

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi / The Journal of International Social Research
Cilt: 13 Sayı: 72 Ağustos 2020 & Volume: 13 Issue: 72 August 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

DEMOGRAFİK YAŞLANMANIN ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖNELİK RİSKLERİNE KARŞILIK YAŞLI YETİŞKİNLERİN SOSYAL SERMAYELERİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ STRENGTHENING SOCIAL CAPITAL OF OLDER PEOPLE AGAINST THE RISKS OF DEMOGRAPHIC AGING TOWARDS WORKING LIFE

Aykut AYDIN*
Muharrem ES**

Öz

Doğum oranlarının azalması ve ortalama yaşam sürelerinin uzaması şeklinde izah edilen demografik yaşlanma, doğal olarak toplam nüfus içindeki yaşlı nüfus oranını arttırmaktadır. Yaşlı nüfus oranındaki artış; sağlık politikalarından sosyal güvenliğe; mikro ekonomiden makro ekonomiye, çevreyi ilgilendiren konulardan eğitime ve hatta aile yapıları ve sosyal ilişkilere kadar çeşitli etkilerde bulunmakta ve pek çok sonuç doğurmaktadır. Toplam nüfus içerisinde yaşlı oranının artması ile meydana gelen değişme, yalnızca nüfus yapısında meydana gelen bir değişmeyi ifade etmemekte, nüfusun önemli bir kısmının içerisinde bulunduğu işgücünün yapısını da değiştirmektedir. Bir ülkenin üretim gücünü temsil eden kavramlardan biri olan işgücünün yaşlanması; emek arzını, verimliliğini, talebini ve tabii ekonomik büyümeyi, çalışma davranışlarını, sendikalaşma eğilimini, sosyal sigortalar sisteminin olmazsa olmazı aktüeryal dengeyi değiştirmek suretiyle çalışma yaşamını yeniden düşünmemize neden olmaktadır. Toplumların yaşlanmasıyla birlikte dezavantajlı gruplardan biri olan yaşlıların çalışma yaşamı içerisinde daha fazla yer alabileceği varsayımı ile mevcut dezavantajlı konumlarını birlikte değerlendirerek, istihdam içinde ve dışındaki yaşlı yetişkinlerin sosyal sermayelerinin güçlendirilmesi, çalışma yaşamının halihazır ve olası risklerini yaşlı yetişkinler lehine azaltacaktır. Bu çalışmada, demografik yaşlanmanın işgücü piyasalarına etkileri, yarattığı problemler ve yaşlı yetişkinlerin sosyal sermayelerinin güçlendirilmesinin getireceği katkılara değinilecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı, Aktif Yaşlanma, İstihdam, Çalışma Yaşamı, Sosyal Sermaye, Yaşam Boyu Öğrenme.

Abstract

Demographic aging, which is explained by decreasing birth rates and increasing average life span, naturally increases the rate of elderly population in the total population. The increase in the elderly population rate has various effects; from health policies to social security; from micro to macro economy, from environmental issues to education and even to family structures and social relations and it has many results. The change that occurs with the increase in the elderly rate in the total population does not only mean a change in the population structure, it also changes the structure of the workforce in which a significant part of the population is located. Aging of the workforce, which is one of the concepts representing the production power of a country; causes us to rethink working life by changing labor supply, labor productivity, labor demand and economic growth, work behaviors, unionization trends and actuarial balance, which is a sine qua non of the social insurance system. Strengthening the social capital of older adults in and out of employment will reduce existing and potential risks in favor of older adults by evaluating their existing disadvantaged positions together with assuming that older people, who are one of the disadvantaged groups with the aging of the societies, may be more involved in working life. In this study, the effects of demographic aging on labor markets, the problems it creates and the contributions of strengthening the social capital of older adults will be discussed.

Keywords: Elderly, Active Aging, Employment, Working Life, Social Capital, Lifelong Learning.

* Arş. Gör., T.C. Kırklareli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Doktora Öğrencisi, T.C. Yalova Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, aykutaydn@hotmail.com; Orcid ID: 0000-0003-2834-1416.

**Prof. Dr., T.C. Yalova Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, muharrem_es@hotmail.com; Orcid ID: 0000-0002-7620-7038.



Giriş

Yaşlanma dünya çapında fenomen haline gelmiştir. Uzun yaşam, insan türünün en büyük başarılarından biri olsa da, küresel nüfus yaşlanması, tüm dünyadaki ekonomistler ve politika yapımcılar tarafından çoğu zaman büyük bir zorluk şeklinde görülmektedir (Buffel, Phillipson, Scharf, 2012, 3). Nüfusun yaşlanmasını büyük bir zorluk olarak değerlendiren yaklaşımların temelinde yaşlı bireylerin bağımlı ve topluma yük olduğu düşüncesi yatmaktadır. Yaş ilerledikçe, sağlık problemlerinin arttığı, hareketliliğin azaldığı, çalışma yaşamından geleneksel bir kopuşun gerçekleştiği gibi ortalama gerçekleri kabul etsek dahi, bu durumu kabullenmenin ve değişmeyeceğini varsaymanın toplumların önümüzdeki yıllarda görünürlüğü giderek artacak sorunlarla karşılaştığında hiçbir yararı olmayacaktır.

İleri yaşta çalışma konusunda yeni görüşler, demografik değişimlerin uyarılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Yaşlanan çalışanların emek piyasasından erkenden ayrılmaları gerektiğini öne süren geleneksel yol, aynı zamanda yaşlanan çalışanların doğru bir kaynak olarak görüldüğü bir yaklaşımın yolunu açmaktadır (Bohlinger ve Loo, 2010, 28). Yaş alan insanlar, sağlıklı hallerini sürdürebiliyor ve topluma verimli biçimde katılabiliyorlarsa (ya da (bunlara imkan veren bir ortamda yaşıyorlarsa), bu insanlara göz ardı edilmiş bir toplumsal kaynak olarak bakmak daha doğru olacaktır (Beard and Petitot, 2010, 428).

Yaşlandıkça, çocukların büyümesi, coğrafi olarak daha mobil hale gelmesi ve belki de yeni aile kurmaları ile birlikte eskiye oranla aile bağlarının nispeten zayıflaması, özellikle uzun dönemli bir çalışma yaşamının sona ermesi ile sosyal ağlardaki üyelerin/yakınların arasındaki fiziksel ve doğal olarak sosyal mesafenin artması, yine uzun bir süreçte biriktirilen sosyal bağların; emekli topluluklarına dâhil olmak, bakım evlerine yerleşmek veya vefat etmek suretiyle giderek zayıflaması, bireylerin sosyal sermaye seviyelerinde düşüş anlamını taşımakta, bu sebeple sosyal sermayeyi güçlendirecek eğitim ve öğrenme aktiviteleri, yeni arkadaşlar, yakınlar ve muhtemel ortaklar edinmek ve aynı zamanda mevcut ilişkileri ilerletmek, giderek daha etkili stratejiler haline gelmiştir (Veloso ve Guimaraes, 2014, 37).

Beşeri sermayenin itici gücü olan eğitim-öğrenme ile bireylerin kendilerine yaptıkları yatırımlar, topluma ve ekonomiye geri dönerken; sosyal sermaye ile aile, akraba, arkadaş ve komşuluk ilişkileri, çeşitli cemiyet-gönüllü veya Sivil Toplum Kuruluşları'na üyelikler vb. çeşitli ağlar içerisindeki ilişkiler ve bu ilişkilerin kalitesi, bireylerin toplumsal öğrenmesine katkıda bulunmakta, beşeri sermayelerden elde edilen birikim ve deneyimlerin toplumun diğer üyeleri ile paylaşılması, yine topluma yönelecek faydaları beraberinde getirmektedir (Sayılan ve Aydın, 2019, 239).

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Demografik Yaşlanma

Dünya genelinde doğum oranlarında görülen azalma ve özellikle tıp bilimi ve teknolojindeki hızlı ilerleme sonucu ortalama insan ömrünün yükselmesi, nüfus yapılarını yaşlı olarak tabir edilen yaş grupları lehine genişletmektedir. Böyle bir olgunun yalnızca sağlık alanında değil, iktisadi ve sosyal alanlarda da pek çok yansımaları bulunmaktadır. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranının artması (uygun politika müdahaleleri yapılmadığını varsayalım); ekonomik açıdan, kamu harcamalarının artacak olmasıyla kamu bütçesi üzerinde, tasarruf ve tüketim alışkanlıklarının değişecek olması sonucunda ekonomik büyüme üzerinde, yaşlı bir işgücü yapısının meydana gelmesi suretiyle üretim gücü ve verimliliğinin azalacak olması nedeniyle hem gelirler hem de enflasyon üzerinde, kişisel ve firma gelirlerinin azalması sonucunda işsizlik üzerinde, işsizlik sonucu gelir elde edemeyen kesimlerin emek göçü üzerinde, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin olmazsa olmazı olan aktif/pasif dengesi üzerinde etkili olacaktır.

Yaşlanmanın ekonomik etkilerine negatif veya pozitif bakılabilmektedir. Örneğin; yaşlanma ile beraber emekli sayısının artacak olması, çalışanların üzerine daha fazla yük getirmesinin yanında doğacak ihtiyaçları (ödenekler) karşılamak için kamu borçlarının artmasına neden olacaktır. Bu, arzu edilmeyen, negatif bir durumdur. Diğer yandan, yaşlı nüfusun artışı ile, bu nüfusun ihtiyaçlarını karşılayacak olan hizmet sektörünün daha da büyüyecek olması da arzu edilen, pozitif bir durumdur (ENIL, 2012).

1.2. Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin basit bir tanımı "bireylerin bağlantılara veya gruplara üyelikleri dolayısıyla ulaştıkları kaynaklar" şeklindedir. Kawachi ve Berkman'a göre sosyal sermaye ise, "sosyal ilişkilere gömülü ve üyelerin erişimine açık somut kaynaklar"dır. Bu, arkadaşlarımızla güzel vakit geçirirken, aynı zamanda



fiziksel ve psikolojik kaynaklara ulaşabilmemiz için bağlantılarımızın kullanılabilir olması anlamına gelir. Bu sebeple, sosyal sermaye aynı zamanda “ağ sermayesi” olarak tanımlanmaktadır (Kawachi ve Berkman, 2014, 291).

Coleman ve Putnam’a göre, sosyal sermayenin temel unsuru “sosyal güven” iken, Francis Fukuyama daha da ileri giderek “güven”i tek başına sosyal sermayenin temel unsuru olarak ifade etmektedir. Bireyler hedeflerine ulaşmak için işbirliği yapmalı, birbirlerine güvenmeli, işbirliği yaptıkları takdirde istismar edilmeyeceklerine ve aldatılmayacaklarına dair güven hissetmelidirler (Meng, 2017, 162). Sosyal sermaye, etkileşimin artmasıyla birlikte, toplumun üyeleri arasındaki iletişimi ve işbirliğini desteklemek suretiyle sosyal normlar, komşuluk ilişkileri ve sosyal güven yaratır. Sosyal sermayenin her ne kadar çok boyutlu bir kavram olduğu lanse edilse de, ampirik literatürde en sık kullanılan iki göstergesinin, gönüllü kuruluşlara üyelik ve genelleştirilmiş sosyal güven olması, bu noktada anlam ifade etmektedir (Cao ve Rammohan, 2016, 1).

Sosyal sermaye kavramı ortaya çıkış ve yoğun tartışma dönemlerinde, nispeten dar bir kavram olarak değerlendirilse de güncel literatürde, bugüne kadar ki beşeri sermaye ile -edinileceği düşünülen pek çok kazanıma sosyal sermaye ile de ulaşılacağı düşüncesine doğru bir evrilme olduğunu görmekteyiz (Sayılan ve Aydın, 2019, 257).

2. Demografik Yaşlanmanın Çalışma Yaşamına Yönelik Riskleri

Demografik yaşlanmanın çalışma yaşamını hedef alan yönleri emek arzı, emek verimliliği, daha genel anlamda işgücü piyasaları, istihdam ve işsizliği içermektedir.

2.1. Emek Arzına Yönelik Riskler

Nüfusun yapısındaki değişim, emek arzını kısa ve uzun vadede farklı şekilde etkileme potansiyeline sahiptir. Kısa vadede, doğum oranlarının azalması ve uzun yaşam sürelerinden dolayı 15-64 yaş aralığındaki çalışma çağındaki nüfusun, toplam nüfus içindeki oranının büyük oranda artması beklenmektedir. Çalışma çağındaki nüfusun artması, işgücü arzını artıracak ve işgücü piyasaları da artan işgücünü istihdam edebildiği zaman üretim seviyesi de artacaktır (Bloom, vd., 2001, 21’den aktaran Günsoy ve Tekeli, 2015, 56). Dolayısıyla nüfusun yaşlanması nedeniyle işgücünün değişen yapısının, kısa vadede üretim açısından olumlu bir etki yapması beklenmektedir.

Uzun vadede ise durum farklıdır. Doğum ve ölüm oranlarının azalması nedeniyle 15-64 yaş aralığındaki çalışma çağındaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranının uzun vadede azalacağı ve yaşlı nüfus oranının artacağı düşünüldüğünde, işgücü arzının ve verimliliğinin çeşitli politikalarla desteklenmeleri müddetçe azalması beklenmektedir. Yine uzun vadede, yaşlı bağımlılık oranının artışı, ekonomik anlamda çalışan nüfus üzerinde yük oluşturmaya başlayacaktır. Bu bağlamda ölüm oranlarının düşmesi ya da ortalama yaşam süresindeki yükseliş, ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyecektir (Bloom vd., 2010, 64). King ve Jackson’a göre de, yaşlanan bir nüfus, işgücünün büyümesini iki şekilde yavaşlatarak ekonominin arz yönünü etkileyecektir: birincisi, doğurganlık oranının düşük olması, genç insanların işgücü kaynağı nüfusa girmesini yavaşlatacaktır; ikincisi, daha yaşlı ve kısa sürede daha da yoğunlaşacak yaşlı nüfus grubu, daha zayıf işgücüne işaret etmektedir. Bu nedenle, işgücüne katılım oranı tümenden düşebilir. Birincil üretim girdilerinden birinin büyümesinin yavaşlamasıyla birlikte, ekonomik büyümenin hızı da yavaşlayacaktır. Toplam ekonomik faaliyetin büyüme oranının yavaşlamasıyla da gelir azalacaktır (King and Jackson, 2000, 9). İşgücü arzında yaşanacak düşüşler, ekonomik gündemi daha fazla meşgul etmeye devam edecek gibi görünmektedir. İşgücü arz ve talebini en azından dengelemeye çalışmak, yaşlanan ülkelerin politika değişikliklerine gitmesini beraberinde getirmektedir (IMF, 2014).

2.2. Emek Verimliliğine Yönelik Riskler

Yaş almak ve verimlilik arasında ilişki kurmak kolay değildir. Verimlilik, bireysel düzeyde ölçülmesi zor olan, genellikle bir grup fenomenidir. Hatta, grup olarak ölçüm yapılmaya çalışıldığında bile, bir grup işçi genellikle farklı yaştaki işçilerden oluştuğundan, yaş ve verimlilik arasındaki ilişkiyi belirlemek basit bir olay değildir. Ancak, yine de ampirik analizin kısıtlamalarına rağmen, bazı sonuçlar çıkarılabilmektedir. Profesör Jan Van Ours (Erasmus Üniversitesi Rotterdam) ‘a göre, yaşlanmanın verimlilik üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri ne göz ardı edilmeli ne de gerektiğinden fazla abartılmalıdır (Ours, 2010). Öte yandan yaş almak ile verimlilik arasında negatif, nötr ve pozitif korelasyon olduğunu ortaya koyan çalışmalar vardır. Bu yüzden insanlar yaş aldıkça verimlilik düzeylerinin nasıl etkileneceği konusunda bir genelleme yapmak doğru değildir. İşgücünün yaşlanmasıyla verimlilik düzeyinin azalacağını



öne süren görüşler de bulunmaktadır. Bu görüştekilerin dayanağı; yaşlandıkça sağlık sorunlarının artmasının verimliliği düşüreceği öngörüsüdür. Bu öngörüye yönelik itirazlar, teknolojik ilerlemenin istihdam yapısını değiştirdiğini, özellikle kol gücüne dayanan mesleklerden gittikçe uzaklaşıldığını, yaşla ilgili sağlık sorunlarının iş performansı üzerindeki etkisinin azaldığı argümanlarıyla yapılmaktadır. Yaşlanmanın verimliliği olumsuz yönde etkilediğini savunanların dayandıkları nokta ise, ileri yaştaki çalışanların yeniliklere ayak uydurma konusunda problem yaşamalarıdır. Yaş aldıkça, bireysel performans ve becerinin azalmayacağı varsayıldığında dahi, bireyin, işin değişen niteliklerine uyum sağlaması görece olarak gecikebilir. Bu durum da bireysel verimliliğin düşmesi için yeterli bir faktördür (OECD, 1998, 14-136'dan aktaran Gündoğan, 2001, 103, 104). Verimlilik artışı, temel olarak teknolojik gelişmeye ve "fiziksel sermaye" (ekipman) ile "beşeri sermaye" (eğitim ve öğretim seviyeleri) yani işi tamamlayan üretim faktörlerinin birikimine, daha geniş anlamda ise yatırım düzeyine bağlı olsa da ekonomik konulara odaklanmak, nüfusun yaşlanmasının bu iki değişkeni nasıl etkileyebileceğini bize net olarak anlatmamaktadır. Teknolojik gelişme ile ilgili olarak, yukarıda da ifade edildiği gibi yaşlanan bir nüfusun teknolojik ilerlemeye ve buna adapte olmaya daha az duyarlı ve daha az dinamik olacağını ileri sürenlerin yanında nüfusun yaşlanması ile azalacak genç işgücününün yaşlı işgücününün "beşeri sermayesinin" niceliğini ve kalitesini artırmak için fırsat yaratacağını öne sürenler de bulunmaktadır (European Association of Teachers, 2007'den aktaran Maresova vd., 2015, 535).

2.3. Emek Piyasalarına Yönelik Riskler

Demografik yaşlanmanın sonucunda sayı ve oran itibariye artış gösteren yaşlı nüfus, fiziksel-zihinsel sağlık gibi sebeplerle işgücüne katılmaları sınırlı olan; tercihen ya da zorunlu olarak çalışma saatlerinin giderek azalması yahut emeklilik gibi sebeplerle emek piyasalarının dışına çıkan dezavantajlı gruplardan birisidir (Uyanık, 2017, 86). "Emek arzına yönelik riskler" alt başlığında ifade edildiği demografik dönüşüm ile, işgücününün yaş bileşimi ileri yaştakiler lehine genişlerken, işgücü arzının (özellikle verimliliğin azalacağı düşüncesi kabul edildiğinde) azalmasının, bilhassa üretim ve gelir azalışlarıyla açıklanabilecek ekonomik gerekçelerle istihdamın yapısını değiştireceği, bu durumda emek piyasaları üzerinde risk yaratacağı görülebilmektedir.

2.4. İstihdama Yönelik Riskler

Yaşlı bir yetişkinin istihdamda tutunma veya yeni iş bulma becerisi ekonomik güvence sağlamaktadır. İstihdamın, yalnızca ekonomik bir güvence sağladığı da söylenemez, sosyal yararları da bulunmaktadır. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmelerini, yaşamlarına yön verebilmelerini, geleceklerini de garantiye almalarını sağlamaktadır. Sayı ve oranı hızla artan ileri yaştaki nüfusun içinde çalışabilir işgücününün istihdam edilmesinin, bireylere ve ekonomilere yararı bulunmaktadır. Çalışan ortalama bir birey için en önemli gelir kaynağı olan ücret elde edilir, ailenin geçimi sağlanır, tasarruf ve harcamalar ile ekonominin diğer çarklarının dönmeye katkıda bulunulur (Aydın, 2017, 1634). İstihdam piyasalarının talep tarafını oluşturan işverenlerin gelir gider dengelerini sürdürebilmeleri, üretilen mal ve hizmetlerin piyasada satın alınabilirlik gücü ile yakından ilgilidir. Yine yukarıda ifade edilen, yaşlı işgücü arzının artacağı ve verimliliğinin düşeceği göz önüne alınırsa, talep tarafı istenmeyen bir durumla karşı karşıya kalacak ve işgücü talebini azaltmak durumunda kalacaktır. Bu da çalışabilir durumdaki yaşlı nüfus için işsizlik anlamına gelecektir. Daha ayrıntılı düşünülür ve yaşlı nüfusun genç bir işgücü ile ya da sermaye yoğun teknoloji ile hiçbir şekilde ikame edilemeyeceği bir piyasa olduğu varsayılırsa, üretim maliyetleri artan firma ve işverenler, işgücünden taviz vermenin yanında giderek küçülmek zorunda kalacaktır.

Diğer yandan, istihdam piyasasında ortaya çıkacak herhangi bir dengesizlik, sadece işsizlik veya üretim kayıpları doğurmayacaktır. Üretim-tüketim ilişkisinden ya da daha belirgin bir bakış açısıyla sosyal güvenlik gelir-gider dengesizliğinden yola çıkılarak farklı sorun alanlarının da ortaya çıkacağını söyleyebiliriz. Sosyal sigortalar sisteminin en önemli gelir kalemi, çalışanların ücretlerinden kesilen ve pek çok ülkede üçlü mekanizma biçiminde işçi-işveren ve devletin katkı verdiği primlerdir. Gelirinin büyük bölümünü belirli dönem ve şartlarda yine topluma aktarmak üzere kullanan sosyal güvenlik sisteminin en önemli gider kalemi ise emeklilik ödemeleridir. Yaşlanan toplumlarda emeklilik yaşı gelmiş ve emekliliğe hak kazanmış yaşlıların da sayısı artacağından, yapılan emeklilik ödemelerinin miktarının da artacağı düşünülmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilmesi için de sosyal güvenlik bütçesinin gelir gider dengesinin bozulmaması gerekmektedir, bu dengenin bozulması ise, devletin gerek primli sistemdeki kısa ve uzun vadeli sigorta ödemelerini gerekse de primsiz sisteme dahil pek çok sosyal transferi yapmakta güçlük yaşamasını beraberinde getirecektir.



Yaşlı yetişkinlerin istihdamda ve işe giriş aşamasında karşılaştığı bir sorun daha vardır. Yaşa bağlı ayrımcılık, özellikle çalışma yaşamında karşılaşılan bir sorundur ve birçok çalışan, işverenin, yöneticisinin veya çalışma arkadaşlarının olumsuz tutumları ile karşılaşabilmektedir. Söz konusu negatif tutumlar ayrımcılığa da zemin hazırlamaktadır. Ayrımcılık yapan gruplar genellikle ileri yaştaki çalışanların iş yapma becerilerini engelleyen fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklarına odaklanmaktadır (Kadefors, 2013, 17). Örneğin; istihdamda yaş ayrımcılığına maruz kalma durumları ile ilgili Türkiye’de ileri yaştaki çalışanlar (45-64) üzerinde yapılmış bir çalışmada elde edilen bulgulara göre, görüşülen çalışanların % 73’ü yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Kendileri tarafından algılanan ayrımcılık nedenleri sorulduğunda, yaşa bağlı olarak teknoloji kullanımını konusundaki eksiklikleri ve fiziksel sağlık sorunları nedeniyle performanslarındaki nispi düşüklükleri ifade etmişlerdir (Aydın, 2017, 1643).

2.5. İşsizlik Riski

Yaşlanan dünyada sayıları giderek artan bir yaşlı işgücünün işsizlik sorunu yaşaması beklenmektedir. Yaşlı işgücü için genç işgücüne göre daha yüksek riskler içeren işsizlik sorununda en belirgin farklılık, yaşlı işgücünün işsiz kalması halinde, iş bulma sürelerinin gençlere göre daha uzun olmasıdır. Hatta işsizlik söz konusu olduğunda iş arayan yaşlıların pek azı yeni bir iş bulabilmektedir. Gelişmiş birkaç ülkeye ait OECD verileri, 55 yaş ve üstü işsizlerin yarısından fazlasının bir yıldan fazla süredir işsiz olduğunu göstermektedir. Bu da uzun süreli işsizlik demektir. Birçoğu, "dezavantajlı işçiler" tanımına uymaktadır (Kinsella ve Philips, 2005, 32).

Öte yandan hızlı teknolojik ilerlemenin yanı sıra ileri yaşlarda fazlasıyla güç olan iş değişiklikleri ve beceri/vasıf gelişimi, işgücü piyasasının uzun süreli üyeleri olan ve artık çıkmaya hazırlanan yaşlı nüfus için önemli sorun alanlarıdır. Gençler, yeniden eğitim ve meslek değişikliği yoluyla değişen ekonomik koşullara kolayca adapte olabilseler de bu yaşlılar için bu durum, o kadar kolay olmamaktadır (Serban, 2012, 361-363). İşsiz kaldıklarında firmaya özgü beşeri sermayelerini de kaybeden yaşlı çalışanların yeni iş bulma ihtimalleri oldukça düşüktür (Ours, 2010).

3. Çalışma Yaşamının Risklerine Karşılık Sosyal Sermayenin Güçlendirilmesi

Çalışmamızın buraya kadar ki bölümünde yaşlanma sonucunda nüfus yapısındaki değişimin olumsuz tarafına ve risklerine değindik. Fakat yaşlanan toplumlarda saydığımız risklerin tümünün gerçekleşmesi veya sorunların bu kadar iç karartıcı olması gerekmiyor. Bu düşünceye dayanak üretecek olursak, cümleye, yaşlı yetişkinlerin çoğu zaman söylendiği gibi pasif veya bağımlı bireyler olmadığını ifade etmekle başlayabiliriz.

Örneğin, Neal ve DeLaTorre (2016), yaşlı yetişkinlerin ekonomiye yönelik faydalarını dile getirmektedir. Onlara göre (Davey, 2017, 14-15; Neal ve DeLaTorre, 2016, 29):

- Yaşlı yetişkinler, işgücünün önemli bir parçasıdır ve işgücü havuzunu genişletmektedir; yaşlı çalışanları cezbetmek ve desteklemek, nitelikli çalışan eksikliğini gidermeye yardımcı olacaktır. Ayrıca, yaşamları boyunca edindikleri bilgi ve beceriler ile kurumsal hafızayı da korumaya yardımcı olurlar.

- Yaşlı yetişkinler, ekonomide gençlere göre daha fazla yeni işletme kurarak yerel ekonominin büyümesine yardımcı olurlar.

- Tüketici tarafındaki yaşlı yetişkinler ise yeni ürünler, hizmetler ve teknolojiler için belirgin büyüklüğü ve harcama gücü olan geniş bir tüketici pazarı oluşturur, özellikle turizm ve serbest zaman konularında harcamalarıyla piyasaya katkıda bulunurlar, yeni şirketleri, yeni ürün ve hizmetleri ve yeni teknolojileri bu açıdan teşvik ederler.

Oysa ki yaşlı yetişkinlere dair algılar genelde negatiftir. Yaşlı yetişkinler toplumlar için bir edinim olarak değil, toplum için bir yük olarak görülme eğilimindedirler. Bu görüş, yaşlı bireylerin sahip olduğu sosyal sermayeyi, daha geniş açıdan bakılırsa, yaşlı bireylerin sahip oldukları bilgi birikimi ve deneyimi, nesnelerin birbiriyle nasıl etkileşim kurduklarına dair anlayışlarını ve tekil eylemleri daha geniş bir perspektiften ele alma becerilerini göz ardı etmektedir. İleri yaşlardaki yaşam, hatalı olarak sürekli bir gerileme durumu şeklinde varsayılmaktadır. Ancak, 2010 yılında Home Instead Care tarafından yapılan patentli araştırma 85 yaşının üzerindeki erkeklerin % 62’sinin günlük hayatlarını devam ettirme konusunda bir sınırlılıkla karşılaşmadıklarını göstermiştir. Eğitimli ve varlıklı olanlar bakımından ise tablo daha da olumlu yönde seyretmektedir (Biggs vd., 2012, 39).

Güçlü bir sosyal sermayeye sahip olmanın azımsanacak bir tarafı yoktur. Aksine, nesillerarası bakım ve kaynaklar sağlamaya, gönüllü ve sivil katılım yoluyla topluma hizmet etmeye ve bu faaliyetten fayda sağlamaya, toplumun sosyal, politik ve çevresel dokusuna katkı sunmaya, sosyal dışlanmanın azalmasına, sağlığın ve toplumsal katılımın gelişmesine yardımcı olmaktadır (Davey, 2017, 15). Putnam ve Feldstein’e



göre, ekonomik araştırmalar, sosyal sermayenin, çalışanları daha verimli, firmaları daha rekabetçi ve ulusları daha varlıklı hale getirdiğini göstermektedir (Putnam ve Feldstein, 2000'den aktaran Catts, 2007, 16). Sosyal sermayenin sağlık üzerine etkisine yönelik yapılan bir araştırmanın bulgularına göre, sosyal sermayeye daha rahat erişilebilirlik, yüksek düzeyde fiziksel hareketlilik ve bağımsızlığa katkı sağlamaktadır. Aynı çalışmada, sosyal sermaye ölçütü olarak komşuluk (mahalle) güveninin, fiziksel (çok güçlü) ve zihinsel sağlık (daha düşük korelans) üzerinde pozitif sonuçları olduğu görülmüştür. Öte yandan, komşuluk (mahalle) güveninin, anlamlı ölçüde düşük depresyon ihtimali ile ilişkili olduğu da gözlenmiştir (Cao ve Rammohan, 2016, 11-13).

Demografik yaşlanma ile beraber bir taraftan istihdam halinde diğer taraftan da istihdam dışında (işsizlik veya emeklilik dalayısıyla) olacak yaşlı yetişkinlerin, istihdam halinde olanların istihdamda kalabilmeleri, işsizlik sebebiyle istihdam dışında olanların ise istihdam edilebilmeleri için beşeri sermayelerinin tek başına yeterli olabileceği söylenemez. İşyeri içinde ve dışındaki sosyal ağlara üyeliklerin, işe girme, işte devamlılığı sağlama, yeni beceriler kazanma ihtiyacını keşfetme, işçi örgütlerine üye olma, onaylanma (kabul görme), yasal haklarını öğrenme, piyasadaki boş pozisyonları öğrenme, referans bulma, gibi birçok konuda yarar sağlayacağı bir gerçektir.

Sosyal sermayenin güçlendirilmesi, yukarıda ifade edilen yararların daha kısa sürede ve daha güçlü ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Sosyal sermaye'nin önemli bileşenlerinden biri öğrenmedir. Bahsedilen öğrenme, yeri veya zamanı belli olan resmi ya da yarı-resmi bir öğrenme de değildir. Aile, arkadaş grupları, işyerinde mesai saatleri ile sınırlı çalışma arkadaşları ve grupları, üyesi bulunduğu bir sendikada sahip olduğu bir pozisyon aracılığıyla iletişim halinde olduğu kişiler-gruplar ya da herhangi sivil toplum kuruluşundaki üyeliği sebebiyle aylık olarak ve olağan biçimde katıldığı toplantı grupları, öğrenmenin gerçekleştiği yerlerden yalnızca birkaçıdır.

Biggs vd.'ne göre sosyal sermayenin kilidi öğrenme ile açılmaktadır (Biggs vd., 2012, 41). Öğrenme, yaşlanan toplumlarda, hem yaşlılar hem de gençler için, sosyal sermayenin ve sosyal uyumun geliştirilmesine yardımcı olur (Hake, 2014, 155). Coleman'a göre, sosyal sermaye ile öğrenme iç içedir. Geniş ve kullanılan ağlara sahip olan bireylerin bilgiye erişiminin daha fazla olması beklenir. Bireylerin bağlantılarının, öğrenmeleri üzerinde etkisi olacağı kuşkusuzdur. Kuzey İrlanda'da yapılan nitel bir araştırmanın bulguları, bireyler açısından sosyal ağların, beşeri sermayenin yerini doldurma konusunda oldukça etkili olduğunu göstermektedir. Nicel bulgular da, öğrenmeye yönelik tutum eğilimlerinin sivil katılım seviyeleriyle pozitif yönde ilişkili olduğunu, ancak bunun mutlak bir korelasyon değil bir eğilim olduğunu doğrulamaktadır (Field, 2005, 104). Sosyal sermaye'nin bir diğer bileşeni ise sosyal katılım'dır. Etkinliklerle ve insanlarla bağlantıda kalmanın ve yaşamı yönetmek ve kişisel ihtiyaçları karşılamak için zamanında, pratik bilgiler edinmek (WHO, 2007, 60), sosyal sermayeyi güçlendirecektir. Öğrenme faaliyetlerinin gerçekleştiği alanların yalnızca resmi ve yarı resmi kurumlar olmadığını ifade etmiştik. Bu alanlar dışında kalan, güven, yakınlık veya benzer amaçlar dahilinde insan/insan grupları ile biraraya gelmek, iletişim yürütmek, etkinliklerde buluşmak gibi sosyal katılım becerilerini geliştirmek, ortam ve imkanlarını arttırmak gerekir.

Sosyal sermayelerin giderek önem kazanacağını düşündüğümüz yaşlanan toplumlarda, sosyal sermayelerin niceliği ve niteliğine de vurgu yapılmalıdır. Konumuz çerçevesinde yaşlı yetişkinlerin biriktirdiği sosyal sermaye, mobilitenin azalması, çalışma yaşamından ayrılma, özellikle çocukların evlenme yoluyla evden ayrılmaları, ağ içindeki üyelerin vefatı-bakım kurumlarına yerleşmeleri, yalnızlık gibi nedenlerle giderek azalmaktadır. Diğer yandan mevcut sosyal sermayeleri, yerine yenileri eklenmediği sürece, nitelik sorunuyla da karşılaşmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin, beceri ve vasıfların, mesleklerin, modern ihtiyaçların, bu ihtiyaçları giderecek yöntem ve araçların hızlı bir biçimde değiştiği bir dünyada, sosyal sermayenin de değişime ihtiyacı olacaktır.

Field (2012), sosyal sermayenin güçlendirilmesi için yaşlı yetişkinlerin, öğrenmenin temel boyutu olarak yaşa uygun fiziksel aktivitelere dâhil olmalarını, öğrenme ve sosyalleşme amacıyla araç olarak yeni teknolojileri kullanmayı öğrenmelerini ve bu konuda teşvik edilmelerini önermektedir (Field, 2012, 19). Yaşlanan nüfus, gerçekten de yaşam boyu öğrenmeyi stratejik bir unsur yapmaktadır. Bu, sadece yaşlı çalışanların yeniden çalışabilirliklerinin veya istihdam halindekiilerin çalışmaya devam etmelerinin desteklenmesi anlamına gelmemekte, aynı zamanda emekli olmuş ya da bir sebeple çalışamayacak durumdaki bireyler için de gerekliliktir. Bu, aynı zamanda yaşlılıkta yaşam boyu öğrenmeyi ana gündem maddesi olarak kabul eden 'aktif yaşlanma mottosunun taleplerini de karşılamaktadır (Heinze ve Naegele, 2012, 157). Konu ile ilgili literatürde, ayrıca, yaşlı çalışanlar için istihdam programları ve acenteleri olması, çalışan örgütlerinin (sendikalar gibi) yaşlı çalışanların daha fazla katılımını sağlamak için yarı zamanlı ve gönüllü çalışma gibi esnek seçenekleri desteklemesi, işverenlerin yaşlı çalışanları istihdam etmeye ve elde



tutmaya teşvik edilmesi (mali teşvikler gibi), yaşlı çalışanlara emeklilik sonrası fırsatlar konusunda eğitim verilmesi, yeni teknolojiler konusunda eğitim gibi yeniden eğitim fırsatlarının yaşlı bireyler tarafından yararlanılabilir olması önerilmektedir. DSÖ'nün farklı birçok şehirde yaşayan yaşlılar ve onlara yönelik hizmet sağlayıcıları arasında yapılan görüşmelerde, yaşlı çalışanların beceri ve ihtiyaçlarını işverenler ile eşleştirmek için bilgi ve araçlara sahip olmamasının önemli bir sorun olduğu dile getirilmiştir. Durumu düzeltmek için öneriler arasında, iş pozisyonlarının daha iyi duyurulması, yaşlı çalışanları işlerle eşleştirmek için veritabanları oluşturulması ve potansiyel işverenler için yaşlıların becerilerini listeleyen bir kayıt sistemi oluşturulması yer almıştır (WHO, 2007, 54-58).

4. Sonuç ve Öneriler

Dünya çapında görülen yaşlanma ve artan yaşlı nüfus, birçok problemi beraberinde getirmiştir. Ekonomik ve sosyal ana başlıkları altında pek çok alt başlıkta açıklanabilecek bu problemlerden bazıları, çalışma yaşamına yönelik gerçekleşmektedir. Emek arzı, emek verimliliği, emek piyasaları ve istihdam konularında olası risklerin yanında işsizlik gibi sosyo-ekonomik bir sorunun görünürlüğü de yaşlanan toplumlarda artmaktadır.

Yeni emek piyasalarına, yeni çalışma düzenine, esnekliğe, yeni teknolojilere, ihtiyaca göre değişen beceri ve vasıflara uyum sağlama yeteneğine sahip olmanın büyük avantaj olduğu bir döneme girilmektedir. Yaşlı yetişkinler, değişen şartların yaratacağı risklere en fazla maruz kalan dezavantajlı grupların başında gelmektedir. Çalışma yaşamı içerisindeki yaşlı yetişkinlerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarının iyiliği, verimlilik düzeylerinin artışı, değişen bilgi ve becerilere adaptasyonları; çalışma yaşamı dışındakilerin açık pozisyonlara karşı yetkinlikleri, yeni iş bulma becerileri, iş arama kanallarını kullanabilme becerileri gibi birçok faktör, reaktif ve proaktif yöntemlerin birlikte kullanılmasını gerektirmektedir.

Bilgi ve deneyim, okul dışında işyerlerinde, beceri geliştirme ve meslek kurslarında alınabilecek eğitimlerle güncellenmeli, birikmiş beşeri sermayelerin üzerine yenileri eklenmelidir. Sosyal sermayeni güçlendirilmesi de yaşlı yetişkinlerin çalışma yaşamı içerisindeki sorunlarını azaltacaktır. Güvene dayalı iletişim, öğrenme yoluyla artan iş verimliliği gibi faktörler işin devamlılığını, sosyal ağlara dahil olmak, sosyal katılım göstermek gibi faktörler ise açık pozisyonlar, referanslar, iş arama kanalları, değişen talepleri zamanında öğrenmek ve karşılamak gibi yararlar sağlayacaktır.

Sosyal sermayenin güçlendirilmesi, sadece bireylerin yapmaları gerekenlerle sınırlı değildir. Kamu, özel kurumlar veya sivil toplum kuruluşları da sosyal sermayenin güçlendirilmesine katkıda bulunabilir. Sosyal bağlantıların yaşlı yetişkinler için güvenli ve erişilebilir olması için ulaşım-iletişim teknolojilerinden, bu bağlantıların gerçekleşeceği ortamların tesis edilmesine kadar kurumsal çapta yapılması gerekenler de bulunmaktadır. Diğer yandan yaşlı yetişkinlerin sağlık ve bakım ihtiyaçlarının giderilmesi dışında özellikle çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları denetleyecek, danışma faaliyetleri yürütecek, emek piyasalarının taleplerine uygun nitelikli yaşlı yetişkinleri açık pozisyonlar ile eşleştirecek, talepleri karşılayabilecek beceri geliştirme kursları yürütecek, açık pozisyonların duyurusunu yapacak, zamandan ve mobiliteden tasarruf sağlayacak, bir nevi yaşlı yetişkinlere yönelik bir insan kaynak hizmetleri sunarak sosyal sermayeyi güçlendirecek kurumsal bir yapının eksikliği de göze çarpmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aydın, Aykut (2017). Yaşlı İşgücünün Çalışma Hayatındaki Sorunları: Kırklareli İli Örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), (1632-1646).
- Beard, R. John, and Petite, Charles (2010). Ageing and Urbanization: Can Cities be Designed to Foster Active Ageing?. *Public Health Reviews*, 32(2), 428.
- Biggs, Simon., Carstensen, Laura., & Hogan, Paul (2012). *Social Capital, Lifelong Learning and Social Innovation*. John Beard, Simon Biggs, David Bloom, Linda Fried, Paul Hogan, Alexandre kalache, and jay olshansky, global population ageing: peril or promise?, Program on the Global Demography of Aging, *Working Paper Series*, https://cdn1.sph.harvard.edu/wpcontent/uploads/sites/1288/2013/10/PGDA_WP_89.pdf, 08.09.2018.
- Bloom, E. David, Canning, David., Finlay, E. Jocelyn (2010). Population Aging and Economic Growth in Asia. The Economic Consequences of Demographic Change in East Asia. *NBER-EASE*, 19, 61-89.
- Bohlinger, Sandra and Jasper, V. Loo (2010). Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality. *CEDEFOP*, 28-57.
- Cao, Junran., and Rammohan, Anu (2016). Social capital and healthy ageing in Indonesia. *BMC Public Health*.
- Catts, Ralph (2007). *Quantitative indicators of social capital: Measurement in a complex social context*. Michael Osborne, Kate Sankey and Bruce Wilson, Learning and the Management of Place: An international perspective, Routledge.
- Davey, A. Judith. A. (2017). *Age-Friendly Cities and Communities: World Experience and Pointers for New Zealand*. <http://www.superseniors.msd.govt.nz/documents/age-friendly-communities/afcc-report-9-full-report-single.pdf>, 02.09.2019.
- ENIL (2012). Intergenerational Learning and Active Ageing. http://www.enilnet.eu/Intergenerational_Learning_and_Active_Ageing-European_Report.pdf. Erişim Tarihi: 10 Ağustos 2014.
- Field, John (2005). *Social capital and lifelong learning*. The Policy Press, First Published in Great Britain.



- Field, John (2012). Lifelong Learning, Welfare and Mental Well-being into Older Age: Trends and Policies in Europe, Gillian Boulton Lewis, Maureen Tam. *Active Ageing, Active Learning: Issues and Challenges*, Springer.
- Gündoğan, Naci (2001). İlgücünün Yaşlanması ve İlgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56,4.
- Günsoy, Güler, ve Tekeli, Seda (2015). Nüfusun Yaşlanması ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Amme İdaresi Dergisi*, 48,1.
- Hake, B. Jake (2014). What Grows in Gardens? Perspectives on Intergenerational Learning in Urban Spaces, Bernhard Schmidt-Hertha, Sabina Jelenc Krašovec and Marvin Formosa, Learning across Generations in Europe. *Contemporary Issues in Older Adult Education*, Sense Publishers.
- Heinze, G. Rolf, and Naegele, Gerhard. (2012). Social Innovations in Ageing Societies. Hans-Werner Franz, Josef Hochgerner Jürgen Howaldt, *Challenge Social Innovation: Potentials for Business, Social Entrepreneurship, Welfare and Civil Society*, Springer.
- IMF. *Ageing and pension system reform: implications for financial markets and economic policies*. <https://www.imf.org/external/np/g10/2005/pdf/092005.pdf>. Erişim Tarihi: 20.02.2014.
- Kawachi, Ichiro, and Berkman, F. Lisa (2014). Social Capital, Social Cohesion, and Health. Lisa F. Berkman, Ichiro Kawachi, M. Maria Glymour, *Social Epidemiology*, Oxford University Press.
- King, Phillip, and Jackson, Harriet (2000), Public Finance Implications of Population Ageing. *Finance Canada Working Paper*.
- Kinsella, Kevin, and Phillips, R. David (2005). Global Aging: The Challenge of Success. *Population Bulletin*, 60(1).
- Maresova, Petra, Mohelska, Hana, Kuca, Kamil. (2015). Economic aspects of Ageing Population. *Procedia Economics and Finance*, 534-538.
- Margaret B. Neal, and Alan DeLaTorre, The Case for Age-Friendly Communities, February 2016.
- Ours, J. Van (2010). Age, Wage, and Productivity. *CEPR's Policy Portal*, <http://voxeu.org/article/ageing-populations-and-productivity>. Erişim Tarihi: 12 Eylül 2017.
- Sayılan, A. Aylin, ve Aydın, Aykut (2019). Sosyal Sermaye, Yaşam Boyu Öğrenme, Sosyal İnovasyon. Ed. Velittin Kalıncara, *Yaşlılık: Yeni Yüzyılın Gerçeği*, pp. 235-262, Nobel Akademik, Aralık, 2019.
- Serban, A. Claudia (2012). Aging population and Effects On Labour Market. *Procedia Economics and Finance*, 356-364.
- Uyanık, Yücel (2017). Nüfus Yaşlanması ve İlgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 72-94.
- Veloso, Esmeraldina, and Guimarães, Paula (2014). Education and Empowerment in Later Life, Bernhard Schmidt-Hertha, Sabina Jelenc Krašovec and Marvin Formosa, Learning across Generations in Europe: *Contemporary Issues in Older Adult Education*, Sense Publishers.
- WHO (2007). *Global Age Friendly Cities: A Guide*. Geneva.