



The problems of older workforce in working life: The case of Kırklareli

Yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki sorunları: Kırklareli ili örneği

Aykut Aydın¹

Abstract

Significant decrease in the rate of population growth across the world and the rise in the average life expectancy in recent years has caused and increase in the rate of elderly in general population and has drawn attention to demographic ageing process in the world.

Employment of the workforce at an advanced age will provide some development in the economic opportunities of them and will increase their participation in social and cultural fields. Therefore discussing elderly individual's problems in working life is important especially to produce sensible and lasting solutions for active ageing and to be able to deal with many negative consequences caused by demographic transition in the final stage.

The study intended to the descriptive aim as prospective was carried out to determine the problems of older workers in Kırklareli. In the study random sampling method is used to code data statistical analysis is made by using SPSS 13 Programme.

According to the consequences of the study, it was determined that 67% of employers don't know using technology, 47% of them prefer young employees for the hard work and prefer older employees for the light work. Also it was determined that 67% of the employees experience physical problems, 87% of the employees complain with negative impacts of stress to their working quality, 73% of them think that they are exposed to the aged discrimination and 34% of them experience chronic fatigue.

Özet

Son dönemlerde dünyada görülen nüfus artış hızındaki önemli azalış ve ortalama yaşam beklentisindeki yükseliş, genel nüfus içindeki yaşlı nüfus oranının artmasına neden olmakta ve dünyadaki demografik yaşlanma sürecine dikkati çekmektedir. İleri yaş işgücünün istihdamı, söz konusu kesimin ekonomik imkânlarını geliştirmenin yanında, onların sosyal ve kültürel alanlara da katılımlarını arttıracaktır.

Tanımlayıcı amaca yönelik prospektif olarak gerçekleştirilen çalışma; Kırklareli İli yaşlı işgücünün sorunlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Olasılıksız örnekleme yöntemlerinden gelişigüzel örnekleme yöntemiyle toplanan veriler kodlanarak, very analizi SPSS 13 paket programında gerçekleştirildi.

Çalışma sonucunda, işverene özgü; teknoloji kullanımının bilinmediği (% 67) ve işverenlerin % 47'sinin ağır iş yükü olan işlerde genç yaş grubunu; hafif derece işlerde ise ileri yaş grubunu istihdam etmek istedikleri belirlendi.

İşçi açısından bakıldığında ise; % 67'sinin fiziksel rahatsızlık yaşadığı; iş yerinde yaşanan psikolojik gerilimin-stresin işçilerin % 87'sine negative yönde etkilediği, çalışma kalitesini ve iş doyumunu düşürdüğü; katılımcıların % 73'ünün yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kaldığını düşündüğü ve %34'ünün kronik yorgunluk yaşadığı görüldü.

¹ Araştırma Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. aykutaydin@klu.edu.tr

Keywords: Older Workforce; Working Life; **Anahtar Kelimeler:** Yaşlı İşgücü; Çalışma Hayatı; Sorunlar.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

1. GİRİŞ

Çocukluk, gençlik, erişkinlik ve yaşlılık dönemleri ile ilgili tüm ifadeler toplumdan topluma ve hatta aynı toplum içerisinde yaşayan kişiler arasında veya zamana bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir, yani görecelidir. (Altan ve Şişman, 2003: 5) Yaşlılık süreci de, biyolojik, kronolojik ve sosyal yönleri olan karmaşık ve önlenemeyen bir süreçtir (Özer ve Karabulut, 2003: 73).

Son dönemlerde dünya genelinde gerçekleşen nüfus artış hızındaki önemli azalış ve ortalama yaşam beklentisindeki yükseliş, genel nüfus içindeki yaşlı nüfus oranının artmasına neden olmakta ve dünyadaki demografik yaşlanma sürecine dikkati çekmektedir (Danış, 2005: 13). Örneğin; günümüzde yaş ortalaması 40,9 olan Avrupa Birliği'nin, 2050 yılına gelindiğinde çalışma çağındaki nüfusunun 32 milyon kişi azalacağı, 65 yaş üzerindeki nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı olan yaşlı bağımlılık oranının da 2025 yılına gelindiğinde % 34,5 gibi yüksek bir oran şeklinde gerçekleşeceği tahmin edilmektedir. Bahsedilen örnek, demografik dönüşüme dikkat çekme bakımından önemlidir. AB ile kıyaslandığında 29,2'lik yaş ortalaması ve % 14,4'lük yaşlı bağımlılık oranıyla Türkiye'de, bir yandan rahatlıkla daha genç ve dinamik bir tablo gözlenebilirken; diğer yandan mevcut yaşlı nüfusun ekonomik, sosyal ve kültürel alanlara katılımının oldukça yetersiz olduğu gözlenmektedir (T.C. AB Bakanlığı, 2014).

İleri yaştaki işgücünün istihdamı, söz konusu kesimin ekonomik imkânlarını geliştirmenin yanında, onların sosyal ve kültürel alanlara katılımlarını arttıracak ve yaşam kalitelerini yükseltecektir. Dolayısıyla ileri yaştaki bireylerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları irdelemenin, özellikle aktif yaşlanma konusunda mantıklı ve kalıcı çözümler üretebilmek ve son aşamada demografik dönüşümün yarattığı ve yaratacağı pek çok olumsuz sonuçlar ile baş edebilmek için önemli olduğu aşikârdır.

2. DEMOGRAFİK DÖNÜŞÜM ve YAŞLANAN İŞGÜCÜ

Gelişmiş ülkelerin nüfuslarını incelediğimizde, bir asırdan uzun süredir, yaşlanan bir grafik görmekteyiz. Bu durum artık az gelişmiş ülkeler için de aynı görüntüyü arz etmektedir. Bizim özel olarak odaklandığımız nokta ise, demografik dönüşümün, ülkelerin sağlık, sosyal ve ekonomik gelişimleri üzerinde doğrudan etki yarattığı gerçeğidir (Kinsella ve Phillips, 2005: 5).

Küresel yaşlanmanın ekonomik etkileri farklı kesimlerce negatif ve pozitif şekilde değerlendirilebilmektedir. Özellikle negatif değerlendiren görüşlerin birleştiği ortak noktalardan birkaçı, küresel yaşlanmanın, sosyal güvenlik sistemleri üzerinde önemli etkileri olacağı, özellikle yaşlı nüfusun oransal artışının bağımlılık oranlarının yükselmesine sebep olacağı (Altan ve Şişman, 2003: 5), bunun da sigortalıların üzerindeki yükün artmasını, ülkelerin sosyal sigorta kurumlarının ivazlar konusunda sıkıntıya düşme ihtimallerinin yükselmesini beraberinde getireceği düşünceleridir.

Yaşlanma konusuna daha ılımlı bakan kesimler de yok değildir. Söz konusu kesimlerin bakış açılarına göre, yaşlanma bir risk olarak kabul edilebilir; ancak, doğru bir hazırlık süreciyle birlikte yeni fırsatlar da yaratabilecektir (Zaidi, 2008: 1).

Demografik dönüşüm bağlamında Türkiye'ye göz attığımızda, halen genç bir nüfusa sahip olan ülke ile ilgili sahip olunan nüfus verilerine ve projeksiyonlarına göre mevcut durumda % 7,7 olan yaşlı nüfus oranının 2023 yılında % 10,2'ye, 2050 yılında % 20,8'e, 2075'de ise % 27,7'ye

yükseleceği ve Türkiye'nin "çok yaşlı" nüfuslu ülkeler arasında yer alacağı tahmin edilmektedir (TÜİK, 2014: 1).

Dolayısıyla, konumuz özelinde nüfus ve nüfusun yaş yapısının işgücü arzını belirleyen temel faktörler olmaları, demografik yapıdaki herhangi bir değişimin de, doğrudan istihdamın yapısını ve işgücü piyasalarını etkileyecek olması (Gündoğan, 2001: 99), demografik dönüşüm paralelinde yaşlanan bir nüfusun toplam işgücü arzında ileri yaştaki çalışanların oranını arttırması ve genç yaştaki çalışanların oranını azaltması, sonuç olarak da yaşlanan bir işgücünün meydana gelmesi ya da diğer bir deyişle işgücünün yaşlanması kaçınılmaz olacaktır (Samorodov, 2014).

3. YAŞLI VE YAŞLI İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ ÖNEMİ

İstihdamın, salt ekonomik bir güvence aracı olduğu söylenemez. Aynı zamanda sosyal pek çok katkısı bulunmaktadır. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmelerini, yaşamlarına yön verebilmelerini, geleceklerini garantiye almalarını sağlamaktadır ve günümüzde modern toplumların vazgeçilmezi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaşlı işgücünün istihdamının da özellikle demografik dönüşüm bağlamında, hem bireylere yönelik mikro hem de ekonomilere yönelik makro pek çok yararı bulunmaktadır. Son zamanlarda gittikçe önem kazanan yaşlanma olgusu ve yol açacağı düşünülen ekonomik yükler, yaşlı işgücü ve yaşlı istihdamı üzerinde düşünmeyi, bu alanda politikalar üretme zorunluluğunu beraberinde getirmektedir.

Özellikle gelişmekte olan bir ülke olarak Türkiye'yi ele aldığımızda, yaşlılara yönelik yoksulluk ve gelir oranları aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Türkiye'de Yaşlı Kadın-Erkek Yoksulluk Oranları (2012)

2012	Yoksulluk Oranı (%)
Yaşlı Erkek	17,7
Yaşlı Kadın	19,4

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2014.

Tablo 2. Fert gelir türü ve cinsiyete göre yaşlı nüfusun gelir dağılımı (2011-2012)

Yıl	Fert Gelir Türü	Toplam Nüfus (15+)	Yaşlı Nüfus (65+)
2012	Faaliyet Gelirleri	75.5	15.9
	Menkul Kıymet	3.5	7.5
	Sosyal Transferler	21.0	76.6

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, 2011-2012.

İlk tabloda, Türkiye'deki yaşlı erkek ve kadınların genel itibariyle yoksulluk oranları gösterilmektedir. Görüldüğü üzere 2012 yılı verilerine göre yaşlı erkeklerdeki yoksulluk oranı % 17,7, yaşlı kadınlardaki yoksulluk oranı % 19,4 oranındadır.

İkinci tabloda ise yine ilk tablo ile bağlantılı olarak, fert gelir türü ve cinsiyete göre yaşlı nüfusun gelir dağılımı gösterilmiştir. Fert gelir türleri içerisinde yaşlı nüfusun faaliyet (% 15,9) ve menkul kıymet gelirlerinin (% 7,5) sosyal transferler (% 76,6) karşısındaki düşüklüğü, dezavantajlı bir grup olan yaşlıların istihdamının önemini bir kez daha anlayabilmemize fırsat vermektedir. Çünkü istihdam, ekonomik ve sosyal yönleri olan yoksullukla mücadelenin de bir aracıdır.

Yaşlı istihdamının bir takım avantajlarından bahsetmek de, istihdamının önemine yapmaya çalıştığımız vurguya bir nebze daha yardımcı olacaktır. Yaşlı istihdamı, işletmeler için çok önemli değerlerin oluşumuna ve gelişimine katkı sunabilmektedir. Tecrübe, bu avantajlardan birisidir. İleri yaştaki çalışanların, geçmişte yaptıkları hataları ve başarıları göz önünde bulundurmaları,

çalışma biçimleri konusunda onlara büyük bir ayrıcalık sunmaktadır. Muhtemel meslektaş, müşteri ve tedarikçiler ile var olan bağlantılarının inşası yıllar aldığından, ikameleri çok daha zor ve pahalı olmaktadır. İleri yaştaki çalışanların avantajlarından bir diğeri ise esnekliktir. Emekliliğine yaklaşan pek çok çalışan, emekliliğe ayrılmadan önce çalışma saatlerini aşamalı bir biçimde düşürmeyi tercih edebilmektedir. Aşamalı emeklilik, işverenlere, örgütlerinin devamlılığını sağlayacak kritik pozisyonlardaki çalışanları, azalan maliyetler ile istihdam edebilmeleri imkânını vermektedir (CIPD, 2014).

İleri yaştaki çalışanların sahip oldukları önemli bir özellikleri de işe olan bağlılıklarıdır. İleri yaştaki çalışanların genç meslektaşlarına oranla daha az iş değişikliği yaptıkları ve örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğu bilinmektedir. Katkılarının onaylanması ve çeşitli eğitim fırsatlarına katılımlarının arttırılması, ileri yaştaki çalışanların motivasyonları üzerinde son derece olumlu etkiler yaratmaktadır. İş görme sorumlulukları da ileri yaştaki çalışanlarda görülen önemli bir özelliktir. Yüksek sorumluluk bilincine sahip genç çalışanlar olmasına rağmen, işverenler genellikle, ileri yaştaki çalışanların daha güvenilir ve çalışkan olduklarını, işlerinin sonunu getirme bilinçlerinin daha yüksek olduğunu ve müşteri gereksinimlerinin karşılanması konusunda daha hassas olduklarını ifade etmektedirler (CIPD, 2014).

4. TÜRKİYE'DE YAŞLI İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ DURUMU

Türkiye, AB'ye aday ve üye ülkeler arasında istihdam oranı, kadın istihdam oranı ve yaşlı istihdam oranı hedeflerine en uzak ülkelerden biridir. Son yıllarda Türkiye'de bu üç hedefe ulaşma konusunda herhangi bir ilerleme sağlanamadığı, aksine gerilemenin söz konusu olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Ülkelerin Yaşlı İşgücü İstihdam Oranları (55-64 Yaş)

Ülkelerin Yaşlı İşgücü İstihdam Oranları (55-64)								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Avusturalya	53,5	55,5	56,6	57,4	59,0	60,6	61,1	61,4
Avusturya	31,8	35,5	38,6	41,0	41,1	42,4	41,5	43,1
Belçika	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3	38,7	39,5
Kanada	54,7	55,5	57,0	57,5	57,6	58,3	58,7	59,8
Şili	51,0	53,2	54,4	55,7	55,4	58,0	59,7	62,7
Çek Cumhuriyeti	44,6	45,2	46,0	47,6	46,8	46,5	47,6	49,4
Danimarka	59,5	60,7	58,9	58,4	58,2	58,4	59,5	60,8
Finlandiya	52,6	54,5	55,0	56,4	55,6	56,3	57,0	58,2
Fransa	38,5	38,1	38,2	38,2	39,0	39,8	41,5	44,5
Almanya	45,5	48,1	51,3	53,8	56,1	57,7	59,9	61,5
Yunanistan	41,6	42,3	42,4	42,8	42,2	42,3	39,4	36,4
Macaristan	33,0	33,6	33,1	31,4	32,8	34,4	35,8	36,9
İzlanda	84,8	84,9	84,9	83,3	80,8	80,5	79,5	79,2
İrlanda	51,7	53,2	54,2	54,1	51,9	50,8	50,8	49,5
İtalya	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6	37,9	40,4
Japonya	63,9	64,7	66,1	66,3	65,5	65,2	65,1	65,4
Kore	58,7	59,3	60,6	60,6	60,4	60,9	62,1	63,1

Lüksemburg	31,7	33,2	32,0	34,1	38,2	39,6	39,3	41,0
Meksika	52,6	55,0	54,7	54,7	52,5	54,5	53,4	55,6
Hollanda	44,8	45,7	48,8	51,7	53,3	54,1	56,1	58,6
Yeni Zelanda	69,5	70,2	71,8	71,7	72,1	73,3	73,7	73,9
Norveç	67,6	67,4	69,0	69,3	68,7	68,6	69,6	70,9
Polonya	29,1	28,1	29,7	31,6	32,3	34,1	36,9	38,7
Portekiz	50,5	50,1	50,9	50,8	49,7	49,2	47,9	46,5
Slovenya	30,7	32,6	33,5	32,8	35,6	35,0	31,2	32,9
İspanya	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6	44,5	43,9
İsveç	69,6	69,8	70,1	70,3	70,1	70,6	72,2	73,1
İsviçre	65,1	65,7	67,2	68,4	68,3	68,0	69,5	70,5
Türkiye	28,0	27,6	27,1	27,4	28,2	29,6	31,4	31,9
Birleşik Krallık	56,7	57,3	57,3	58,1	57,5	56,9	56,8	58,1
ABD	60,8	61,8	61,8	62,1	60,6	60,3	60,0	60,7
OECD-Toplam	51,7	52,7	53,5	54,1	53,6	54,0	54,4	55,6

Kaynak: Labour market statistics: Labour force statistics by sex and age: indicators, OECD Employment and Labour Market Statistics (database).

5. YAŞLI İŞGÜCÜ İSTİHDAMININ SORUNLARI

İleri yaştaki çalışanların, kazanmış oldukları iş tecrübesi ve bilgi birikimleri dolayısıyla istihdam piyasası içerisinde avantajlı oldukları düşünülebilir; ancak istihdama katılımları ve istihdamda tutunmaları konusunda kendilerini bekleyen pek çok sorun söz konusudur (Gündüz, 2007: 44). Yaşlı işgücü istihdamında karşılaşılan sorunları, çalışanlar ve işverenler açısından iki kısma ayırmak mümkündür:

5.1. Çalışanlar Açısından

İleri yaştaki çalışanları homojen bir grup şeklinde görmek mümkün değildir. Pek çok faktör, söz konusu grubun bir işe dâhil olmasını ve işini sürdürebilmesini etkileyebilmektedir. İstihdam içerisinde bazı yapısal engeller vardır ki, tüm yaşlı işgücünü etkilemektedir (Productive Ageing Centre, 2014). Sorunların çözümü ise tek taraflı mümkün olmamakta, çalışan, işveren ve devletin ortak girişimlerini gerektirebilmektedir. Dolayısıyla üçlü bir mekanizmanın çalışabilir olması gerekmektedir.

İstihdamdaki yapısal engeller genel olarak (Productive Ageing Centre, 2014);

-Sistemik düzeyde olabilmektedir. (Yaş ayrımcılığı, yasal durumlar (emeklilik gibi), iş dizaynı ve yapısı vb.)

-Sektörel düzeyde olabilmektedir. (Önemli yapısal değişimlerle karşılaşan işletmelerdeki gibi)

-İşyeri düzeyinde olabilmektedir. (Yapısal değişimlerle karşılaşan bireyler veya çalışma grupları gibi)

Sorunları daha özele indirgediğimizde, işgücünün, yapısal sorunlardan başka kişisel birtakım sorunlardan da etkilendiği bilinmektedir. Tümü birlikte ele alındığında, ileri yaştaki bireylerin istihdamını ve işgücüne katılımını etkileyen çok geniş bir sorunlar ağının varlığını görebilmekteyiz.

Bu sorunlar aşağıdaki gibi ele alınabilir (Productive Ageing Centre, 2014);

- Fiziksel rahatsızlıklar, sakatlık ve engellilik,
- Zihinsel sağlık sorunları,
- İstihdamda yaş temelli ayrımcılık,
- İş sözleşmelerinin esnekliği,
- İş arama yardımları,
- Boş zaman tercihi,
- Sektörün talepleri ile uyumsuz beceriler ve tecrübe,
- Beceri geliştirme sorunları,
- Uzun dönemli işsizlerin istihdama yeniden girişlerindeki sorunlar,
- Emeklilik,
- İşyeri engelleridir.

Önemli birtakım sorunlara daha ayrıntılı biçimde değinmenin, sorunlara daha doğru yaklaşılmasına ve çözüm bulmaya imkân vereceğini düşünmekteyiz. Bu nedenle aşağıda, istihdamda sıklıkla karşılaşılan bazı sorunlar, ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

İleri yaş grubunda sağlık sorunlarının giderek artması, çok yoğun biçimde karşılaşılan bir durumdur. Yaş ilerledikçe özürülük ve devamlı-süreğen hastalıkların ortaya çıkma ihtimalinin yükselmesi, çalışma yaşamındaki verimliliği olumsuz etkilerken, bu kişilere yönelik işe yaramaz ve çalışmaması gereken kişiler oldukları yönünde olumsuz bir imajın oluşmasına da neden olabilmektedir (Gündüz, 2007: 44).

Öte yandan bazı örnekler vermek gerekirse; kas ve iskelet sistemi yaş ilerledikçe zayıflamakta ve sonucunda çalışma kapasitesinde bir azalmaya yol açmaktadır. Romatizmal hastalıkların da bazı türleri yaşa bağlı olarak daha sık görülebilenken, bunun sonucunda bireylerin hareketlerinde belirgin kısıtlamalar görülmektedir. Kalp, akciğer ve dolaşım sisteminin oksijen taşıma kapasitesi de yaş ile doğru orantılı olarak azalmaktadır. Yine yaşa bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir sorun da denge sorunudur. Bireyin dengesini kaybederek karşılaştığı kazalar; özellikle düşme gibi, genelde yaş ilerlemesine bağlı olarak gerçekleşmektedir. Öte yandan, yaş ilerledikçe vücudun uyku düzeni bozulmaktadır. Fiziksel olarak vücut yapısında değişiklikler, görme ve işitme bozuklukları vb. sorunlar da ortaya çıkmaktadır (CCOHS, 2014).

Yaş ilerledikçe sadece fiziksel değil zihinsel kapasitede de birtakım değişimler görülebilmektedir. Yaşlandıkça eskisi kadar hızlı ve net biçimde düşünebilme yeteneği zayıflamaktadır (CCOHS, 2014). Unutkanlık, yaşa bağlı artan önemli bir zihinsel sorundur. Alzheimer da unutkanlığın kronikleşmiş halidir. Zihinsel kökenli bir rahatsızlık olan Parkinson'un da bireyin hayatındaki her faaliyet alanını olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir.

Psikolojik açıdan da yaşın ilerlemesiyle paralel biçimde tükenmişlik gelişmektedir. Özellikle, çalışan yetişkinlerde, yüksek kademelerde görülmektedir. Sektörden sektöre, meslekten mesleğe, hatta aynı mesleğe mensup, farklı çalışma ortamlarındaki çalışanlarda bile değişiklik gösterebilen bir psikolojik sorundur. Dikkatsizlik de, yaş ilerledikçe artış gösteren önemli diğer bir sorun olup, çalışma beceri ve kapasitesini etkileyebilmektedir. Ayrı ayrı değerlendirilebilecek olan stres, anksiyete ve depresyon da, genel itibarıyla yaşa bağlı artış gösterebilen psikolojik rahatsızlıklar olup, işgücü içerisindeki ve dışındaki tüm ileri yaştaki bireyleri etkileyebilmektedir.

İstihdam konusundaki ayrımcılık, çalışmak için hem fiziksel hem de zihinsel açıdan uygun durumda olmalarına rağmen, ileri yaştaki bireylerin olumsuz önyargılardan ötürü karşılaşılabilecekleri bir sorundur. Örneğin, işverenler ya da diğer çalışanlar, söz konusu kişileri, sık sık hastalanan, verimli çalışmayan, çalışma koşullarına, çalışma yöntemlerine, kullanılan yeni teknoloji ürünü iş araçlarına uyum sağlayamayan kişiler olarak algılayabilmekte, bu algılar da ayrımcılığa neden olmaktadır. Söz konusu kişilerin, çalışma ortamlarındaki enformel yapıya uyum sağlayamadıkları da düşünülebilir. Bu düşünce, ileri yaştaki işçileri, işyerinde düzenlenen eğitim ve oryantasyon programlarının dışında bırakmak pratiğine dönüştüğünde de farklı bir ayrımcı

uygulamadan bahsedilebilmektedir. (Gündüz, 2007: 45) Aşağıdaki tabloda da istihdamda görülen yaş temelli ayrımcılığın başlıca negatif sonuçları gösterilmektedir.

Şekil 1. İstihdamdaki Yaş Ayrımcılığının Negatif Sonuçları



Kaynak: Mirjana Radović-Marković, “An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles,” <http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf>, 30.10.2014.

İleri yaştaki çalışanlara yönelik negatif tutumlar çalışma hayatında görülen önemli bir sorundur ve pek çok çalışan, işverenin, yöneticisinin veya çalışma arkadaşlarının negatif tutumları ile karşılaşabilmektedir. Söz konusu negatif tutumlar ayrımcılığa zemin hazırlayabilmektedir. Negatif tutum sahibi gruplar genellikle ileri yaştaki çalışanların iş yapma becerilerini engelleyen fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklarına odaklanmaktadır (Kadefors, 2014).

Bir diğer önemli sorun da ileri yaştaki çalışanların genellikle yeni teknolojileri kavramada ve kullanmada zorluk çekmeleridir. Enformasyon ve iletişim teknolojilerini de içeren “dijital bilgisizlik” olarak adlandırılabilir bu durum, ileri yaştaki işgücünün temel sorunlarından biridir. Beceri-yeterlilik sorunları, bir anlamda jenerasyon sorunları olarak da algılanabilmektedir (Kadefors ve Hanse, 2014). İleri yaştaki işgücü içerisinde kendi mesleği ile ilgili gelişmeleri takip etmek konusunda eksikliği olanlar ve yeni teknolojilere uyum sağlayamayanlar, istihdamda tutunma konusunda zorluk yaşamaktadır. Bu tip sorunlara yönelik bir çözüm olarak ortaya konan yaşam boyu öğrenme kavramı ve politikalarının kamuoyunca yeterince bilinmemesi ve dolayısıyla benimsenememesinin de etkisiyle bu durum, birçok kişi için ciddi sorun teşkil etmektedir (Gündüz, 2007: 46). Yaşam boyu öğrenme politikalarının yeterince bilindiği ve programlara katılımın yüksek olduğu ülkelerde yapılan bazı araştırmalarda ortaya çıkan sonuçlara göre, çalışanların yaşam boyu öğrenme programlarında verilen eğitimlere katılımının yaş ilerledikçe azaldığı gözlenmektedir. Bu da çalışan yetişkinler için bir sorun olarak değerlendirilebilir (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014).

Çalışma yaşamında ileri yaştaki çalışanların yaş ilerledikçe karşılaştıkları önemli diğer bir sorun da, becerilerinin artan biçimde spesifik bir çalışma alanı üzerinde yoğunlaşmasıdır (Tros, 2014). Ancak değişen iş piyasaları, salt spesifik çalışma alanlarından ziyade, daha geniş veya farklı çalışma alanları ile ilgili birtakım becerileri gerektirebilmektedir. İstihdam piyasalarında emek talep edenler tarafından mesleki açıdan daha geniş veya farklı alanlarda bilgi ve beceri birikimlerine gereksinim duyulabilmektedir.

Her zaman ve her koşulda olmamakla birlikte, ileri yaştaki çalışanlar, genç çalışanlara göre daha az aktif ve zihinsel olarak işlerinin gereklerine yanıt vermede daha az hazır olabilmektedirler. İşverenler genelde kesin olmayan geri dönüşlerden dolayı ileri yaştaki çalışanların eğitimlerine yatırım yapmak istemezler. Pek çok ülkede, söz konusu çalışan grubunun çalışma hayatındaki zorlukların üstesinden gelmeleri ve elbette işlerinde başarılı olmaları için yeterli geliştirme programları bulunmadığı da gözlenmektedir (Marković, 2014).

Öte yandan, işverenlerin ve çalışanların, bir çalışanın ne zaman emekli olması gerektiğine dair bazı algıları söz konusu olabilmektedir. Bu algılar çoğu zaman ileri yaştaki çalışanları işgücü piyasasının dışına itebilmektedir. (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014)

Emekliliğe sebep olan birkaç faktör daha bulunmaktadır ki, çalışma sürelerini azaltması açısından bahsedilmesi gereklidir. Bunlardan bazıları, yasal koşullar, işten çıkarmalar, erken emeklilik planları, serbest meslek sahibi olma arzusu gibi bazı yapısal nitelikli nedenler ve ekonomik güdülerdir (Samorodov, 2014). Ne Avrupa Birliği (AB) genelinde ne de diğer bölge ve ülkelerde, hükümetlerin ve sosyal tarafların daha uzun çalışma sürelerine yönelik daha olumlu tutumlar yaratma ve destekleme çabalarının şu ana kadar tam anlamıyla sonuç verdiği söylenemez (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014). Bu durum, mevcut çözüm yollarının geliştirilmesi ve farklı çözüm mekanizmalarının yaratılmaya çalışılması ihtiyacı yanında, meselenin sadece ekonomik boyutlu ele alınmaması gereğine de işaret etmektedir.

5.2. İşverenler Açısından

Yapılan bir araştırmada işverenler, ileri yaştaki çalışanlar ile ilgili birkaç sorun ileri sürmüşlerdir. Bu engellerin başlıcası, iş performansına yönelik değişen gerekliliklerdir. Mesleki bilgi ve beceriler ile ilgili değişen talepleri karşılayamamak, gereklilikleri yerine getirememek anlamına gelmektedir. Yetersiz fiziksel dayanıklılıkları ve yüksek hastalanma oranları da ileri yaştaki çalışanların işverenler tarafından ileri sürülen diğer sorunlardır. Çalışanların yorgunlukları, tükenmişlikleri ve kronik sağlık problemleri de işverenlerin sorun olarak bahsettikleri diğer hususlardır (Simova, 2014).

Pek çok işveren, ileri yaştaki çalışanların çoğunlukla düşük bir eğitim düzeyine sahip olduklarını, eğitimlerinin eskimiş olduğunu, güncellenmesi gerektiğini, esnek olmadıklarını, motivasyonlarının, beceri ve gelişimlerinin eksik olduğunu ve yeni teknolojilerden korktuklarını ifade etmektedir. İşveren cephesinde, tecrübenin önemli bir artı olduğu kabul edilse de, yeterli olmadığı savunulmaktadır (Kadefors, 2014).

Bazı işverenler ileri yaştaki bir çalışanı eğitmenin pahalı olduğunu düşünmektedirler. Eğitimlerin ileri yaştaki çalışanlar tarafından algılanmasının daha güç olduğunu savunan işverenlerin bu düşünceleri, uygulamada ayrımcılığa da varabilmekte, bazı araştırmalarda ileri yaştaki çalışanların mesleki beceri geliştirme kursları veya seminerlere katılımlarının engellendiği de görülmektedir (Samorodov, 2014).

6. İLERİ YAŞTAKİ BİREYLERİN VE YAŞLI İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM SORUNLARI İLE BAŞ ETMEYE YÖNELİK YAKLAŞIMLAR VE POLİTİKALAR

İleri yaştaki kimselerin istihdama katılmalarının ne denli önemli olduğuna çalışmamızın ilk kısımlarında değinmiştik. İleri yaştaki bireylerin ve yaşlı işgücünün istihdam sorunlarına yönelik çözümlerden bahsetmeden önce istihdama katılmalarının önündeki engellerin ortadan kaldırılması gerektiğini ifade etmeliyiz. İleri yaştaki bireylerin işgücü piyasasına katılımlarını arttırmak için bazı politikaların mutlaka hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu politikaların önde gelenleri (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014);

- İşyerlerini ileri yaştaki çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitesine uygun olarak düzenlemek,
- İleri yaştaki çalışanları hedef alan eğitimler ve sürekli öğretim sağlamak,
- Daha uzun çalışmayı özendirerek sosyal güvenlik sistemlerini de buna göre adapte etmektir.

İşçi ve işveren sendikalarının genellikle ortak düşündükleri bir husus, ileri yaştaki çalışanları işgücü piyasasında tutabilmek için çalışma koşullarının mutlaka iyileştirilmesi gerektiğidir. Elbette taraflar arasında önemli görüş farklılıkları da söz konusudur. Örnek vermek gerekirse, işçi sendikaları, iş kalitesinin iyileştirilmesi konusuna daha fazla eğilirken; işverenler veya örgütleri, güçlü iş güvencesi kanunları nedeniyle işgücü piyasasının esnek olmaması gibi ileri yaştaki çalışanlara yönelik istihdam fırsatlarına etki eden konulara eğilmektedirler (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014).

6.1. Aktif Yaşlanma

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) aktif yaşlanmayı, “insanların yaşlanırken yaşam kalitelerini arttırmak için sağlık, güvenlik ve katılım fırsatlarını maksimize etme süreci” şeklinde tanımlamaktadır (WHO, 2014).

Aktif yaşlanmada bireylerin, öncelikle sağlık durumlarına dikkat etmesi gerekmekte, iyi sağlık durumları, toplumun aktif birer parçası olmalarına imkan vermektedir. Böylelikle ileri yaştaki bireyler, bağımsız, ekonomik ve sosyal refah düzeyi yüksek, kaliteli bir yaşam standardına kavuşacaklardır (ENIL, 2014).

Avrupa Birliği'nin aktif yaşlanmayı dört temel prensibe dayandırması ve bunları; yaşam boyu öğrenme, yüksek kaliteli çalışma koşulları, uygulanabilir emeklilik sistemleri ve yaş temelli ayrımcılıkla mücadele şeklinde sunması, çalışmamızda çerçevesini ortaya koymaya çalıştığımız yaşlı işgücünün istihdam sorunlarına yönelik belli bir bakış açısı ile mücadeleye adeta temsil niteliğinde olup, açık biçimde çözüm ortaya koyması ise oldukça önemlidir (ENIL, 2014). Aktif yaşlanmayı dayandırdığı prensiplerden anlaşıldığı üzere, Avrupa Birliği, istihdama katılım ve çalışma sürelerini uzatmayı da hedeflemektedir. Günümüzde yeni bilgi ve becerilere yönelik değişen talepler, ileri yaştaki çalışanları büyük oranda dezavantajlı konumlara yerleştirmiştir. Bu grubun hayatlarının ilk dönemlerinde aldıkları eğitim sürekli biçimde yenilenmediği takdirde geçerliliğini yitirmiş olmaktadır (ILO, 2014). Ancak aktif yaşlanan bireylerin, özellikle yaşam boyu öğrenme çerçevesinde becerilerini güncelleyerek önemli ölçüde bu dezavantajlı konumdan sıyrılacakları ve yeni dönemde değişen taleplere daha fazla uyum sağlayabilecekleri düşünülmektedir.

6.2. Yaşam Boyu Öğrenme

Öğrenme, yaşlanan toplumlarda yaşlı bireylerin istihdama katılımı ve ekonomiye katkısı, bilgi toplumunda beceri kazanma ve geliştirme, deneyim ve bilginin nesiller arası paylaşımı gibi oldukça önem taşıyan hususlar için anahtar bir rol oynamaktadır. Yaşlanan toplumlarda öğrenme, geniş çaplı ele alınması gereken bir konudur ve yalnızca resmi öğrenim kurumları bazında değerlendirilmemelidir. Dolayısıyla öğrenmenin resmi ve gayri-resmi yolları bulunmaktadır (Mutka vd., 2014).

Günümüzde çalışma yaşamlarını uzatmak dört eylem aşamasını akla getirmektedir (Kaya, 2010: 220-221):

- Yetişkin nüfusun tüm sağlık ve sosyal durumunu korumak,
- Çalışma koşullarını geliştirmek kadar daha uzun süre çalışmak adına işçiler için engelleri ortadan kaldırmak,
- Erken emeklilikten vazgeçirmek,
- Yeteneklerin eskimesinden kaçınmak için yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek.

İleri yaştaki kimselerin istihdamını arttırmada sürekli eğitimin rolü önemlidir. Değişen taleplere uyum sağlayabilmeyi ve yeni fırsatlardan yararlanabilmeyi sağlamaktadır (ILO, 2014). Yaşam boyu öğrenme, becerilerin gelişimini sağlayarak insanların istihdam içerisinde tutunmalarına fırsat tanımaktadır (ENIL, 2014). Beceri gelişiminin ve istihdam edilebilirliğin iyileştirilmesi, yaşlı çalışanları işgücü piyasasında tutmak için anahtar bir politika aracıdır. Elbette tüm bunlar için öncelikle yaşam boyu öğrenme programlarına katılan grupların çalışmaya ve becerilerini yenilemeye istekli olması gerektiği unutulmamalıdır (Tuy vd., 2014). Ancak yaşam boyu öğrenme konusunda bilinç eksikliği ve uygulama problemleri görülebilmektedir. Günümüzde hassas gruplara yönelik eğitimin yaygın olduğu bilinse de; yaşlı çalışanlara yönelik çok az sayıda iyileştirme programı bulunmaktadır (Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, 2014).

Tablo 4. AB 25 ve Türkiye’de Yaşam Boyu Öğrenme Faaliyetlerine Katılım Oranı

Yaşam Boyu Öğrenme Faaliyetlerine Katılım Oranı (%)	2000	2005
AB 25	7,9	10,8
Türkiye	1,1	2

Kaynak: EUROSTAT, Key Figures on Europe 2006.

5.3. Diğer

İşyerlerinin, iş kazası ve meslek hastalığı riskini azaltacak güvenli çalışma ortamları olmaları oldukça önemlidir. Bunun için gerekli bazı hususlar bulunmaktadır. Bunlar örneğin; iyi çalışma ortamı için ekipmana sahip olmak, eğitim-alıştırmalar, güvenli iş prosedürleri, destekleyici yönetim tarzları, yaş faktörlerini dikkate alan risk değerlendirmeleri vb.’dir (CCOHS, 2014).

İşgücü piyasası şartlarının reforme edilmesi de yaşlı işgücünün istihdam sorunlarını bir nebze azaltacak bir ihtiyaçtır. Diğer bir gereklilik, istihdam ile ilgili her türlü istatistiktir. Verilerin doğru yöntemlerle elde edilip, politikaların üretilmesi ve uygulanmaya çalışılması gerekmektedir (Kadefors, 2014).

Sürdürülebilir çalışma becerisi yaratmaya çalışmak diğer bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyaç, yaş yönetimi uygulamaları kullanılarak gerçekleştirilebilir. Yaş yönetimi, tüm yaş gruplarına yeterli çalışma koşulları sağlamayı içeren bir anlayıştır. Yaş yönetimi uygulamalarından bazıları ise örneğin, herkes için beceri gelişimi, yaşam boyu öğrenme fırsatlarının değerlendirilmesi, işyerinde önleyici sağlık bakım hizmetleridir (Kadefors, 2014).

7. YAŞLI İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR: KIRKLARELİ İLİ ÖRNEĞİ

Araştırma, yaşlı işgücünün istihdamda karşılaştığı sorunları belirlemek amacıyla, Kırklareli İl’inde, 45-64 yaş aralığında halen çalışmakta olan işgücüne yönelik olarak yapılmıştır. Katılımcılar verilen sözel bilgiler ışığında gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiş; veri toplamada birebir mülakat tekniği kullanılmıştır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Araştırmanın örneklemini 30 kişi olup, örneklem içerisinde işveren grubu olarak 13 erkek, 2 kadın; işçi grubu olarak 9 erkek, 6 kadın yer almaktadır. Araştırmanın genel dağılımını % 73 oranıyla erkekler ve % 27 oranıyla kadınlar oluşturmuştur. İşveren grubunun % 86’sı erkek, % 14’ü kadın; işçi grubunun ise % 60’ı erkek, % 40’ı kadındır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

İşveren Grubu:

İşveren Grubu’nun yaş ortalaması 53,6 olarak belirlenmiştir. Eğitim durumuna baktığımızda; sırasıyla en fazla % 47 olarak lise, % 27 ilköğretim, % 13 lisans ve aynı oranda (%13) yüksek lisans mezuniyetine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların % 33’ü kamuya bağlı kuruluşlarda, % 67’si ise özel sektörde görev yapmakta; % 100’ü tam süreli çalışmaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Mesleki dağılımda; banka şube müdürü, eczacı, esnaf (telefon ve saat satışı), hastane müdür yardımcısı, yönetici (tekstil fabrikası) gibi meslek grupları mülakatın örnekleminde yer almaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

İşe başlama tarihlerinden günümüze kadar geçen süre 24-40 yılları arasında değişim göstermektedir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 11: İşverenlerin işyerinde çalışanlarıyla ilgili karşılaştıkları yaşa bağlı sorunlar arasında sıralama yapıldığında, teknoloji kullanımının bilinmemesi % 67 oranı ile başlıca sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan gelişmelerin takip edilmemesi, yeni sistemlerin kullanımının

güç olması, buna bağlı olarak uyum sorunları, yeniliklere hemen itiraz edilmesi- eski alışkanlıkların sürdürülmek istenmesi, pratik olamama dolayısıyla yapılan işin uzaması, diğer sorunlar arasında yer almıştır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 13: Tecrübe mi, eğitim mi daha önemlidir? sorusuna yönelik işverenlerin % 53'ü eğitim, % 33'ü tecrübe, % 14'ü ise hem tecrübe hem de eğitimin gerekliliğini savunmuştur. Lisans ve yüksek lisans mezunu olan işverenler eğitimin tecrübe ile birleşmesi gereğini belirtmiş, ilköğretim mezunu katılımcıların % 50'si tecrübenin daha önemli olduğunu, bunun aksine lise mezunlarının % 71'i ise eğitimin daha önemli olduğunu belirtmiştir. Mülakatta ayrıca yaş ile tecrübe tercihi arasında pozitif korelasyon göze çarpmakta, yani işverenlerin yaş seviyesi arttıkça tecrübenin kendileri açısından önemi de artmaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 17: İşverenlerin enformasyon teknolojileri ve yetişkin eğitimi konusunda çözümler üretip üretmediği konusuna değinildiğinde; % 87'sinin herhangi bir çözüm üretmediği belirlenmiştir. % 13'ü ise yetişkin eğitime yönelik belirli periyodlarla hizmet içi eğitimler düzenlendiğinden söz etmiştir. Bu eğitimlerde, alanlarında uzman kişilerin, belirlenen zamanlarda eğitim verdiği ve eğitim-kurs sonunda gerekirse sertifika verildiği de belirtilmiştir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 19: İşverenler, % 47'si ağır iş yükü olan, beden yükü gerektiren, tempolu ve sirkülasyonu fazla olan işlerde genç yaş grubunu, hafif veya orta derece yoğunluk gerektiren işlerde ise ileri yaş grubunu istihdam etmek istemektedirler. Yüksek lisans mezunu işverenler, teorik bilginin önemini vurgulayarak, öncelikle her çalışanın işi tamamen öğreneceği alanda 3-4 yıl istihdam edilmesi, tecrübe kazanımından sonra diğer alanlara yöneltilmesi gereğini vurgulamışlardır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

İşçi Grubu:

İşçi Grubu'nun yaş ortalaması 53,7 olarak belirlenmiştir. Eğitim durumuna baktığımızda; sırasıyla % 60 ile en fazla ilköğretim, % 20 lisans, %13 lise ve % 7 yüksek lisans mezuniyetine sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların % 53'ü özel sektörde görev yapmakta, % 47'si kamuya bağlı kuruluşlarda çalışmaktadır. Ayrıca % 100'ü tam süreli istihdam edilmektedir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Mesleki dağılımda; öğretmen, hemşire, bekçi, şoför, temizlik personeli, tekstil işçisi gibi meslek grupları, mülakatın örnekleminde yer almaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

İşe başlama tarihlerinden günümüze kadar geçen süre 20-36 yılları arasında değişim göstermektedir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 10: Mülakat genelinde işyerinde mesleki olarak yaşa bağlı karşılaşılan sorunlara istinaden işçilerin % 67'si yanıt olarak fiziksel rahatsızlıkları vermiştir. Özellikle kronik yorgunluk ve psikolojik boyutlara varan tükenmişlik, en sık gözlenen rahatsızlıklar olup, verimsizliğe neden olduğu belirtilmiştir. Yeni bilgi ve beceriler edinilememesi sonucu enformasyon teknolojileri konusunda bilgisizlik de % 60 oranında kendisine yer bulmuştur. Stres de psikolojik bir sorun olarak, işçiler arasında % 47 ile önemli bir sorun şeklinde söz edilmiştir. İşyerinde yaşa bağlı sorun yaşamadığını beyan edenlerin oranı ise % 20'dir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 12: İşçi açısından motive edici faktörlere bakıldığında; katılımcıların % 73'ü, ücret ve türevlerinde yapılacak maddi artışların kendilerini motive edeceğini düşünmektedir. Diğer faktörler arasında; yöneticinin kariyer ve gelişim olanaklarına destek vermesi, çalışanların kararlara katılımının sağlanması, çevresel ve ergonomik olarak tasarlanmış çalışma ortamı, ileri teknolojinin kullanıldığı cihazlardan yararlanma, güler yüz, özel günlerin hatırlanması yer almaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 13: Tecrübe mi, eğitim mi daha önemlidir? sorusuna yönelik işçilerin % 60'ı eğitim, % 13'ü tecrübe, % 27'si ise hem tecrübe hem de eğitimin gerekliliğini savunmuştur (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 14: Katılımcıların % 73'ü yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmekte; % 27'si ise yaş temelli bir ayrımcılığa maruz kaldığını düşünmemektedir. Ayrımcılığa maruz kalma nedenleri olarak ise, yaşa bağlı olarak görülen teknoloji kullanım yetersizliği ve fiziksel sağlık sorunları nedeniyle performans düşüklükleri ve verimsizlikler algılanmaktadır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 15: Psikolojik gerilim-stresin işçilerin çalışma durumlarına etkisine bakıldığında, işçilerin % 87'sine negatif yönde etki ederek çalışma kalitesini ve iş doyumunu düşürdüğü, % 13'ünü ise etkilemediği belirlenmiştir (Kişisel görüşme, 2015).

Soru 16: Karşılaşılan fiziksel sağlık sorunları arasında; % 34 ile kronik yorgunluk ilk sırada yer almaktadır. Bu sorunu takiben; sindirim sistemi problemleri, yüksek tansiyon, varis, bademcik iltihabı, grip gibi boğaz ve sinüs hastalıklarının yaşandığı da bazı çalışanlarca belirtilmiştir. Psikolojik sorunlara bakıldığında % 47 ile ilk sırada strese, ardından anksiyete bozuklukları ve depresyona yer verilmiştir. Mülakatta iki çalışan, antidepresan ilaç kullandığını belirtmiştir. Bir çalışan ise işyerindeki strese bağlı olarak şeker (Tip 2 diyabet) hastalığının başladığına vurgu yapmıştır (Kişisel görüşme, 2015-2016).

Soru 18: İşçilerin % 47'si enerjik olmaları, yüksek performans sergilemeleri, teknolojiye daha kolay uyum sağlamaları ve iş yükünü azaltmaları gibi düşünceler ile gençlerle birlikte çalışmayı arzu ederken; % 40'ı ise tecrübenin en iyi öğretmen olması, gençlerin vurdumduymaz olması, aynı dili konuşmada güçlük yaşanması gibi sorunlardan ötürü yaşıt veya büyükleriyle çalışmayı arzu etmektedir (Kişisel görüşme, 2015-2016).

4. SONUÇ

Tanımlayıcı amaca yönelik prospektif olarak gerçekleşen çalışmada; işçi ve iş-veren açısından kategorize edilen yaşlı işgücünün karşılaştığı sorunlar arasında; işverene özgü; teknoloji kullanımının bilinmediği (% 67) ve işverenlerin % 47'sinin ağır iş yükü olan, beden yükü gerektiren, tempolu ve sirkülasyonu fazla olan işlerde genç yaş grubunu, hafif veya orta derece yorgunluk gerektiren işlerde ise ileri yaş grubunu istihdam ettirmek istedikleri belirlendi.

İşçi açısından bakıldığında ise; % 67'sinin fiziksel rahatsızlık yaşadığı; iş yerinde yaşanan psikolojik gerilimin işçilerin % 87'sine negatif yönde etki ederek çalışma kalitesini ve iş doyumunu düşürdüğü; katılımcıların % 73'ünün yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kaldığını düşündüğü ve %34'ünün kronik yorgunluk yaşadığı görüldüğü tespit edilmiştir. Bu noktada işverenin, yaşlıların karşılaştığı sağlık sorunlarını dikkate alarak, iş dağılımına yer vermesi ve onları desteklemesi önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

- Altan, Ömer Zühtü ve Yener Şişman (2003), "Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar", Kamu-İş, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 5.
- Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (?) "Yaşlı Çalışanların İşgücü Pazarında Tutulmasında Hükümetlerin ve Sosyal Ortakların Rolü", [http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/231/tr/1/EF13231TR.pdf] (13.10.2014).
- CCOHS (2011). Who is considered to be an older worker? [http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/aging_workers.html] (11.12.2015).
- CIPD (2012). "Managing A Healthy Ageing Workforce: A National Business Imperative", [<http://www.tafep.sg/assets/files/Publications/Publications20%20Managing%20Ageing%20Workforce.pdf>] (26.02.2016).
- Danış, Mehmet Zafer (2005), Yaşama Derinden Bir Kucak, Türk Geriatri Vakfı Yayınları, Ankara.
- ENIL (2012). Intergenerational Learning and Active Ageing [http://www.enilnet.eu/Intergenerational_Learning_and_Active_Ageing_European_Report.pdf. October] (10.02.2016).

Aydın, A. (2017). Yaşlı işgücünün çalışma hayatındaki sorunları: Kırklareli ili örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1632-1646. doi:[10.14687/jhs.v14i2.4603](https://doi.org/10.14687/jhs.v14i2.4603)

- Gündüz, G. Sait (2007) “Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü”, Uzmanlık Tezi, T.C. ÇSGB İŞKUR GM, Ankara, s. 44-46.
- ILO(2012).[<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/brosurler/bro04.pdf>] (15.03.2016).
- Kadefors, Roland and J.J. Hanse (2012) “Employers’ Attitudes Toward Older Workers and Obstacles and Opportunities for the Older Unemployed To Reenter Working Life”, *Nordic Journal of Working Life Studies*, Vol. 2, No. 3, August, [<http://rossy.ruc.dk/ojs/index.php/njwls/article/download/2362/679>] (04.12.2016).
- Kadefors, Roland (2013) “Ageing And Work In The Baltic Sea Region: Problems And Remedies”, *Creativity, Lifelong Learning And The Ageing Population*, [<http://www.lemproject.eu/WORKING-GROUPS/museums-and-the-ageing-population-1/creativity-lll-and-ageing-population>] (02.02.2016).
- Kaya, H. Eylem (2010) “Avrupa Birliği Yaşam Boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi Politikaları”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi E.B.E. 54-61.
- Kinsella, K. and David R. Phillips (2005) “Global Aging: The Challenge of Success” *Population Bulletin*, Vol. 60, No. 1, p. 5.
- Markovic, Mirjana Radovic (2013) “An Aging Workforce: Employment Opportunities and Obstacles”, *CADMUS*, Vol. 1, No. 6, May, [<http://cadmusjournal.org/files/pdfreprints/vol1issue6/reprint-cj-v1-i6-an-aging-workforce-mradovick.pdf>] (30.12.2016).
- Mutka, Kirsti A., N. Malanowski, Y. Punie and M. Cabrera (?) “Active Ageing and the Potential of ICT for Learning” JRC Scientific and Technical Reports, [<http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC45209.pdf>] (03.04.2016).
- Özer, M. ve Özlem Ö. Karabulut (2003) “Yaşlılarda Yaşam Doyumu” *Türk Geriatri Dergisi*, C. 6, S. 2, s. 73.
- Productive Ageing Centre (2012), “Barriers To Mature Age Labour Force Engagement In Australia: Report On The 2011-12 National Survey On The Barriers To Employment For Mature Age People”, [<http://www.productiveageing.com.au/userfiles/file/Barriers%20to%20Mature%20Age%20Employment%20-%20Full%20Report%20%28297%20pages%29.pdf>] (24.12.2016).
- Samorodov, Alexander (1999) “Ageing and Labour Markets For Older Workers”, *Employment and Training Papers*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf] (14.01.2016).
- Šimova, Zdenka (2010) “Working and Ageing-Emerging Theories and Empirical Perspectives”, CEDEFOP, [www.cedefop.europa.eu/files/3053_en.pdf] (04.01.2016).
- Şanlı, Seda (2012) “Başarılı Bir Yaşlanma İçin Yaşlı Yetişkinlerin Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi S.B.E., 22-47.
- T.C. AB Bakanlığı (2011) “2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Yılı Hakkında Bilgi Notu”, [http://www.abgs.gov.tr/files/SBYPB/Sosyal%20Politika%20ve%20%C4%B0stihdam/aktif_yaslanma_bilgi_notu.pdf] (12.12.2016).
- Tros, Frank (2010) “Working and Ageing-Emerging Theories and Empirical Perspectives”, CEDEFOP, [www.cedefop.europa.eu/files/3053_en.pdf] (04.12.2016).
- Tuy, Phan, Ellen, Hansen and David, Price (?) “Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti”, *Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre*, [<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/ilokamu.pdf>] (16.12.2016).
- TÜİK (2014) “İstatistiklerle Yaşlılar (2013)”, Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Nisan, s. 1.
- WHO (2002). “Active Ageing: A Policy Framework” [http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf] (10.03.2016).
- Zaidi, A. (2008) “Features and Challenges of Population Ageing: The European Perspective” *European Centre*, March, No. 1.

Ekler:

Ek-1

Extended English Abstract

The aging of populations is a global phenomenon. Work-life balance is a priority of EU policies but at the same time demographic change affects the labour market. Employers have to deal with the ageing of their employees and adjust human resource management to maintain their competitiveness. With the continuation of fertility decline and increase in life expectancy, the population of the world will age much faster in the next decades than previously. Significant decrease in the rate of population growth across the world and the rise in the average life expectancy in recent years has caused an increase in the rate of elderly in general population and has drawn attention to demographic ageing process in the world. Population changes which have always been a basic factor in determination of economic and social policies have become a foremost topic in agenda especially for the developed countries in terms of the size and effects of it since twentieth century. Increasing life expectancy and decreasing fertility have led to a shift in the workforce age structure towards older age groups. Deteriorating health and reduced work capacity are among the challenges to retaining older workers in the labour force.

Employment of the workforce at an advanced age will provide some development in the economic opportunities of them and will increase their participation in social and cultural fields. Therefore discussing elderly individual's problems in working life is important especially to produce sensible and lasting solutions for active ageing and to be able to deal with many negative consequences caused by demographic transition in the final stage.

The instruments most commonly offered by employers to help employees maintain work-life balance include:

- more flexible forms of work and working time organization, as well as some non-standard forms of employment (outsourcing and contracting work, temporary work, task-based working time, on-call work, equivalent working time, substitution or job-sharing),
- various types of leaves and allowances and exemptions from obligations of work, provided to the employee because of their need to fulfil family responsibilities,
- benefits realized in various forms by the employer for employees who use alternative forms of care for dependents (e.g. a company kindergarten),
- bonuses (financial and non-financial) to the employees who are forced to reconcile work and caring responsibilities.

The author of this article analysed the work-life balance perceived by the employees at the individual level and how it affects job satisfaction and its continuation in old age. The purpose of the analysis was to decide whether the age of workers influences their assessment of the work-life balance level reached by them, and whether there is a relationship between the worker's age and their assessment of the activities undertaken by their employer to provide them with work-life balance. The intention of the author was that the results be the inspiration for the decisions and actions of employers in the field of personnel management and for creating workplace conditions encouraging senior workers to continue working, even upon becoming entitled to old-age pension.

The study intended to the descriptive aim as prospective was carried out to determine the problems of older workers in Kırklareli. In the study random sampling method is used to code data statistical analysis is made by using SPSS 13 Programme.

According to the consequences of the study, it was determined that 67% of employers don't know using technology, 47% of them prefer young employees for the hard work and prefer

older employees for the light work. Also it was determined that 67% of the employees experience physical problems, 87% of the employees complain with negative impacts of stress to their working quality, 73% of them think that they are exposed to the aged discrimination and 34% of them experience chronic fatigue.

In addition, the obtained results reflect the age-related variation of assessments formulated by the workers, related to activities undertaken in the organization by its management. Such variation is associated with the different needs and expectations of employees representing different age groups. Replies related to methods of managing an organization employing workers of different ages – having different needs – are provided by the concepts of age management and diversity management. In view of the results presented in this article, the employers managing employee teams having diverse age structure should consider the implementation of the instruments proposed by researchers in both fields of management: age and diversity.

As a result of, the employer must be careful about elderly worker's health problem and support job distribution. They should be sensitivity for workforce distribution.

Ek-2

Yaşlı İşgücünün İstihdamda Karşılaştığı Sorunlar: Kırklareli İli Örneği

Mülakat Soruları

1. Yaşınız Nedir?
2. Cinsiyetiniz Nedir?
3. Eğitim Durumunuz Nedir?
4. Mesleğiniz Nedir?
5. İşçi-İşveren Misiniz?
6. Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz? (Özel-Kamu)
7. Tam-kısmi Süreli Mi Çalışıyorsunuz?
8. İşe Ne Zaman Başladınız?
9. İşe Başlamadan Önce Hangi İş Arama ve Bulma Kanallarını Kullandınız?
10. İşyerinde (Çalışma Hayatında) Mesleğiniz ile İlgili Karşılaştığınız Yaşa Bağlı Sorunlar nelerdir? Sıralama Yapar Mısınız?
11. İşyerinde (Çalışma Hayatında) Çalışanlarınız ile İlgili Karşılaştığınız Yaşa Bağlı Sorunlar Nelerdir? Sıralama Yapar Mısınız? (**İşveren Sorusu**)
12. Sizi Çalışma Yaşamınızda Motive Eden Faktörler Nelerdir?
13. Sizce Tecrübe Mi Yoksa Eğitim Mi Daha Önemlidir? (**İşçi ve İşveren Sorusu**)
14. Yaşa Bağlı Ayrımcılığa Maruz Kaldığınızı Düşünüyor Musunuz?
15. Psikolojik Gerilim-Stres, Çalışma Durumuzu Etkiliyor Mu? Etkiliyorsa Hangi Oranda Etkiliyor?
16. Fiziksel ya da Psikolojik Ne Tür Sağlık Sorunları ile Karşılaşıyorsunuz?
17. Enformasyon Teknolojileri ve Yetişkin Eğitimi Konusunda Herhangi Bir Çözüm-Çözümler Ürettiniz mi? Ne Gibi Çözümler Ürettiniz? Faydalı oldu mu? (**İşveren Sorusu**)
18. İşyerinde Genç Çalışma Arkadaşlarıyla Mi Yoksa Yaşlılarınız veya Büyüklerinizle Mi Daha Çok Çalışmak İstersiniz? Niçin?
19. Hangi pozisyonlarda Hangi Yaş Grubunu (Genç-Yetişkin) İstihdam Edersiniz? Niçin? (**İşveren Sorusu**)