

YAŞLI İŞGÜCÜNÜN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Gökhan Ofluoğlu¹ - Banu Özbucak Albar²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-4909-1113

²ORCID ID: orcid.org/0000-0003-1790-0761

ÖZ

Dünya genelinde ve ülkemizde toplumlar giderek yaşlanmaktadır. Genç bir nüfusa sahip olan ülkemizde, nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak ortaya çıkacak sorunlar, ülkemizin daha önceden karşılaşmadığı ve alışık olmadığı sorunlar olacağından, bu sorunlarla başa çıkılması için yeni yaklaşımlar geliştirmek gerekecektir. Yaşlı işgücünün çalıştırılmasında en önemli sorun, bu çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarının nasıl sağlanabileceğidir. İşgücünün yaşlanması antropometride, kas gücünde, aerobik kapasitede, duyu sisteminde (denge, görüş ve duyuş), zihinsel kapasitede negatif yönde değişimlere neden olacağından, emeklilik yaşının da yükseltilmesine paralel olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden önlem alınması gerekliliğini beraberinde getirecektir. Çalışmamızda yaşlı çalışanlar açısından ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden alınabilecek önlemler belirtilmiştir. İş sağlığı ve iş güvenliği yönünden yaşlı çalışanların sağlıklı ve dengeli bir iş ortamında tutulması büyük önem taşımaktadır. Elverişsiz çalışma ortamı yaşlı çalışanları verimsiz yaparken aynı zamanda sağlık sorunlarının artmasına neden olacaktır. Yaşlı işgücünün deneyimlerinden yararlanmalı ve onların değişen yeni üretim süreçlerine ve bilgilere sahip olması için eğitim almaları sağlanmalıdır. Yaşlı çalışanlar işgücünde tutularak deneyimlerinin genç çalışanlara aktarılmasına çalışılmalıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanın işi sürdürülebilirliği olumlu etkilenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Yaşlı İşgücü, İşgücünün Yaşlanması

¹ Yard. Doç. Dr. Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Zonguldak- Türkiye. E-posta: gofluoglu@yahoo.com

² Yard. Doç. Dr. Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Zonguldak- Türkiye. E-posta: ozbucak1@hotmail.com

AGEING LABOUR-OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROBLEMS AND SUGGESTED SOLUTIONS

Gökhan Ofluoğlu – Banu Özbucak Albar

ABSTRACT

Throughout the world and in our country are increasingly aging society. A young our country has a population will occur due to the aging of the population problems of our country will be the problems that already matches that and not accustomed to, you will need to develop new approaches to deal with this problem. The most important problem in the operation of the older workforce, how to provide a healthy and safe environment in the work of these employees. Aging of the workforce in anthropometry, muscle strength, aerobic capacity, the sensory system (balance, vision and hearing), as this will cause changes in the negative direction in mental capacity, in parallel to increase in the retirement age, will bring together the health and the measures needed to be taken in the direction of safety. In our study may be taken in the direction of our country-the occupational health and safety measures are expressed in terms of older workers. Occupational health and kept in a healthy and balanced work environment of older workers in terms of job security is of paramount importance. Unfavorable work environment will lead to increased health problems while at the same time inefficient older workers. Elderly should benefit from the experience and training to the workforce to be changing with their new production processes and information must be provided. Older workers should attempt to transfer their experience to younger workers in the labor force kept. Improving working conditions for employees with the business sustainability is positively affected.

Keywords: Occupational accidents, Occupational diseases, Older Workforce, Aging of the workforce

GİRİŞ

Yaşlılık, sağlıklı yaşamın doğal seyri içinde vücuttaki pek çok sistemi etkileyen dinamik bir süreçtir. Yaşam süreci ilerledikçe insanın dayanıklılığında ve iş temposuna uyumda azalmalar olmaktadır. Yaşlılık denildiğinde akla ilk gelen kronolojik yaş olmaktadır. Ancak her bireyin vücut yapısı birbirinden farklıdır. Kronolojik yaş, bireyin fiziksel durumu ve fonksiyonel kapasitesini tam olarak yansıtmamaktadır. Bu nedenle yaşlılığın en temel göstergesi fonksiyonel kapasite ve işlev kaybı olarak kabul edilmektedir. Yaşlı çalışanlarda fonksiyonel kapasite ve işlev kaybı, işletmelerde güvensiz davranışlara neden olabilir ve bu durum diğer çalışanlar açısından da iş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarına yol açabilir. Çalışma yaşının yükseltilmesine paralel olarak, yaşlı çalışanların işe olan uyum düzeyini artırıcı tedbirler alınmadığı takdirde, dikkatsizlikten kaynaklanan iş kazalarında artış meydana gelebilecektir.

Bu nedenle iş kazalarının önlenmesi açısından vücut kapasitesi ve işlev kullanma yönünden yaşlanmış işgücünün bizzat aktif üretim sürecinde yer almasından ziyade, daha geri planda, yöneticilik, koordinatörlük ya da danışmanlık düzeyinde görevlerde yer almaları sağlanmalıdır. Sosyal güvenliğin dikey kapsamı risklerin ortaya çıkmadan tamamen yok edilmesidir. Buna karşılık Sosyal güvenliğin yatay kapsamı riskler gerçekleştikten sonra ortaya çıkan zararların azaltılmasıdır. Bu nedenle riskler meydana gelmeden önlenmelidir. İş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önlemenin sağlanabilmesi için yaşlı işgücü açısından çalışma hayatının kalitesini geliştirici ve dolayısıyla tüm çalışanların yaşam kalitesini artırıcı işyeri düzenlemelerinin yapılması gerekmektedir.

1.NÜFUSUN YAŞLANMASI ve YAŞLI İŞGÜCÜ

1.1.Dünya’da Yaşlı İşgücü

Son yıllarda yaşlanma ve iş yaşamı arasındaki ilişkiyi inceleyen bilimsel çalışmaların sayısının günden güne arttığı görülmektedir. Bunun nedeninin gelişmiş ülkelerdeki işgücü yapısında meydana gelen değişimler olduğu söylenebilir (De Zwart ve diğerleri, 1995, s.1). Gerçekleştirilen çalışmalar sonucu Avrupa’da ve Amerika’da işgücünün giderek yaşlandığı ve bunun da gelecekte hem işletmelere hem de ülke ekonomilerine büyük sorunlar açacağı söylenmektedir (Remery ve diğerleri, 2003; Haight ve Belwal, 2006; Popkin ve diğerleri, 2008; Silverstein, 2008). Hatta Buyens ve diğerlerine (2009, s.102) göre önümüzdeki yıllarda tüm dünyadaki hükümetler, kurumlar ve

örgütler, işgücünün yaşlanması sorunu ile başa çıkmada yeni stratejiler geliştirmek amacıyla büyük bir çaba içine girecektir.

Buyens ve diğerleri (2009, s.103), tüm dünyada işgücünde meydana gelen yaşlanmanın nedenlerini; süregelen sosyal güvenlik sistemleri, sağlıklı yemek ve hijyen alışkanlığı sonucu insan hayatının uzaması, eğitim süresinin uzaması sonucu çalışanların işgücü piyasasına girişinin geç olması şeklinde sıralamaktadır. Benzer şekilde Griffiths'de işgücünün yaşlanmasının asıl nedeni olarak insan yaşamının giderek uzamasını göstermektedir (Griffiths, 2000).

Bir ülkede, doğurganlık oranının azalması ve ortalama ömür süresinin uzamasıyla nüfusun yaşlanması şeklinde ortaya çıkan demografik değişimler; ekonomik büyüme, istihdam, işgücü üretkenliği, özel tasarruflar, vergi yükü ve yaşam standartları gibi birçok ekonomik ve sosyal alanda sonuçlar doğurmaktadır. Yaşlanma problemine bağlı olarak ortaya çıkabilecek sorunlar çalışma hayatı açısından incelendiğinde en önemli sorunun işgücü kapasitesi ile ilgili olduğu gözükmektedir. Nüfusun yaşlanması, toplam işgücü arzı içinde yaşlı işçilerin sayısını arttırırken gençlerin sayısını da azaltmakta, bu da işgücünün yaşlanması sonucunu doğurmaktadır (Gündoğan, 2001; Akın, 2009). Ekonomik açıdan da yaşlı nüfusun desteklenmesi topluma olan ekonomik maliyeti arttırmakta, işgücünün demografik yapısını değiştirmek suretiyle de istihdamı ve işgücü piyasalarını önemli ölçüde etkilemektedir (Gündoğan, 2001). Dolayısıyla nüfusun yaşlanması, bir yandan işgücü kapasitesinin ve toplam GSMH içindeki özel tasarrufların azalmasına sebebiyet vermek, öte yandan, mali sorunları arttırarak kamu harcamalarının sürdürülebilirliği konusunda endişe yaratmaktadır. Yine yaşlanma probleminden dolayı, toplumlarda yaşlı bağımlılık oranı artacağından yeni nesillerin üzerindeki vergi yükü ağırlaşmaktadır (Akın, 2009).

Konuya ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar ve araştırmalar incelendiğinde, yaşlanan işgücünün üst limitinin hangi yaş olduğu konusunda kesin bir tabakat sağlanmadığı görülmektedir. OECD tarafından gerçekleştirilen tanıma göre, çalışma hayatının ikinci yarısında bulunan fakat daha emeklilik yaşı gelmemiş tüm çalışanlar yaşlanan işgücü kapsamında bulunmaktadır. Almanya İşgücü Araştırmaları Enstitüsü'nün tanımına göre ise 45 ile 55 yaş arasındaki çalışanlar yaşlanan işgücünü oluşturmaktadır (Brun ve Milczarek, 2007). Haight ve Belwal, bu tanımlardan farklı olarak 55 yaşında veya üzeri yaşta bulunan çalışanları yaşlanan işgücü içerisine katmaktadır (Haight ve Belwal, 2006). De Zwart ve diğerlerine göre ise 45-64 yaş arasında bulunan çalışanlar yaşlanan işgücü kapsamında incelenmektedir (De Zwart, 1995). Bazı çalışmalarda ise 50 yaş ve üzerindeki yaşlarda bulunan tüm çalışanlar yaşlanan işgücü kapsamında değerlendirilmektedir (Koopman-Boyden ve MacDonald, 2003; Remery ve diğ., 2003; Loretto ve White, 2006).

Yaşlanma, insanın yapısında çeşitli değişimlere neden olmaktadır. Yaşlanma sonucu insanda kültürel, davranışsal, fiziksel ve psikolojik değişimler görülebilmektedir (Griffiths, 2000; Silverstein, 2008; Perry, 2010). Yaşlanmayla birlikte kavramsal yeteneklerde de azalma meydana geldiği söylenebilir. 25-88 yaş arası 6000 kişi üzerinde gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda, 50 yaşının üzerindeki bireylerin diğerlerine göre algılayış hızlarında, kelime ezberlerinde ve sayısal yeteneklerinde düşme meydana geldiği ortaya konulmaktadır (Koopman-Boyden ve MacDonald, 2003).

Tablo 1.1: Yaşlanma Sonucu Çalışan Yetenek ve Fonksiyonlarındaki Değişimler

Gelişen Fonksiyonlar ve Yetenekler	Azalan Fonksiyon ve Yetenekler
Deneyim	Kas Gücü
Bağımlılık	Görme, Duyma ve Dokunma Duyuları
Yargılama Yeteneği	Kısa Dönemli Hafıza
İstikrar	Algılama Hızı
Sorumluluk Bilinci	Hızlı Cevap Verme Yeteneği

Kaynak: Emmanuelle Brun ve Malgorzata Milczarek, European Risk Observation Report 5: Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health, Belgium, European Agency for Safety and Health, 2007, s. 69.

Çalışma hayatı açısından bakıldığında yaşlanan işgücünün çeşitli olumlu veya olumsuz yanlarının bulunabileceği görülmektedir. Bu bakış açısından yaşlanma, çalışanın bazı fonksiyonlarında ve yeteneklerinde azalmaya neden olan buna karşılık bazı fonksiyonlarının ve yeteneklerinin de gelişmesini sağlayan dinamik bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Yaşlanma sonucu azalan ve gelişen fonksiyon ve yetenekler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Yaşlanan işgücünün örgütsel yaşam açısından doğurabileceği olumsuz sonuçların başında, yaşlanma sonucu performansın düşmesi gelmektedir. Fiziksel yeteneklerdeki düşüş, duyu ve algılardaki azalış çalışanın işe ilişkin performansında düşüşe neden olabilmektedir (Haight ve Belwal, 2006). Buna karşılık Koopman-Boyden ve MacDonald’a göre yaşlanma ile birlikte, gerçekleştirilen işe ilişkin bilgi ve deneyim artmakta ve bu durum genel olarak performansta bir azalmaya neden olmamaktadır (Koopman-Boyden, 2003). Silverstein, işin niteliğine bağlı olarak biyolojik yaşlanma ile işgücü verimliliği arasındaki ilişkinin değiştiğini belirtmiştir (Silverstein, 2008).

Örgüt yaşamında yaşlı çalışanların artması ile çeşitli değişimlerin meydana geleceği ve bu durumun örgütsel sonuçlarının olacağı açıktır. Yaşlanan işgücünün örgütsel sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 1.2: Yaşlanan İşgücünün Örgütsel Sonuçları

Olumsuz Sonuçlar	Olumlu Sonuçlar
İşgücü maliyetlerinde artış	Know-how ve deneyimde artış
Değişime karşı direnç	Örgütsel çatışmalarda azalma
İşe devamsızlıkta artış	Üretkenlikte artış
Yeni teknolojilere duyulan istekte azalma	
Örgütsel imajda negatif etki	

Kaynak: Chantal Remery ve diğerleri, "Managing An Aging Workforce and A Tight Labor Market: Views Held by Dutch Employers", Population Research and Policy Review, Vol. 22, No: 1, 2003, s.29.

Yaşlanan işgücünün örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçlarının bulunduğu görülmekte ve dolayısıyla bu sürecin iyi bir şekilde yönetilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Brun ve Milczarek yaş yönetimi kavramından bahsetmekte ve yaş yönetiminin genel yönetim tarafından uygulanması gerekliliğini savunmaktadır. Yaşlanan işgücü sonucu ortaya çıkabilecek zararlar, işletmelerin insan kaynakları bölümleri tarafından gerçekleştirilen politika ve uygulamalar ile bütünleştirildiğinde ortadan kaldırılabilecektir (Brun, 2007). Koopman-Boyden ve MacDonald 'a göre de insan kaynakları politikalarıyla bütünleştirilmeyen yaşa ilişkin uygulamaların başarı şansı az olmaktadır (Koopman-Boyden, 2003). Koopman-Boyden ve MacDonald 'a göre de insan kaynakları politikalarıyla bütünleştirilmeyen yaşa ilişkin uygulamaların başarı şansı yoktur (Koopman-Boyden, 2003).

İşgücünde meydana gelen yaşlanma ile birlikte örgüt yapısının da değişmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Remery ve diğerleri, bu durumun örgütün büyüklüğü veya küçüklüğüne göre değişebileceğini söylemektedir. Şöyle ki, büyük örgütlerde yaşlanmayla birlikte yapısal değişikliğe duyulan ihtiyaç artmaktadır. Nispeten küçük örgütlerde ise yapısal değişime çok fazla ihtiyaç duyulmamaktadır (Remery, 2003).

Yaşlanan işgücünün yönetilmesine ilişkin işletmeler tarafından gerçekleştirilmesi gereken uygulamalar şu şekilde sıralanabilir (Brun ve Milczarek, 2007):

- a-)Çalışanların emekliliklerine kadar işlerinde kalmalarını sağlayacak, yaşa uygun iş dizaynı ve koruyucu iş sağlığı ölçümleri,
- b-)Çalışma ortamının ergonomik şekilde dizayn edilmesi,
- c-)Çalışan üzerinde zaman baskısının azaltılması,
- d-)Esnek zamanlı çalışma modellerinin uygulanması,
- e-)Bilgi temelli yaşam boyu öğrenme uygulamalarının sürekli güncellenmesine önem verilmesi,

f-)Daha bilgili ve deneyimli olan yaşlı çalışanların bu deneyim ve bilgilerinin sürekliliğini sağlamak amacıyla genç ve yaşlılardan oluşan takımların oluşturulmasıdır.

g-)Yaşlanan işgücünün dikkate alınmaması ve yönetilmemesi durumunda işletmeler açısından olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Dolayısıyla işletmeler tarafından gerçekleştirilen insan kaynakları politikalarında yaşlanan işgücüne ilişkin uygulamaların da dikkate alınması, sürecin iyi şekilde yönetilmesi için gereklidir.

1.2. Türkiye’de Yaşlı İşgücü

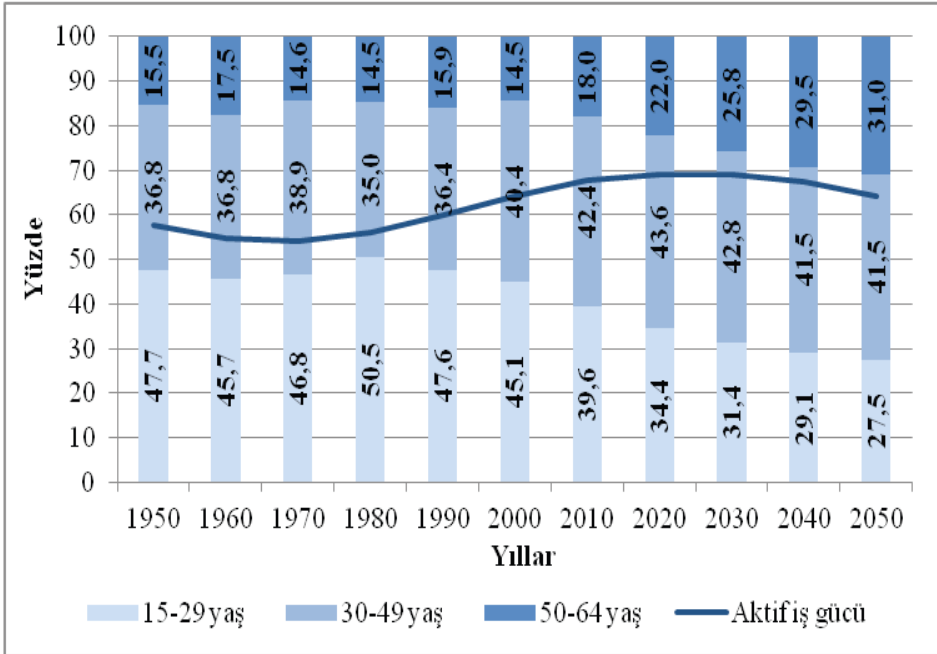
Özellikle gelişmiş ülkelerin içinde bulunduğu nüfus problemi ve ona ilişkin geliştirilen çözüm önerilerinin, halen genç bir nüfusa sahip olan Türkiye için de çok kısa bir süre içinde gündemdeki yerini alacağı tahmin edilmektedir. Mevcut durumda Türkiye, çalışma çağındaki nüfus artış hızının toplam nüfus artış hızından daha yüksek seviyelerde seyretmesinin ve çalışma çağındaki kişilerin toplam nüfus içindeki payının zaman içinde artmasının beraberinde getirdiği geniş emek arzı avantajının yaşandığı bir dönemdedir. Ne var ki yapılan projeksiyonlar demografik bir fırsat penceresi olarak adlandırılan bu dönemde bulunan Türkiye’nin yaklaşık 20 yıl içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfus içindeki payının giderek arttığı, 15-64 yaş grubunun payının ise giderek azaldığı bir ülke konumuna geleceğine işaret etmektedir. Bunun başlıca nedenleri ise aktif nüfusun/işgücünün büyümesinin temel kaynağı olan yüksek doğurganlık hızının giderek düşmesi ve nüfus yenileme hızının neredeyse sıfıra yaklaşmasıdır

Dünya genelinde işgücünü oluşturan 15-64 yaş grubunun genel seyri incelendiğinde 1950 yılından beri süregelen ve giderek azalan şekillerdeki bir artışın varlığından söz etmek mümkündür. Şöyle ki, 2005 yılına kadar yılda ortalama %2’lik bir artış sergileyen bu yaş grubunun, bu dönemden itibaren %1’in altına inen nüfus net yenileme hızı ile azalan doğurganlık oranları neticesinde nüfusa yeni katılanların sayısındaki azalışa paralel bir biçimde 2025 yılına kadar yıllık sadece ortalama %1’lik bir artış sergileyeceği tahmin edilmektedir. 2025 yılında en yüksek seviyesine ulaşacağı öngörülen bu yaş grubunun (%69,3) sonrasında azalmaya başlayacağı ve 2050 yılında %5’lik bir düşüş ile %64,3 e düşeceği tahminleri dâhilinde bu pencerenin 15 yıl içinde kapanmaya başlayacağını söylemek mümkündür (UN, 2010).

Dünya’da geniş yaş grupları bazında işgücünün dağılımını gösteren Şekil 2.5’in de işaret ettiği üzere zaman içerisinde bu gruplar arasında da oransal olarak çeşitli değişimler gözlemlenmektedir. 15-29 yaş grubundakilerin toplam işgücü arzı içerisindeki payı incelendiğinde, 1980 yılında %50 ile en yük-

sek orana ulaştıktan sonra düşüşe geçtiği görülmektedir. İşgücüne yeni girilenlerin sayısındaki azalma nedeniyle ortaya çıkan bu azalışın ileriki dönemlerde de devam etmesi ve 2050 yılında %27'ye düşerek işgücündeki yaklaşık her 4 kişiden sadece 1'inin genç işgücünü oluşturması beklenmektedir. Diğer taraftan, orta yaşta işgücü grubunda azalan düzeylerde de olsa devam eden artış, demografik fırsat penceresinin kapandığı 2025 yılından sonra azalmaya başlayacağı tahmin edilmektedir (UN, 2010).

Şekil 1.1: Yaş gruplarına göre işgücü oranları (1950-2050)



Kaynak: UN, 2010

Genç ve orta yaş işgücü arzında meydana gelen değişimlerden farklı bir ivme gösteren 50-64 yaş aralığındaki işgücünün toplam işgücü arzı içindeki değişimi incelendiğinde ise 1950'lerden bu yana önemli düzeylere yükseldiği görülmektedir. 2000 yılında %14'e ulaşırken takip eden 10 yılda %4'lük bir artış sergilemiş ve bugün %18 seviyelerine yükselmiştir. 2040 yılında genç işgücü ile aynı seviyelere ulaşacağı tahmin edilen yaşlı işgücünün 2050'ye geldiğinde %31'e ulaşacağı beklenmektedir. Bu noktada ise en dikkat çekici husus 1950'den bu yana önemli değişimler göstermeyen yaşlı işgücünün

takip eden 40 yıl içinde bile 2 katından fazla bir seviyeye ulaşacağı ve bu seviyesiyle genç işgücünden daha fazla bir yüzdeye sahip olacaktır (UN, 2010).

Türkiye işgücü piyasasında gelecekte önemli artışların beklendiği bu kesimin işgücü açısından temel göstergeleri incelendiğinde ise 2010 yılı içindeki gerçekleştirmeleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

- 50-64 yaş aralığındaki işgücü, toplam işgücü arzının %18'ini oluşturmaktadır.
- Bunların %45'i kendi nam ve hesabına çalışmakta iken, %28'i ücretli ya da maaşlı çalışan, %7'si işveren diğer kesim ise ücretsiz aile işçisidir.
- Bu yaş grubundaki %21'lik kesim ise çeşitli nedenlerle işgücüne dâhil olmamaktadır. Bu nedenlerin başında %54'le emekli olma gelirken, %22'lik kesim ev işleriyle meşgul olduğu, %20'lik kesim mevsimlik işte çalıştığı, %18,2'lik kesim engelli, yaşlı ya da hasta olduğu, %16'lik kesim çalışmaya hazır olmasına rağmen iş aramadığı, %15,9'luk kesim ise iş bulma ümidi olmadığı için işgücüne katılmamaktadır.
- Toplam kayıt dışı çalışanlar içinde bu yaş grubu %22'lik bir paya sahipken, aynı yaş grubunun önemli bir kısmı (%65) kayıt dışı çalışmaktadır ki bu oran diğer yaş gruplarındaki kayıt dışılığın yaklaşık iki katına tekabül etmektedir.
- 55 yaş üstündeki kişilerin işsizlik oranı %3,5 iken bunların %42'si işini kaybettiği, %26'sı işinden ayrıldığı/emekli olduğu, %10'u ise işten çıkarıldığı için işsiz kalmaktadır (TÜİK, 2010)

Mevcut durumda gelişmiş ülkeler seviyelerindeki yüksek yaşlı işgücü oranlarına kıyasla çok kötü bir tablo oluşturmayan bu göstergeler, diğer taraftan önemli bir işgücü potansiyelinin çok büyük bir kısmının kullanılmadığına işaret etmektedir. Ancak genç işsizliğin yüksek olduğu bir ekonomide göz ardı edilebilecek düzeyde bir düşüklükteki bu işgücüne (kayıtlı) katılım oranının hızla yaşlanan bir Türkiye işgücü piyasasında olumsuz sonuçlar doğurması muhtemeldir.

İşgücünün gelecekteki durumu incelendiğinde hatırlanacağı üzere göze çarpan ilk husus birkaç on yıl içinde, en verimli işgücünün azalmaya başlayarak demografik fırsat penceresinin kapanmaya başlaması ve tüm yaş grupları için hali hazırda yeterli istihdam olanağının bulunmadığı 50-64 yaş grubundaki kişilerin hızlı bir şekilde artmasıdır. Yaşlı işçilerin istihdam problemi olarak nitelendirilen bu durum, 2020'li yıllarda 50-64 yaşları arasındaki nüfusun %23'lere ulaşacağı tahmin edilen Türkiye için önemli bir tehdittir.

2.ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞLI İŞGÜCÜ

Toplumun yaşlanması işçiler, işverenler ve politika belirleyiciler için zorluklar oluşturur. Çalışma hayatında yaşlı tanımı farklıdır. Demografik anlamda yaşlı olarak kabul edilen 65 yaş, çalışma hayatı bakımından emeklilik yaşıdır. Bu sebeple çalışma hayatında 55 yaş ve üstü yaşlı kabul edilmektedir. Bazı kaynaklarda bu yaş sınırı 45 yaş üstü olarak da belirtilmektedir (Kocaman, 2011). Yaşlı bir bireyin yaşadığı sağlık sorunlarını çalışan bir yaşlı da yaşamaktadır. Öyle ki, çalışma hayatı ve sağlık sorunlarının bir arada olması yaşlı çalışan açısından çok daha büyük bir yük yaratmaktadır.

2.1. Yaşlıların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

İleri yaşlardakilerin işgücüne katılımı ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile ilişkilendirilse de tüm ülkelerde ortak olarak görülen düşük yaşlı işgücü istihdam oranlarının diğer bir takım sebepleri de mevcuttur. Bunlar arasında ileri yaştaki kişiler için yeterli düzeyde iş fırsatlarının yer almaması, teknolojik alandaki gelişmeler neticesinde buna uyum sağlamada bu kişilerin zorluklar yaşaması gibi nedenler başta gelmektedir. Bunların yanında, ülkelerde erken emeklilik fırsatları/imkânlarının yer alması, zorunlu emeklilik yaşlarının düşük olması, yaşlı işçilere yönelik negatif ve önyargılı tutumların yer alması ve işgücü piyasalarının yaşlıların yarı zamanlı ya da esnek şekilde çalışmasına olanak vermemesi yaşlıların istihdamının düşük olmasının diğer nedenleri arasındadır (Drury, 2004). Ancak, temel olarak Türkiye'deki mevcut ekonomik durum üzerine odaklanan istihdam politikaları ile sosyal güvenlik düzenlemelerinin bu yaş grubunun istihdamına gereken önemin verilmemesine hatta engellenmesine yol açması açısından işgücüne katılımı önemli derecede etkilediğini söylemek mümkündür.

2.1.1. İstihdam Politikaları

Bu anlamda istihdam politikaları incelendiğinde, mevcut durumda mücadele edilen genç işsizlik ve yetersiz kadın istihdamı nedeniyle önceliğin kadınlara ve gençlere verildiği ve dezavantajlı olarak nitelendirilen engelliler, hükümlü ve eski hükümlülerin iş gücüne dahil edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Çeşitli vergi ve prim destekleri ile bu kesimlerin istihdamı avantajlı hale getirilmekle birlikte geçerli bir mesleği olmayan vasıfsız işsizlere yönelik olarak düzenlenen işgücü yetiştirme kursları ile işsiz iş, işverenin de vasıflı işgücü talebinin karşılanması konusunda çeşitli çalışmalar yürütülmektedir (Karabulut, 2007). Diğer yaş gruplarına göre işgücüne katılımı daha düşük olan yaşlı kesim henüz gündeme gelmemiş ve bu alanda bir politika geliştirmeye yönelik henüz bir adım atılmamıştır. Bu nedenle pek de yaşlı dostu olmayan

bu işgücü politikalarının yaşlı kesimin istihdamını belli ölçülerde elverişsiz konuma getirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İşgücü arzı tanımlamasında yer almakla birlikte yaşlıları dezavantajlı ya da önemli bir potansiyel işgücü grubu olarak ele almayan bu istihdam politikaları çeşitli sosyal güvenlik düzenlemeleriyle de desteklenmektedir. Bu açıdan ikinci olarak yaşlıları bir anda piyasadan ayırarak genç işsizlere yer açılmasını hedefleyen erken emeklilik politikaları ve emeklilikte çalışılması durumunda getirilen düzenlemeler nedeniyle de yaşlı işgücünün katılımının düşük seviyelerde kaldığını ya da bu kişilerin işgücüne dâhil olması halinde çoğunlukla kayıt dışı olduğunu söylemek mümkündür (Oral, 2008).

Bunun yanı sıra tüm ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de emekli olan kişilerin işgücünden tamamen çekilip pasif konuma geçtiklerini söylemek tam anlamıyla doğru bir ifade değildir. Yeniden çalışabilecek fiziksel ve zihinsel güce sahip emekliler, aylıklarının düşük olması ve erken emekli olunması gibi nedenlerin yanında kişinin yeniden üretken olma isteği, emekli olduktan sonra boşta kalma duygusu, ne yapacağını bilememe endişesi gibi psikolojik etkenler nedeniyle de yeniden çalışmaya başlayabilmektedirler (Oral, 2008).

2.1.2. Sosyal Güvenlik Destek Primi

İşgücündeki konumları oldukça önemli seviyelerde olan bu emekliler, aktif olarak yeniden çalışmaya başlamaları durumunda ulusal sosyal güvenlik mevzuatına göre bazı düzenlemelere tabidir. Sosyal güvenlik destek primi (SGDP) olarak adlandırılan bu düzenlemenin amacı aylığın kesilmesine gerek olmadan emeklilerin çalışma ve prim ödeme yoluyla gelir elde etmelerini sağlamaktır (Zengin, 2008).

Temel hedeflerinden biri de aktif sigortalılığın yükünü emekli iken çalışmaya devam eden sigortalının yükü ile eşitleyebilmek olan SGDP, kayıt dışı istihdamda önemli bir yer tutan emeklileri bu yönde çalışmaya teşvik etmektedir. Sistemden erken yaşlarda ayrılan genç emekliler çalışmak zorunda kalmakta ancak bu defa da maaşlarının SGDP aracılığıyla kesilmemesi için kayıt dışı ve düşük ücret karşılığında çalışmayı tercih etmektedirler.

2.2. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Yaş Faktörü

ILO’ya göre iş kazası; Planlanmamış ve beklenmeyen bir olay sonucunda sakatlanmaya ve zarara neden olan durumdur. İş kazaları, işçinin sağlığı ve yaşamı ile işletmenin üretim sürecini doğrudan etkilediği gibi, sonuçları bakımından toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Bunun nedeni, iş kazalarının işçi, işveren, ülke ekonomisi ve toplum açısından önemli sosyal ve ekonomik maliyetler yaratmasıdır.

Çalışanlar yaşlanmaya bağlı olarak, gerekli efor, dikkat, hız ve refleksleri göstermedikleri için yoğun çalışma temposunun altından kalkamamaktadır. Yaşlılıkla birlikte kişilerde meydana gelen biyolojik değişikliklerin yanı sıra; düşünme, algılama, tepki verme, öğrenme, sorunlara çözüm bulma gibi konularda da olumsuz değişiklikler ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 1999). Yaşlanmayla birlikte ortaya çıkan bu yetenek gerilemeleri çalışanların verimliliğini ve güvenli davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Ülkemizde çalışanların yaşı ve iş kazaları arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, genellikle genç işçilerin yaşlı işçilere göre daha fazla iş kazasına uğradığını ortaya koymuştur. Bu yaşlı işçilerin çalıştıkları işte tecrübe kazanmış olmalarıyla açıklanabilirse de; yaşlı işçilerin zamana karşı yapılan çalışmalarda, hızlı el becerisi gerektiren işlerde gençlere göre daha fazla kazaya maruz kaldıkları da bilinen bir gerçektir. Bunun yanı sıra yaşlanmaya bağlı olarak çalışanların gözlerinin zayıflaması, kulaklarının iyi işitmemesi ve çalışmaya uyum sağlamamaları da daha çok kazaya maruz kalmalarına neden olabilmektedir.

Gerek ülkemizde ve gerekse başka dünya devletlerinde yapılan araştırmalar; iş kazası sıklığının genç işçilerde daha yüksek oranlarda ortaya çıktığını, özellikle 20-35 yaş arası kişilerde iş kazası sıklığının en yüksek orana ulaştığını, sonraki yaşlarda ise azaldığını göstermektedir. Bu yaşlardaki sigortalıların kazalarla daha fazla karşı karşıya kalmaları; çalışanların tecrübesizliği, dikkat ve sorumluluk duygularının az olması, 35’li yaşlardan sonra kişilerde tecrübe, dikkat ve sorumluluk duygusunun artmasıyla açıklanabilir.

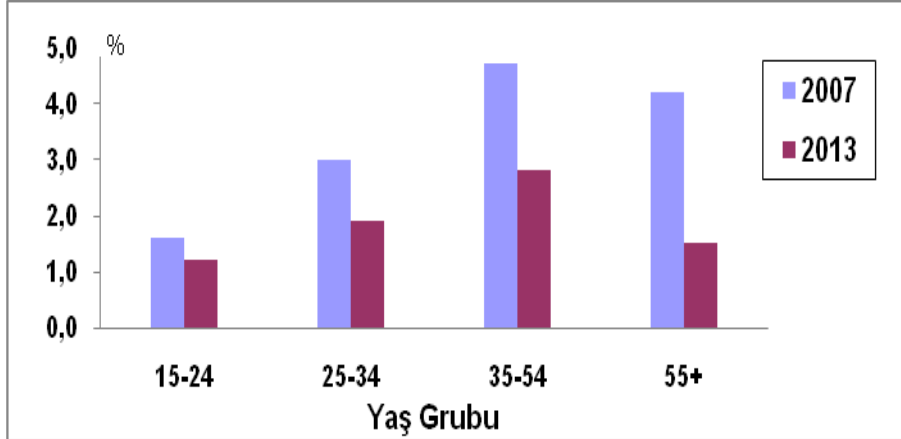
Belirtmek gerekir ki, genç işçilerin yaşlı işçilere oranla daha fazla kazaya maruz kalmalarını sadece yaşlarına dayandırmak eksik bir değerlendirme olur. Genç işçilerin daha fazla kaza geçirmelerini; genç işçilerin yaşlılara oranla daha tehlikeli işlerde çalıştırılmaları, genç işçilerin aile sorumluluklarının olmamasının dikkatsiz davranmalarına etki etmesi, iş deneyimlerinin az olmasının makinelerden kaynaklanacak tehlikelerden haberdar olmamaları, gençlikleri nedeniyle aşırı güven duygusu içinde olmaları gibi nedenlere de bağlanabilir.

Meslek hastalığı, sigortalının işverenin emir ve talimatı altında çalışmakta iken, işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızalardır.

Meslek hastalığı kavramı yine uluslararası boyutta da ifadesini bulmuş, yerini almıştır. Bunun sonucu olarak Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası kaynaklara göre meslek hastalıkları; “zararlı bir etkenle bundan etkilenen insan vücudu arasında, çalışılan işe özgü bir neden-sonuç, etki-tepki ilişkisinin ortaya konabildiği hastalıklar grubu” olarak tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple ortaya çıkan hastalıklar olabileceği gibi, işin yürütüm şartları nedeniyle ortaya çıkan hastalıklar da olabilir. Tekrarlanan bir sebeple meydana gelen meslek hastalıklarına örnek olarak, sıtmayla mücadelede çalışmak için görevlendirilen sigortalıların, batakıkların kurutulması işinde çalıştıkları sırada yakalandıkları “sıtma” hastalığı ya da hayvanlarla ilgili işlerde çalışanların yakalandıkları “şarbon” hastalığı; tekrarlanan bir nedenle ortaya çıkan meslek hastalıklarına örnek olarak ise, kömür madenlerinde çalışan sigortalıların, karşılaştıkları “silikoz”, “pnömokonyoz” ve “antrokozizi”, tütün işletmelerinde çalışan sigortalıların yakalandıkları “tabakoz” gibi hastalıklar örnek meslek hastalığı olarak sayılabilir. Ayrıca aynı işi ergonomik olmayan bir şekilde yapan bu nedenle omurga, kemik ya da kas hastalıklarına yakalanan çalışanların rahatsızlıkları da örnek meslek hastalığı olarak sıralanabilir (Velicangil, 1987).

Grafik 2.1: Yaş Gruplarına Göre İşe Bağlı Sağlık Sorunu Yaşayanların Oranı



Kaynak: TÜİK, 2013

2.3. İş Ortamında Yaşlı Çalışanlar için Riskler ve Tedbirler

Yaşlılık, yaşam ve iş deneyiminin getirdiği olumlu yanları taşımakla birlikte yaşlanmanın sebep olduğu fizyolojik değişikliklerin olumsuz yansımaları ile çalışma hayatı bakımından özel bir durum arz etmektedir. Yaşlı nüfusun giderek artması çalışma hayatında konunun önemini artırmaktadır. Yaşlı çalışanların çalışma ortamında sağlık ve güvenliklerinin korunması ve gerektiğinde tedavi ve rehabilitasyonlarına ilişkin önlemler alınmalıdır.

Çalışma hayatında 50 veya 55 yaşın üzerindeki kişiler yaşlı kabul edilir. Yaşam süresinin artması ve yaşlı nüfusun gittikçe artacak olması çalışma hayatına da yansıtacaktır.

Yaşlı çalışanların hipertansiyon, diyabetesmellitus, koroner kalp hastalığı, görme, işitme gibi bir takım fizyolojik fonksiyonlarda ve hareket yeteneğinde zayıflama gibi çeşitli sağlık sorunları var olabilir. Bu durum hem çalışanın kendisi, hem de birlikte çalıştığı iş arkadaşları için güvenlik riski oluşturabilir.

55 yaş ve üzerindeki çalışanlar, genç çalışanlara göre %70 oranında daha fazla sırt ve kas ağrısı ile ilgili sağlık sorunları yaşamaktadır (Graveling, 2011). 40-45 yaşlarından itibaren uyku düzeninde değişiklikler meydana geldiğinden yaşlılar, çalışma programlarına (gece çalışmaları veya vardiya usulü çalışmalar) daha duyarlıdır (Camkurt, 2007).

Türkiye, yüzde 5,8'lik yaşlı nüfus oranıyla "Avrupa'nın en genç nüfuslu" ülkesi konumunda bulunuyor. Ülkemizdeki İSG mevzuatı yaşlı çalışanların karşılaşılabileceği özel riskler üzerine çok fazla odaklanmamışken Avrupa mevzuatı bu alanda büyük ilerleme kaydetmiştir.

Yapılan çalışmalarda, yaşlı çalışanların yavaş çalıştıkları ve çabuk karar veremedikleri için genellikle daha az kazaya uğradığı tespit edilmiş ancak geçirdikleri iş kazaları sonucunda yaralanmaların daha ciddi boyutlarda olduğu ve iyileşmelerinin daha uzun sürdüğü görülmüştür. Bu çalışanların özel bir risk değerlendirmesi ile çalışma hayatında karşılaşılabileceği özel riskler belirtilmeli ve çalışma ortam ve koşulları iyileştirilmelidir.

Tablo 2.1: Yaşlı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Tehlike, Risk ve Kontrol Tedbirleri Analizi

Tehlike ve Riskler	Kontrol Tedbirleri
Çalışma esnasında denge kaybı, baygınlıklar, göz kararması, nöbet geçirme sonucu düşme, makine üzerine yığılma şeklinde kazalanma, görme ya da işitme problemi nedeniyle yaklaşan tehlikeli ekipmanları fark edememe, yüksek frekanslı seslerden etkilenme, gürültülü ortamlarda sesli sinyalleri ayırt edememe sonucu çarpma ya da ezilme riski, Refleks zayıflaması sonucu tehlikeli alandan vaktinde uzaklaşamama,	İşyeri hekiminin raporu sonucu hareket yeteneğinde aşırı zayıflama olan çalışanlar tehlikeli makinelerin bulunduğu iş alanlarında çalıştırılmamalı, Hipertansiyonu olan ya da şeker hastalığı olan çalışanlar, hekim tarafından sık kontrollerden geçirilmeli, Bu çalışanlar çalışma sahasında yalnız olmamalı, çalışanın sağlık tetkikleri sonucuna göre çalışma alanı değiştirilmeli.
Ortam Konfor Şartları(Sıcak, soğuk, aşırı ya da az aydınlatma)	

Yaşlı İşgücünün İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Sorunları Ve Çözüm Önerileri

Isıl konfor şartlarına bağlı olarak yaşlı çalışanların duyu fonksiyonlarının erken etkilenmesi, Görme fonksiyonunun zayıf ışık olan ortamlarda ya da parlak ışık kaynakları yanında çabuk etkilenmesi,	İşyerinde ortam sıcaklığı 20 °C ve bağıl nem %50 civarında olmalı, İşyeri sağlık hizmetleri, periyodik muayene ve tetkikler açısından yaşlı çalışanlara öncelik ve özel önem verilmeli, 40 yaş ve üzeri çalışanların olduğu çalışma alanları fazla aydınlatılmalı.
Zihinsel Fonksiyonlarda Azalma	
Yaşlı kişilerin hızlı ve net düşünememe durumunda yeni ekipmanların yanlış kullanımını sonucu uzuv kaybı, Çalışma yöntemlerinin benimsenememesi ile kullanılan yanlış maddelerin sağlığı etkileme riski, Yeni becerilerin ve alışkanlıkların öğrenilmesinde zorluk yaşanması ile KKD kullanılmaması ve bu sebeple güvensiz ortam oluşturma riski.	Çalışana yaptığı işin riskini içeren İSG eğitimleri verilmeli, Periyodik sağlık raporlarına önem verilmeli, Yaşlı çalışanların yanlarına ya da başlarına genç çalışma arkadaşları verilmeli, Yaşlı çalışan çok tehlikeli makinelerde mümkün olduğunca çalıştırılmamalı, Verilen KKD'lerin takılıp takılmadığı denetlenmeli.
Fiziksel Etkenler (Kas-İskelet Sist.)	
Kas gücünde ve eklem hareket aralıklarında azalma sonucu yük kaldıramama ya da yükü düşürme sonucu kazalanma riski,	Çalışanın aynı pozisyonlarında çalışmasına izin verilmemeli, İSG eğitimlerine tabi tutulmalılar, (55 yaş ve üzerindeki çalışanlar, genç çalışanlara göre % 70 oranında daha fazla sırt ve kas ağrısı ile ilgili sağlık sorunları yaşamaktadır(Graveling, 2011, s. 110.)

Kaynak: Güler, Z.(2015). Özel Politika Gerektiren Grupların İş Yaşamındaki Sağlık ve Güvenlik Riskleri ile Kontrol Tedbirleri. Ankara: Ç.S.G.B. Çalışma Dünyası Dergisi. v.2015/2. S.117-134

2.4. Yaş Ayrımcılığı

Yaşa dayalı ayrımcılık; yaşları nedeniyle yaşlı insanlara yapılan her türlü ayırım, dışlama ve kısıtlamanın yanı sıra onlara önyargılı davranma ve negatif tutum sergileme sürecidir. Toplumdaki sosyoekonomik gelişmeler ve yaşam kalitesindeki iyileşmeden dolayı yaşlı nüfus giderek dünya çapında artmaktadır. 65 yaş ve üzeri çalışan sayısı, 1999 yılında 600 milyon iken, 2050 yılında 1.9 milyar olacağı tahmin edilmektedir (Keskinöğlü vd., 2007). Yaş ayrımcılığı, ırk ve cinsiyet ayrımcılığı kadar ciddi bir problem olmamıştır. Ancak bazı sektörlerde (bankacılık vs.) yaşlı çalışanların daha fazla işten ayrıldıkları ve daha düşük ücret aldıkları söylenebilir (Adams, 2004). Yani yaşlı işgücünün istihdamda kalma gereksinimi arttıkça, yaş ayrımcılığı daha sık yaşanmaktadır. Eşit İstihdam Fırsatları Komisyonu'nun 2008 yılında 24.582 kırk yaş ve üstü çalışan yaş ayrımcılığına maruz kaldığı gerekçesiyle şikâyet başvurusu yapmıştır.

Yaş ayrımcılığının en çok karşılaşıldığı alanlardan biri çalışma yaşamıdır. Türkiye’de iş ilanlarında “30 yaşını aşmamış” gibi ifadeler hâlâ çok yaygın olarak kullanılmaktadır. Halbuki işin niteliği gerektirmiyorsa, böyle bir ilan 30 yaş üzeri insanlar için ayrımcılık içermektedir. Türkiye’de yaş ayrımcılığına ilişkin doğrudan bir düzenleme henüz yoktur. Buna karşın yaş ayrımcılığıyla ilgili kanunlar ABD’de otuz yıldır, Kanada’da yirmi yıldır ve Avustralya’da on yıldır uygulanmaktadır. ABD’de ancak 40 yaşın üstündekiler yasal düzlemde yaş ayrımcılığı iddiasında bulunabilirken, diğer ülkelerdeki düzenlemeler her yaş grubunu kapsayacak şekildedir. ABD ve İngiltere’de yaş ayrımcılığına ilişkin düzenlemeler sadece çalışma yaşamını kapsarken, Avustralya ve Kanada’daki düzenlemeler diğer alanlardaki yaş ayrımcılığını da önlemeye yöneliktir (Baybora 2007).

Ancak son yıllardaki araştırmalar yasaların bu ayrımcılığı engellemede sınırlı bir role sahip olduğunu ortaya koymuştur (Cheung ve diğ., 2011). ABD’de 1967 yılından beri istihdamda yaş ayrımcılığının olumsuz yanlarına dair endişelerle ilgili İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Sözleşmesi çıkarılmıştır (Adams, 2004). AB de ise yaşlı çalışanların istihdam oranlarını arttırmak için Avrupa Konseyi 2000 yılından beri çeşitli toplantılar yapmıştır. Öncelikle 2000 yılında yaş temelinde dolaylı ve doğrudan ayırım yasaklanmıştır (McVittie et al., 2008). 2012 Avrupa Birliği Ayrımcılık Raporuna göre; 55 yaş ve üzerinde olan Avrupalı çalışanların %45’i yaş ayrımcılığını deneyim ettiklerini belirtmişlerdir (European Commission, 2012).

Yaşlı işgücünün eğitim maliyeti, bir genç çalışanın eğitim maliyetinden daha yüksektir. Yine yaşlı çalışan daha kısa bir çalışma yaşamı beklentisine sahip olduğundan eğitime yapılan yatırımların beklenen getirisi de düşük olmaktadır (Posner, 1999). Ayrıca işgücü içinde 65 yaş ve üzeri gruptakilerin toplam işgücü içerisindeki payı arttıkça, bu çalışanların sağlık ve bakım masrafları da artmaktadır. Yaşlı çalışanlar arasında dezavantajlı olanların (malul, engelli vs.) sayısı da fazladır (Neumark, 2009).

2.5. Yaşlı İşgücü ve Mesleki Tükenmişlik

Çalışma yaşamında belli bir süre çalışmış ve biyolojik olarak yaşı ilerlemiş bireylerde, beklentilerine uygun bir yaşam düzeyi, yaşam stili, yaşam deneyi gerçekleştirilememesi durumunda mesleki tükenmişlik durumu ile karşılaşılır. Çalışanların beklentileri ile çalışma hayatının kendileri sundukları elbette tam olarak karşılanamayacaktır. Ancak beklentiler ile bireye sunulanlar arasında büyük fark olduğu takdirde tükenmişlik sendromu kaçınılmazdır. Mesleki tükenmişlik sendromu, çalışma hayatında uzun yıllar emek vermiş, buna karşılık beklentileri karşılanamamış yaşlı çalışanlarda daha çok yaygındır.

Modern çağın önemli bir fenomeni olarak uzun zamandır fark edilen tükenmişlik terimi Greene'nin 1961 yılında yayınlanan ruhsal açıdan çöküntüye uğramış bir mimarın işini bırakıp Afrika ormanlarına kaçışını anlatan "Bir Tükenmişlik Olayı (A Burnt-Out Case)" adlı romanında aşırı derecede bitkinlik ve bireyin işi için hissettiği öfke duygusu ile birlikte idealizmini kaybetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik olgusu, sosyal bir problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur. En yalın haliyle "Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi" olarak tanımlanan tükenmişliğin "Çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu" varsayımına yönelik gerçekleştirilen çalışmalar; olgunun hem birey hem de örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin "Mesleki bir tehlike" olarak ilk klinik tanımlamalarından biri, bir sağlık hizmetleri kuruluşunda psikolog olarak çalışan ve sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve işi bırakmayla karakterize bir durumu tanımlamak için Herbert Fredenberger (1974) tarafından yapılmıştır. Freudenberger (1974) tükenmişliği; "Başarısız olma, yıpranma enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" şeklinde ifade etmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005; Kaçmaz, 2005).

Maslach'a göre tükenmişlik "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom"dur (Maslach ve Jackson, 1981).

Pines ve Aronson (1988)'a göre tükenmişlik; bir şevk enerjisi, idealizm perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa ve çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme durumudur (Çapri, 2006). Bakker vd., (2004) tükenmişliği; işle ilgili negatif deneyimlerin sonucu ortaya çıkan bir sendrom olarak kavramlaştırmışlardır.

Maslach ve Jackson tükenmişliği; duygusal tükenme, kişisel başarının azalması ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme, tükenmişliğin bireysel ve stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Duyarsızlaşma, çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz alaycı bir tutum sergilemeleridir. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder. Başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalırlar (Güllüce, 2006).

Kişisel başarının azalması, bireyin kendisi üzerindeki olumsuz değerlendirme eğilimi olarak ifade edilebilir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Kristensen tükenmişliği kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve müşteri ile ilgili tükenmişlik olmak üzere üç boyutta tanımlamışlardır. Kişisel tükenmişlik, bireyin deneyimlerinden kaynaklanan fiziksel ve psikolojik bitkinlik derecesi olarak tanımlanırken, işle ilgili tükenmişlik, bireyin işi ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik bitkinlik derecesi olarak ifade edilmektedir (Kristensen, 2005).

3. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ AÇISINDAN YAŞLI İŞGÜCÜNE YÖNELİK ÖNERİLER

Çalışanların yaşı ile performansları, çalışma güçleri, kavrama ve hareket kabiliyetleri, refleksleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların fiziksel kapasiteleri özellikle 20-30 yaş dönemlerinde en yüksek seviyede gerçekleşirken, 30 yaş sınırından sonra fiziksel fonksiyonlarda azalmalar meydana gelmeye başlamaktadır (Velicangil, 1987)

İnsan Hücrelerinden organlarına kadar vücudun tüm yapılarında fonksiyonların giderek azalması şeklinde kendini gösteren ve oldukça karışık bir süreç olan yaşlanma, canlı organizmanın büyüme ve gelişmesinde zamana dayalı olarak meydana gelen gerilemelerin toplamı ve fonksiyonel açıdan yeteneklerin azalması şeklinde gündeme gelmektedir (Camkurt, 2013).

Çalışma yaşamındaki yoğun tempoya, çalışanlar yaşlanmadan kaynaklanan gerekli efor, dikkat, hız ve reflekslerin azalması nedeniyle çoğu zaman uyum sağlayamamaktadırlar. Yaşlılık sadece biyolojik değişikliklere yol açmamakta, ayrıca düşünme, algılama, tepki verme, öğrenme, sorunlara çözüm bulma gibi birçok konuda olumsuz değişikliklere de yol açmaktadır. (Camkurt, 2013).

Ülkemizde yapılan çalışmalar çalışanların yaşı ve iş kazaları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Her ne kadar genç işçilerin tecrübesizlik nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalıklarına daha fazla maruz kaldıkları saptanmış olsa da, özellikle hızlı el becerisi gerektiren işlerde yaşlı çalışanların, genç işçilere nazaran daha fazla iş kazasına maruz kaldıkları saptanmıştır. Yaşlı çalışanların görme yetisinin zayıflaması, kulaklarının iyi işitememesi, çalışmaya kendilerini adapte edememeleri daha fazla iş kazasına uğramalarına neden olabilmektedir. Genç işçilerin yaşlı işçilere nazaran daha fazla iş kazasına uğramaları yaşlılara nazaran daha tehlikeli işlerde çalıştırılmaları ve aile sorumluluğu olanların sayısının az olmasından dolayı dikkatsiz davranmaları ve iş deneyimlerinin az olmasından dolayı makinelerden kaynaklanacak tehlikelerden haberdar olmamaları, gençlikleri nedeniyle de aşırı gü-

ven duygusu içinde olmaları gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Yaşlı işgörenler ise deneyimlerine güvenerek daha dikkatsiz davranabilir ve bu durum iş kazasına yol açabilir.

Yaşlı çalışanlar açısından yaşam kalitesi, yaşadıkları kültür ve değerler sistemi içerisinde amaçları beklentileri, ilgi alanları, yaşam standartları çerçevesinde çalışma yaşamı ve dışında hayattaki durumlarını nasıl algıladıklarıdır. Yaşam kalitesinin belirlenmesinde bireyin kişisel (kişiliği, sorunları ile başa çıkma yolları, inançları, duygusal durumları) ve sosyo kültürel durumu temel faktörler olarak yer almakta, sağlık durumu (hastalığı ve buna bağlı olarak çıkan bozukluklar, özürülük ve engellilik durumu) da kişisel ve sosyo kültürel durumla etkileşerek çalışma yaşamının kalitesi ve genel yaşam kalitesi üzerinde belirleyici olabilmektedir (Bölükbaşı, 2007)

Yaşam kalitesinin azaldığı bir dönem olan yaşlılık döneminde çalışma hayatında yer alan işgücünün, sağlıklı ve dengeli bir çevrede çalışması ve çalışma hayatının kalitesinin yüksek olması son derece önemlidir. Bedensel kapasitede düşme döneminin yaşandığı durumlarda, yaşlı işgörenlerin çalışma hayatında, yaşlarına uygun olarak çalışabilmelerini sağlayıcı düzenlemelerin yapılması, yaşlı işgörenlerin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden korunmalarını sağlayacak ve bu kişilerin bedensel ve ruhsal sağlığını korunması diğer çalışanların da çalışma hayatının kalitesinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

4.1. İşletmeler ve Çalışanlar Açısından Yapılması Gerekenler

4.1.1. İş Sağlığına Önem Verilmesi Zorunluluğu

İşyerindeki sağlık şartlarından belki de daha önemlisi, kişinin kendi sağlığına gösterdiği özendir. Sağlıklı bir yaşam sürmenin koşulları arasında sağlıklı bir beslenme, aktif bir hayat (en basitinden haftada en az üç kere yarım saat yürüyüş gibi sportif hareketlilik), düzenli bir aile hayatı, sigara gibi tütünlü alışkanlıklardan uzak durma ve aşırı alkolden sakınma gibi herkesin kolaylıkla uygulayabileceği reçeteler mevcuttur. Özellikle, teknoloji ve tıpta yaşanan gelişmeler sayesinde, günümüzde birçok hastalığın çaresi vardır. Birçok doktorun da ifade ettiği gibi, kişinin kendi sağlığına bakması sonucunda insanlar rahatlıkla yüzü yaşlara kadar yaşayabilirler. Çalışan kendisini fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan geliştirmeli ve ileriye taşınmalıdır (Bölükbaşı,2007).

4.1.2. Yetkinliklerini Geliştirmeli

Bir filozofun dediği gibi hayat bir öğrenmedir ve öğrenmenin bittiği yerde hayat da bitmektedir. Özellikle günümüzde yaşanan hızlı değişim nedeniyle

bilgi de eskimektedir. Yeni yöntemler ve meslekler doğmaktadır. Bu nedenle, öğrenme süreci eğitim hayatı (lise, üniversite gibi) ile sınırlı kalmamaktadır ve çalışanlar gerek mesleki gerekse de diğer yetkinliklerini geliştirmeye çalışmalıdırlar. Yaşlanan işgücünün sahip olduğu deneyim, kendilerinin yeni konuları daha kolaylıkla öğrenmeleri için bir fırsat yaratmaktadır (Gündoğan,2001).

4.1.3. Değişim ile Mücadele Etmeli

Çoğu insan için değişim, içinde bir belirsizlik barındırdığı için, bir yılmılığa neden olabilmektedir. Bu nedenle yaşlı çalışanlar değişime ayak uydurmak yerine, çoğu zaman durumu kabullenip köşelerine çekilmek ve emekli olmayı veya işten çıkartılmayı beklemeyi seçmektedirler. Birey katılımcı olmalıdır. Kendisini dışlamamalıdır. Birisine yardım etmek nasıl bir meziyetse, yardım istemekte bir cesaret ve erdem olarak algılanmalıdır (Bölükbaşı,2007).

4.2. Devlet Açısından Yapılması Gerekenler

Özellikle Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde birçok alanda olduğu gibi İş Kanunu, Sosyal Güvenlik Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uluslararası mevzuatlara paralel olarak geliştirilerek güncellenmiştir. Ancak, yaşlanan iş gücüne yönelik mevcut mevzuatlarda düzenlemeler yetersiz veya yoktur. Kamu politikaları yaşlı çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarını ve işgücünden ayrılmalarını etkilemektedir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken konular ve alınabilecek önlemler aşağıda açıklanmaktadır.

4.2.1. Yaş Ayrımcılığına İzin Verilmemeli

Toplumun gereksinimlerine göre, süreli veya devamlı olarak çeşitli gruplara pozitif ayrımcılık yapılabilmektedir. Örneğin, engellilerin, şehit yakınlarının, eski hükümlülerin, göçmenlerin işe alınması gibi uygulamalar yapılmaktadır. Dolayısıyla, işverenlerin çalışanları arasında, yaşlı işgücünün istihdamına yönelik yürütme yapılabilir. Devlet kurumları, yaşlı kimselerin işe alımı, işte tutulması ve eğitim fırsatlarında kendilerine eşit davranılması için gerekli önlemleri almalıdır (Gündoğan, 2001).

4.2.2. Toplu Sözleşme Olanakları

Sendikaların olduğu ortamlarda, çalışanların hakları kendilerini temsil edenler tarafından işverenler ile yapılan pazarlıklar yoluyla korunmaktadır. Ancak, sendika temsilcilerinin söz konusu pazarlıklarda yaşlı çalışanlar ve yaşlı çalışanların iş güvenlikleri hakkında görüşüldüğüne tanık olunmamaktadır ya da çok nadirdir. Dolayısıyla, temsilciler arasında yaşlı çalışanların olmasında yaşlı çalışanlar açısından bir fayda olabilir ve bu temsil durumu kamu idaresiyle düzenlenebilir.

4.2.3 Yaşlıların İşten Ayrılma Politikası

Yaşlı çalışan kesimin işten ayrılmasında bazı politikalar uygulanabilir. Sağlık sorunları yaşayan ancak emeklilik yaşı gelmediği için çalışmak zorunda olan kişilerin, kendi istekleri doğrultusunda esnek çalışmalarına olanak tanınması, işten ayrılmalarını kolaylaştıracak uygulamalar getirilmesi yolları aranmalıdır.

4.3. Toplum Açısından Yapılması Gerekenler

Yukarıdaki ilk üç başlıkta işverenler, çalışanlar ve devlet açısından alınması gereken önlemlerden bahsedilmiştir. Ancak, bu önlemlerin alınıp uygulanması için toplumun bu konuyu sahiplenmesi ve ortak bilinç geliştirmesi gerekmektedir. Ancak toplumsal bir irade ile yaşlı işgücü sorununun bir sorun olmaktan çıkarak bir fırsata dönüşmesi sağlanabilir. Dolayısıyla, bu başlık altında tek tek öneriler sunulmamakta olup yukarıda belirtilen önerilerin uygulanması için toplumsal bir bilinç geliştirilmesi ve kararlılık gösterilmesi atılacak en önemli adım olacaktır.

5. SONUÇ

Yaşlanan işgücü sorununun ve çözümünün çok boyutlu ve karmaşık gözükmesine karşın, dünyadaki ve Türkiye'deki yaşlanan çalışan yapısı bir bütün olarak tüm taraflar açısından kavranmalı ve yönetilmelidir. Ancak bu yeni anlayış ile sorun olarak algılanan bu konu, çalışanlar, işletmeler, devlet ve toplum açısından bir fırsata çevrilebilir. Avrupa ve Amerika'da yaşlanan işgücü durumuna göre insan kaynakları politikaları geliştirilmektedir. Yakın gelecekte Türkiye de bu durumla karşı karşıya kalacaktır. Bu bilincin en kısa sürede benimsenerek yeni düzene uyum sağlayacak Türkiye'ye özgün politikalar üretilmesi gerekmektedir.

Yaşlı çalışanlar ile genç çalışanlar arasında yaşlı çalışanlar aleyhine hiçbir düzenlemenin yapılmaması gerekmektedir. Çünkü fiziksel, ruhsal, aerobik vb. özelliklerinden dolayı yaşlı kimselerin gençlerle aynı koşullarda çalışması beklenmemelidir. Yaşlı kimselerin deneyimlerinden yararlanmalı ve onların değişen yeni üretim süreçlerine ve bilgilere sahip olması için eğitim almaları sağlanmalıdır. Yaşlı çalışanlar işgücünde tutularak deneyimlerinin genç çalışanlara aktarılmasına çalışılmalıdır. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışanın işi sürdürebilirliği olumlu etkilenmektedir. Yaşlanan işgücünün değişen demografik özelliklerine göre taraflar tarafından alınabilecek önlemler ile yaşlı çalışanların iş ortamında daha verimli olması sağlanacak ve işgücü piyasasından erken ayrılmaları önlenebilecektir.

Yaşlı işçilerin çalışma yaşamına devam ettikleri süre içinde sağlıklı ve aktif olarak kalmalarını sağlamak, işyerleri açısından önemli bir gerekliliktir. İşyerlerinde çevresel koşulların, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşlı sağlığını geliştirmeye yönelik olarak düzenlenmesi, yaşlı işçilerin iş sağlığı ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik yürütölen programların aktif bir şekilde sürdürölmesi, faaliyet kolları arasında işbirliği ile yeni sürdürölebilir programların oluşturulması, yaşlı sağlığını etkileyen gelir durumu, sağlık ve sosyal güvencesi gibi diğer faktörlerin de işletmeler arası işbirliği çerçevesinde iyileştirilmesi yaşlı işçilerin iş sağlığı ve iş güvenliğinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Yaşlı işçiler açısından ileri derecede sıcak ve soğukta yapılan işler, devamlı çaba gerektiren işler, iş kazası riski olan ve toplumun güvenliğini tehlikeye sokan işler, hızlı tempoda yapılan işler, gece-gündüz ritmini bozan işler uygun değildir. Yaşlı çalışanlar açısından işe girişlerde vücut yapısının teklif edilen işin fiziksel ve ruhsal gereksinimlerine uygun olup olmadığı iyice incelenmelidir. Yaşlı işçiler, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından periyodik olarak yakından kontrol edilmelidir. Yaşlı işçilere yönelik kontrollerde bu çalışanlara yol gösterilmeli ve hekim-yaşlı çalışan arasında karşılıklı sevgi ortamı sağlanmalıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yaşlı işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için, Sosyal güvenliğin dikey kapsamının hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle yaşam boyu eğitim programlarının uygulanması ve yaşlı işçilerin yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmesi için eğitilmesi gerekmektedir. Yaşam boyu eğitim çalışmalarında kurumlar arası işbirliği geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

- Adams, S. J. (2004). Age discrimination legislation and the employment of older workers. *Labour Economics*, 11, 219– 241.
- Aiken, L. R. (1995), *Aging*. London: Sage publications.
- Akbulak, S. ve Akbulak Y. (2004), *Sosyal Güvenlik Kurumlarının Kaynak Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları.
- Alleyne, S. (2006). Q&A: Age on your side. *Black Enterprise*, 36(7), 74
- Alper, Y., Deđer. Ç., Sayan S. (2012). *2050'ye doğru nüfusbilim ve yönetim: sosyal güvenlik (emeklilik) sistemine bakış*. Bursa.
- Altan, Ö. Z. ve Şişman Y. (2003). Yaşlılara yönelik sosyal politikalar. *Kamu İş Dergisi*, 7(2), 1-36.
- Akbulut, T.(1986). *Uygulamalı işçi sağlığı*. Samsun.
- Akın, B.G.Y. (2009). Avrupa birliği'nin yaşlanma sorununa bir çözüm olarak türkiye'nin üyeliği. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 8(1), 27-37

- Auer, P., & Fortuny, M. (2000). *Ageing of the labour force in oecd countries: economic and social consequences*. ILO Employment Papers.
- Arıcı, K. (2005). *Türk iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından yeni bir sorun: yaşlı işçiler*, A. Can Tuncay'a armağan, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Baumann, Z. (2005). *Bireyselleşmiş toplum*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Baybora, D. (2007). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:1788.
- Baybora, D. (2010). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yaş ayrımcılığı düzenlemesi üzerine. *Çalışma ve Toplum*, 24, 33-57.
- Bilgin, N. (2003). *Sosyal psikoloji sözlüğü*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Bölükbaşı, N.(2007). *Yaşam kalitesi kavramı, geriatri*. Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları
- Brun, E. ve Milczarek M. (2007). European risk observation report 5: expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, european agency for safety and health, Belgium.
- Budak, G., Sürgevil O., (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *İzmir D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2(2), 95-108.
- Buyens, D., H. V. Dijk, T. Dewilde & A. De Vos (2009). The ageing workforce: Perceptions of career ending. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 102-117.
- Camkurt, Z. M. (2007). İşyeri çalışma sistemi ve işyeri fiziksel faktörlerinin iş kazaları üzerindeki etkisi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20(6), 80-106.
- Cheung, C., Kam, K. P & Man-hung Ngan, R. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54 (1), 118-136.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çelik, A. (2002). *Küreselleşme sürecinde sosyal güvenlik sistemlerinin dönüşümü ve Türkiye*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Kamu-İşYayınları.
- De zwart, B. C. H., M. H. W. Frings-Dresen & F. J. H. Van Dijk., (1995). Physical workload and the ageing worker, *A Review of Literature, Concepts in Occupational And Environmental Health*, 68(1), 1-12.
- Demirci, L.İ. (2006). Sosyal güvenlik reformu. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar*. 22(6), 57-62.
- Demirsoy, A., (1998). Yaşlanmanın ve ölümün evrimsel öyküsü. *Geriatrici*, 1(1), 1-12.
- DPT, (2006). *Sosyal güvenlik özel ihtisas komisyonu raporu*. Dokuzuncu kalkınma planı. Ankara.
- Drury, E.(2004). Age discrimination against older workers in the European Union, The Geneva Papers on Risk and Insurance. Geneva: 73/ October, p. 496.
- European Commission (2012). Discrimination in the eu in 2012 report. *Special Eurobarometer*, p. 393.
- Erdoğan, S. (1999). Bireylerin yaşlılığa ilişkin güven objeleri. *Standard: Teknik ve Ekonomik Dergi*, 447, 80-88
- Glicken, M.D. & Janka, K. (1982). Executives under fire: The burnout syndrome. *California Management Review*, 24(3), 67-73.

- Gökbunar, A. R. ve Koç, Ö. E. (2009). Demografik değişikliklerin sosyal güvenlik kurumlarına etkisi ve Türkiye'de sosyal güvenlik kurumlarının mali yapısının analizi. *Celal Bayar Üniversitesi SBE, Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 1-2.
- Graveling, R. (2011). *Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers*. European parliament's committee on employment and social affairs, Brussels. European Parliament.
- Griffiths, A. (2000). Designing and managing healthy work for older workers, *Occupational Medicine*, 50(7), 473-477
- Güllüce, A.Ç. (2006). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: yöneticiler üzerine bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gündoğan, N. (2001). İşgücünün yaşlanması ve işgücü piyasalarına etkileri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 95-108
- Güler, Z. (2015). Özel politika gerektiren grupların iş yaşamındaki sağlık ve güvenlik riskleri ile kontrol tedbirleri. *Ç.S.G.B. Çalışma Dünyası Dergisi*, 2, 117-134
- Güzel, A. ve Okur, A. R. (2004). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Huang, T.,(2007). *Age-related hearing loss*. U.S.A: *Minesota Medicine*.
- Haight, J. M. and Umang, B. (2006). Designing for an aging workforce. *Professional Safety*, 51(7), 20-33.
- ILO .(2000). Dünya çalışma raporu, *Değişen Dünyamızda Gelir Ve Sosyal Güvenlik* <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/an-kara/publ/wlr2000.pdf>
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İst. Tıp Fak. Dergisi*, 68, 29-32
- Karabulut, A.(2007). *Türkiye'deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği*. Ankara: İşkur Yayınları.
- Keskinoglu, P., Üçüncü, T., Yildirim, İ., Gurbuz, T., Ur, İ., & Ergor, G. (2007). Gender discrimination in the elderly and its impact on the elderly health. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 45, 295-306.
- Kitabcı, İ. (2007). Sosyal devlet ışığında Türk sosyal güvenlik sisteminin sorunları ve reform arayışları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kocaman, T.(2011). Bulunulan yaşa göre hayatta kalma ihtimalleri. *Planlama Dergisi Özel Sayısı*. DPT'nin kuruluşunun 42. yılı. Available from: <http://164ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/kocamant.pdf>. Accessed on: Ağustos, 2011
- Koopman, B., Peggy G. & MacDonald, L. (2003). Ageing, work performance and managing ageing academics. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 25(1), 29-40.
- Kristensen, T.S., Marianne Borritz, Ebbe Villadsen, & Karl B. Christensen. (2005); The copenhagen burnout inventory: A New tool for the assesment of burnout. *Work Stress*, 19(3), 192-207.
- Kutsal, Y. (2011). *Yaşlanmak ayrıcalıktır*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Geriatrik Bilimler Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of worklife survey manual* (Third Edition). Centre for Organizational Research and Development. Canada: Wolfville. NS.

- Loretto, W., & White, P. (2006). Population ageing and older workers: employers' perceptions, attitudes and policies. *Population, Space and Place*, 12(5), 341-352. <https://doi.org/10.1002/psp.421>
- Maslach, C., Leiter M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco(CA):Jossey-Bass.
- Maslach, C., Wilmar B. Schaufeli &Michael P. Leiter. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McVittie, C., McKinlay, A., & Widdicombe, S. (2008). Passive and active non-employment: age, employment and the identities of older non-working people. *Journal of Aging Studies*, 22, 248-255.
- Nalbant, S, *Yaşlılıkta fizyolojik değişiklikler*. Available from: <http://www.genbilim.com/content/view/292102/33/> Accessed on: Aralık, 2011.
- Neumark, D. (2009). The age discrimination in employment act and the challenge of population aging. *Research on Aging*, 31 (1), 41-68.
- OECD (2005), *Emeklilik sistemlerine bakış: Oecd ülkelerinde kamu politikaları-2005(Türkçe-özet)*, <http://www.oecd.org/dataoecd/43/10/34825701.pdf>
- OECD (2013) Pension at a glance: *retirement-income systems in Oecd and G20 countries*
- Oral, A.İ. (2008). Emeklilerin yeniden çalışmaya başlaması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar üzerine düşünceler. *Çalışma ve Toplum*, 4, 135-186
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Posner, R. A. (1999). Employment discrimination: Age discrimination and sexual harassment. *International Review of Law and Economics*, 19, 421-446.
- Popkin, S.M., Morrow, S.L, Di Domenico & T.E, Howarth, H.D. (2008). Age is more than just a number: Implications for an aging workforce in the us transportation sector. *Applied Ergonomics*, 39(5), 542-549.
- Remery, C., K. Henkens, J. Schippers & P. Ekamper (2003). Managing an aging workforce and a tight labor market: Views held by dutch employers. *Population Research and Policy Review*, 22(1), 21-40.
- Rust, J. (2002). Main points from world bank report on: averting the old age crisis, Econ 698s, Fall 2002, <http://gemini.econ.umd.edu/jrust/econ698s/avert lec.pdf>
- Sayan, S. (2006). Türk emeklilik sisteminde reform: Nedenler ve beklentiler. *ASO Medya*, 54-61.
- Silverstein, M. (2008). Meeting the challenge of an aging workforce. *American Journal of Industrial Medicine*, 51, 269-280.
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: akademik personel üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı. (2011). 2012 Avrupa aktif yaşlanma ve nesiller arası dayanışma yılı hakkında bilgi notu. Ankara.
- TUİK (2011), İş gücü istatistikleri veritabanı
- UK Department for Work and Pension (2012) *Factors affecting the labour market participation of older*
- UNFPA.(2012). Ageing in the 21st century: A celebration and a challenge. United nations populations fund. NewYork. USA.

- United Nations, *World Population Prospects: The 2010 Revision*, Population Database, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>
- United Nations/UN. (1980). Problem of Elderly and The Aged. A/35/130.
- United State Senate, (2008) Report of the taskforce on the aging of the american workforce, 16.
- Uyanık, Y. (2010). *Demografik dönüşüm sürecinde yaşanan nüfus ve sosyoekonomik etkileri çerçevesinde değişen sosyal politika anlayışı*. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar. Ed. Türker Topalhan, Ankara. s. 97-158.
- Yüksel, Y. (2007). *Türkiye’de demografik geçiş süreci ve sosyal politikalar*. Ankara: DPT Yayınları.
- Velicangil, S, Velicangil Ö.(1987). Endüstri sağlığı ve meslek hastalıkları. Ankara: Yodçem.
- Zengin, G.(2008). *Sosyal güvenlik sistemi açısından kayıt dışı istihdam ile mücadelede sosyal güvenlik destek primi uygulamasının etkisi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.