartılarak, yerlerine daha genç

işgücünün gelebileceğini vurgulamışlardır. Bu konuda katılımcı yedi “Benim yaptığım işte tecrübeye gerek yok açıkçası, biraz el pratikliğiyle yapılabilecek bir iş. O yüzden hiç öyle beni işten çıkarmazlar, ben çok iyiyim falan diye düşünemem. Bana göre gayet iyi çalışan kişiler vardı mesela çıkarıldıklarında ‘tamam, bu hatta artık kolay kolay yürümez işler’ dedim ama hiç öyle değilmiş. Hemen doldu yerleri. Bir şekilde devam ettiriyorlar. O zaman anlıyorsunuz ki hiç garanti yok” sözleriyle, katılımcı sekiz ise “Bizim makinalarımız çok teknolojik, son sistem. Hiçbir şeye müdahale edemezsin, her şey standart. Becerinin, vasıflı olmanın hiçbir önemi yok. Her şey otomatik zaten. Robot gibiyiz yani. Ben önceden kalıpcıydım mesela ama şimdi montajda çalışıyorum. Köreldim, çünkü her şey otomasyonda. Yani, tecrüben olsa da kullanamazsın. O yüzden yaş çok önemli ama tecrübe değil, genç olmak hızla ayak uydurmak açısından çok önemli.” sözleriyle iş süreçlerinde yoğun teknoloji kullanımının tecrübenin önemini ortadan kaldırdığını açıkça vurgulamıştır. Katılımcı on ise “İşinizi kaybetmeye yönelik baskıyı hep hissedersiniz, bu size sürekli hissettirilir. Hastalanıp rapor aldığınızda, izin aldığınızda, ya da sorun çıkarmamanız beklenir her zaman. Zaten yönetime göre, sokaktan geçen herkes bu işi yapabilir. Çünkü tecrübenin bir önemi yok. Tecrübeliler alınmıyor, zaten hep gençler alınıyor. Son yıllarda 40 yaş bir kenara bırakın 30 yaşın üstünde bile işe alınan yok neredeyse. O yüzden yaş faktöründen dolayı kesinlikle artık iş bulamayacağımı düşünüyorum. Yaşım 45. Kimse benim 8 yıllık tecrübemi baz almaz. Yaşıma bakarlar sadece” ifadeleri ile işini kaybettiğinde yaşı nedeniyle yeni bir iş bulamayacağını düşündüğünü dile getirmiştir. Katılımcı on sekiz ise “Tecrübe artık geride kalmış. Yani genç olsun, benimle beraber gelişsin diyor firmalar genelde” sözleriyle tecrübenin öneminin azaldığını bunun yerine genç olmanın avantaj haline geldiğini vurgulamıştır. Çalışmada görüşme yaptığımız iki genç çalışan olan katılımcı yirmi üç ve katılımcı yirmi dokuz da tecrübe yerine, genç çalışan olmanın son derece önemli olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcı yirmi üç “İş zaten kısa sürede öğreniliyor. Bence tecrübe önemli değil, genç, dinamik, hızlı olmak önemli. 40 yaş üzerinin anlama kapasitesi de bizimle aynı değil çünkü”, katılımcı yirmi dokuz ise “Bizim firmada tablet sistemi var. Çalışırken sen makinayı ne kadar durdurursan o kadar duruş veriyor. Tabi ne kadar sayı yaptın ne kadar duruş yaptın takip ediliyor. Her şey kayıt altında. Ben bir parçayı 3 dakikada yapıyorsam 40’lı yaşlardaki abiler bunu 5-6 dakikada yapıyor. Onlarda da işten çıkarılmalar oluyor. Adam bakıyor, sayıyı çıkaramıyor. Zaten yaşı da

var. *'Ben bunu çıkarayım bununla değil de 20'li yaşlarda biriyle daha iyi çalışırım' diyor*" sözleriyle genç olmanın önemini belirtmişlerdir.

Yapılan görüşmelerde bireylerin işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik yaşamalarına neden olan bir başka boyutun, İŞKUR tarafından yürütülen işbaşı eğitim programları nedeniyle ortaya çıktığı görülmüştür. Özellikle tecrübenin önemli olmadığı iş süreçlerinde, işverenler genellikle altı ay gibi kısa sürelerle İŞKUR üzerinden özellikle genç işgücünü istihdam etmekte, süre sonunda İŞKUR programı kapsamında istihdam edilenlerin yaklaşık %20'sine kalıcı istihdam sağlanarak, programa yeniden devam edilmektedir. Bu durum, performans dayalı işlerde orta yaş üzeri çalışanlar yerine genç çalışanların tercih edilmesine neden olmaktadır. İŞKUR programlarının bir özelliği de, işyerinde uzun yıllardır çalışan kişiler arasında ücret artışının çok düşük düzeyde kalmasına yol açmasıdır. Çoğu işletmede orta yaş üstü çalışanlar, İŞKUR programlarıyla asgari ücretle işe başlayanlar nedeniyle işlerini kaybetmemek için düşük ücret artışlarına ve düşük ücretlerle çalışmaya razı olmaktadır. Bu konuda katılımcı on beş *"Kişilerin yerleri çok kolay doldurulur. Son zamanlarda hükümetin işverene sağladığı bazı kolaylıklar kötü yani. Bizim ki gibi kurumsal bir firma bile buna uyum sağladıysa diğer fabrikaları düşünemiyorum bile. Alıyorlar gençleri 6 ay çalıştırıyorlar. Süresi bitince gönderiyorlar. Böyle şeyler kalıcı hale gelirse her şey kötüye gider yani."* Benzer şekilde katılımcı otuz *"Benim işten çıkarılmamda rapor bahane edildi ve benim çıkarılmama herkes çok şaşırdı yani. En yüksek sayıyı veren hep benim. Ama tabii İŞKUR üzerinden eleman alabilmeleri bunda çok etkili yani. Alıyorlar 6 ay sonra bir altı ay daha. Böyle böyle istediklerini çalıştırıyorlar. Çok kolay bulurlar yani yerime de."*, Katılımcı sekiz *"Son 4-5 yıldır çok kişiyi alıp, 6 ay çalıştırıp, gönderiyorlar. İçerde kendi çekirdek kadrosunu tutuyor. Onun dışında iş yoğun olunca geçici sözleşmeli alıyor. Zaten yapılacak iş belli. Becerinin vasfın pek bir önemi yok, her şey otomatik zaten"* sözleriyle beceri ve vasıf düzeyinin önemli olmadığı işlerde işgücünün kolaylıkla ikame edilebildiğini vurgulamışlardır.

Görüşme yapılan çalışanların önemli bir bölümü, yaptıkları işle ilgili sahip oldukları bilgi, beceri ve tecrübelerin önemli olduğunu, bu nedenle işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik hissetmediklerini, hatta mevcut işlerinden ayrıldıklarında yeni bir işi

kolaylıkla bulabileceklerini belirtmişlerdir. Bu konuda özellikle beceri gerektiren işlerde önemli tecrübe kazanmış kişilerde işten çıkarılmayacağına ve çıkarılsa bile yeni iş bulabileceğine yönelik öz güvenin yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcı on altı *“Tecrübe çok önemli bizim işte. Ben çekirdekten yetiştim. Şimdiye kadar 20 firma değiştirdim. Benim yaptığım işi bilir herkes, o yüzden işten çıktığımı bilen hemen arar. ‘Gel görüşelim’ der yani. Şuan çalıştığım halde 3-4 teklif var mesela. Zaten gençlerden kaynakçı yetişmiyor gibi bir şey”* Katılımcı on yedi ise *“Benim işten çıkarılma korkum yok. Çünkü kalıpcı olduğum için çok çabuk iş bulma imkânım var. Ama herkesin yapabileceği işlerde çalışan arkadaşlar her gün bu korkuyu yaşıyor yani. Herkesin kolaylıkla yapabildiği işlerde çalışıyorsanız hemen iş bulamama durumunuz olur. Ama benim mesleğimde arkadan yetişen hiç yok gibi bir şey yani”* sözleriyle yaptıkları işle ilgili sahip oldukları becerilerin, işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik hissetmelerine engel olduğunu açıkça ortaya koymuşlardır. Kalite sorumlusu olarak çalışan katılımcı on üç ise *“Tecrübe çok önemli benim işimde. Çünkü oluşabilecek hataları önceden öngörmek çok önemli. Üretilen parçalar düzgün olacak ki müşteriye satabilelim. Sonuçta mantık bu yani”*, benzer şekilde katılımcı dört *“Tecrübe önemli. Çünkü parçada bir hata varsa, bu hatanın nerden kaynaklandığını ben artık rahatlıkla yorumlayabiliyorum”* ifadeleriyle iş süreçlerinde tecrübenin önemli olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca görüşme yaptığımız dönemde işsiz olan katılımcılardan katılımcı yirmi dört ise tecrübesi ile kolaylıkla iş bulabileceğine inandığını *“Tecrübem olduğu için rahat iş bulurum ben. Şuan işsizlik maaşı alıyorum zaten. Ben bir görüşmeye gittiğimde anlatacaklarım zaten onları çekecek. Benim kullandığım makineler, onların aksanı, çalışması anlatırım yani. Yaş evet belki sıkıntı ama kendini anlatabilmek de önemli yani. Yaptıklarını anlat, çalıştığını anlat, bir fikir bir şey çeksin onları yani. Bana işe başlarken eğitime bile fazla gerek yok. 1 saat anlatsınlar, ben zaten tecrübemden dolayı biliyorum artık pek çok makineyi.”* sözleriyle ifade ederken benzer şekilde katılımcı otuz *“Benim geçmişimde bakım, tamir işleri olduğu için hem bakım üzerine hem de montaj için iş bulabiliyorum yani. Şimdi işsizlikte alıyorum zaten şuan iş bulma konusunda çıkmazda görmüyorum yani kendimi. Ama bazılarının iletişim, konuşma becerileri zayıf kalır. Ben mülakata gittiğim zaman her şeyi anlatırım. Yani yaptıklarımı ama kimisine teknik resim sorarlar anlatamaz o önemli yani”* ifadelerini

kullanarak tecrübe ve sahip oldukları beceriler sayesinde kolaylıkla iş bulabileceklerine inandıklarını belirtmişlerdir.

Dolayısıyla otomotiv sektöründe çalışan katılımcılar ile gerçekleştirilen araştırmada güvencesizlik konusunda belirli yaş üzerindeki çalışanlarda iki farklı durum görülmektedir. Katılımcıların bir kısmı gelişen teknoloji ile sahip oldukları bilgi ve becerilerin öneminin ortadan kalktığını, hatta var olan tecrübelerini bile kullanamadıklarını, böylece makinenin uzantısı haline geldiklerini dile getirirken bu koşullar altında genç olmanın örgüt yönetiminin talep ettiği üretim miktarını gerçekleştirebilmek açısından avantajlı olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca söz konusu koşullarda çalışırken işlerini kaybettiklerinde yaşları nedeniyle yeni bir iş bulamayacaklarını düşündükleri için örgüt içinde başta çeşitli konularda mobbing olmak üzere düşük ücret vb. olumsuz koşullara katlanmak zorunda oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışanlar gözlemlendiğinde iş tecrübelerinin daha az olduğu ve kişilik olarak daha içe kapalı yapıda oldukları söylenebilir. Bu kişilerin mesleki ilişkiler ağının daha zayıf olması işten çıktıktan sonra yeni bir işe girebilmeleri yönünde önemli bir sorun teşkil etmektedir. Görüşülen kişilerde işten çıkması durumunda çok daha rahat iş bulabileceğini söyleyen kişilerin temel dayanaklarından birini, mesleki alandaki ilişkiler ağının genişliği söylemi oluşturmaktadır.

İş süreçlerinde güvencesizlik korkusu yaşamadığını söyleyen önemli bir grup söz konusudur. Bu grubun özellikle iki boyutu öne çıkmaktadır. Birincisi, bu çalışanlar yıllar içerisinde edindikleri bilgi ve becerilerin, çok vasıf gerektirmeyen işte bile önemli olduğunu, kendilerine iş süreçlerinde önemli avantajlar sağladığını belirtmektedirler. Sektörde genç çalışanların önemli bir bölümünün tecrübesiz olmasının, bilgi, beceri ve tecrübeyi önemli hale getirdiğini düşünmektedirler. İkincisi, bu kişilerle yapılan görüşmelerde güvencesizlik sorunu yaşayan çalışanlara göre sosyal ilişkilerinin, mesleki ilişkiler ağının ve kendine güvenlerinin çok daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışanlar, işsiz kalsalar bile sektördeki çevrelerinin etkisiyle rahat iş bulabileceklerini düşünmektedirler ki, görüşme yapılan kişiler arasında sektörde farklı işlerde çalışan kişiler de çok sayıdaydı. Yine güvencesizlik sorunu yaşamayan kişilerin, görüşmelerde kendilerini iyi ifade edebileceklerini ve zaten vasıf düzeyi düşük çok sayıda gencin işe



alındığı bir sektörde, kendilerini iyi anlattıkları takdirde mevcut tecrübe ve birikimleriyle rahatlıkla iş bulabileceklerini düşündüğü görülmektedir.

### 6.3. Ayrımcılık Boyutu

İşgücünün yaşlandıkça verimliliğinin düşeceğine yönelik araştırmalar, genellikle yaşlı çalışanların güncel bilgi ve becerilere sahip olmadıkları, eğitim faaliyetlerinin onlar için verimli olmadığı ve genç işgücüne oranla fazla ücret almalarına karşılık verimliliğin azaldığı iddiasına dayanmaktadır.<sup>390</sup> Söz konusu iddialar doğrultusunda yaşlı çalışanların işe alım, istihdam ve işten ayrılma süreçlerinde yaşadıkları dezavantajlar, özellikle yoğun teknoloji kullanımının olduğu sektörlerde ve yapılan işin niteliğine bağlı olarak çok daha fazla ortaya çıkmaktadır.<sup>391</sup> Bu nedenle yoğun teknoloji kullanımının olduğunun varsayıldığı otomotiv sektöründe çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, katılımcılara işgücü piyasasında yaş nedeniyle ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarına yönelik çeşitli sorular yöneltmiştir.

Ayrımcılıkla ilgili görüşmelerde özellikle iki temel boyut ve bir yan boyut analiz edilmeye çalışıldı. Birinci boyut, iş yerinde yaşa dayalı bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorlar mıydı? İkinci boyut, işe alımda bir ayrımcılık olduğunu düşünüyorlar mıydı? Üçüncü ve daha yan boyut olarak işyerinde farklı boyutlarda ne tür ayrımcılıkla karşılaşılıyordu.

Yapılan görüşmelerde işyerlerinde yaşa dayalı ayrımcılık konusunda çok az bir şikâyet söz konusuydu. Az sayıdaki görüşmeci işyerlerinde yaştan dolayı ayrımcılık olduğunu dile getirmekteydi. Ayrımcılığın olduğu düşünülen boyut, daha çok işe alım süreçleri ile ilgili olarak belirtildi. Bu konuda katılımcı bir, iş arama sürecinde maruz kaldığı yaş ayrımcılığını “*Ayırım olmaz mı? Ben çok firmaya doldurdum form. Mesela buraya girmeden önce de. ‘Biz 35- 40 yaş üzeri düşünmüyoruz’ dediler. ‘Bize enerjik kişi lazım,*

---

<sup>390</sup> Alan Walker, “The Emergence of Age Management in Europe”, *International Journal of Organizational Behaviour*, C. 10, S.1, (2005), ss. 690-691.

<sup>391</sup> Anne Sonnet, Hilde Olsen, Thomas Manfredi, “Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland”, *De Economist*, (2014), s. 321.

verimli olabilecek kişi lazım' diye önyargılar var hep. 'Peki dedim benim CV me baktınız mı? Yaptıklarına bakmadan önyargılı davranıyorsunuz' dedim. Sonra açtı baktı. 'Neler biliyorsun?' Kaynak, testere, robot. Sonra başladım" sözleriyle ifade ederken, katılımcı on dört ise işsiz kaldığı dönemde yaş nedeniyle yaşadığı sorunları "Sıkıntı işverendeki tutarsızlıkla başlıyor. İlan veriyor. Hem işi bilsin, hem üniversite mezunu olsun, hem de genç olsun. Böyle olunca da işi çok iyi bilen tecrübeli kişiler yaştan dolayı açıkta kalıyor. Ben 11,5 yıl bakım işinde çalışmış, tecrübeli olmama rağmen, işten ayrıldığımda İŞKUR'a kayıt yaptırdım. İŞKUR'DAN bana altı ay içinde gelen sadece üç tane evrak. 2 tane çocuğum var, çocuk okutacağım. İŞKUR' un gönderdiği hiçbir yerde almadı zaten. Kendi eş dost çevremle buldum. Yani 35 yaş geçtikten sonra çok zor" sözleriyle belirtmiştir. Uzun yıllar sektörde çalışmış, deneyimli bir kaynakçı olan katılımcı on altı, özellikle büyük ölçekli örgütlerde işe alım süreçlerinde yaşın önemli bir kriter olduğuna yönelik yaşadığı tecrübeyi "Ben büyük bir firmaya gittim mesela. İmkânları çok iyiydi, büyük firma tabi. Ama yaş 40 diye almadı. Eee ne yapayım, benim yaşı bu. Özellikle büyük firmalarda 40' ı geçtin mi sıkıntı yani. Bir de tabi şöyle bir şey var. İçerde hep gençler. Adamın ustası var 30 yaşında. 30 yaşında adamı usta yapmışlar. Eee sen 40 yaşındasın, o adam sana talimat verecek. İşveren de bunu düşünüyor yani. 40 yaşında adamı ne yapayım diyor" ifadeleriyle aktarmıştır. Katılımcı on dokuz ise işinden ayrıldığında yaşından dolayı yeni bir iş bulamayacağına yönelik taşıdığı kaygıyla birlikte eski işinden daha düşük koşullarda bir işe girdiğini ifade ederken "Ben vardiya yöneticiliği yaparken iyi bir konumdan ayrıldım. 'Ama yaş 45, eyvah!' dedim. 'Ben iş bulamayacağım' dedim. 35 yaştan sonrası sıkıntılı çünkü biliyorum. Başvurularda ilk sordukları şey yaş zaten. O yüzden yaştan dolayı bulamayacağımı bildiğim için yöneticilik aramadım, operatör olarak girdim" sözlerini kullanmıştır. Katılımcı yirmi sekiz ise "Bizim orada 35 yaşın üzerini almıyorlar, almak istemiyorlar. Sağlık sorunları olur, performansı düşük olur diye. Bütün fabrikalarda böyle zaten bu artık" sözleriyle işe alım süreçlerinde yaşın önemli bir kriter olduğunu belirtmiştir.

42 yaşındaki katılımcı on sekiz, görüşme yapılan kişiler arasında en ilginç örneklerinden birini oluşturmaktaydı. Uzun yıllar beyaz yaka olarak kurumsal firmada çalışmış, yaşadığı bir anlaşmazlık sonrasında ayrıldıktan sonra yaş nedeniyle beyaz

yaka olarak iş bulamamış ve sonrasında mavi yaka olarak işe girmiştir. Katılımcı on sekizin özellikle filtreleme sistemleri ile ilgili yaptığı vurgu, günümüzde internet platformları üzerinden başvuru yapanların karşılaştığı yaş ayrımcılığını anlama açısından önemli. Görüşme yapılan kişilerin tamamına yakını genel anlamda değerlendirilirse (birçok kişi bilgi ve tecrübelerinden dolayı 40'lı yaşlarda da iş bulabileceği konusunda kendinden emin olsa da, işe alımlarda genel için konuştuklarında 35 ve üstü yaşı sorun oluşturduğunu düşünmektedirler) 35 yaşından sonra bir işe girmede sorunlar yaşanmaya başladığını dile getiriyor. 35 yaş üstü birçok kişi filtreleme sistemleri nedeniyle büyük firmalarda iş görüşmesine bile çağrılmıyor. Bu yaş grubundaki kişilerin büyük şirketlerle görüşmeye gidişi genelde tanıdık ya da ilişkiler ağı tavsiyesiyle oluyor. Bu durum, 35 yaş üzeri çalışanların genelde kurumsal olmayan küçük ve orta ölçekli firmalarda çalışmasını da beraberinde getiriyor. 42 yaşındaki katılımcı on sekiz iş görüşmesine çağırılma noktasında filtrelemeye takıldığı vurgusunda bulunuyor: *“Bir CV hazırlıyorsun. Eğitimin vs tamam da, yaş girmek zorundasın. Firmalar sonuçta bir filtreme yapıyor ve tecrübeyi öne alan firma sayısı çok az sektöre baktığında. Yeni mezun, yakın iletişim kurabileceği, yeni teknolojiyi rahat kullanabilecekleri tercih ediyor. Bu sefer ben iş ararken birçok firmanın radarına girmiyorum şu an. Yaş sınırının 35 olduğunu düşünüyorum. 35'in üstünü almıyor. Benim CV bir tane yönetici arkadaşımın önüne gitmiş, benim arkadaşım olduğundan dolayı İnsan kaynakları benimle görüştü. Ben yaştan dolayı birçok yerin radarından çıkmışım yani.”*

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde iş süreçlerinde karşılaşılan ayrımcılığın genelde istenen performansın yerine getirilmediği durumlarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Görüşme yapılan kişilerin tamamına yakını işyerinde istenen performans yerine getirildiği sürece yaşı önemli bir sorun olmadığını, performans yerine getirilmediği durumda yaş konusunun öne çıktığını ama benzer durumun gençler için de söz konusu olacağını belirttiler. Ayrımcılık, performans sorunları ortaya çıktığında belirgin hale geliyor. Katılımcı yirmi dört işyerinde performansın önemli olduğuna vurgu yapıyor. *“Bir insan eğer iyi çalışıyorsa, verimini veriyorsa, yaşla ilgili işten çıkarma falan olmaz, ben hiç görmedim. Genelde otomotivde bantta çalışırsınız. Bantı takip edemiyorsan, hatalı parça gönderiyorsan bir-iki kere uyarırlar, üçüncüde de sen bu işi*

*yapamıyorsun derler yani.” Katılımcı on yedi, “Performans önemlidir. 20 yaşındaki çocukta 1200 parça basmak zorunda, 50 yaşındaki de. Aradaki yaş farkını gözetin yok yani.” Katılımcı on beş de yaşın değil de performansın önemli olduğu, yaşa dayalı bir ayrımcılık hissetmediği vurgusunu ifade ediyor: “Şu ana kadar öyle bir şey hissetmedim hiç, görmedim. Ne var tabii kişilerle alakalı? Devamsızlık, performans. Onlara bakarlar. Yaşla alakalı bir şey yaşanmadı şimdiye kadar.” Benzer sözleri katılımcı on iki de dile getiriyor: “Bu işle ilgili yaşa dayalı bir ayrımcılık yok. Yapıyorsan yap, yapmıyorsan başkasını alcaz. Yani bu, 20 li yaşlarda olsa aynı, 40 lı yaşlarda olsa aynı.” Özellikle performans baskısı ve istenen performansı yerine getirememesi sonrası öne çıkan ayrımcılığı katılımcı altı “Firmalarda biraz gençlere yönelme var şimdi. Hep genç yapmaya çalışıyorlar kadroyu. Şuan fabrikanın yarısından fazlası 20’li 30’lu yaşlar yani. Öyle olunca da sürekli istediği sayıyı arttırır mesela. Yapamayınca da niye böyle oldu diyor? Eee ben 50 yaşındayım” sözleriyle belirtmiştir.*

Yapılan görüşmelerde, katılımcıların dikkat çektiği önemli bir ayrımcılık boyutu, mavi yakalı-beyaz yakalı çalışanlar arasında yaşanan ayrımcılık noktasında öne çıktı. Görüşmecilerin önemli bir bölümü, işletmede yaşa dayalı bir ayrımcılığın istihdam boyutunda öne çıkmamasına rağmen, mavi yaka – beyaz yakalı çalışanlara yönelik davranış noktasında önemli ayrımcılığın olduğunu vurguladı. Bu konuda katılımcı on “Ciddi anlamda ayrımcılık var mavi-beyaz yaka arasında. Pandemiye şöyle bir şey yaşandı. Yemek saatlerinde herkesin oturacağı masalar ve yemek yiyeceği saatler belirlendi. Bir arkadaşımız o gün erken yemeğe çıkmak zorunda kaldı ve oturduğu masada da o gün bir beyaz yakalının oturması gerekiyormuş. Oturan arkadaşımıza kalk oradan, ben seninle yemek yemek istemem demiş. Bunun gibi mesela yemek sırasında gelip sizin önünüze geçebilirler rahatlıkla. Çünkü siz mavi yakalısınız, vasıfsızsınız onlara göre” diyerek örgüt içinde vasıflı çalışanların mavi yakalı çalışanlara karşı ayrımcı davranışlarından rahatsızlığını dile getirirken, katılımcı on yedi ise “Şuan mavi yakalılar ikinci sınıf insan pozisyonunda fabrikada. Beyaz yakalılar mavi yakalılarla konuşmaktan kaçınır mesela. Isınma sorunu mesela beyaz yakanın bulunduğu yerde ortam ısı 24 derece, bizim bulunduğumuz yerde 18 derece. Bu, benim zoruma gidiyor yani. Konuşmaya gelince biz aynı gemideyiz, batarsak da beraber batırız deniliyor. Tamam da o gemide sen sıcakta otururken ben üşüyorum, güvertede çalışıyorum. O ne

*olacak?”* diyerek örgüt yönetimi tarafından sağlanan imkânlarda mavi yakalı ve beyaz yakalı işgücü arasında ciddi ölçüde ayrımcılık yapıldığını vurgulamıştır. Benzer şekilde katılımcı on dokuz *"Mavi yaka ve beyaz yaka arasında uçurum var. Beyaz yaka hep biz bir sınıf üstteyiz diye bakıyor. Tepeden bakma olayı çok fazla. Bu benim canımı çok acıtıyor. Mavi yakanın yemek saatinde beyaz yaka hiçbir zaman gelmez, mavi yakayla yemek yemez. Çünkü kendine eşdeğer görmez. Güya kaynaşma olsun diye piknikler düzenlenir. Ama beyaz yaka gider içeride bir yerde oturur, mavi yaka ayrı bir yerde oturur, oyunlara vs. katılmazlar. Yani birleştirici diye yaptıkları etkinlikler bile ayrıştırmacı aslında"* ifadeleriyle sosyal faaliyetlerde dahi mavi yakalı işgücü ve beyaz yakalı işgücü arasında belirli bir mesafenin olduğunu ve bu durumdan duyduğu rahatsızlığı açıkça dile getirmiştir.

Ayrımcılık konusu, üç boyuttan değerlendirilebilir. Birincisi, günümüzde şirketler işe alımda genç çalışanları tercih etmektedirler. Görüşme yapılan kişilerin önemli bir bölümü işe alım konusunda ağırlıklı olarak genç çalışanların tercih edildiğini vurgulamaktadırlar. İkincisi, yapılan görüşmelerin büyük bir kısmında iş süreçlerinde yaşa dayalı bir ayrımcılığın genellikle dolaylı olarak performans baskısı ile yaşandığını belirtmişlerdir. Bu noktada performans konusunda yetersiz kalınıyorsa orta yaş üstü çalışanlara da, genç çalışanlara da benzer şekilde davranıldığını ama iş düzgün yapıldığı sürece orta yaş üstü çalışanlara ayrımcı bir davranış sergilenmediğini belirtmişlerdir. Üçüncü önemli nokta olarak ise işyerlerinde mavi yakalılar ile beyaz yakalılara yönelik davranış konusunda şirket yönetimlerinin önemli derecede ayrımcı davranışta buldukları söylemidir. Birçok görüşmeci, beyaz yakalılarla karşılaştırıldığında mavi yakalı çalışanlara ikinci sınıf insan şeklinde davranıldığını dile getirmişlerdir.

#### **6.4. Farklı Kuşaklararası İlişkiler**

Her kuşağın içinde bulunduğu dönemin ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi koşulları o kuşaktaki bireylerin duygu ve düşünce yapılarını, bakış açılarını ve davranışlarını doğrudan etkilemektedir. Bu durumun bireylerin yaşamının önemli bir bölümünü oluşturan çalışma hayatına da ciddi ölçüde yansımaları olmaktadır. Ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte günümüzde örgütlerde farklı kuşaklardan oluşan işgücü bir

arada yer almaktadır. Ancak her kuşağın otoriteyle ilişkileri, örgüte olan bağlılıkları, hiyerarşik ilişkilere yaklaşımı, motivasyon unsurları önemli derecede birbirinden farklıdır.<sup>392</sup> Her kuşak kendine özgü çalışma alışkanlıklarına sahip olmakla birlikte, genellikle farklı kuşaklardan işgücü arasında yaşanan sorunların temeli iletişim farklılıklarına dayanmaktadır.<sup>393</sup>

Çalışmada örgütlerde 40'lı yaşlardaki çalışanların genç kuşak ile çalışma sürecindeki ilişkileri analiz edilmeye çalışıldı. Çalışmaya bakışlarında, yaklaşımlarında genç çalışanlarla önemli anlaşmazlıklar söz konusu muydu? Genç çalışanlarla ilişkileri nasıldı? Sağlıklı iletişim için neler yapıyordu? Bu boyutlar değerlendirmeye çalışıldı. Bu konuda birkaç nokta öne çıktı. Öncelikle, orta yaş üstü çalışanlarla genç kuşağın çalışmaya bakışı, çalışmaya yaklaşımında önemli farklılıklar bulunduğu en çok dile getirilen unsurlardandı.

Çok sayıda katılımcı genç kuşağın sahip olduğu çalışma etiğinin kendilerinden oldukça farklı olduğunu vurgulamıştır. Bu konuda katılımcı üç “*Gençlerin rahat ortamda çalışma hevesi var. Sürekli çalıştıkları ortam güzel olsun, yemekler güzel olsun. Geliyor, başlıyor. 7-8 ay sonra biraz üst kademe bir yer neresi işçi alıyor, hemen oraya geçmeye çalışıyor mesela*”, katılımcı on üç “*Soruyorum işten çıkanlara neden gidiyorsun diye? Çok az bir farkla maaşı daha iyi diyor. Onun için bile gidiyor yani. Ben buradaki yöneticileri beğenmedim, tavırları hoşuma gitmiyor diyen de çok mesela*”, katılımcı yedi “*Bizim fabrikada 2015 öncesine kadar çay molası yoktu. Sadece öğle yemeği aramız vardı. 20'li yaşlarda bir arkadaş geldi. İlk gün saat:10:00'da çay molası beklemiş, sormuş yanındakilere onlar da çay molası yok yemek arası 12:00'da demişler. Saat:10:30'da ben gidiyorum o zaman dedi, gitti. Böyle yani yeni nesilde işe bağlılık vs. yok. Bir de tabii kolay iş bulabiliyorlar. Bizim gibi değiller.*” Katılımcı sekiz “*Gençlerde çalışma disiplini sıfır. Biraz zoru görünce hemen bırakıyor, kaçıyor, gidiyor. Öyle bizim gibi 40 yaş üzeri gibi işe dört elle sarılmayı hiç yok. İletişim, kişilerle ilişkiler de zayıf. Oturup güncel bir şey konuşamazsın, telefon bağımlısı olmuş hepsi işleri güçleri*

---

<sup>392</sup> Hacı Yunus Taş, Semih Kaçar, “X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.11, S.18, (2019), ss. 654-658.

<sup>393</sup> Zümrüt Hatun Demirel, “Çalışma Hayatında Geleceğin İnsan Kaynağı: Alfa Kuşağı”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.18, S.11, (2021), s. 1798.

internet, telefon. Azıcık samimi oldun mu da işin rengi değişiyor, konuşma argolaşiyor. Disiplin de yok. Biz usta elini yıkamadan, iş kıyafetini çıkarmadan elimizi yıkamazdık, ustanın masasına oturamazdık. Öyle gördük yani” Katılımcı on bir genç çalışanların işle ilgili süreçlerde gösterdiği davranışları “Çok dikkatsizler, disiplinli değil, umursamıyor zaten. Bizim parçalar yurt dışına gittiği için çok dikkatli olmak gerekiyor. Söylüyorsun tamam diyor, ama hep hata. Çıkarırlarsa çıkarısın beni diyor. Gençlik var tabii. Çevreleri var. Bizim öğle bir rahatlığımız yok gençler gibi. Zaten bakıyor, arkadaşı daha iyi bir yerde çalışıyor, hemen oraya gitmek istiyor.” Katılımcı 18 ise “İş disiplini çok fazla gelişmiyor gençlerde. Yani şuan baktığımızda savunmalar havada uçuşuyor. Çünkü gençliğine güvenip, ben buradan çıkarım başka yere girerim diye düşünüyor. Amirinin üslubu zor geliyor mesela çekemem diyor. Sirkülasyondan anlaşılıyor zaten sicil numaralarına bakıyorsunuz işyerinde kaçlara gelmiş.” Benzer şekilde katılımcı on dokuz “Sadece bir telefon almak için işe girip sonra çıkacağım diyen o kadar çok genç var, yani hedef yok. Baktığımız zaman üslup olarak çok saygı yok, ağızları bozuk... Yaptığı işi beğenmiyor, ağırdan alıyor, işi bozuk yapıyor. Yani kendini işte attırmayacak kadar yapıyor ama istekli değil. Eski nesil bizler, biz buradan ekmek kazanıyoruz iyi parça gönderelim ki müşteriye, çok iş gelsin diye düşünüyoruz” ve katılımcı yirmi yedi “Gençlerde sabır yok açıkçası, beklentileri hep çok yüksek o yüzden sirkülasyon çok fazla” sözleriyle genç kuşağın sabırlarının az, örgüte bağlılığının oldukça düşük olduğunu dile getirmiştir. Görüşmelerden de anlaşılacağı gibi işe bağlılık konusunda genç kuşak daha zayıf bir aidiyet duymaktaydı. İstemediği şartlar oluştuğunda işten ayrılma durumu çok yaygındı. Orta yaş üzerinde çalışanların işe bağlılıkları daha yüksekti. Bu durumun oluşmasında hem yaşa dayalı olarak iş bulma konusunun daha zor olabileceği düşüncesi etkili olsa da, zihniyet olarak da daha patarnelist bir ilişki tarzı öne çıkmaktaydı. İşyeri ekmek veren bir yerdi ve çok önemli bir durum söz konusu olmadıktan sonra ayrılmaya sıcak bakılmıyordu.

Yapılan görüşmelerde orta yaş üzerindeki çalışanlarla genç kuşak çalışanlar arasında önemli bir üslup farkı olduğu öne çıkıyordu. Bu durumun yaratabileceği sıkıntılardan kaçınmak için genelde iki yöntem öne çıkıyordu. Birinci olarak, genç kuşak ile iletişim asgari düzeyde tutulmaya çalışılıyordu. Çay ve yemek aralarında orta yaş üzerindeki kuşak, kendi yaşlılarıyla bir arada olmaya özen gösteriyordu. İkinci bir yöntem ise

paternalist bir ilişki tarzını kurmak. Abilik ve ablalık yaklaşımı, genç kuşakla ilişkinin belirli bir saygı mesafesinde yürütülmesinde, önemli bir aracı oluyordu. Örneğin katılımcı bir lakabının dede olduğunu ve genç kuşakla yönetim arasında zaman zaman aracı rol oynadığını da belirtmektedir: *“Bazı gençler artık okul mu, yetişme tarzı mı bilmiyorum, konuşma şekli yok yani. Baksana, bunu ben mi kaldıracağım? Ben mi yapmak zorundayım gibi üsluplar var. Benim şuan lakabım dede zaten. Ben 44 yaşında onlar 22-23 yaşında olduklarından dede diyorlar. Bir haftadır raporluyum ben. Dün gençlerden biri aradı. Çocuklar baya bir sıkıntı yaşamışlar. Gençlerin bir sıkıntısı olduğunda müdürlere ben anlatıyorum. Çünkü gençler anlatamıyor, problemini söylerken doğru kelimeleri seçemiyor. Daha çok derdine dert katıyor. Gençler kendini fazla ifade edemiyor ne yazık ki. Ama abilik, kardeşlik çok önemli benim müdürle nasıl konuştuğu mu göreceğiz ki öğreneceğiz”* sözleriyle genç kuşaktan işgücünün özellikle hiyerarşik ilişkilerde sorun yaşadığını bunu önlemek için kendisinin paternalist bir yaklaşımla, genç kuşaktaki işgücünü korumak ve örnek olmak amacıyla üst yönetimle ilişkilerde köprü oluşturduğunu belirtmiştir. 43 yaşındaki katılımcı yirmi yedi, erkeklerle mesafeli bir ilişki kurmak için ailedeki rollere benzer bir söylem benimsediğini ifade etmektedir: *“Erkekler genelde yanlış anlamaya çok müsait. Sen iki sohbet edersin, iki gülersin, işletme içi çok farklı anlaşılabilir yani. Ben o yüzden küçüklere hep abla modu, bir iki yaş büyüklere abi modunda konuşurum.”*

Paternalist bir ilişki tarzı kurulmaya çalışılsa da, iş süreçlerindeki yoğun iletişim nedeniyle iki kuşak arasında iletişimde gerilimler yaşanması da sıklıkla görülmektedir. Genç kuşağın iletişim konusunda başarısız olduğunu, büyüklere karşı saygısız olduğunu belirten katılımcı on yedi ise *“Ben kendi jenerasyonuma baktığımda biz kendimizden büyüklere saygılıydık. Ama şuan ki gençlere baktığımızda o saygıyı pek göremiyoruz. Açıkçası artık yetişme tarzı mı bilemiyorum. Çok böyle saygı çerçevesinde bir ilişki yok açıkçası. Gelmiş yeni işe başlamış, 50 yaşındaki insanla sanki sokakta arkadaşıyla konuşur gibi konuşuyor. Usta-çırak ilişkisi zaten yok, bir de saygı da yok bir üstündeki amire, memura davranışında”* ifadeleriyle dile getirmiştir. Katılımcı iki ise özellikle saygı konusuna vurgu yapmaktadır: *“Saygı bir kere kesinlikle azaldı. Sevgi o kadar önemli değil ama saygının olması gerekiyor. Yeni nesil de o yok diyebilirim. En göze çarpan benim için o”*. Katılımcı üç de, saygı konusu merkezinde genç kuşağın



davranış tarzlarını eleştirmektedir: *“Hepsi bu sosyal medyadan zehirlenmiş hocam. Genelleme yaparsak şu anki genç yaş grubunda saygı bizim kadar yok. Yemek sırasına giriyorsun, önüne geçiyor. Servise biniyorsun, benim işe aldırduğım eleman ben ayakta kalmışım, yayılmış oturuyor. Bir gün dedim ‘insan büyüklerine yer verir’ falan, ‘abi sen de erken gel’ diyor. Genç kuşağa müsamaha gösteriyoruz. Bizim ustalarımız böyle değildi. Ben inşaattan geliyorum. Biz ustamızdan çok dayak yedik. Ben bu işe yıllar önce ilk başladığımda ustalar bize göz açtırmazdı, molalarda çay içirmezlerdi. Ustalar içerdi, bize kalmazdı. Bizi istemedikleri makineye yaklaştırmazlardı.”*

Görüşmede orta yaş üzerindeki çalışanların söylemlerinin genç kuşak çalışanlar üzerinde nasıl değerlendirildiğini anlamak için görüşme yapılan genç çalışanlar, 40 yaş üzeri yaşlı çalışanların fazla alingan olduklarını ve genç çalışanların kendi aralarında normal gördükleri en ufak davranışları bile büyüttüklerini dile getirmektedir. Katılımcı yirmi üç *“Ben ekip başyım. O yüzden hadi hadi diyorum mesela iş yetişsin diye. Hemen onu yanlış anlayıp şikâyet ediyorlar. Sen benimle yaşına bakmadan böyle konuşamazsın diyor. Benim işle ilgili söylediğim şeyleri bile onlar sürekli saygısızlık olarak görüyorlar.”* Benzer şekilde katılımcı yirmi dokuz genç kuşakça normal kabul edilebilecek espri anlayışının 40 yaş ve üzerinde önemli sorunlar ortaya çıkarttığını belirtiyor: *“Şimdi kendi aramızdaki bir şakayı onlara yaptığımız zaman bazı abilerimiz, ‘ben sizin babanız yaşındayım niye bana böyle yapıyorsunuz’ falan diyor, şakayı kaldıramıyor. Bize göre otoriter takılıyor ya da bizimle yaşıt çocuğu varsa hemen ‘ben sizin babanız yaşındayım’ diyor. Ne gibi şakalar dediğinizde, Mesela kellik problemi olan abilerimiz var. Onların kafasına vuranlar oluyor. İşte, ‘niye bana bunu yapıyorsun? Ben senin baban, amcan yaşındayım’ böyle çekişmeler oluyor. Yani şakalarda bizim birbirimize yaptığımız şakayı o kötü karşılıyor. Gençler arasında normal olan şeyler onlarda yanlış oluyor. En basitinden bir kâğıdı alıp atmak bile, ‘ya sen neden atıyorsun onu bana ben çöplük müyüm?’ diye yanlış anlaşılıyor.”* Sözleriyle yaşlı çalışanların kendilerinin iletişim biçimlerini yanlış değerlendirdiğini vurgulamışlardır.

Sonuçta otomotiv sektöründe 40 yaş ve üzeri mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların büyük çoğunluğu günümüzde örgütlerdeki

genç işgücünün kendilerinden farklı iletişim biçimleri ve çalışma etiğine sahip olduğunu ve bundan rahatsızlık duyduklarını vurgulamıştır. Bu durumu önlemek adına, genelde aralarda kendi yaş gruplarıyla bir araya gelmekte ve abilik/ ablalık ilişkisi kurarak genç kuşakla aralarında hiyerarşiye dayalı bir mesafe kurmayı amaçlamaktadırlar. Yine orta yaş üzerindeki çalışanlar genç kuşak çalışanları iş disiplininden yoksun, iletişim açısından sorumlu, zor çalışma koşullarında işten kısa sürede ayrılan, zora gelemeyen özelliklere sahip olarak değerlendirmektedirler.

### 6.5. Ücret ve Yaşam Koşulları

İstihdamda yer almanın, bir iş sahibi olmanın bireylere sağladığı ekonomik, sosyal, psikolojik açıdan pek çok anlamı bulunmakla birlikte en temelde anlamı; bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için ücret elde etmelerini sağlamasıdır.<sup>394</sup> Bu kapsamda araştırma sürecinde katılımcılara ücretlerle ilgili bazı sorular sorulmuş, aldıkları ücretin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı, ücretler konusunda öne çıkan rahatsızlıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Genelde ücretlerin yetersizliğine vurgu öne çıkmaktadır. Verilen cevaplarda en çok vurgulanan boyutlardan birini, ücret politikalarında kıdemın öneminin neredeyse kalmadığı vurgusu oluşturmaktadır. Bu durum 40 yaş ve üzeri çalışanlarca önemli bir sorun olarak görülmektedir.

Katılımcıların önemli bir kısmı sendikaya üye olan büyük ölçekli örgütlerde, ücret düzeylerinin sendikalar arasında yapılan sözleşmelerle belirlenmesi neticesinde kıdemli, tecrübeli olmanın neredeyse hiçbir öneminin kalmadığını, bu nedenle yeni işe başlayan ve uzun yıllardır aynı örgütte çalışanların ücretlerinde çok fazla fark olmadığını, bu durumun kendileri için önemli bir dezavantaj yarattığını belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcı on üç “*Şöyle söyleyeyim size. 16 yıllık elemanla, bugün hiçbir şey bilmeyen, işe yeni başlayan biri arasında pek fark yok yani. Tecrübe farkı falan bitti. Şuan ara kapandı yani gençlerle. Şimdi sendika olunca patrona gidip ben kaç yıldır buradayım biraz zam yapar mısın da diyemiyorsun zaten. İşçi sendikasıyla patron sendikası masaya oturur, olay biter yani. Eskiden öyle değildi ama. Müdürler tek tek herkesin çalışmasına, kıdemine göre patrone zam talep ederdi*” sözleriyle örgüt içindeki

<sup>394</sup> Anthony Giddens, Philip W. Sutton, Sosyoloji, çev. E. Arzu Kayhan, 8.b., 2013, s. 270.

kıdeme göre bir ücret zammı yapılmamasından duyduğu rahatsızlığı dile getirirken, benzer şekilde katılımcı on beş *“Kıdeme göre bir ücret artışı yok. Zaten sendika var bizim fabrikada. Görüşmeleri işveren sendikasıyla bizim sendika aralarında yapar. Öyle bizim kendimizin bir şey isteme hakkı yok yani. Özellikle şu son dönemde asgari ücret yükseldi, yeni iş başı yapanla 7-8 yıldır çalışan nerdeyse aynı ücreti alıyor yani”* sözleriyle kıdeme dayalı bir ücret farkının kalmadığını vurgular. Katılımcı sekiz *“Şimdi artık sendikalı büyük fabrikalarda ücretler aşağı yukarı aynıdır. Yeni giren kişiyle 10 senedir aynı fabrikada çalışan işçi de neredeyse aynı ücreti alır diyebilirim yani. Eskiden öyle değildi, kıdemin bir önemi vardı, ustaysan bir önemi vardı.”* Benzer şekilde katılımcı yedi *“Yeni işe başlayanla 20 yıllık çalışanın arasında pek bir fark yok yani bir de şimdi asgari ücrete zam geldi”* ve katılımcı on dokuz ücretler konusunda duyduğu rahatsızlığı *“Eski ve yeni operatörün maaşı neredeyse denk yani. Zamlar kesinlikle deneyime, kıdeme göre verilmiyor”* sözleriyle ifade etmişlerdir. Katılımcı yirmi sekiz ise sektörde kıdeme dayalı bir ücretlendirme olmamasının nedenini açıklarken *“Çok fazla ara açılmıyor kıdemliyle genç arasında. Belli bir seviyede tutuyorlar. Çünkü fark açılırsa da şirketler istemez. Bunlar fazla alıyor, ben bunu çıkarır, 2 tane genç çalıştırırım der yani. Sonuçta tecrübe gerektiren bir iş değil yaptığımız”* ifadelerini kullanmıştır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 40 yaş üzeri çalışanların ücretlerdeki artış konusunda, örgüt içindeki kıdemin ve tecrübeli olmanın dikkate alınması gerektiği yönündeki vurgularının yanı sıra kıyaslama yapabilmek amacıyla yirmili yaşlardaki genç çalışanlarla yapılan görüşmelerde ise bu görüşün tam tersi ifadelerle karşılaşılmıştır. Bu konuda katılımcı yirmi üç *“Ne kadar tecrübesi olursa olsun ben ondan daha fazla iş yapıyorsam ben daha fazla ücret almalıyım. Kıdeme göre değil, işe göre ücret artışı olmalı.”* Benzer şekilde katılımcı yirmi dokuz *“Çalışma performansına göre ücretlendirme olması gerekiyor kesinlikle. Ben bir değerlendirme yaparım ben birinden fazla çalışıyorsam ona fazla verilmesin. Çünkü sonuçta para için çalışıyoruz. Hakkımı yerlerse ben çıkarım zaten. Başka yerde de iş bulurum yani”* sözleriyle ücretlendirmede performansın önemli olması gerektiğini vurgulamışlardır. 40 yaş üzerindeki kıl demeye dayalı bir ücret politikasının olması gerektiğine yönelik vurguları, genç çalışanların ise performansın dikkate alınması gerektiği, yoksa başka iş

yerinde çalışabileceği vurguları, işletmelerin ücret politikalarını belirlemede hassas bir denge belirlemeleri gerektiğini de ortaya koymaktadır.

Araştırmada yer alan katılımcılar genellikle ücretlerin düşük olması nedeniyle ekonomik yönden zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcı bir, ekonomik açıdan kaygılı olduğunu “Çocuklarımla ilgili kaygı yaşıyorum, onların ihtiyaçlarını nasıl karşılarım endişesi oluyor. Bir çocuğum üniversite okuyor. Ev kendimizin neyse ki. Kirada olsam zaten şuan büyük ihtimalle ikinci bir iş yapıyor olurum” sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcı iki, “Şöyle söyleyeyim; ben tekim, eşimden ayrıldım annemle yaşıyorum. Annemin babamdan aldığı bir emekli maaşı var. Allahtan ev kendimizin. En düşük kira olmuş 3.500 tl. Yoksa mümkün mü geçinmek? Daha çok kış gelmedi bile, doğalgaz faturası gelmiş 800 küsur tl, sosyallik diye bir şey zaten kalmadı.” Benzer şekilde katılımcı on beş “Valla her şey aldı başını gidiyor. Hayat o kadar pahalandı ki şuanda. Türkiye’de işçilik ucuz. Ücretler yeterli mi? Bence değil. sözleriyle ücretlerin düşük olduğunu açıkça ifade etmişlerdir.

Ücret durumu değerlendirildiğinde 40 yaş ve üstü çalışanlardaki genel yaklaşım, kıdem farkının ücret politikalarında kısmen de olsa belirleyici olması gerektiğidir. Kıdeme dayalı bir ücret politikasının olmaması görüşmecilerin tamamına yakınında rahatsızlık yaratmaktadır. Ücretle ilgili ikinci bir nokta, ücretlerin yeterli olmadığı ve çalışanların geçimlerini sağlamada önemli zorluklarla karşılaştıkları noktasında olmaktadır.

## **6.6. Çalışma Koşulları**

İşyerindeki fiziksel koşullar her çalışan için önemli olmakla birlikte ilerleyen yaşa bağlı olarak yaşlı işçiler için daha da önem kazanmaktadır. Yaşa bağlı olarak fizyolojik fonksiyonlarda ortaya çıkan sorunlar özellikle de kas ve kemiklerde oluşan rahatsızlıklar bireylerin fiziksel performansını etkilemekte, yoğun çaba ve güç kullanımı gerektiren işlerde genç yaşlara kıyasla zorlanmalarına neden olmaktadır. Ayrıca çalışma ortamındaki yoğun gürültü, titreşim, sıcaklık gibi koşullara da yaşla birlikte tahammül

azalmaktadır.<sup>395</sup> Bu doğrultuda otomotiv sektöründe mavi yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların ilerleyen yaşla birlikte çalışma koşulları açısından zorlandıkları varsayımına dayanarak, bu doğrultuda kendilerine birtakım sorular yöneltilmiştir.

Görüşmecilerden yaptıkları işte yoğun fiziksel çaba gerektiren işlerde çalışanların önemli bir bölümü, yaşın ilerlemesiyle birlikte iş süreçlerinde önemli zorlanmalar yaşadıklarını ama işten çıkartılmamak için de bunu saklamak durumunda kaldıklarını belirtmektedirler. Katılımcı on iki “*Benim çalıştığım koşullarda belli bir yaştan sonra bel fitiği, boyun fitiği, menüsküs gibi hastalıklar hep çıkıyor. Ben de iki tane operasyon geçirdim. Daha sabit bir yere geçmek istiyorum ama, ‘sabit yer istiyorsan çıkışını al git’ diyorlar. Bize aynı tempoyu sağlayamayacaksan git. Yaşımı, rahatsızlığımı şuan kullanıyorlar yani...*”, katılımcı yirmi altı “*Kendimi çok yorgun hissediyorum açıkçası yaşla birlikte artık. Bacak ağrılarım var. Sürekli ayakta ve sabit çalıştığım için varis ağrılarım inanılmaz. Diğer arkadaşlarda da boyun, bel fitiği çok fazla artık.*” Katılımcı on yedi “*Hem ağır parça kaldırmam gerekiyor hem de gerektiğinde iki büklüm presin içine girip eğilip bükülmem gerekiyor. Bir yaştan sonra da zor oluyor açıkçası artık dizlerimiz ağrıyor, belimiz ağrıyor. Benim çevremde zaten %90’ında bel fitiği var. Ama hayat şartları tabi hasta olmamıza da pek izin vermiyor...*”, katılımcı altı “*Ben kalp krizi geçirdim anjiyo oldum. Yani eskisi gibi hızlı hızlı hareket edemem. Artık yaş oldu 50. Sağlık nedeniyle izin alıyorsun tabi arada ama sorun oluyor yani*” sözleriyle çalışma koşullarına bağlı olarak yaşadıkları sağlık sorunlarını ve bu sorunların işteki performansı doğrudan etkilediğini belirtirken, katılımcı üç ise “*Ses vs. etkiliyor tabi. Bir de yaşın getirdiği bir sinir, stres oluyor artık bende. 10-15 sene önceki moral motivasyonum yok yani. Önceden ne derlerse tamam der yapardım. Ama şimdi şunu şuradan kaldır, şöyle yap deseler artık yaş, yorgunluk zoruna gidiyor yani insanın*” sözleriyle ilerleyen yaşla birlikte pek çok konuda tahammülünün azaldığını açıkça vurgulamıştır. Katılımcı yirmi beş “*40 yaş üstü zaten bel fitiği, boyun fitiği hep var. Rapor alıyoruz, biraz dinlenip dönüyoruz. Çünkü çalışmak zorundayız. Belinden ameliyat olan, boynundan olan var bunların hepsi fitik ve işyeri bunları hiç tolere*

---

<sup>395</sup> Naj Ghosheh, Sangheon Lee, Deirdre McCann, “Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding the Issues”, *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva: International Labour Office, S. 15, (2006), s.18.

etmiyor. Hatta direkt çıkarıyor yani. Ben çok üzüliyorum bir de ben sendika temsilcisiyim. İnsanların sorunlarını anlatayım diye beni seçtiler. Gidip anlatıyorum ama dinlemiyorlar ki, ben kendimden örnek vereyim. Bel fitiği ve boyun fitiği oldum. Aniden ben de geçici felç gibi bir şey oldu yani belden aşağısı tutmadı, yürüyemiyordum. Çünkü kasaları it, kaldır, çek her gün. 10 gün rapor aldım, geçmedi. Bir 10 gün daha verdiler ama geçmiyor. İşyerinden her gün arıyorlar ‘niye gelmedin?’ Ben yürüyemiyorum dedim. Sonra işte biraz iyileştim gittim. ‘Raporlarınızı getirin sizin çıkışınızı verelim’ dediler. Ben dedim kaç yıldır burada çalışıyorum ve çalışmak zorundayım. 37 yaşındayım dedim. Hiçbir yer 37 yaşında bir kadın almıyor. Yaştan dolayı anca torpilin vs. olacak. O zaman dedi çalışacaksın burada herkes eşit! Çok üzüldüm yani. Hiç bu kadar zaman burada çalışmış, fedakârlık yapmış diye düşünmüyorlar. Direkt çıkarmayı düşünüyorlar. Temsilci olduğum için başka fabrikalardan da biliyorum genelde böyle yani” ifadesiyle ilerleyen yaşa, yaptığı işin fiziksel zorluklar getirmesi sonucu yaşadığı sağlık sorunlarına vurgu yapıp, sağlık sorunları neticesinde işini kaybetme korkusu yaşadığını açıkça belirtmiştir.

Otomotiv sektöründe çalışma koşullarına yönelik bir başka öne çıkan boyut, vardiyalı çalışmadır. Üretimin aralıksız devam etmesi amacına dayanan vardiya sisteminde işçi açısından fiziksel ve psikolojik açıdan en zorlayıcı olan durum, gece vardiyasıdır.<sup>396</sup> Özellikle ilerleyen yaş ve ortaya çıkan sağlık sorunlarına bağlı olarak vardiyalı çalışmanın daha zor olacağı göz önünde bulundurularak katılımcılara vardiyalı çalışma sistemi hakkında sorular yöneltilmiştir. Bu konuda katılımcı sekiz “Üç vardiya çalışma kesinlikle insan için uygun değil. Gece vardiyası özellikle. Uyku düzeni yaşla birlikte bozuluyor zaten. Gündüz uyuyamıyorsun. Uyusan da verimli olmuyor. Eee bu insanda sinir, stres yapıyor. Sosyallik açısından da zor yani vardiya. Tercih hakkım olsa tek vardiya 8/6’ yı tercih ederim tabi”, benzer şekilde katılımcı iki “Şuan tek vardiya çalışıyorum ama 3 vardiya çalıştığım dönemler oldu. Vardiyalı çalışmak çok zor. Çünkü gündüz uyuyamama problemi oluyor. Vücut yorgun, uykusuz olunca insan daha agresif, anlatılanı anlamama durumu oluyor yani. Ben sevmiyorum vardiyalı. Bundan sonra çalışabilir miyim onu da bilmiyorum yani vardiyalı. 3 vardiya insan işi değil yani,

---

<sup>396</sup> Bünyamin Bacak - Ecehan Kazancı, “Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* c.3, s.6, (2014), s:135.

özellikle gece vardiyası onu söyleyeyim” sözleriyle gece vardiyasında zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Kadın katılımcılar ise genellikle mesai bitiminde eve gittiklerinde onları bekleyen sorumluluklar nedeniyle vardiyalı çalışma sisteminde oldukça zorlandıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun nedeni, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği hane içindeki ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı, hasta bakımı gibi sorumluluklarla birlikte eve gittiklerinde kadınları bekleyen ikinci bir mesainin bulunmasıdır.<sup>397</sup> Katılımcı on dokuz “*Kadınlar için inanılmaz zor vardiyalı çalışma. Çünkü bir de evde mesaimiz var bizim. Mesai burada bitti diyorsun ama evde çoluk var çocuk var, çamaşır var, ütü var... O yüzden kadınlar için gündüz vardiyası daha iyi. Akşam olunca çocuklarla eş ile vakit geçirebilme anlamında. En sıkıntılısı gece vardiyası, çünkü gündüz uyuyamazsın. Sürekli kalk, biraz iş yap. Sonra biraz uyu, tekrar işe git. Çok zor.*” Katılımcı on “*İnsan sadece gündüz çalışmak istiyor tabii. Gece vardiyası çok zor. Özellikle kadınlar için. Eve gidince biraz uyuyabiliyorsunuz. Sonra sizden beklenen yemektir, ev işiydi, özellikle çocuk varsa bir sürü sorumluluk var. Dinlenemediğiniz için de gece vardiyası çok zor oluyor.*” Katılımcı dokuz, “*Gündüz vardiyası benim için en iyisi. Akşam olunca çoluk çocukla evimde olmak istiyorum yani*”. Katılımcı yirmi “*Gece vardiyasından çıkıp eve geliyorum uyuyana kadar saat 01:30 oluyor zaten. Sabah sekizde çocuğumu okula göndermek zorundayım. Kalkıyorsun sonra tekrar yatmak istesen ev işleri vs. oluyor. O yüzden bir denge bulmak için ciddi anlamda yoruluyorsun yani. Çocuklarımı düşününce hep burnum sızlar zaten. 3 buçuk yaşındaydı küçük kızım ben onu kreşe verdim, işe başladım. Büyük kızım ortaokuldaydı. O yüzden büyük kızıma baktığım gibi küçüğe bakmadığımı düşünüyorum, zaman ayıramadığımı, yani haksızlık yaptığımı düşünüyorum hep.*” Katılımcı yirmi dört “*Bence kadınlar vardiyalı çalışmamalı. O zaman daha verimli olurlar. Hep bir planlı olmak zorundasınız çünkü. Erkeğin böyle sorunları mı var? 3/11’e gideceksin diyelim. Sabah kalkıyorsun, koştur koştur evin işlerini hallediyorsun. Çocuklara yemek bırakıyorsun, gidip servise bindiğinde yorgunsun yani. 1 - 0 yenik başlıyorsun. E kadınsın gün içinde duygusal iletişimler oluyor. Çocuğun arıyor ‘anne bunu böyle yapayım mı?’ vs. Aklın onda kalıyor. Ama erkek öğle değil. O kalkar sabah kahvaltısını yapar, biner servise gider. Akşam gelir*

---

<sup>397</sup> Memiş-İdeş, a.g.e., s:100-101.

evine çocuklar uyumuş, her şey olmuş bitmiş. Yatıyor yani. Bana göre kadınların işi 2,3,4 kat daha zor yani.” Katılımcı yirmi altı “Gece işe gidiyorsun, sabah geliyorsun. Çocukları kaldırıyorsun, doyuruyorsun, okula gönderiyorsun. Dinlenmeden tekrar vardiya saati geliyor işe gidiyorsun. Çok tempolu yani. Erkekler öyle değil tabii. Erkek eve gelir dinlenir, kahveye gider dinlenir. Kadınların işi zor” sözleriyle kadınların gelir getirici bir işte çalışmalarına rağmen cinsiyete dayalı iş bölümünün varlığını sürdürdüğünü ve bu kapsamda hane içi işlerin kadınlar tarafından yapılmaya devam edildiğini vurgulamışlardır. Bu nedenle çalışan kadınlar hem iş hem de aile hayatının getirdiği sorumluluklar arasında denge kurmakta çoğunlukla zorlanmaktadır.<sup>398</sup> Ayrıca katılımcı yirmi yedi, kadınlar için özellikle gece vardiyalarının taciz, mobbing gibi olaylar açısından sorun oluşturduğunu vurgularken “Gece vardiyalarında kadınların çalışmaması lazım. Çünkü çok fazla kontrol yok. Hep kulağıma etik olmayan bir şeyler geliyor bunca yıldır, genelde oluyor yani” ifadelerini kullanmıştır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları önemli sorun alanlarından bir diğerini ise, iş süreçlerinde erkek çalışanların kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık sağlanmaması, kendileriyle aynı zorluk derecesinde iş yüküne sahip olmaları yönündeki tutumları oluşturmaktadır. Bu konuda katılımcı yirmi bir “Erkekler demişler ki: Biz ağır iş yapıyorsak onlar da yapsın. Para çekmeye gittiğimizde onlar da aynısını alıyor” ifadelerini kullanırken, benzer şekilde katılımcı yirmi beş ise “Sürekli kimse yardımcı olmuyor. Kasaları iterken, yerleştirirken, sen oradan kendin sorumlusun. Birisini bir kere çağırabilirsin, iki kere yardım için. Sonra bizimle aynı maaşı alıyorsun, yapacaksın diyenler oluyor erkeklerden” sözleriyle işini yaparken yoğun fiziksel güç kullanımının gerektiğini, buna bağlı olarak zorlandığını ancak erkek çalışanlar tarafından eleştiriye maruz kaldığını vurgulamıştır.

Çalışma sürecinde çalışma koşullarını etkileyen iki boyut görüşmelerde özellikle vurgulandı. Yemeklerin kötülüğü ve dinlenme aralarının kısalığı. Özellikle dinlenme aralarının kısalığı yaş ilerledikçe daha da önemli sorun alanını oluşturuyor. Görüşme yapılan yerlerde yemek arası genelde yarım saat. Yemekhaneye yürüme mesafesi biraz uzun olduğunda ve sıra beklendiğinde yemeği hızlı yemek artık mecburiyet haline

---

<sup>398</sup> Salih Dursun- Serpil Aytac, Çalışma Yaşamında Özel Gruplar, 2019, İstanbul: Ekin Kitapevi, s:34.



geliyor. Hemen hemen görüşmecilerin tamamındaki ortak düşünce yemeklerin çok kötü olmasıydı. Görüşmecilerden bazılarının sözlerine vurgu yapmak gerekirse: Katılımcı yirmi bir “*Yemekler kötü, özellikle Pazar günleri çok düzgün gelmiyor*”, katılımcı yirmi yedi “*Yemekler çok kötü. Düzeltilemiyor da. Tamamen ücretle ilgili. ‘Ne kadar ekmek o kadar köfte’ yani. Bizim kaçınıcı sınıf yemek yediğimiz tartışılır. Erkekler de doymuyor özellikle.*” Yemeklerin kötü olmasında bu işin taşeron firmalara verilmesi ve yemek için bu firmalara düşük fiyat verilmesi önemli etken. İşletmelerin birçoğunda iki dinlenme arası var ve 7-8 dakika arasında değişiyor, çok az iş yerinde bu süre 10 dakika. İlginç olan boyut iş sürecinde bazı iş yerlerinde yemek arası dışında mesai saatleri içinde hiç dinlenme arası olmamasıydı. Dinlenme arası kısa olması nedeniyle çalışanlar, çay, kahve ya da sigara ihtiyaçlarını çok hızlı şekilde halletmek durumundalar. Çay molalarına gidip gelme süresi çıkıldığında neredeyse çay içmeye vakit kalmıyor.

Çalışma koşulları yaş ilişkisinde özellikle bir boyutun altını çizmek gerekiyor. Görüşme yapılan kişilerin önemli bir bölümü işsiz kalma, güvencesizlik vb. nedenlerle bir sorunla karşılaştığında ya da kendilerini rahatsız eden bir durum yaşandığında genelde sessiz kalmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu konuyu çok sayıda görüşmeci dile getirdi. Örneğin, katılımcı yirmi “*45 yaşındayım ve buradan ayrılmamak için ne gerekiyorsa onu yapmalıyım. Uyumlu olmam lazım, iyi iş çıkartmam lazım. Bazen kişilerin davranışları da zor geliyor ama görme, duyma diyorum kendime.*” Katılımcı yirmi beş, “*Ekip lideri bir arkadaşına ‘işte sen lavaboya çok gittin’ diye kızıyor. Eee kadının belki özel günü. Bakıyorsun ağlıyor ‘benim çocuğum okuyor, ben dayanmak zorundayım, çalışmak zorundayım’ diyor. Eşinden ayrılan, eşi vefat eden. Öyle çok insan çalışıyor genelde*” sözleriyle, maruz kalınan birçok davranışa mecburen katlanıldığını belirtiyor.

Biraz saygı, biraz insanca davranış... Çalışma süreçleri ile ilgili görüşmelerde en öne çıkan boyutlardan birini, çalışanların saygı görmedikleri, kendilerine değer verilmediği yönündeki düşünceleri oluşturdu. Herkes, biraz da olsa insan yerine konulmak istiyordu. Her şeyin performans perspektifinden bakıldığı, işletmeye verilen yılların hiç öneminin olmaması çoğu çalışanda büyük hayal kırıklığı yaratıyordu. Özellikle yönetimlerin bu boyuta çok daha fazla önem vermesi gerekiyor. Bu konuda bazı katılımcı görüşlerini

vurgulamak gerekiyor. Katılımcı yirmi beşin bu konudaki sözleri çarpıcıdır: “*Kesinlikle bir değer yok. Yapabildiğin kadar, sağlığın yerindeyse, o kadar yani. Değer yok. Eski çalıştığım yerde, bizim üzerimizdeki şeyler sandalyeye bulaşmış diye yemekhanede beyaz yakalılarının yerini camla ayırmışlardı. Çok üzücü bir şeydi. Yani biz orda köleler gibi...*” Katılımcı yirmi altı, “*Ben size şöyle söyleyeyim: Pilin bitti mi, bence değer de bitiyor.*”

Çalışma koşullarıyla ilgili yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde özellikle 2 boyut öne çıkmaktadır. Birinci olarak, yaşla birlikte özellikle fiziksel kuvvet de gerektiren işlerde verimlilik ve performans düşmeye başlamaktadır. Bunun yanında eklem ağrıları, fıtık vb. sorunlar da giderek artmaktadır. Bu süreçlerde çalışanlar, yönetimlerden sağlık konularında daha duyarlı bir yaklaşım beklediklerini vurgulamaktadırlar. Bu beklentiye karşılık, yönetimlerin performans boyutunu öne çıkardıkları, performans düşüşlerinde o işletmede uzun süre çalışmış olsa da çalışanlara anlayış gösterilmeyip, işten çıkarmaların sıklıkla yaşandığı dile getirilmiştir. Bu noktada, çalışanların önemli bir bölümünün, çoğu zaman sorunlar yaşasalar bile bu sorunları çok ciddi boyuta gelmedikçe sağlık sorunlarını yönetime yansıtmadıkları görülmektedir.

Yapılan görüşmelerde çalışma koşullarıyla ortaya çıkan ikinci bir boyut ise, özellikle gece vardiyasında çalışmanın, evli ve çocuklu kadınlarda önemli sorunları da beraberinde getirdiğidir. Gece vardiyasında çalışan kadınların tamamına yakını, bu vardiyada çalışmanın iş-aile dengesini kurmalarında önemli sorunlar yarattığını belirtip, gece vardiyasında çalışmak istemediklerini vurgulamışlardır. Çalışma koşullarında öne çıkan bir boyut ise, iş süreçlerinde yaş ya da cinsiyet fark etmeden, çalışanlardan belirtilen performans kriterlerinin yerine getirilmesinin istenmesidir. Bu kriterleri yerine getirirken, 40 yaş üstü bazı kadın çalışanlar, genç çalışanlardan ve erkek çalışanlardan yardım alamadıklarına yönelik eleştiriler de dile getirmektedirler. Bu noktada çalışma hayatının, çoğu zaman herkesin kendi başının çaresine bakmak durumunda olduğu bir özellik gösterdiğini, dayanışmanın bir yere kadar işlediğini söylemek mümkün.

## 6.7. Eğitim Boyutu

Tarihsel süreçte sektörlerin gelişimi incelendiğinde bilgi ve hizmet sektörünün yaygınlık kazanmasıyla işletmelerde eğitime verilen önemin çok daha fazla arttığı görülmektedir. Sürekli öğrenme, örgütlerin en önemli özelliklerinden biri haline gelmektedir. Bu bağlamda işletmelerin eğitime ayırdıkları bütçe artmakta, eğitim faaliyetleri çeşitlenmektedir. Literatürde, hâkim olan yukarıdaki görüşlerin yine yüksek teknolojilerin uygulandığı otomotiv sektöründeki 40 yaş üzerindeki çalışanlardaki yansımalarını çalışmada öğrenmeyi amaçladık. Neredeyse tüm katılımcılarda eğitim konusundaki yaklaşım benzerlik göstermekteydi.

Görüşme yaptığımız 40 yaş ve üstü vasıfsız ya da yarı vasıflı çalışanların önemli bir bölümü montaj hattının, üretim hattının belirli bir bölümünden sorumluydular ve rutin işlerde çalışmaktaydılar. İş sürekli yenilik gerektiren bir özelliğe sahip değildi. Bu nedenle görüşme yapılan kişilerin eğitim konusunda dile getirdikleri önemli bir nokta, üzerlerinde eğitim ve kendini geliştirme baskılarının olmamasıydı. Bu konuda katılımcı bir *“Eğitim yok açık söyleyeyim. Hatta şöyle söyleyeyim siz yeşil düğme ile startı verin. Onun dışında her sorunda mühendisleri çağırın diyorlar yani.”* Katılımcı yedi *“Zorunluluğu olan eğitimler dışında hiç yok. Zaten öyle eğitime gerek duyulan bir işte yok açıkçası”*, benzer şekilde katılımcı sekiz *“Ücretli eğitimler falan hiç yok. Devletin zorunlu yaptığı iş sağlığı güvenliği eğitimi alıyoruz o kadar.”* Katılımcı yirmi *“Aldığımız eğitimler iş güvenliği, verimlilik onun dışında bir eğitim yok yani”* sözleriyle çalıştıkları örgütlerde mavi yakalı işgücüne yönelik herhangi bir beceri gelişimine yönelik eğitim verilmediğini dile getirmişlerdir. Genelde verilen eğitimler, kamu otoriteleri tarafından zorunlu tutulan eğitimlerden oluşmaktadır.

Eğitim uygulamalarında farklılık, genelde yabancı ortaklı, kurumsal firmalarda ortaya çıkmaktadır. Bu firmalar, teknolojik değişme sürecinde ihtiyaç duyulan bilgilere yönelik eğitimler vermekte, bazı genç çalışanları ise kısa süreli yurt dışına gönderebilmektedir. Katılımcı dört *“Eğitimi konusunda sıkıntı yok. Siz talep edin onlar gönderiyorlar. Firmaya, işe katkısı olacak eğitimler tabii.”* Bu konuda katılımcı on beş *“Herkesin kendi şifresiyle girdiği online bir sistem var bizim fabrikada. Orada eğitimler var. Almak*

*istediğin eğitime başvuru yapıyorsun. Yeterli sayı olunca açılıyor, yani eğitimden kaçınmazlar bizim fabrikada. Ya da mesela yeni bir makine gelecektir ya da hat gelecektir. Onun için yurt dışına gönderirler, genelde 20-30 yaş arası diyeyim size. O kişiler orada kalır artık ne kadar gerekiyse öğrenmek için. Sonra gelir burada o makineyi kurarlar. Peki, 40 yaş üzeri gidebilir mi? Yok. 40-50 yaş üzeri gitmez. 20 - 30 lu yaşlar diyeyim size.” Katılımcı on iki “Yurt dışında da fabrikaları var bizim şirketin. Oraya genelde 25-30 yaş aralığını gönderiyorlar. Yeni bir parça olur, teknoloji olur, öğrensin diye. 6 – 8 ay genelde, ama orda da yaş devreye giriyor. 40 yaşından sonra pek göndermezler yani.” Katılımcı on dokuz ise “Eski işyerim yabancı ortaklıydı. Almak istediğim eğitimleri ben hep söyledim ve firma bu konuda çok ciddi yatırımlar yapıyordu yani çalışanına. Ama bu firmada iş güvenliği eğitimleri bile yok diyebilirim. Çok eksik eğitim konusunu hiç önemsemiyorlar.” Sözleriyle büyük ölçekli kurumsal örgütlerin eğitim konusunda önemli yatırımlarda bulunduğunu ancak bu noktada genç olmanın önemli bir avantaj olduğunu ifade etmişlerdir.*

Eğitim konusunda firmanın çalışanlarına yatırım yaptığını belirten görüşmeci sayısı çok azdır. Görüşmecilerin çok büyük bölümü firmalarda zorunlu eğitimler dışında bir eğitim faaliyetinin olmadığını, firmanın buna yatırım da yapmadığını belirtmektedir. Eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyulmamasının bir sebebi de işin standart özelliklere sahip olması ve eğitim ihtiyacına gereksinim duyulmaması olarak öne çıkmaktadır.

## **6.8. Geleceğe Yönelik Beklentiler Boyutu**

Katılımcılara çalışma hayatı dışında, gelecekte neler bekledikleri de sorulmuştur. Bu konudaki cevapları toplamak gerekirse özetleyecek kavram çok küçük hayallerin gerçekleşmesi olarak tanımlanabilir. Bazı görüşmecilerin geleceğe yönelik hiçbir hayalinin olmaması da üzücü bir durumdur. Görüşülen kişilerin önemli bir bölümünün düşük ücretle çalışmaları, geçim sıkıntısını yoğun olarak yaşamaları gelecek hayallerinin/ beklentilerinin de sınırlı olmasını beraberinde getirmektedir. Yoğun iş hengâmesi sonrasında aileyle geçirilecek huzurlu bir hayat genel beklentiyi yansıtmaktadır...

Birçok görüşmecinin hayali genelde başlarını sokacak bir ev ve çocuklarının büyüüp bir meslek sahibi olması noktasında olmaktadır, bir de köylerine/memleketlerine dönüp ya da deniz kenarında geçirilecek huzurlu sakin bir hayat öne çıkmaktadır. Katılımcı on bir *“Emekli olabilelim, bir evimiz olsun yeter.”* Katılımcı dört *“Emekli olduktan sonra köyüme gideyim, orada bir ev yapayım yani. Öyle çok yüksekte gözüm yok.”* Benzer şekilde katılımcı üç *“Köye gidip orada bir hayat kurmak. Zaten emekli maaşıyla burada yaşanmaz.”* Katılımcı bir *“Sadece çocuklarımı okutabileyim başka bir beklentim yok.”* Katılımcı on üç *“Evliyim, iki çocuğum var. Valla bir GAP turu düşünüyorum ama çok da fazla bir beklentim yok. Öyle yurt dışına gideyim, Paris’i göreyim yok yani.”* Katılımcı yirmi *“Valla ya bir karavan ya da bahçeli bir evde yaşamak, domates, biber ekmek istiyorum. Biraz da toprağı seviyorum yani. Çocuklarım meslek sahibi olsun. Bu kadar yani.”* Katılımcı yirmi altı *“Çocuklarımla ayaklarının üzerinde durmaları, sağlığım yerinde olsun. Biraz olsun gezip tozayım yani o imkânım da olsun. Ben kaç yıllık evliyim biz ailece 5 yıldızlı otelde tatil yapamadık. Yani böyle bunları yapmak isterim geç de olsa.”* Katılımcı yirmi sekiz *“Valla çok fazla bir beklentim yok. Memlekete güzel bir ev yapıp emekli olunca orada yaşayayım.”* Katılımcı otuz *“Çocuğumla sağlıklı bir şekilde ömür sürmek istiyorum. Şuan kiradayım. Arabamı satıp üzerine kredi çekip ev almayı düşünüyorum. Evimde ailemle mutlu huzurlu yaşamak yani.”* Konuşmaların önemli bir bölümünde, katılımcıların genellikle aileleriyle birlikte, rahat ve huzurlu bir hayat sürmeyi hayal ettikleri görülmektedir. Katılımcı on iki durumu bütün açıklığıyla özetlemektedir: *“Bir evimiz olsun. Çocuklarım okusun. Başka hiçbir şey istemiyorum. Başka bir şey beklemiyoruz. Zaten ne bekliyecez ki?”*

Genelde hayaller rahat bir yaşam, çocukların büyüüp kendi ayakları üzerinde durabilmesi, köyde bir ev noktasında yoğunlaşıyordu. Bunun dışında birkaç görüşmecide öne çıkan bir hayal ise gezme noktasında gerçekleşmekteydi. Katılımcı on dört *“Çocuğumun üniversiteyi bitirdiğini görebilmek. O olursa, eşimle kör topal bir karavan alıp Türkiye seyahati diyeyim. Hayallerimiz bile sınırlı artık. Bırakın yani yurt dışını falan.”* Benzer şekilde katılımcı yirmi iki *“Eşim de emekli olunca bir karavan alalım nerde akşam orda sabah gezelim diyorum. Çok mücadele ettik yıllardır. Evde falan da çok iş yaptık artık. Biraz rahat edelim yani.”* Katılımcı on beş *“Ufak bir motosikletim var eşimle beraber onunla Türkiye’yi gezmek istiyorum.”*

Hayaller noktasında bir boyutu da özellikle vurgulamak gerekiyor. Özellikle düşük ücretler, geçim sıkıntısı bazı çalışanların geleceğe yönelik hayal kurmasına bile imkân vermiyor. Gündelik hayat koşuşturmacasında ayakta kalmak temel amaç haline geliyor. Birçok görüşmeci, geleceğe yönelik hayalleri sorduğunda belirli bir sessizlik sonrasında bir hayalleri olmadığını da belirtmişlerdir. Bu bağlamda katılımcı on yedinin sözleri önemlidir: *“Hiçbir umudumuz yok ya, hayal kuramıyoruz yani. Hayat şartları. Emekli olup yeteri kadar emekli maaşı alırsam mesela, ben Elazığlıyım, gidip orda hayatımı devam ettirmek isterim çalışma hayatından kopup. Ama böyle ev alayım, araba alayım: Öyle hayallerimiz yok yani, öyle bir şey de imkânsız zaten.”*

## SONUÇ

Bu çalışmada kavramsal çerçevede öncelikle yaşlılık olgusu, farklı tanımlamaları, yaşlılık türleri ve yaşlılık kuramları incelenirken, aynı zamanda yaşlılık dönemine ilişkin sorunlar genel hatlarıyla ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde tarihsel süreçte yaşlı bireylerin toplum içindeki konumlarında ortaya çıkan değişimlere değinilmiştir. Ayrıca Türkiye'nin geçirdiği demografik dönüşüm üç temel başlık altında incelenirken, ülkemizde 2000'li yıllarla birlikte doğum oranlarının azalmasına bağlı olarak yaşlı nüfusun giderek arttığı vurgulanmıştır. Bu duruma ilişkin en önemli kanıtlardan birini 2000 yılında 25,8 olan ortanca yaşın, 2021 yılında 33,1'e yükselmesi oluşturmaktadır. Ayrıca nüfusun kendini yenilemesi için 2,10 olması gereken doğurganlık hızının da 2021 yılında 1,70'e gerilemiş olması Türkiye'nin artık nüfus artışının devam etmekte birlikte hızının önemli ölçüde azaldığı bir dönemde bulunduğu önemli bir kanıttır. Nüfusun yaşlanması işgücünün de yaşlanması anlamına geldiğinden, çalışmanın üçüncü bölümünde Bursa'da otomotiv sektöründe yaşlı çalışan olarak nitelendirilen 40 yaş üzeri çalışanların karşılaştıkları zorluklar nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış görüşme yöntemiyle analiz edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar sekiz başlık altında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Öncelikle çalışmanın teorik bölümünden hareketle yaşlı çalışanların günümüz işgücü piyasalarında karşılaştıkları zorluklara yönelik varsayımlar ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda 40 yaş üzeri yaşlı çalışanların gelişen teknolojiyle birlikte iş süreçlerine yönelik sahip oldukları bilgi-beceri ve deneyimlerin önemini kaybettiği ve değişen koşullara genç çalışanlar kadar hızlı adapte olamadıkları varsayımından hareketle yöneltilen sorulara, katılımcıların bir kısmı; üretimde kullanılan yeni teknolojilere uyum sağlamakta zorlandıkları, özellikle genç çalışanlarla kıyasladıklarında kendilerinin teknoloji kullanımı açısından dezavantajlı oldukları yönünde cevaplar vermişlerdir. Ancak görüşmelerde katılımcıların bir bölümü ise, yaptıkları iş gereği yeni teknolojileri kullanmadıklarını, hareketli montaj hattı üzerinde işin çok küçük bir parçasını gerçekleştirdiklerini ve bu nedenle yeni teknolojilerin onların istihdam süreçleri üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığını vurgulamışlardır. Bu durum yoğun yeni teknoloji

kullanımının yer aldığı varsayıldığı otomotiv sektöründe, hareketli montaj hattının günümüzde de önemini ortaya koyması açısından önemli bir sonuçtur. Diğer yandan katılımcıların bir kısmı, yaptıkları işte tecrübenin önemli olduğunu ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek için çalışma hayatı boyunca pek çok defa bilgi ve becerilerini yenileyerek değişen koşullara uyum sağlamada zorlanmadıklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla yaş ve gelişen üretim teknolojileri arasındaki ilişki değerlendirilmeye çalışılırken aslında yaşlı çalışanların heterojen bir grup oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun temel nedenini ise, bireylerin yaptıkları işin niteliği oluşturmaktadır. Çünkü günümüzde otomotiv sektöründe halen daha tecrübenin önemli olduğu kalıpcılık, kaynakçılık gibi işler yer almaktadır.

Görüşmelerde tüm katılımcılar hızla gelişen teknolojiyle birlikte çalışma hayatında denetim ve gözetim sistemlerinin arttığını sıklıkla belirtmişlerdir. Ayrıca araştırma boyunca katılımcılar, üretimde kullanılan teknolojilerin gelişmesiyle birlikte örgütlerde performans kriterlerinin sürekli arttığını dile getirmişlerdir. Bu nedenle üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanılmasının her yaşlı çalışanın bilgi ve beceri düzeyleri üzerinde doğrudan etki oluşturmadığı sonucuna ulaşıırken, denetim-gözetim koşulları ve performans baskısı açısından önemli olumsuzluklara yol açması araştırmanın önemli sonuçlarından birini oluşturmaktadır.

Görüşmelerde değerlendirilmeye çalışılan bir başka boyut ise güvencesizliktir. Araştırmada 40'lı yaşlardan itibaren bireylerin yaş nedeniyle işlerini kaybetme korkusu yaşayıp yaşamadıkları ve yeni bir iş bulmaya yönelik inançları analiz edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların önemli bir kısmı herhangi bir nedenle işten ayrıldıklarında işe alım süreçlerinde 35 yaşını aşmamış olmanın önemli bir kriter olması nedeniyle yeni bir iş bulmalarının yaş nedeniyle oldukça zor olacağını açıkça dile getirmişlerdir. Bu bağlamda ortaya çıkan önemli bir sonuç, 40 yaş üzeri çalışanların yeni bir iş bulabileceklerine yönelik umutları olmadığı için örgüt içinde kendileri açısından olumsuz olan pek çok duruma katlanmak zorunda hissettiklerini vurgulamalarıdır. Ayrıca katılımcılar özellikle ilerleyen yaşla birlikte ortaya çıkan sağlık sorunlarına bağlı olarak performanslarında düşüş olduğunu ve buna bağlı olarak işlerini kaybetme korkusu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durumun nedenini ise, iş süreçlerinde uzun



yıllar elde edilen tecrübenin hiçbir öneminin bulunmaması onun yerine genç olmanın, hızlı olmanın ve yüksek performans göstermenin önemli bir avantaj oluşturması olarak açıklamaktadırlar. Katılımcıların işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik hissetmelerine yol açan bir başka boyut ise, işverenlerin özellikle tecrübe gerektirmeyen iş süreçlerinde İŞKUR tarafından uygulanan işbaşı eğitim programı aracılığıyla belirli süreli sözleşmelerle genç işgücü istihdam etmesidir. Söz konusu uygulama nedeniyle özellikle tecrübe yerine genç ve dinamik olmanın önemli olduğu işlerde yer alan yaşlı çalışanlar işlerini kaybetme endişesi taşıdıklarını vurgulamışlardır. Diğer yandan bazı katılımcılar ise, yaptıkları işlere yönelik sahip oldukları bilgi-beceri ve tecrübelerin önemli olduğunu ve işlerini kaybettiklerinde kolaylıkla yeni bir iş bulabileceklerini önemli örneklerle belirtmişlerdir. O nedenle araştırma esnasında günümüzde otomotiv sektöründe bilgi-beceri ve tecrübenin ön planda olduğu işlerin varlığını sürdürdüğü ve bu işlerde çalışan bireylerin sahip oldukları bilgi-beceri ve tecrübe sayesinde işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik yaşamadıkları sonucuna ulaşılrken, aynı zamanda tecrübenin hiçbir öneminin bulunmadığı işlerde çalışan yaşlı çalışanların ise genç çalışanlar kadar yüksek performans gösteremedikleri için işlerini kaybetmeye yönelik güvencesizlik yaşadıklarını sonucuna da ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında bireylerin işgücü piyasasında yaşa bağlı olarak ayrımcılık yaşayıp yaşamadıklarına yönelik deneyimlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu konuda katılımcıların önemli bölümü işyerinde yaşa dayalı olarak ayrımcılığı kendilerinden beklenen performans kriterleri üzerinden dolaylı olarak hissettiklerini belirtmiştir. Yaşa dayalı ayrımcılık özellikle yeni bir işe başvuru, iş arama süreçlerinde oldukça belirgin olarak öne çıkmaktaydı. Pek çok katılımcı iş arama süreçlerinde yaş nedeniyle yaşadığı ayrımcılığı açıkça aktarmıştır. Bu bağlamda ulaşılan önemli sonuç ise, yaş nedeniyle başka bir iş bulamayacağına inanan katılımcının kendini eski işinden oldukça olumsuz koşullara sahip bir işe başlamak zorunda hissetmesidir. Örgütlerin işe alım süreçlerinde genç çalışanları tercih etmesi, sonraki süreçte beklenen performans kriterlerini yükseltmekte, yaşlı çalışanlar iş süreçlerinde genç çalışanlarla kıyaslandıklarını ve üzerlerindeki performans baskısının arttırıldığını belirtmektedir. Yaşlı çalışanlar, performans sorunu ortaya çıkmaya başladığında örgüt yönetimlerinin onlara tazminatlarını ödemediği için işten çıkmaları için vardiya değişimi vb. tarz yıldırma

politikalarına başvurduğunu ve bu durumun kendileri açısından oldukça rahatsız edici olduğunu belirtmişlerdir. Görüşmeler sırasında katılımcıların ayrımcılık konusunda sık sık yer verdikleri bir başka boyut ise mavi yaka- beyaz yaka ayrımcılığıdır. Görüşmecilerin önemli bir bölümü örgüt yönetimi tarafından beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanlar arasında yeme-içme, ısınma, sosyal faaliyetler gibi imkânlar açısından büyük farklılıklar olduğunu vurgulamışlardır. Dolayısıyla araştırmada 40 yaş üzeri bireylerin özellikle iş arama süreçlerinde yaşa dayalı ayrımcılığa uğradıkları sonucuna ulaşılırken, aynı zamanda örgüt içinde farklı vasıf düzeyleri arasındaki uygulamalarda da ayrımcılığın olduğu katılımcıların ifadeleriyle ortaya çıkmıştır.

Çalışmanın teorik kısmından yola çıkarak araştırmanın önemli varsayımlarından bir diğeri de ortalama yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak günümüzde örgütlerde farklı kuşakların bir arada yer almalarının her kuşağın sahip olduğu farklı iletişim biçimleri ve çalışma disiplini nedeniyle zaman zaman çatışmalara yol açabilmesidir. Bu konuda yaşlı çalışanlardan oluşan katılımcıların büyük bir bölümü genç çalışanların iş disiplinlerinin olmadığını, çok sık iş değiştirdiklerini, iletişim biçimlerinin kendi kuşaklarına göre doğru olmadığını belirtmişlerdir. Genç çalışanlar ise yaşlı çalışanların kendilerinin konuşma tarzlarını, şakalarını, davranışlarını yanlış değerlendirdiklerini genellikle onlara uyum sağlayamadıklarını dile getirmişlerdir. Dolayısıyla günümüzde farklı kuşakların çalışma hayatında başta iletişim biçimleri olmak üzere pek çok konuda sorun yaşadıkları sonucuna ulaşmak mümkündür.

Görüşmeler süresince katılımcılar ücretlerin düşük olması nedeniyle yaşadıkları gelir yetersizliğini ifade etmişlerdir. Özellikle sendikaya üye olan örgütlerde çalışan katılımcılar ücret artışlarının işçi ve işveren sendikaları arasında genel olarak belirlenmesinden duydukları rahatsızlığı belirtmişlerdir. Çünkü bu uygulama ile örgüt içinde kıdemli, tecrübeli bir çalışan ile yeni işe başlayan genç çalışan arasında çok fazla bir ücret farkı oluşmamaktadır. Özellikle yaşlı çalışanlar kıdeme dayalı ücret artışı olmamasının kendileri için dezavantaj olduğunu dile getirmişlerdir. Dolayısıyla günümüz ekonomik koşullarında ücretlerin yetersiz olması noktasında tüm katılımcılar arasında fikir birliği sağlanırken, ücret artışlarında kıdem ya da performansın kriter

olması açısından genç ve yaşlı çalışanlar arasında önemli bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların çalışma koşullarına ilişkin deneyimleri incelenirken, yaşlı çalışanların ilerleyen yaşla birlikte ortaya çıkan bel fıtığı, boyun fıtığı başta olmak üzere önemli fiziksel rahatsızlıklar nedeniyle işteki performanslarının olumsuz etkilendiği ve bu nedenle zaman zaman işlerini kaybetme riskiyle karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca otomotiv sektöründe yaygın bir uygulama olan vardiyalı çalışma sistemi konusunda da katılımcılar genellikle gece vardiyasında zorlandıklarını belirtirken, bu konuda en büyük sorunu kadın çalışanların yaşadığını söylemek mümkündür. Bu konuda kadın çalışanlar ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle işten çıkıp eve gittiklerinde ikinci bir mesainin onları beklediğini, özellikle gece vardiyalarına söz konusu sorumluluklar nedeniyle yorgun geldiklerini dile getirmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği sorumluluklar nedeniyle vardiyalı çalışma koşulları açısından cinsiyetler arasında ortaya çıkan farklılık, araştırmanın önemli sonuçlarından biridir.

İlgili literatür doğrultusunda yaşlı çalışanların bilgi ve becerilerini güncellemeye yönelik eğitim faaliyetlerine katılım konusunda genellikle gönülsüz oldukları ve örgüt yönetimlerinin yaşlı çalışanlara eğitim yatırımında bulunmaktan kaçındığı varsayımı oluşturulmuştur. Araştırmada yer alan katılımcıların eğitim faaliyetleri konusunda ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür. Bir grup katılımcı yaptıkları iş nedeniyle bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik herhangi bir eğitim ihtiyacının olmadığını belirtirken, büyük ölçekli örgütlerde çalışan katılımcılar ise örgüt yönetimlerinin eğitim faaliyetlerine önem verdiğini ve özellikle bu konuda genç çalışanlara fırsatlar sunulduğunu vurgulamışlardır. Dolayısıyla işgücüne eğitim yatırımında bulunma konusunda örgütlerin sahip oldukları politikaların değişkenlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Ancak bu noktada ulaşılan en önemli sonuç, eğitim imkânlarından yararlanma konusunda yaşlı ve genç çalışanlar arasında ortaya çıkan ayrımcılık olmaktadır.

Son olarak araştırma süresince katılımcıların geleceğe yönelik beklentileri de değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda emeklilik hakkı kazanmış ya da yakın zamanda kazanacak olan bireylerin ekonomik kaygılar nedeniyle gelecekte çok büyük beklentileri bulunmamakla birlikte genellikle aileleriyle birlikte rahat zaman geçirebilecekleri bir hayat yaşamayı istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuçta 21. yüzyılda Türkiye’de doğurganlık düzeyinin nüfusun kendini yenileme hızı olan 2,10’un altına gerilediği, ortalama yaşam süresinin uzadığı ve nüfusun ortanca yaşının arttığı bir dönem yaşanmaktadır. Toplam nüfus içinde yaşlı nüfusun artması olarak da ifade edilebilecek olan demografik dönüşümünün başta sağlık, bakım, eğitim, sosyal güvenlik gibi alanlar olmak üzere işgücü piyasaları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Yaşlı nüfusun artması işgücünün de yaşlanması anlamına geldiğinden yaşlı işgücü tanımlamasının hangi kronolojik yaş olarak kabul edileceği önem kazanmıştır. Ancak asıl önemli olan değişen üretim teknolojilerine adapte olunması, işgücü piyasasındaki güncel bilgi ve becerilere uyum sağlanması ve yeniden eğitim faaliyetleri gibi yaşlı işgücünün istihdam süreçlerinde sorun yaşamamasını engelleyecek, istihdam edilebilirliklerini arttıracak düzenlemelerin hayata geçirilmesidir. Özellikle fiziksel güce dayalı olarak yapılan işlerde ilerleyen yaşla birlikte ortaya çıkan sağlık sorunlarının neden olduğu dezavantajları azaltmaya yönelik bir takım ergonomik önlemlerin alınması yaşlı çalışanların verimliliğini doğrudan etkileyecektir. Ayrıca işe alım, istihdam ve işten çıkarma süreçlerinde yaşlı ayrımcılığının önlenmesi için gerekli düzenlemelerin hayata geçirilmesi son derece önemlidir. Neticede yapılan tahminlere göre önümüzdeki yıllarda daha da artacak olan yaşlı nüfus oranıyla hem örgütlerin insan kaynakları politikalarının hem de ülkemizdeki sosyal politikaların yaşlı nüfusun ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesi gerektiği kaçınılmaz bir gerçektir.

## KAYNAKLAR

- ABAY Ali Rıza, “Yaşlılık Olgusuna Nasıl Bakmalı?”, *Sosyoloji Yazıları I Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Ortak Çalışması*, ed. Mustafa Kemal Şan, İstanbul: Kızılelma Yayıncılık, 2007, ss.269-281.
- ABRASSART, Aurélien “Cognitive Skills Matter: The Employment Disadvantage of Low-Educated Workers in Comparative Perspective”, *European Sociological Review*, 29 (4), 2013, p. 707 – 719.
- ACEMOĞLU, Daron “Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality”, *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (4), 1998, p. 1055 – 1089
- ADAMS Scott J., “Age Discrimination Legislation and the Employment of Older Workers”, *Labour Economics*, 11, (2014), ss. 219-241.
- ADIGÜZEL Orhan, H. Zeynep BATUR, Nisa EKŞİLİ, “Kuşakların Değişen Yüzü ve Y Kuşağı ile Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Tarzı: Mobil Yakalılar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, ss. 165-182.
- AKÇAY Ramazan Cengiz, *Yaşlılık, Kavramlar ve Kuramlar*, İstanbul: Kriter Yayınları, 2011.
- AKŞİT Elif Ekin, “Genç Osmanlı ve Cumhuriyet Dönemlerinde Nüfus Kontrolü Yaklaşımları”, *Toplum ve Bilim*, (2010).
- ALLEN, Joanne vd., “Impact of Flexible Work Arrangements on Key Challenges to Work Engagement among Older Workers”, *Work, Aging and Retirement*, 7 (1), 2021, 404 – 417.
- ALPER Yusuf, “Sosyal Güvenlik”, *Sosyal Politika*, ed. Aysen Tokol-Yusuf Alper, Bursa: Dora Yayınları, 2022.
- ALTUNTAŞ Betül, Reyhan ATASÜ-TOPÇUOĞLU, “Engelli Hakları, Bakım Güvencesi ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü Çerçevesinde Evde Bakım Hizmeti”, *VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 2014, 307-322.
- ANDERSEN, G. Esping, “Towards the Good Society, Once Agein”, *Why We Need a New Welfare State?*, ed. Gosta Esping Andersen, New York: Oxford University Press, 2002.
- ANDERSEN, G. Esping, *Tamamlanmamış Devrim*, çev. Selin Çağatay, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.
- ARON, Raymond, *Sanayi Toplumu*, çev. E. Gürsoy, İstanbul: Dergâh Yayınları, 1997.

- ARPACI, Fatma, “Geçmişten Günümüze Yaşlılık”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss.1-19.
- ARPACI, Fatma, *Farklı Boyutlarıyla Yaşlılık*, Ankara: Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, 2005.
- ARUN, Özgür, “Büroyla Saha Çalışmaları Arasında: Yaşlanma Çalışmalarında İlişkisellik”, *Strata İlişkisel Sosyal Bilimler Dergisi*, 2019, ss: 75 – 86.
- ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, *Yaşlı Destek Programı (YADES)*, <https://www.aile.gov.tr/eyhgm/sayfalar/yades/> , Erişim Tarihi:05.09.2022.
- ATASÜ-TOPÇUOĞLU, Reyhan, “Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 49, S. 4, (2016), ss.38-64.
- ATCHLEY, Robert C., *Continuity and Adaptation in Aging: Creating Positive Experiences*, The Johns Hopkins University Press, 1999.
- AUBERT, Patrick, Eve Caroli and Muriel Roger, “New Technologies, Organisation and Age: Firm-Level Evidence”, *The Economic Journal*, C. 116, 2006, ss.73-93.
- AXELRAD, Hila, LUSKI, Israel, MIKI, Malul, “Difficulties of Integrating Older Workers Into The Labor Market: Exploring The Israeli Labor Market”, *International Journal of Social Economics*, C. 40, S.12, 2013, ss.1058-1076.
- AYALO Liant and Clemens TESCH-RONMER , “Ageism: Concept and Origins”, *Contemporary Perspectives on Ageism*, eds. Ayalon, L. and Tesch-Römer, Cham: Springer, 2018, p. 1-11.
- AYDIN, Kemal ve Tuncay Güloğlu, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, *Sosyo-ekonomi*, 29 (48), 2020, ss:473 – 488.
- AYDINER, Nursel –Avşar, Özlem Onaran, “The Determinants of Employment: A Sectoral Analysis for Turkey”, *The Developing Economies*, 48 (2), 2010, ss:203 – 231.
- AYSAN, Mehmet Fatih, “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Meydan Okumalar”, *Türkiye’de Toplumsal Değişim*, ed. Lütfi Sunar, 4.b., İstanbul: Nobel Yayıncılık, 2019, ss.137-158.
- BACAK, Bünyamin, Ecehan, KAZANCI, “Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C. 3, S. 6, 2014, ss.132-149.
- BARLOW, Robin, “Population Growth and Economic Growth: Some More Correlations”, *Population and Development Review*, C. 20, S. 1, 1994, ss.1533-165.

- BARTH, Michael vd., “Retirement Professional Soccer Players: A Systematic Review from Social Sceinces Perspectives”, *Journal of Sports Science*, 39 (8), 2021, ss:903 – 914.
- BAŞKAYA, Zafer, Fatma, ÖZKILIÇ, “Türkiye’de Doğurganlıkta Meydana Gelen Değişimler (1980-2013)”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, S. 10, C. 54, 2017, ss.404-423.
- BAŞTÜRK, Şenol, “Türkiye’de Nüfus ve Demografik Yapının Dönüşümü”, Türkiye’nin Toplumsal Yapısı ed. Memet Zencirkıran, 7. b., Bursa: Dora Yayınları, 2020.
- BAYBORA, Dilek, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletlerin’de Yaş Ayrımcılığı Düzenlemesi Üzerine”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, 2010, ss.1-30.
- BAYTAL, Yaşar, “Atatürk Döneminde Nüfusu Arttırma Çalışmaları ve Gürbüz Türk Çocuğu Projesi”, *Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi*, S.10, 2009, ss.117-137.
- BEARON, Lucille B., “Successful Aging: What Does the "Good Life" Look Like?”, *Concepts in Gerontology*, S. 1, S. 3, 1996.
- BEKİR, Onur, *Gelişim Psikolojisi*, 11.b., İstanbul: İmge Kitapevi, 2017.
- BERG, Peter and Matthew M. Pisczczek, “Organizational Response to Workforce Aging: Tensions in Human Capital Perspectives”, *Work, Aging and Retirement*, 8 (1), 2022, p.7 -24.
- BENNET, Jenny and Katja Mohring, “Cumulative (Dis)Advantage? The Impact of Labour Market Policies on Late Career Employment from a Life Course Perspective”, *Journal of Social Policy*, 44 (2), 2015, ss: 213 – 233.
- BIRREN, James E., Warner, SCHAIE, K., Sherry, WILLIS, *The Psychology of Aging*, 8th Edition, Academic Press 2015.
- BİANET, *Yeni Aile Nüfus Yasasının Amacı Doğurganlığı Artırmak*, <https://bianet.org/bianet/bianet/162081-yeni-aile-nufus-yasasinin-amaci-dogurganligi-artirmak> Erişim Tarihi:30.08.2022
- BİLGİN, Nejdet, “Osmanlı Devleti Nüfus Sayımları Hakkında”, *Türk Yurdu Dergisi*, S.148-149, C. 19-20, 2000.
- BİRİNCİ, Emre, *Y Kuşağının Yaşlı ve Yaşlılık Algısı*, Ankara: Gazi Kitapevi, 2020.
- BLEKASAUNE, Morten ve Por Erik Solem, “Working Conditions and Early Retiremet: A Prospective Study on Retirement Behavior”, *Research on Aging*, 27 (1), 2005, ss: 3 – 30.

- BOISSONNEAULT, Michaël vd., “A Systematic Review of Causes of Recent Increases in Ages of Labor Market Exit in OECD Countries”, *PlosOne* 15(4), 2020.
- BORATAV, Korkut, *Türkiye İktisat Tarihi: 1908*, 2015. Ankara: İmge Kitabevi.
- BOZKURT, Veysel, *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa: Alesta Yayınları, 2000.
- BOZKURT, Veysel, *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm*, 3. b., Bursa: Ekin Yayınevi, 2014, s:146-149
- BOZKURT, Veysel, *Değişen Dünyada Sosyoloji*, 13. b., Bursa: Ekin Yayınevi, 2017.
- BRATBER, Espen Tor Helge Thomas and Oystein Thorgersen, “Assesing Effects of an Early Retirement Program”, *Journal of Population Economics*, 17, 2014, p.387 – 408.
- BRINKMANN, Svend, Michael Hviid, JACOBSEN, Søren, KRISTIANSEN, “Historical Overview of Qualitative 2 Research in the Social Sciences”, *The Oxford Handbook of Qualitative Research*, ed. Patricia Leavy, New York: Oxford University Press, 2014.
- BUCHHOLZ, Sandra, Karin, KURZ, “Increasing Employment Instability Among Young People? Labour Market Entries and Early Careers in Germany Since the Mid-1980’s”, *Flexcareer Working Paper*, 2005, ss.1-25.
- BUĞRA, Ayşe, Ayşen Candaş, “Change and Continuity under an Eclectic Social Security Regime: The Case of Turkey”, *Middle Eastern Studies*, 47 (3), 2011, ss: 515 – 528.
- BULDUK, Mehmet Fahri, Deniz, SAY-ŞAHİN, “Yaşlılık Döneminde Sosyal İlişkiler ve Kuşaklararası İlişkiler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, Bursa: Ekin Yayınevi, 2020, ss.157-174.
- BULUT, Meryem, “Kültürel Bağlamda Yetişkinlik ve Yaşlılık”, *Yetişkinlik ve Yaşlılık: Gelişimi ve Psikolojisi*, Ed. Hasan Bacanlı-Şerife Işık, 5.b., Ankara: Pegem Akademi, 2019.
- BURNIAUX, J., R. Duval and F. Jaumotte, "Coping with Ageing: A Dynamic Approach to Quantify the Impact of Alternative Policy Options on Future Labour Supply in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 371, 2004
- BUTLER, Robert Neil, “Age-ism: Another Form of Bigotry”, *Gerontologist*, C. 9, S. 4, 1969.
- BUZ, Sema, “Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 14, S.53, 2015, ss.268-278.



- CALASANTI, Toni, "Gender and Old Age: Lessons from Spousal Care Work", *Age Matters: Re-Aligning Feminist Thinking*, ed. Toni M. Calasanti -Kathleen F. Slevin, Routledge, 2006, ss.2369-294.
- CALASANTI, Toni, Kathleen F., SLEVIN, *Age Matters: Re-Aligning Feminist Thinking*, Routledge Press, 2006.
- CANATAN, Ayşe, "Yaşlılıkta Sosyal İlişkiler ve Kuşaklararası Etkileşim", *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss.139-155.
- CANATAN, Ayşe, *Sosyal Yönleriyle Yaşlılık*, Ankara: Palme Yayıncılık, 2008.
- CANGÖZ, Banu, "Yaşlılıkta Bilişsel ve Psikolojik Değişim", *Geriatri: Yaşlı Sağlığına Multidisipliner Yaklaşım*, ed: Yeşim Gökçe Kutsal, Ankara: Türk Eczacılar Birliği Eczacılık Akademisi, S. 4, 2009, ss.99-104.
- CARMICHAEL, Fiona, Susan, CHARLES, "The Opportunity Costs of Informal Care: Does Gender Matter?", *Journal of Health Economics*, C. 22, S.5, 2013.
- CARNIERO, Roberto and Alexander Draxler, "Education for the 21st Century: Lessons and Challenges", *European Journal of Education*, v.43, 1.2, (2008), 149 – 160.
- CASTEL, Robert *Ücretli Çalışmanın Tarihçesi: Sosyal Sorunun Dönüşümü*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2019.
- CASTELLS, Manuel, *Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Ağ Toplumunun Yükselişi*, çev. Ebru Kılıç, C. 1, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2013.
- CEYLAN, Harun, "Sosyal Değerden Sosyal Sorunu Yaşlılık: Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Değişen Yaşlılık Algısı", *Modern Hayat ve Yaşlılık*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015, ss.25-53.
- CEYLAN, Harun, Hamza, KURTKAPAN, Büşra, TURAN, "Türkiye’de Yaşlıların Yaşam Durumları", *İstanbul’da Yaşlanmak: Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması*, ed: Murat Şentürk- Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, ss.35-61.
- CEYLAN, Harun, *Yaşlılık ve Refah Devleti*, İstanbul: Açılım Kitap, 2015.
- COLBERT, Amy, Nick Yee ve Gerard George, "The Digital Workplace and the Workplace of Future", *Academy of Management Journal*, 59 (3), 731 – 739.
- COWGİLL, Donald O., "The Aging of Populations and Societies" *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, C. 415, 1974, SS.1-18.
- CRESWELL, John W., *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, çev. Mesut Bütün- Selçuk Beşir Demir, 6. b., Ankara: Siyasal Kitapevi, 2021.

- ÇAYIR, Kenan, “Ders Kitaplarında Yaşlılık Temsili”, *Yaşlanma ve Yaşlılık: Disiplinlerarası Bakış Açılımları*, ed. Alan Duben, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, ss. 79-96.
- ÇAYIR, Kenan, “Yaşlılık/ Yaşa Dayalı Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, ed. Kenan Çayır- Müge Ayan, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, ss.163-174.
- DAVID I., Walker, “Anticipating Army Exit: Identity Constructions of Final Year UK Career Soldiers”, *Armed Forces and Society*, 39 (2), 2012, ss:284 – 304.
- DEMİREL, Zümrüt Hatun, “Çalışma Hayatında Geleceğin İnsan Kaynağı: Alfa Kuşağı”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 18, S. 11, 2021, ss.1796-1827.
- DİSK, *Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Paketine İtirazımız Var*, <https://disk.org.tr/2015/01/ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-paketine-istirazimiz-var/> Erişim Tarihi:30.08.2022.
- DOĞMUŞ, Işıl, Sait Yıldırım, “Çalışma Hayatında Yaşlı Olmak”, *Anasay*, c.5, s.15, 2021, s:117-118.
- DOOGAN, Kevin, “Insecurity and Long-Term Employment”, *Work Employment Society*, C. 15, S. 3, 2001.
- DORN, David ve Alfonso Souza-Poza, “Voluntary and Involuntary Early Retirement: An International Analysis”, *Applied Economics*, 42 (4), 2008, ss: 427 – 438.
- DUBEN, Alan, *Kent, Aile, Tarih*, çev. Leyla Şimşek, İstanbul: İletişim Yayınları, 2016.
- DURMAZ, Nursel, “Tamamlanmamış Devrimin Türkiye Yansımaları”, *Feminist Sosyal Politika: Bakım-Emek-Göç*, ed: Çağla Ünlütürk Ulutaş, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018, ss.67-98.
- DURŞUN, Salih, Serpil, AYTAÇ, *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*, İstanbul: Ekin Kitapevi, 2019.
- DYSON, Tim, “The Role of Demographic Transition in the Process of Urbanization”, *Population of Development Review*, C. 37, S.1, 2011, ss.34-54.
- EBBINGHAUS, Bernhard “Inequalities and Poverty Risks in Old Age across Europe: The Double-Edged Income Effect of Pension Systems”, *Social Policy & Administration*, 55 (3), 2021, 440 – 455.
- ELDER, Glen H., Monica K. JOHNSON ve Robert CROSNOE, “The Emergence and Development of Life Course Theory”, *Handbook of Life Course: Handbooks of Sociology and Social Research*, eds. Mortimer, J.T. ve Shanahan, M.J., Boston: Springer, 2003, p.3-19.

- EMİROĞLU, Vedia, “Sosyal Gerontoloji Çalışmalarında Kuramsal Yaklaşımlar ve Araştırma Bulguları”, *Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Dergisi*, C. 2, 1984.
- EMİROĞLU, Vedia, *Yaşlılık ve Yaşlının Sosyal Uyumunu*, Ankara: Şafak Matbaacılık, 1995.
- ERDOĞDU, Seyhan, “Türkiye’de Kayıtdışı İstihdamın Bir Biçimi olarak Çift Bordro”, *Sosyal Politikada Güncel Sorunlar*, eds. Esin, P. vd., Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Sosyal Politika Uygulama Araştırma Merkezi Yayınları, 2009, 149 – 172.
- ERYURT, Mehmet A., CANPOLAT, Şebnem B., KOÇ, İsmet, “Türkiye’de Nüfus ve Nüfus Politikaları: Öngörüler ve Öneriler”, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 46, S. 4, 2013, ss.129-156.
- ESTES, Carroll L., Karen W., LINKINS, Elizabeth A., BINNEY, “Critical Perspectives on Aging”, *Social Policy on Aging*, ed. Carroll L. Estes, London: Sage Publications, 2001.
- ESTEVEZ Margarita - Abe, Torben Iversen ve David Soskice, “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of Welfare State”, *Varieties of Capitalism: The Institutional Formations of Comparative Advantages*, eds. Hall, P.A. and Soskice, D., Oxford: Oxford University Press, p. 145 – 183.
- EURONEWS, “Türkiye Avrupa’da En Erken Emekli Olunan Ülkelerden Biri”, <https://tr.euronews.com/2019/01/21/turkiye-avrupa-da-en-erken-emekli-olunan-ulkelerden-biri>
- EYSENCK, Michael W., *Psychology: An International Perspective*, Psychology Press, 2004.
- FAMILY, Forms, Bristol: Policy Press, 2003.
- FERRERA, Maurizio “Sosyal Avrupa’da Güney Avrupa Refah Modeli”, *Sosyal Politika Yazıları*, ed. Buğra, A. ve Keyder, Ç. İstanbul: İletişim Yayınları, 2006.
- FOSTER, Liam, “Do Women Teachers Get a Fair Deal? An Assessment of Teachers’ Pensions”, *Social Policy and Society*, C. 7, S. 1, 2008.
- FOSTER, Liam, “Aging Equally? Employing Active Aging Policy in the United Kingdom”, *Innovation in Aging*, 5 (1), 2021, 428.
- GAMORAN, Adam, “American Schooling and Educational Inequality: A Forecast for 21st Century”, *Sociology of Education*, 74, 2001, ss:135 – 153.
- GHOSHEH, Naj, “Age Discrimination and Older Workers: Theory and Legislation in Comperative Context”, *Conditions of Work and Employment Series*, S. 20, Geneva: International Labour Office, 2008, ss.1-67.

- GHOSHEH, Naj, LEE, Sangheon, McCANN, Deirdre, “Conditions of Work and Employment for Older Workers in Industrialized Countries: Understanding the Issues”, *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva: International Labour Office, No. 15, 2006, ss.1-60.
- GIDDENS, Anthony, *Elimizden Kaçıp Giden Dünya*, çev. Osman Akinhay, İstanbul: Alfa Yayınları, 2000.
- GIDDENS, Anthony, Philip W., SUTTON, *Sosyoloji*, çev. E. Arzu Kayhan, 8.b., 2013.
- GIDDENS, Anthony, *Sosyoloji*, çev. Cemal Güzel, İstanbul: Kırmızı Yayıncılık, 2019.
- GIERVELD, Jenny De Jong, Theo Van, TILBURG, “A 6- Item Scale for Overall, Emotional and Social Loneliness: Confirmatory Tests on Survey Data”, *Research on Aging*, C. 28, S. 5, 2006, ss.582-598.
- GINN, Jay, *Gender, Pensions and the Life Course: How Pensions Need to Adapt to Changing*, Bristol University Press, 2003.
- GOULD, Raija ve Laura Saurama, “From Early Exit Culture to The Policy of Active Ageing – The Case Of Finland”, *Ageing and Transition to Retirement: A Comparative Analysis of Welfare States*, eds. Maltby, T. vd., Ashgate: Routledge, 2004.
- GÖREGENLİ, Melek, “Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık”, *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar*, ed. Kenan Çayır- Müge Ayan, İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2018, ss.17-27.
- GÖRGÜN-BARAN, Aylin vd., *Yaşlı ve Aile İlişkileri Araştırması: Ankara Örneği*, Ankara: Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, 2005.
- GÖRGÜN-BARAN, Aylin, “Yaşlılık Sosyolojisi”, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Veliddin Kalıncara, Ankara: Odak Yayınevi, 2004.
- GÖRGÜN-BARAN, Aylin, “Yaşlılıkta Sosyal Dışlanmanın Toplumsal Boyutu”, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Veliddin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.
- GÖRGÜN-BARAN, Aylin, “Yaşlılıkta Sosyal İzolasyon ve Yalnızlık”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed: Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss.77-96.
- GÖRGÜN-BARAN, Aylin, *Yaşlı ve Aile İlişkileri Araştırması Ankara Örneği*, Ankara:2005.
- GÖZÜBÜYÜK-TAMER, Mine, “Yaşlanma ve Kuşaklararası Eşitlik”, *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği*, ed. Velittin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019, ss.297-335.
- GRUN, Rebekka vd., *Good Jobs in Turkey*, The World Bank: New York, 2013; Ximena Del Carpio vd., “Measuring the Quality of Jobs in Turkey”, *The World Bank*

- GUILE, David, “Skill and Work Experience in The European Knowledge Economy”, *Journal of Education and Work*, C. 15, 2002, ss.251-276.
- GUILLEMARD, Anne-Marie, “France: Struggling to Find a Way Out of the Early Exit Culture”, *The Geneva Papers on Risk and Insurance. Issues and Practice*, 28 (4), 2003, p.558 – 574.
- GUILLEMARD, Anne-Marie “Prolonging Working Life and Aging World: A Cross-National Perspective on Labor Market and Welfare Policies toward Active Aging”, *The Sage Handbook of Aging, Work and Society*, eds. Field, J. vd., 2013, p.60 – 74.
- GÜNAYDIN, Davuthan, “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü Çerçevesinde İşgücünün Yaşlanma Sorunu”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, C. 11, S. 1, 2018, ss.1-13.
- HABLEMİTOĞLU, Şengül, “Yaşlılığın Kadınlaşması”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, ed. Harun Ceylan, 2016, ss.119-137.
- HAREVEN, Tamara K. “The Life Course and Aging in Historical Perspective”, *Life Course: Integrative Theories and Exemplary Populations*, eds. Back, K.W., New York: Routledge, 1980, p.1-26.;
- HARVEY, David, *Postmodernliğin Durumu*, çev. Sungur Savran, İstanbul: Metis Yayınları, 2014.
- HEITMUELLER, Axel, Kirsty, INGLIS, “The Earnings of Informal Carers: Wage Differentials and Opportunity Costs”, *Journal of Health Economics*, C. 26, S.4, 2007, ss.821-841.
- HENSEKE, Golo, “Demographic Change and the Economically Active Populations of OECD Countries – could Older Workers Compensate for the Decline?”, *From Grey to Silver: Managing Demographic Change Successfully*, eds. Boppel, M. vd., Berlin: Springer, p. 29-46.
- HEYWOOD, John S., Uwe, JIRJAHN, Georgi, TSERTSVARDZE, “Hiring Older Workers and Employing Older Workers: German Evidence”, *Journal of Population Economics*, C. 23, 2010, ss.595-615.
- HIGGS, Paul, Lan Rees, JONES, *Medical Sociology and Old Age: Towards a Sociology of Health in Later Life*, Routledge, 2009.
- HILTON, Margeret, “Skill for Work in the 21st Century: What Does the Research Tell Us?”, *Academy of Management Perspective*, 22 (4), ss:63 – 78.

- HOFACKER, Dirk, *Older Workers in a Globalizing World An International Comparison of Retirement and Late Career Patterns in Western Industrialized Countries*, Edward Elgar Publishing, 2010.
- HOFACKER, Dirk, and Marge Unt, “Exploring “New Worlds” of (Late?) Retirement in Europe”, *Journal of International and Comparative Social Policy*, 29 (2), p.163 – 183.
- HOFMAN, Philippe, *Yeni Bir Başlangıç: Emeklilik, Keşifler, İmkânlar, Fırsatlar*, çev. Zeynep Önen, İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.
- HOLDSWORTH, Jason K., “Daha İyi Bir Yarın: Yaşlı Bakımında Ailelerin Karşılaştığı Zorluklar ve İhtiyaçları”, *Yaşlanmayı Aşmak*, ed. Özgür Arun, Ankara: Phoenix Yayınevi, 2018.
- HOLZER, Harry and Rober J. LaLonde, “Job Change and Job Stability among Less-Skilled Young Workers”, *Institute for Research on Poverty Discussion Paper*, no.1191-99, 1999, [https://www.researchgate.net/profile/HarryHolzer/publication/23551276\\_Job\\_Change\\_and\\_Job\\_Stability\\_Among\\_Less-Skilled\\_Young\\_Workers/links/0deec518bdb0d0ce66000000/Job-Change-and-Job-Stability-Among-Less-Skilled-Young-Workers.pdf](https://www.researchgate.net/profile/HarryHolzer/publication/23551276_Job_Change_and_Job_Stability_Among_Less-Skilled_Young_Workers/links/0deec518bdb0d0ce66000000/Job-Change-and-Job-Stability-Among-Less-Skilled-Young-Workers.pdf)
- HONG, Yun-Chul, “Aging Society and Environmental Health Challenges”, *Environ Health Perspectives*, C. 121, S. 3, 2013.
- HOOYMAN, Nancy R, H. Asuman, KİYAK, *Social Gerontology: A Multidisciplinary Perspective*, 8. Edition, Boston: Pearson/Allyn & Bacon, 2008.
- HOŞGÖR, Şeref, Aysit, TANSEL, “2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Eğitim, İşgücü, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Sistemlerine Yansımalar”, *TÜSİAD*, 2010.
- HUBERMAN, Leo, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, çev. Murat Belge, İstanbul: İletişim Yayınları, 2009.
- ILO, International Labour Organization, *Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics*, Geneva: ILO, 2014.
- ILO, International Labour Organization, *Towards a Better Future For Women and Work: Voices of Women and Men*, Geneva: ILO, 2017.
- Industrialized Countries”, *Conditions of Work and Employment Series*, S. 15, Geneva: International Labour Office, 2006.
- IRMAK, Hatice Selim, “Toplumdaki Yaşlılık Algısı”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, ss.175-190.
- İLKKARACAN, İpek, “Feminist Politik İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de*

- Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitapevi, 2015, ss.169-183.
- JOHNSON, Paul, “Historical Readings of Old Age and Ageing”, *Old Age from Antiquity to Post-Modernity*, Ed. Paul Johnson -Pat Thane, London: Routledge, 2002.
- KALAYCIOğLU, Sibel, *Yaşlılar ve Yaşlı Yakınları Açısından Yaşam Biçimi Tercihleri*, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Raporları, 2003.
- KALINKARA, Veliddin, “Nüfus Yaşlanması ve Toplumsal Boyutları”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Harun Ceylan, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss.21-38.
- KALINKARA, Veliddin, KALAYCI, Işıl, “Yaşlıya Evde Bakım Hizmeti Veren Bireylerde Yaşam Doyumu, Bakım Yüğü ve Tükenmişlik”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, C. 10, S. 2, 2017, ss.19-39.
- KALINKARA, Velittin, “Geleneksel Toplumdan Modern Topluma Yaşlı: Yaşlının Statüsü ve Geleceği”, *International Symposium on Relations of Turkey-Belgium and Co-Exhibition of Turkish Arts*, Belgium, 2012.
- KALINKARA, Velittin, *Temel Gerontoloji Yaşlılık Bilimi*, 3.b., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.
- KALINKARA, Velittin, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler 2*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.
- KALLEBERG, Arne L., “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, *American Sociological Review*, 2009, ss.1-22.
- KARADENİZ, Oğuz, Nagihan, DURUSOY-ÖZTEPE, “Türkiye’de Yaşlı Yoksulluğu”, *Çalışma ve Toplum*, 2013, ss.77-102.
- KARAKUŞ, Bülent, *Türkiye’de Yaşlılara Yönelik Hizmetler, Kurumsal Yaşlı Bakımı ve Kurumsal Yaşlı Bakımında İllerin Durumu*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018.
- KARPAT, Kemal, *Osmanlı Modernleşmesi: Toplum, Kuramsal Değişim ve Nüfus*, çev. Ceren Elitez, İstanbul: Timaş Yayınları, 2014.
- KAYACAN, Emir, “Türkiye’nin Nüfus Politikalarındaki Değişimin Kalkınma Planları Üzerinden Değerlendirilmesi”, *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, C. 22, S. 54, 2022, ss.107-139.
- KELLY, *Discrimination Emerging in New Forms in the Global Jobs Market*, <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/reports-and-materials/Kelly-discrimination-survey-2006.pdf>, Erişim Tarihi: 30.10.2022.
- KEYMAN, E. Fuat ve Berrin Koyuncu Lorasdağı, *Sekiz Kentin Hikayesi: Türkiye’de Yeni Yerellik ve Orta Sınıflar*, İstanbul: Metis Yayınları, 2020.

- KINSELLA, Kevin, David R., PHILIPS, “Global Ageing: The Challenge of Success”, *Population Reference Bureau*, C. 60, S. 1, 2005.
- KIRAY, Mübeccel, *Toplumsal Yapı Toplumsal Değişme*, 2.b., İstanbul: Bağlam Yayınları, 2006.
- KITE, Mary E., JOHNSON, Bleir T., “Attitudes Toward Older and Younger Adults: A Meta Analysis”, *Psychology and Aging*, C. 3, S. 3, 1988, 241-266.
- KOÇ, İsmet, Mehmet Ali, ERYURT, Tuğba, ADALI, Pelin, SEÇKİNER, *Türkiye'nin Demografik Dönüşümü: Doğurganlık, Aile Planlaması, Anne Çocuk Sağlığı ve Beş Yaş Altı Ölümlerdeki Değişimler 1968- 2008*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü Yayınları, 2010.
- KONGAR, Emre, *21. yüzyılda Türkiye: 2000'li Yıllarda Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, 41.b., İstanbul: Remzi Kitapevi, 2008.
- KÖRÜKÇÜ, Özlem, Bilgin, KIRAY-VURAL, “Kuşaklararası Kültür Aktarımı”, *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği*, ed. Veliddin Kalıncara, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019.
- KÖSE, Ahmet H. ve Ahmet Öncü, “İşgücü Piyasaları ve Uluslararası İşbölümünde Uzmanlaşmanın Mekansal Boyutları: 1980 sonrası Türkiye İmalat Sanayii”, *Toplum ve Bilim*, 86, 2000, 72 – 90
- KREKULA, Clary ve Sarah Vickerstaff, “The Older Worker and the Ideal Worker: A Critical Examination of Concepts and Categorisations in the Rhetoric of Extending Worker Lives”, *Extenden Working Lives Policies: International Gender and Health Perspectives*, eds. Lieme, A. vd., Cham: Springer, 2020, ss: 29 – 46.
- KUMAR, Krishan, *Sanayi Sonrası Toplumdan Post-Modern Topluma*, çev. Mehmet Küçük, Ankara: Dost Kitapevi Yayınları, 2013.
- LAMB, Erin Gentry “Not Your Grandmothers Ageism: Ageism Across Life Course”, *Cultural Perspectives on Aging: Different Approach on Old Age and Aging*, eds. Von Hulsen-Esch, A., Berlin: De Gruyter, ss:65 – 80.
- LEGACE, Martine, Lise Van de Beeck and Najat Frizy, “Building Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross- Organizational Study”, *Journal of Intergenerational Relationships*, 17 (2), 2019, ss:201 – 219.
- LEHR, Ursula, *Yaşlanmanın Psikolojisi*, çev. Neylan Eryar, İstanbul: Bilimsel Teknik Yayınları, 2014.
- LEVY, Sheri R. and Jamie L. MACDONALD , “Progress on Understanding Ageism”, *Journal of Social Issues*, 72 (1), 2016, p. 5 – 25.
- LEVINE, Morgan Elyse, “Modeling the Rate of Senescence: Can Estimated Biological Age Predict Mortality More Accurately Than Chronological Age?”, *The*



*Journals of Gerontology Series A Biological Sciences and Medical Sciences*, C. 68, S. 6, 2013.

- LIGHT, Audrey and Kathleen McGray, “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, *The Review of Economics and Statistics*, 80 (2), 1998, p. 276 – 286.;
- LILLY, Meredith B., Audrey, LAPORTE, Peter C., COYTE, vd., “Labor Market Work and Home Care’s Unpaid Caregivers: A Systematic Review of Labor Force Participation Rates, Predictors of Labor Market Withdrawal, and Hours of Work”, *The Milbank-Quarterly*, C. 85, S.4, 2007, ss.641-690.
- LOPEZ, Raul and Mariano Sanchez, “The Institutional Active Aging Paradigm in Europe”, *The Gerontologist*, 60 (3), 2020 p. 406 – 415.
- MACNİCOL, John, “Ageism and Age Discrimination: Some Analytical Issues”, *The International Longevity Centre*, London, 2010, ss.1-10.
- MARTIN, John P. “Live Longer, Work Longer: The Changing Nature of the Labour Market for Older Workers in OECD Countries”, *IZA – Institute of Labor Economics, Discussion Paper, no.11510*, [https://papers.ssrn.com/sol3/abstract\\_id=3177386](https://papers.ssrn.com/sol3/abstract_id=3177386)
- MARCUS, Justin “The Confluence of Culture and Ageism at Work”, *Work, Aging and Retirement*, 8 (4), 2022; 352 – 354.
- MAZZONNA, Fabrizio and Franco Peracchi, “Aging, Cognitive Abilites and Retirement”, *European Economic Review*, 56 (4), 2012, ss: 691 – 710.
- MCNEIL, John and Martin B. Giffen, “Military Retirement: The Retirement Syndrome”, *The American Journal of Psychiatry*, 123 (7), 1967, ss.848 - 854.
- MEMİŞ, Emel, İDEŞ, Özge, “Türkiye’de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı”, *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç*, ed. Çağla Ünlütürk Ulutaş, İstanbul: Notabene Yayınları, 2018, ss.99-138.
- MERRIAM, Sharan B., *Nitel Araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, çev. Selahattin Turan, 3. b., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2015.
- METİN, Banu, *Dünya’da ve Türkiye’de Yaşlanma Sorunu: Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma*, Ankara: Gazi Kitapevi, 2016.
- MILLAR, Jane, “Sosyal Politika ve Aile Politikası”, Pete Alcock, Margaret May, Karen Rowlingson, *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, ed. Bülent Özçelik, çev. Şenay Gökbayrak, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2008, ss.222-239.
- MOODY, Harry R., *Aging: Concepts and Controversies*, 2. b., California: Pine Forge Press, 1998.
- MOODY, Harry, *Aging Concepts and Controversies*, London: Pine Forge Press, 2006.

- MOREL, Nathalie, “From Subsidiarity to Free Choice: Child and Elderly Care Policy Reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands”, *Social Policy&Administration*, C. 41, S. 6, 2007.
- MORENO, Luis, “Süper Kadınlar ve Akdeniz Refahı”, *Sosyal Politika Yazıları*, ed. Ayşe Buğra- Çağlar Keyder, İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, ss.375-396.
- NELSON, Todd D., “Ageism: Prejudice Against Our Feared Future Self”, *Journal of Social Issues*, C. 61, S. 2, 2005, ss.207-321.
- NTV, “Erdoğan: İş İsten Geçmeden En Az 3 Çocuk”, <https://www.ntv.com.tr/turkiye/erdogan-is-isten-gecmeden-en-az-3-cocuk,ZEQhCeWHVKS06lEDhd72Ng>, Erişim Tarihi: 29.08.2022.
- O’CINNEIDE, Colm, *Age Discrimination and European Law*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005.
- OECD, *Health at a Glance*, OECD Publishing, 2017.
- OECD, *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, 2021.
- OĞLAK, Sema, “Türkiye’de Yaşlıların Uzun Süreli Bakımında Bakım Politikaları”, *Küreselleşme ve Yaşlılık*, ed. Nilüfer Korkmaz- Suzan Yazıcı, Ankara: Ütopya Yayınevi, 2014, ss.215-236.
- OĞLAK, Sema, Ayşe CANATAN, “Yaşam Boyu Öğrenme ve Aktif Yaşlanma Bakış Açısından Üçüncü Yaş Üniversiteleri: İyi Uygulama Örnekleri”, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, c.13, s.12, 2020, s:131-141.
- OMAY, Umut, “Örgütlerde Ayrımcılık”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayıncılık, 2021, ss.267-300.
- ORIS, Michael vd., “Long Lives and Old Age Poverty: Social Stratification and Life-Course Institutionalization in Switzerland”, *Research in Human Development*, 14 (1), 2017, 68 – 87.
- ORTAYLI, İlber, *Osmanlı Toplumunda Aile*, 22.b., İstanbul: Kronik Yayınları, 2020.
- OTRAR, Mustafa, Hamza, KURTKAPAN, “İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu”, *İstanbul’da Yaşlanmak*, Ed: Murat Şentürk- Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, ss.129-228.
- ÖKTEM-ÖZGÜR, Ayşenur, *Yaşlı İstihdamının Sosyo- Psikolojik Analizi*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2021.
- ÖZBAY, Ferhunde, *Dünden Bugüne: Aile, Kent, Nüfus*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2021.

- ÖZDEMİR, Caner, “Türkiye’de Demografik Fırsat Penceresi ve Eğitimin Yaygınlaşmasının Sosyoekonomik Etkileri”, *Nüfus Bilim Dergisi*, S. 41, 2019, ss.7-25.
- ÖZDEMİR, Süleyman, “Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırılması Üzerine Bir İnceleme”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S. 49, 2010.
- ÖZDEMİR, Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2007.
- ÖZEN, Serap, Çağlar, ÖZBEK, “Çalışma Yaşamında Yaşlılık: Yaşlı Çalışanlar ve İnsan Kaynakları Uygulamaları”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2, 2017, ss.547-572.
- ÖZER, İnan, “Türkiye’de Kent, Kentleşme ve Kentsel Değişme”, *Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, ed. Memet Zencirkıran, 7. b. Bursa: Dora Yayınları, 2020.
- ÖZGÜLER, Verda Canbey “Yeni Teknolojiler ve Örgütler”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Yayınları, 2021.
- ÖZKUL, Metin, Işıl, KALAYCI, “Saygınlıktan Günün Ötelenmişliğine Yaşlılık Statüsü ve İlgili Aktör Rollerinde Değişmeler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, ss.125-156.
- ÖZSEVER, Atilla, “Güvencesizliğe Karşı Birleşik Mücadele”, *Güvencesizleştirme: Süreç, Yanılgı, Olanak*, ed. Özay Göztepe, Ankara: Notabene Yayınları, 2012.
- PALMORE, Edman, “Three Decades of Research Ageism”, *Generations: Journal of American Society of Aging*, 29 (3), 2005, p.87 – 90.
- PAMUK, Şevket, “Globalization, Industrialization and Changing Politics in Turkey”, *New Perspectives on Turkey*, 38, 2008, ss: 267 – 273.
- PAMUK, Şevket, *Türkiye’nin 200 Yıllık İktisadi Tarihi*, İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları, 2014.
- PARAYIL, Govindan “Schumpeter on Invention, Innovation and Technological Change”, *Journal of the History of Economic Thought*, 13 (1), p. 78 – 89.
- PEKER, Mümtaz, “Türkiye’de Nüfusbilimin Kurumsallaşması ve Bu Süreçte Prof. Dr. Nusret H. Fişek’in Yeri”, *Memleket Siyaset Yönetim*, C. 4, S. 11, 2009, ss.132-162.
- PETERY, Gretchen A. and James W. Grosch, “Broadening View of Workplace Ageism”, *Work, Aging and Retirement*, 8 (4), 2022, ss:379 – 382.
- PREVITALI, Federica ve Simona SPEDALE, “Doing Age in the Workplace: Exploring Age Categorisation in Performance Appraisal”, *Journal of Aging Studies*, 59, 2021, ss:100981.

- POLANYI, Karl, *Büyük Dönüşüm*, çev. Ayşe Buğra, İstanbul: İletişim Yayınları, 2011.
- QUADAGNO, Jill, *Aging and the Life Course: An Introduction to Social Gerontology*, USA: The McGraw-Hill Companies, 1999.
- RESMÎ Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/08/20080807-5.html>, Erişim Tarihi: 05.09.2022.
- RITZER, George, Jeffrey, STEPNIISKY, *Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri*, çev. Irmak Ertuna Howison, Ankara: De-Ki Yayıncılık, 2015.
- RIACH, Kathleen “Othering Older Worker Identity in Recruitment”, *Human Relations*, 60 (11), 1701 – 1726.
- ROHWEDDER, Susann and Robert J. Wills, “Mental Retirement”, *Journal of Economic Perspectives*, 24 (1), 2010, p. 119 – 138.
- ROSCIGNO, Vincent J., “Ageism in the American Workplace”, *American Sociological Association*, C. 9, S. 1, 2010, ss.16-21.
- ROSE, Arnold M., “The Subculture of the Aging: A Topic for Sociological Research”, *The Gerontologist*, C. 2, S. 3, 1962, ss.123-127.
- ROY, Donald “Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction”, *Human Relations*, 18 (4), ss:158 – 168.
- RUPP, Deborah E. Stephen J. Vodanovich and Marcus Crede, “Age Bias in Workplace: The Impact of Ageism and Causal Attributions”, *Journal of Applied Social Psychology*, 36 (6), 2006, p.1337 – 1364.
- RUSSELL, Cherry, “What Do Older Women and Men Want? Gender Differences in the Lived Experience of Ageing”, *Current Sociology*, C. 55, S. 2, (2007), ss.173-192
- SALAS, Eduardo ve Jensine Paoletti, “A Teams Perspective on Workplace Aging,” *Work, Aging and Retirement*, 5 (3), 2019, ss:212 – 214.
- SALLAN-GÜL, Songül, *Sosyal Devlet Bitti Yaşasın Piyasa*, 2.b., Ankara: Ebabil Yayıncılık, 2006.
- SARIKAYA, Makbule, “Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Türkiye’de Nüfus Konusunun Dönemin Dergilerine Yansıması Örneği”, *Gürbüz Türk Çocuğu Dergisi*, 2015, ss.733-748.
- SATI, Zümrüt E., YILMAZ, Berrin O., “Endüstri 4.0 Ortamında Değişen İş ve Mesleklerin Türkiye’de Kadın İstihdamına Etkileri”, *Strategic Public Management Journal*, S. 6, C. 11, 2020, ss.54-76.
- SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı*,

[https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/22AileninveDinamik\\_Nufus\\_Yapisinin\\_Korunmasi\\_ProgramiBASKI.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2018/10/22AileninveDinamik_Nufus_Yapisinin_Korunmasi_ProgramiBASKI.pdf), Erişim Tarihi: 30.08.2022.

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013).

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *Kalkınma Plânı (Birinci Beş Yıl) 1963-1967*, [https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2022/07/Kalkinma\\_Plani\\_Birinci\\_Bes\\_Yillik\\_1963-1967.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2022/07/Kalkinma_Plani_Birinci_Bes_Yillik_1963-1967.pdf), Erişim Tarihi: 17.08.2022.

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023).

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On birinci Kalkınma Planı Yaşlanma Özel İhtisas Komisyonu Raporu.

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018).

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü*, 2018.

SBB, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, *Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*.

SCHAEFER, Richard T., *Sosyoloji*, çev. Simten Coşar, Ankara: Palme Yayıncılık, 2013.

SCHUMPETER, Joseph A. *Kapitalizm, Sosyalizm ve Demokrasi*, İstanbul: Serbest Kitaplar, 2021.

SEMİZ, Yaşar, “1923–1950 Döneminde Türkiye’de Nüfusu Arttırma Gayretleri ve Mecburi Evlendirme Kanunu (Bekârlık Vergisi)”, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, S. 27, 2010, ss.783-792.

SENDİKA.ORG, *Yaşımdan küçük gösterdiğimi söylemeyi bırakın – Elizabeth Lavis (Huffpost/Çatlak Zemin)*, <https://sendika.org/2019/04/yasimdan-kucuk-gosterdigimi-soylemeyi-birakin-elizabeth-lavis-huffpost-catlak-zemin-541659/> Erişim Tarihi: 29.11.2021.

SENNETT, Richard, *Karakter Aşınması*, çev. Barış Yıldırım, 6. b., İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2012.

SENNETT, Richard, *Yeni Kapitalizmin Kültürü*, çev. Aylin Onacak, 2. b., İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 2011.

SHILLS, Trudie “Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes”, *European Sociological Review*, 24 (3), 2008, p. 315 – 329.

- SONNET, Anne, Hilde OLSEN, Thomas MANFREDİ, “Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland”, *De Economist*, 2014, ss.315-339.
- SNEE, Helene ve Fiona Devine, “Fair chances and hard work? Families making sense of inequality and opportunity in 21st-century Britain”, *The British Journal of Sociology*, 69 (4), 2018, ss.1134 – 1154.
- SOYSAL, Gözde, “Türkiye’de Kadın”, *Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, ed. Memet Zencirkıran, 7. b., Bursa: Dora Yayınları, 2020.
- SOYSAL, Gözde, Şenol, BAŞTÜRK, “Türkiye İşgücü Piyasalarında Yaş Cezalandırması Var mı?”, *Türkiye’nin Demografisi: 5. Toplumsal Yapı Araştırmaları Atölyesi*, 2022.
- STERSEN, Richard A., “Aging and Life Course”, *Handbook of Aging and Social Sciences*, eds. Binstock, R.H. vd., Cambridge: Academic Press, 2006, p.3-19.
- STOLZ, Erwin vd., “Explaining The Impact of Poverty On Old-Age Frailty in Europe: Material, Psychosocial and Behavioural Factors”, *European Journal of Public Health*, 27 (6), 2017, 1003 – 1009.
- SUĞUR, Nadir ve Theo Nichols, *Global İşletme, Yerel Emek: Türkiye’de İşçiler ve Modern Fabrika*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005.
- ŞAVRAN, Temmuz Gönç “Türkiye’de Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Endüstriyel Kuruluşlarda Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Eskişehir’de Sosyolojik Bir İnceleme”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- ŞENKAL, Abdülkadir, Doğa Başar SARIİPEK, “Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.2, s.14, 2007, ss:150-151.
- ŞENKAL, Abdülkadir, *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015.
- ŞENTÜRK, Murat, Reyhan Beyza, ALTAN, “İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması”, *İstanbul’da Yaşlanmak: İstanbul’da Yaşlıların Mevcut Durumu Araştırması*, ed. Murat Şentürk- Harun Ceylan, İstanbul: Açılım Kitap, 2015, ss.13-34.
- ŞENTÜRK, Ünal, *Yaşlılık Sosyolojisi: Yaşlılığın Toplumsal Yörüngeleri*, Bursa: Dora Yayınevi, 2018.
- TANEVA, Stanimira K., John, ARNOLD, Rod, NICOLSON, “The Experience of Being an Older Worker in an Organization: A Qualitative Analysis”, *Work, Aging and Retirement*, C. 2, S. 4, 2016, ss.396-414.

- TAŞ, Hacı Yunus, “Dördüncü Sanayi Devrimi’nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Etkileri”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 16, 2018, ss.1817-1838.
- TAŞ, Hacı Yunus, Semih, KAÇAR, “X, Y ve Z Kuşağı Çalışanlarının Yönetim Tarzları ve Bir İşletme Örneği”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.11, S.18, 2019, ss.643-675.
- TAŞÇI, Faruk, “Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye’nin Pozisyonu: Yaşlı Algısı Üzerinden Değerlendirmeler”, *İnsan ve Toplum Dergisi*, C. 3, S.5, 2013, ss.5-36.
- TAYLOR, Phillip vd., “Older Workers and Organizational Change: Corporate Memory versus Potentiality”, *International Journal of Manpower*, 31 (3), 2010, ss: 374 – 386.
- TAYMAZ, Erol ve Ebru Voyvoda, “Yapısal Dönüşüm ve Sanayileşme ve Sanayi Politikaları: Küresel Eğilimlerden Türkiye Ekonomisine Kısa Bir Gezinti”, *Geçmişten Geleceğe Türkiye Ekonomisi*, ed. Koyuncu, M. vd., İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s. 11-44.
- TAYMAZ, Erol, Ünal Töngür, “Türkiye’de İmalat Sanayiinde Firma Büyümesi ve İstihdam”, (eds. Koyuncu, M. vd.), *Geçmişten Geleceğe Türkiye Ekonomisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017, s. 75 - 94.
- TELEK, Alphan, Cem, ÖZGÜZEL, Seren Selvin, KORKMAZ, *Türkiye’de İşgücündeki Yaşlılar ve Güvencesizlik*, İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Raporu, 2021.
- TEZCAN, Mahmut, “Toplumsal Değişme ve Yaşlılık”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, C. 15, S.2, 1982.
- TOKSÖZ, Gülay, “Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye’de Kadın İstihdamı”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, ed: Ahmet Makal, Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitapevi, 2015, ss.143-168.
- TOKSÖZ, Gülay, *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları, 2012.
- TOPALHAN, Türker, Eren, ÖĞÜTOĞULLARI, “İleri Yaştaki İşsizler İçin İşgücü Politikaları Uygulamaları”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, S. 2, 2015, ss.65-82.
- TOPGÜL, Seda, “Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı?”, *Sosyoloji Dergisi*, S. 3, 2016, ss.373-391.
- TUFAN, İsmail, “Kadın ve Yaşlılık: Türkiye Gerontoloji Atlası Araştırması”, *Kimlik: Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Dergisi*, S. 1, 2015.
- TUFAN, İsmail, “Yaşlanan Dünya’da Bir Delikanlı: Türkiye”, *Toplum ve Sosyal Hizmet*, C. 12, S. 3, 2001.

- TUFAN, İsmail, *Antik Çağdan Günümüze Yaşlılık, Sosyolojik Yaşlanma*, İstanbul: Aykırı Yayıncılık, 2002.
- TUFAN, İsmail, *Türkiye’de Yaşlılığın Yapısal Değişimi*, İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, 2014.
- TÜİK (2014-2015) *Zaman Kullanım Araştırması Mikro Veri Seti*.
- TÜİK, *İstatistiklerle Doğurganlık*, sayı: 45547.
- TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar 2021*, sayı: 45636.
- TÜİK, “*Nüfus Projeksiyonları 2018-2080: Senaryolara Göre Seçilmiş Yaş Grupları Nüfusları*”, sayı: 30567.
- TÜİK, *Hayat Tabloları*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2017-2019-33711>, Erişim Tarihi: 10.10.2022.
- TÜİK, *Türkiye Aile Yapısı Araştırması*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Türkiye-Aile-Yapısı-Araştırması-2021-45813>, Erişim Tarihi: 04.10.2022.
- TÜİK, *Haber Bültenleri*, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>
- TÜİK, *İstatistiklerle Yaşlılar*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaşlılar-2020-37227>
- TÜİK, *Nüfus Projeksiyonları 2013*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nüfus-Projeksiyonları-2013-2075-15844>, Erişim Tarihi: 05.09.2022.
- TÜİK, *Nüfus Projeksiyonları 2018*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nüfus-Projeksiyonları-2018-2080-30567>, Erişim Tarihi:05.09.2022.
- UNITED Nations, *Department of Economic and Social Affairs World Population Ageing 2020*, ST/ESA/SER.A/451, New York, 2020.
- UNITED Nations, <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/PovertyIssuePaperAgeing.pdf>, Erişim Tarihi: 09.10.2022.
- UNITED Nations, *World Population Prospects 2022*, New York: United Nations, 2022.
- URSAVAŞ, Uğur, Şükrü Apaydın ve Neslihan Ursavaş, “Türkiye’de Demografik Faktörlerin Büyüme Yavaşlaması üzerindeki Etkisi”, *Ekonomi, Politika ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), s:646 – 659.
- UYRAL, Ezgi, “Sporcularda Emeklilik Dönemini Etkileyen Faktörler: Emeklilik mi? Boşluk mu?”, *Senex: Yaşlılık Çalışmaları Dergisi*, 1, 2017, ss.20 – 32.



- ÜNAL, Vehbi, “Modernleşme Sürecinde Yaşlılık Düşüncesini Değiştiren Olgular: Toplumsal Yaşamın Kıyısında Kalan Yaşlılar”, *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 43, S. 2, 2019.
- ÜNLÜTÜRK-ULUTAŞ, Çağla, “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”, *Çalışma ve Toplum*, C. 2, 2009, ss.25-40.
- VAN, Hendrik P., Delen ve Kene Henkens, “Early-Retirement Reform: Can it and will it Work?”, *Ageing and Society*, 22 (2), 2002, ss:209 – 231.
- VICTOR, Christina R., *The Social Context of Ageing A Textbook of Gerontology*, New York: Routledge Pub. 2005.
- VITTIE, Chris Mc Andy McKinlay and Sue Widdicombe, “Committed to (un)equal opportunities? New Ageism and Older Worker”, *British Journal of Social Psychology*, v.42, 1.4, (2003), p.595 – 612.
- WALKER, Alan, “The Emergence of Age Management in Europe”, *International Journal of Organizational Behaviour*, C. 10, S.1, 2005, ss.685-697.
- WALKER, Alan, “Commentary: The Emergence and Application of Active Aging in Europe”, *Aging and Social Policy*, 21 (1), 2008, 75 – 93.
- WALKER, Alan, Tony, MALTBY, “Yaşlılar”, Pete Alcock- Margaret May- Karen Rowlingson, *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*, ed. Bülent Özçelik, çev. Şenay Gökbayrak, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2008.
- WALLERSTEIN, Immanuel *Tarihsel Kapitalizm ve Kapitalist Uygarlık*, İstanbul: Metis Yayınları, 2012.
- WHITE, Michael J., Salut, MUHİDİN, Catherine, ANDRZEJEWSKI, Eva, TAGOE, “Urbanization and Fertility: An Event-History Analysis of Coastal Ghana”, *Demography*, C. 45, S. 4, 2008.
- WHO, *World Report on Ageing and Health*, Library Cataloguing-Pub: Luxemburg, 2015.
- WONG, Grace K.M., “Quality of Life of The Elderly in Singapore’s Multi-Racial Society”, *International Journal of Social Economics*, C. 30, S. 3, 2003, 302-319.
- WORLD ECONOMIC FORUM, “*The Future of Jobs Report 2020*”, 2020.
- WRAY, Sharon, “Women Growing Older: Agency, Ethnicity and Culture”, *Sociology*, C. 37, S.3, 2003, ss.511-527.
- WRIGHT James D. and Richard F. Hamilton, “Work Satisfaction and Age: Some Evidence for the ‘Job Change’ Hypothesis”, *Social Forces*, 56 (4), 1978, p.1140-1158

- YANARDAĞ-KOCABAŞ, Pınar, “Feminist Yaşlılık Çalışmalarına Bir Bakış: Kocakarılığı Kucaklamak”, *Birikim: Yaşlılara Bir Yer Var mı?*, İstanbul: Birikim Yayıncılık, 2019.
- YILDIRIM, Ali, Hasan, ŞİMŞEK, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 12.b., 2021.
- YUVAKGİL, Zahide, “Yaşlılığa İlişkin Yaklaşımlar ve Teoriler”, *Yaşlılık Sosyolojisi*, ed. Deniz Say Şahin, 2.b., Bursa: Ekin Kitapevi, 2020, ss.107-124.
- YÜKSEL-OKTAY, Elif Yüksel, “Türkiye’de Cumhuriyet’in İlanından Günümüze Uygulanan Nüfus Politikaları”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 7, 2014.
- ZENCİR, Mehmet, “Yaşlılıkta Üretmek”, *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım, Sorunlar, Çözümler*, ed. Velittin Kalıncı, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, ss.325-344.
- ZENCİRKIRAN, Memet, “Örgüt ve Yönetim Kuramları”, *Örgüt Sosyolojisi*, ed. Memet Zencirkıran, 4. b., Bursa: Dora Yayınları, 2021.
- ZENCİRKIRAN, Memet, *Sosyoloji*, 9. b., Bursa: Dora Yayınları, 2020.
- ZENCİRKIRAN, Memet ve Şenol Baştürk, *Çalışma ve Endüstri Sosyolojisi*, Bursa: Dora Yayınları, 2022.
- ZWICK, Thomas, “Why Training Older Employees is Less Effective”, *Centre for European Research*, 2011.

## EKLER

### EK-1: Görüşme Soruları

Yaş: \_\_\_\_\_

Cinsiyet: Erkek Kadın

Medeni Durum: Evli Bekar Diğer (Lütfen belirtiniz) \_\_\_\_\_

#### Öğrenim Durumu

İlkokul Ortaokul Lise Yüksekokul Üniversite Yüksek Lisans ve üstü

İşyerinde çalıştığınız birim/bölüm (Lütfen belirtiniz):

\_\_\_\_\_

Kaç yıldır bu işyerinde çalışıyorsunuz (Lütfen belirtiniz):

\_\_\_\_\_

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız (Lütfen belirtiniz):

\_\_\_\_\_

#### • ÇALIŞMA KOŞULLARI BOYUTU

- 1- Çalışma şartlarınız nasıl? Gürültü, ses, ağır kaldırma, vardiyalı çalışma durumu sizi nasıl etkiliyor? Daha genç olmak bu konularda avantaj mı?
- 2- Vardiyalı çalışmayı mı tercih edersiniz, tek mesai mi? Vardiyalı çalışmada sizi zorlayan şeyler var mı?

#### • AYRIMCILIK BOYUTU

- 3- Yaşınızla ilgili işyerinde bir sorun yaşıyor musunuz? Yaşla ilgili yöneticilerden, genç çalışma arkadaşlarınızdan eleştiri geliyor mu?
- 4- İşyerinizde zaman zaman gençlerle kıyaslandığınız durumlar yaşanıyor mu?
- 5- İşinizde yaş, tecrübe önemli mi? Yaş bir avantaj mı? Yoksa genç olmak mı, hızlı hareket etmek, daha önem kazanıyor?

- **TEKNOLOJİYE UYUM BOYUTU**

- 6- Yaptığımız işle ilgili yeterli bilgi ve beceriye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?
- 7- İşinizi yaparken kullandığımız makineler, araç-gereçler gelişen teknolojiyle birlikte sizin için zorlaşıyor mu?
- 8- Kullandığımız teknolojinin değişmesi/ gelişmesi ve bunlara uyum sağlayabilmek size stres, endişe gibi duygular yaşıyor mu?
- 9- Çalışma hayatında gelişen/ değişen teknolojiye sizden genç çalışma arkadaşlarınız kadar hızlı uyum sağlayabiliyor musunuz?
- 10- Çalışma ortamınızda gelişen/ değişen teknolojiyi sizden daha iyi kullananlar var mı?

- **FARKLI KUŞAKLARLA UYUM**

- 11- Gençlerin çalışma üsluplarını, hareketlerini, konuşmalarını, davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz? Rahatsız olduğunuz yönleriz neler?
- 12- Sizden genç çalışma arkadaşlarınızla ilişkiniz nasıl? İşyerinde genelde kendi yaş grubunuzla mı bir araya geliyorsunuz? Genç çalışanlarla ne tür sorunlar yaşıyorsunuz? Örnek verebilir misiniz?
- 13- Genç çalışanlarla kendinizi kurallara uyma, disiplin vb konularda karşılaştırabilir misiniz?

- **ÜCRET VE YAŞAM KOŞULLARI**

- 14- Aldığınız ücret rahat bir yaşam sürmenize yetiyor mu? Yoksa sıkıntı yaşıyor musunuz? Ailede bir tek siz mi çalışıyor sunuz?
- 15- Geleceğe yönelik beklentiniz nedir?

16- Çalışma hayatınızda ve hayatınızda nelerin değişmesini istersiniz?

- **GÜVENCESİZLİK BOYUTU**

17- İşten çıkarılma korkusu yaşıyor musunuz? İşle ilgili geleceğe nasıl bakıyorsunuz? Kendinizi güvende hissediyor musunuz? Sektörde çalışanların geleceği nasıl gözüküyor?

18- Şu anki işinizden ayrıldığınızda kolaylıkla yeni bir iş bulabileceğinizi düşünüyor musunuz?

19- Yaşın sizin işyerinizdeki etkisi nedir? Sizin yerinize çalışma hayatında artık daha genç çalışanların tercih edildiğini düşünüyor musunuz?

20- İşten ayrıldığınızda yeni bir işe başvurduğunuzda kendinizin mi yoksa daha genç bir çalışanın mı tercih edileceğini düşünüyorsunuz? İşe alımlarda yaş ilerledikçe bir ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz? Bu tür bir durumla karşılaştınız mı?

21- Yeni iş bulamam korkusuyla sevmediğiniz durumlar olmasına rağmen işte kaldığınız durumlar oldu mu? Bunu biraz örnekle açıklayabilir misin?

- **GELECEĞE YÖNELİK BEKLENTİLER BOYUTU**

22- Şimdiki iş yerinizde uzun yıllar çalışabileceğini düşünüyor musunuz? Daha ileri pozisyona geçme şansınız var mı?

23- Başka bir işe geçmek için öncelikleriniz neler?

24- Şimdiki işyerinden memnun olduğunuz ve olmadığınız şeyler neler?

- **EĞİTİM BOYUTU**

25- İşyerinizde sizlere eğitim yatırımında bulunuluyor mu? Bunun yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Ne tür eğitimler veriliyor?

26- Eğitim konusunda genç çalışanlara daha fazla eğitim verildiğini düşünüyor musunuz? Bu konuda size haksızlık yapıldığı gibi bir kanaatiniz var mı?

<b>ÖZGEÇMİŞ</b>		
<b>Adı, Soyadı</b>	Gözde SOYSAL	
<b>Doğum Yeri ve Yılı</b>		
<b>Bildiği Yabancı Diller</b>	İNGİLİZCE	
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Başlama - Bitirme Yılı</b>	<b>Kurum Adı</b>
<b>Lise</b>	2004 - 2007	BURSA KIZ LİSESİ
<b>Lisans</b>	2007 - 2011	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Yüksek Lisans</b>	2012 - 2015	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Doktora</b>	2015 - 2023	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Çalıştığı Kurum</b>	<b>Başlama - Ayrılma Yılı</b>	<b>Çalışılan Kurumun Adı</b>
<b>1.</b>	2013	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
<b>Yayımlar:</b>	<p><b>Kitap Bölümü</b> Soysal, G. (2017), “Sosyal Etki ve Uyma”, Davranış Bilimleri, ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Basım Yayın, s:39-60</p> <p>Soysal, G. (2020), “Türkiye’de Kadın”, Türkiye’nin Toplumsal Yapısı, 7.b. ed. Memet Zencirkıran, Bursa: Dora Basım Yayın, s:395-414.</p> <p><b>Makale</b> Soysal, G. (2020), “Koronavirüs Salgını ve Yaşlılık”, <i>Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi</i>,7, (5), s:290-301.</p> <p>Soysal, G. (2021), “Ortaya Çıkaran Faktörler Doğrultusunda Güvencesiz İstihdam: Birey ve Aile Üzerine Etkileri”, <i>Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi</i>,17, (2), s:191-212.</p> <p><b>Bilimsel Toplantı Faaliyeti</b> Baştürk, Ş. Ve Soysal, G. (2019), “Roller Değişirken? Türkiye’de Ev İşlerine Ayrılan Zamanda Değişimler ve Toplumsal Cinsiyet”, <i>20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi</i>, Denizli, 11-13 Ekim 2019.</p> <p>Soysal, G. Ve Baştürk, Ş. (2022), “Türkiye İşgücü Piyasalarında Bir Yaş Cezalandırması (Age Penalty) Var mı?”, <i>V. Toplumsal Araştırmaları Atölyesi - Türkiye'nin Demografisi</i>, 8 Mart 2022.</p>	
<b>İletişim (e-posta):</b>		
<p><b>Tarih</b> 23.02.2023</p> <p><b>İmza</b></p> <p><b>Adı Soyadı</b> Gözde SOYSAL</p>		