

Original article

Emeklilik ve Yeniden Çalışma Hayatına Katılım ¹

Retirement and Reentry Into Workforce

Özgür Topkaya  *

Department of Labor Economics, Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey

Özet

Günümüzde birçok ülkede emeklilik yaşı yükseltilmiş bulunmaktadır. Buna karşın önceki sosyal güvenlik mevzuatları gereğince erken emekli olan bireylerin bir takım sebepler ile çalışma hayatına yeniden katıldıkları gözlemlenmektedir. Çalışmada 18 soruluk bir veri toplama aracı ve derinlemesine mülakat yöntemi ile 72 katılımcının konuyla ilgili verdiği cevaplar incelenmektedir. Çalışmada Türkiye’de etkin emeklilik yaşının düşük olduğu buna karşın kişilerin çalışma hayatından ayrılmalarını ifade eden ortalama emeklilik yaşının ise ortalamalara yakın olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma içerisinde yaş ortalaması yüksek çalışanlar arasında çalışma hayatında birtakım sağlık sorunları yaşadıkları görülmüştür. Bunlar arasında vücutta görülen ağrılar başı çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı İşgücü, Emeklilik, Yaşlı Çalışanlarda Sağlık Sorunları.

Abstract

Nowadays, many countries have raised retirement ages. On the other hand, in accordance with the previous social security legislation, it is observed that individuals who retire early re-join the working life for a number of reasons. In this study, the answers of 72 participants on the subject are examined with a data collection tool and an in-depth interview method. The study revealed that effective retirement age was low whereas the average retirement age in Turkey were found to be close to average. In addition, it was seen that there were some health problems in the working life among the elderly employees in the study. Among these, the pains in the body are leading.

Keywords: Retirement, Work Life, Labor Force, Older Workers.

Received: 26 December 2019 * **Accepted:** 01 January 2020 * **DOI:** <https://doi.org/10.29329/ijiasos.2019.221.1>

¹ Bu Çalışma, 19-22 Ekim 2017 Tarihleri Arasında Antalya’da Düzenlenen 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi’nde Sunulan Bildirinin Genişletilmiş Halidir

* **Corresponding author:**

Özgür Topkaya, Assoc. Prof. Dr., Department of Labor Economics, Biga Faculty of Economics and Administrative Sciences, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey.
Email: ozgurtopkaya@gmail.com

GİRİŞ

Nüfus içerisinde yaşlı nüfusun artışı yeni bir dezavantajlı grubu gündeme getirmektedir. Sosyal koruma gereksiniminin ortaya çıkmasında yeni nesillerin yetişememesi önemli bir sebeptir. Sosyal güvenlik fonlarının finansmanında önemli yere sahip olan nesiller arası dayanışma, yeni nesillerin yetişmesi geciktikçe ya da yetişen neslin niceliğinin ve niteliğinin azlığı karşısında çaresiz kalmaktadır. İktisadi sistemlerin en temel üretim faktörlerinden birisi olan emek faktörünün, nüfusun azalması ve yaşlanması karşısında teknolojik faktörleri devreye sokması da sorunu tam olarak çözer nitelikte değildir. Zira, teknoloji yaratacak nüfusun yetiştirilmesi gerekmektedir.

Yeni doğan oranlarının azalmasına karşılık dünya nüfusunun artması insan ömrünün uzaması ile açıklanmaktadır. İnsan ömrünün geçmiş yıllara göre uzaması sağlığın sosyal belirleyicileri olarak açıklanan gelir, temel sağlık ve refah hizmetlerindeki ilerlemelerin toplumun tüm kesimlerine yayılması ile mümkün olmaktadır. Asgari gelir güvencesi sağlanan bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri geçmişe oranla çok daha kolaydır. Bunun yanında özellikle bebeklerde ve çocuklarda görülen bir takım salgın hastalıkların, planlı olarak yürütülen sağlık hizmetleri ile ortadan kaldırılması ve sağlıklı nesillerin yaratılması da insan ömrünün uzamasında önemli bir faktördür.

İnsan ömrünün uzaması tam bu noktada sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği açısından bir fırsat sunmaktadır. Yaşlı nüfusun çalışma hayatına katılımı oranlarının korunması ve bunun yaşlılığın son evrelerine kadar sürdürülmesi gelişmiş ülkeler de son yıllarda sosyal politikacılar tarafından sürekli olarak tartışılan konulardan bir tanesini oluşturmaktadır.

Oldukça dinamik bir nüfusa sahip olan Türkiye’de doğurganlık oranları azalmakta ve yaşlı nüfus artmaktadır. Yaşlı nüfus artışına paralel olarak yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranlarında da değişiklikler olacağı ve yaşlıların artan oranda işgücü piyasasında yer alacakları beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bireyin sosyo-ekonomik hayata katılımında yaşını belirleyen dört farklı kategori bulunmaktadır. Bunlar; kronolojik yaş, biyolojik yaş, görünüm yaşı ve psikolojik yaş şeklindedir. Kronolojik yaş bireyin doğum tarihine göre hesaplanan yaşıdır. Biyolojik yaş ise bireyin fiziksel ve sağlık durumu sebebiyle yıllar içinde ortaya çıkan yaştır. Görünüm yaşı ise dış görüntüsüne göre birey için öngörülen yaştır. Psikolojik yaş ise bireyin kendisini hangi yaşta hissettiği ile ilgilidir. (Demirbilek, 2007:132;Çakır, 2014:12; Şen, 2015:316).

Dünya Sağlık Örgütü’ne göre yaşlılarla ilgili dört kategori bulunmaktadır. Bu sınıflandırma ile yaşlılar; orta yaşlılar, yaşlılar, ihtiyarlar ve ileri yaşlılar olarak sınıflandırılmaktadır.

45-59 yaş : Orta Yaşlılar

60-74 yaş : Yaşlılar

75-89 yaş : İhtiyarlık
90 yaş ve üstü : İleri Yaşlılık
şeklindedir. (Şen, 2015:316).

Yaşlılık genel olarak 60 yaş sonrası dönem olarak kabul edilmektedir ve ilk kez 1982 yılında Viyana’da daha sonra 2002 yılında Madrid’de yapılan Birleşmiş Milletler (BM) Dünya Yaşlılar Asamblesi’ndeki Uluslararası Eylem Planı’nda tartışılmıştır. Yaşlılık konusu, “bireylerin güven içerisinde ve saygın bir şekilde yaşamalarını ve toplumlarda tüm haklara sahip vatandaşlar olarak yaşamaya devam etmelerini garanti etmek amacı” ile gündeme gelmiştir (Bağdoğan, 2015:426).

Yaşlılık genellikle bireylerin ekonomik faaliyeti bırakarak üretkenliklerine son vermeleri ile ilişkili bir kavram olarak da öne çıkmaktadır. Bu durum ise çalışma hayatında emeklilik ile ilgilidir. Bugün birçok ülkede bireyler emeklilik hakkını kazanmadan, emeklilik sürelerine kalan yıllarda ödemeleri gereken prim gün sayılarını ödeyerek emekli olmayı tercih ettiği gibi, bazı ülkelerde de normal emeklilik yaşını geçirecek birtakım sebeplerle çalışmaya devam etmektedir. Bu durum ise normal emeklilik yaşı ve ortalama geçerli emeklilik yaşı kavramlarıyla ifade edilmektedir. Normal emeklilik yaşı ve geçerli emeklilik yaşı işgücü piyasasında emeklilerin işgücü piyasasına katılım trendlerini belirleyen iki kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Normal emeklilik yaşı bir ülkede kanunlar ile belirlenmiş emeklilik yaşı olarak tanımlanabilir. Buna karşın geçerli emeklilik yaşı ise bireylerin çalışma hayatından çekildikleri yaş olarak tanımlanmaktadır. Bireyler çeşitli sebeplerle resmi emeklilik yaşları geldiğinde emekli olup ardından yeniden işgücü piyasasına dönmeyi tercih edebilmektedir.

Ortalama geçerli emeklilik yaşı yaşlı çalışanların işgücü piyasasından çekildikleri yaş olarak da tanımlanabilir. Bu kavrama göre belirlenen kişi sayısı emeklilik davranışının bir göstergesi olarak da kabul edilebilir (www.oecd.org erişim tarihi: 12 Ekim 2017).

Kişinin kariyer mesleğinden ayrıldıktan sonra sürdürdüğü çalışma biçimi ise köprü istihdam olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma çalışma süresi bakımından farklılık gösterebilir. Aynı zamanda kişinin kariyer mesleğine yakın fakat ona göre daha hafif çalışma temposuna sahip bir iş de olabilir (Öztuna, 2017:1).

LİTERATÜR TARAMASI

Emeklilik kararının ötelenerek çalışma yaşamına katılımın uzatılması bireylerin, işletmelerin ve toplumun bütünü ilgilendiren bir konudur. Toplumsal bakımdan, emeklilik sonrası istihdam iktidarlar üzerinde baskı unsuru oluşturan nüfusun demografik yapısı ile ilgili endişeleri azaltacak uygulamalardan birisini teşkil etmektedir. Artan ömür süreleri ve düşük doğum oranları dünyada yaygın olarak görülen demografik değişimlere yol açmakta ve azalan çalışan ve artan emekli nüfusları arasındaki dengesizlikleri yaratmaktadır. Bu tip dengesizlikler, emeklilikle ilgili sosyal güvenlik fonlarının

aktüeryal dengelerini olumsuz olarak etkilemektedir. Nitekim birçok gelişmiş ülkede bireylerin emekli olduktan sonra çalışmaları teşvik edilerek emeklilerin emeklilik fonlarına olan bağımlılıkları aza indirgenmeye çalışılmaktadır. Örgütsel bakımdan, emeklilik sonrası bireylerin çalışma hayatına katılımlarında önemli olan husus bireylerin emekli olmaları sonrası azalan işgücü içerisinde, firmaların ihtiyaç duydukları beceriye sahip bireylerin bulunmasında yaşanacak zorluklardır. Bu nedenle işletmeler emek piyasalarında aradıkları beceri ve bilgiye sahip tecrübeli çalışanların mümkün olan en uzun süreyle kalmalarını istemektedir. Bireysel açıdan ise emeklilik sonrası dönemde çalışma bireylerin psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine yol açmaktadır (Fasbender vd., 2014:216). Benzer şekilde Zhang vd.'nin 2009 tarihli çalışması; çalışan emeklilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumları üzerinde istihdam faktörünün önemli olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.

Emeklilik yaşı gelen bir çalışanın çalışma hayatında kalması ya da emeklilik kararı vermesi yönünde kararını etkileyen bir takım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler bireyleri çalışmada kalmaya teşvik eden çekici engelleyici ve ani dışsal şok; emekli olmaya iten itici, teşvik edici, karara götürücü ve tetikleyici faktörler olarak sınıflandırılabilir.

Tablo 1’de mali, sağlık ve psikolojik yönlerden bireylerin emeklilik kararı almalarında öne çıkan faktörlere yer verilmektedir. Bireylerin emeklilik kararı almalarında itici faktörler arasında ekonomik durumun kötüleşmesi, sağlığın kötüye gitmesi ve hoş olmayan stresli iş ortamının varlığı etken olmaktadır. Kıdem tazminatı vb emeklilik dönemi başlangıcında alınan ödenekler ve emekli maaşı alırken yeniden çalışabilme olanağı mali olarak çalışanların emeklilik tercihine yol açmaktadır. Bunun yanında sağlığın giderek kötüleşmesi sonucu bireyler emekli olmayı düşünmektedir. Hoş olmayan ya da stresli iş ortamları ise emeklilik kararı konusunda önemli itici etkenlerden bir tanesini oluşturmaktadır. Bireyle stresli ortamlarda bulunmak istemedikleri için çalışma hayatı bir süre sonra kendilerine itici gelmektedir. Bunun yanı sıra bireylerin emeklilik sürecisince yüksek ücret almak için çalışabilecekleri yaşa kadar çalışma hayatında kalma isteklilikleri çekici bir faktör olarak görülmektedir.

Tablo 1: Bireylerin Emeklilik Kararı Almalarında Öne Çıkan Faktörler

ALAN			
Mekanizma	Mali	Sağlık	Psikoloji
İtici	Ekonomik gerileme	Sağlığın kötüye gitmesi	Hoş olmayan ya da stresli iş ortamı
Çekici	Emeklilik planını tamamlama, erken emeklilik özellikleri	Sağlığın iyi olması	Boş zamanı değerlendirme arzusu
Engel	Yetersiz tasarruflar, yatırımları emeklilik gelirin dönüşürmede zorluk	Bir aile üyesinin bakımı için para ödeme gerekliliği, emekli sağlık sigortasının olmaması	Sosyal kayıp korkusu
Sağlayıcı	Emeklilik ikramiyesi, emeklilikte çalışma fırsatları, emeklilik gelir programı	Emekli sağlık sigortası	Emekliliği hazırlık programı
Tetikleyici	Sosyal güvenlik açısından elverişlilik; emeklilik planının elverişliliği	Tıbbi bakım ya da emekli sağlık planı elverişliliği	Torunların doğumu, arkadaşların ya da akrabaların emekli olması, aile üyesinin bakım ihtiyacı
Dışsal Şok	İşten çıkarma, işi kaybetme	Sağlık şoku (önemli hastalık)	Ailenin bozulması

Kaynak: (Jaworski, Reed, Vernon, 2016:4)

Bireylerin yaşlılık dönemlerinde verimli olmaları yönünde yapılması gerekenler ve öngörülen faaliyet çıktıları aşağıda belirtilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün Tablo2'de öngördüğü yaşlı nüfusa yönelik yatırımlar arasında sağlık sistemlerine yapılacak yatırımlar başı çekmektedir. Ardından uzun dönemli bakım hizmetlerine yapılacak yatırımlar yer almaktadır. Her iki yatırım ile amaçlanan bireylerin sağlık durumlarının iyileştirilmesi ya da korunması böylece işgücüne katılım oranlarının korunmasıdır.

Tablo 2: Yaşlanan Nüfusa Yönelik Öngörülen Yatırımlar ve Getirisi

Yatırım	Fayda	Getirisi
<ul style="list-style-type: none">Sağlık SistemleriUzun dönemli bakım hizmetleriYaşam Boyu ÖğrenmeYaşlanma-dostu çevreler oluşturmaSosyal Koruma	<ul style="list-style-type: none">SağlıkBeceri ve BilgiHareketlilikSosyal bağlılıkFinansal güvenceKişisel huzur ve güvenlik	<ul style="list-style-type: none">Bireysel Sağlıkİşgücüne KatılımTüketimGirişimcilik ve yatırımYenilikçilikSosyal ve Kültürel KatkıSosyal Bütünlük

Kaynak: World Health Organization, (2015). World Report on Ageing and Health, p.17.

Oral'ın 2008 tarihli çalışmasında emeklilerin yeniden çalışmaya başlaması ve uygulamada karşılaşılan sorunlar konu edilmektedir. Bu çalışmada emeklilerin çalışma hayatına yeniden katılımlarında emekli aylıklarının düşük olması ve erken emeklilik uygulamaları başlıca sosyo-ekonomik nedenler olarak öne çıkmaktadır. 2005 yılı için yaşlılık aylığı olarak emekli olanların ağırlıklı

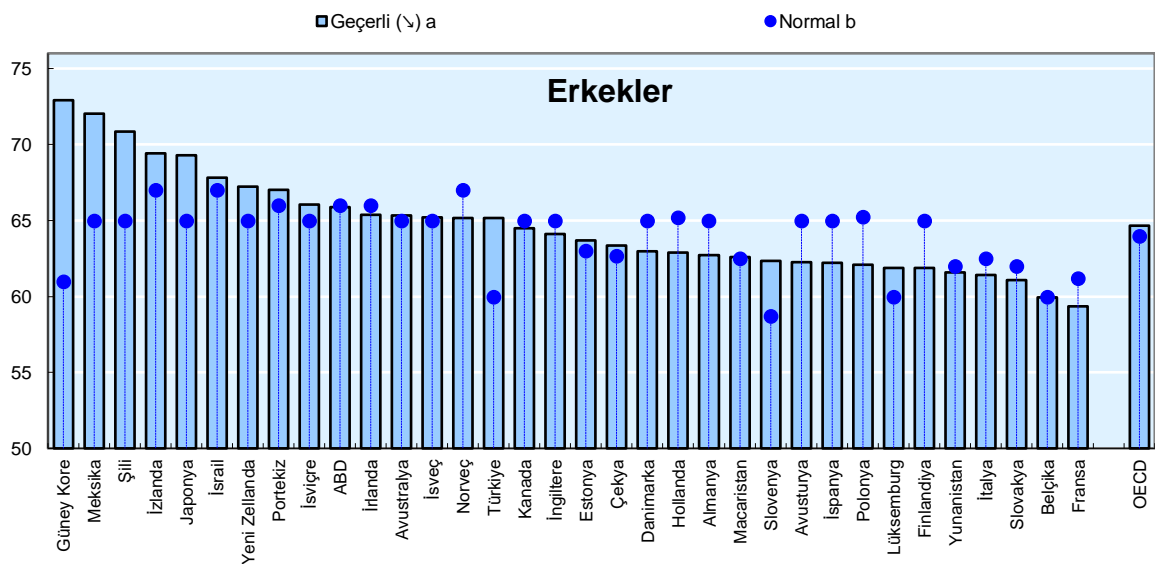
ortalama yaşı SSK'a 50, Bağ-Kur'da 53 ve TC emekli Sandığı'nda 50 olarak çalışmada yer almaktadır (Oral, 2008:137). Benzer değerlendirmeler Öktem Özgür ve Demirbilek'in 2016 tarihli çalışmalarında da yer almaktadır. Buna göre bireylerin emekli olduktan sonra yeniden işgücü piyasasına katılımlarında gelir yetersizliği belirleyici olmaktadır. (Demirbilek, Öktem Özgür, 2017:23).

İSTATİSTİKLERLE YAŞLI İŞGÜCÜ

Dünyada 2015 yılında 60 yaş ve üzeri 901milyon kişi olduğu tahmin edilmiştir. Bu rakamın 2030 yılında %56 artarak 1.4 milyara ve 2050 yılında ise 2,1 milyara çıkması beklenmektedir. 80 yaş üzeri yaşlı nüfus ise 2015 yılı itibariyle dünyada 125 milyon kişidir (United Nations, Population Division, 2015:9). Dünyada 55-64 yaş arası yaşlı nüfusun 2017 yılı itibariyle işgücüne katılım oranları ise; Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) %59, AB 28 %56,3, İzlanda %84,3, Yeni Zelandada %78,2, İsveç %76,2 şeklindedir. Türkiye'nin bu yaş grubunda işgücüne katılım oranı %34'tür (data.oecd.org, 15 Ekim 2017).

Türkiye'de yaşlı nüfus olarak kabul edilen 65 yaş ve daha yukarı yaştaki nüfus 2018 yılında 7 milyon 186 bin 204 kişi olarak belirlenmiştir. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı ise 2014 yılında %8 iken, 2018 yılında %8.8'e yükselmiştir. Yaşlı nüfus içerisinde kadınların sayısının fazla olduğu göze çarpmaktadır. Buna göre 2018 yılında 65 yaş ve üzerindeki yaşlıların %44,1'ini erkek nüfus ve %55,9'unu kadın nüfus oluşturmuştur. Nüfus projeksiyonları, yaşlı nüfus oranının Türkiye'de artmaya devam edeceğini göstermektedir. Buna göre 2023 yılında yaşlı nüfus oranının %10,2, 2030 yılında %12,9, 2040 yılında %16,3, 2060 yılında %22,6 ve 2080 yılında %25,6 olacağı öngörülmektedir (TÜİK, "İstatistiklerle Yaşlılar", 2018).

Grafik 1: Ortalama Geçerli Emeklilik Yaşı ve Normal Emeklilik Yaşı Karşılaştırması



Not: a) Ortalama geçerli emeklilik yaşı 5 yıllık dönemde işgücü piyasasından ortalama çıkış yaşı olarak tanımlanmaktadır. İşgücü (net) çıkışları ise her 5 yıllık yaş grubunda (40 yaş ve üzerinde) dönemin başında işgücüne katılım oranı ile dönemin sonunda ilişkili yaş grubunda işgücüne katılım oranı arasındaki farklılığın alınmasıyla ölçülmektedir. Resmi yaş bir kişinin emeklilik maaşına hak kazandığı yaş olarak ifade edilmektedir.

b) Normal emeklilik yaşı bir bireyin emeklilik maaşında kesintiye uğramadan emekli olabileceği yaş olarak tanımlanmaktadır.

c) Türkiye için kadınlarda 2014 verileri yerine 2008 verileri kullanılmıştır.

Kaynak: www.oecd.org

Grafik 1’de Dünyada OECD üyesi ülkelerde ve Türkiye’de ortalama geçerli emeklilik yaşı ve normal emeklilik yaşı karşılaştırmalarına yer verilmektedir. Ortalama geçerli emeklilik yaşı 5 yıllık dönemde işgücü piyasasından çıkış yaşı olarak değerlendirilmektedir. Yani bir bireyin işgücü piyasasından çekildiği yaş olarak da ifade edilebilir. Normal emeklilik yaşı ise bireyin emekliliğe hak kazandığı yaş olarak ifade edilmektedir. Normal emeklilik yaşında birey emekli olabilir.

Geçerli emeklilik yaşının normal emeklilik yaşının altında olduğu ülkeler ABD, İrlanda, Norveç, Kanada, İngiltere, Danimarka, Hollanda, Almanya, Avusturya, İspanya, Polonya, Finlandiya, Yunanistan, İtalya, Slovakya, Belçika, Fransa şeklindedir. Geçerli emeklilik yaşının normal emeklilik yaşının altında olması halinde genellikle ülkeler bireylerin emeklilik ikramiyelerinde kesinti yapmaktadır. Yani birey hakedişini tam alamamaktadır. Bu nedenle geçerli emeklilik yaşına rağmen bireyler çalışmayı tercih etmektedir.

ABD’de normal emeklilik yaşı olan 65 yaşın altında 62 yaşında emekliye ayrılmak mümkün iken, böyle bir kararı alan bireyin emeklilik ikramiyesinde %30 oranında kesintiye gidilmektedir. Bunun yanında normal çalışma süresinin üstünde geçerli emeklilik yaşı ise teşvik edilmektedir. Çalışan kişi 70 yaşında emekli olduğu takdirde en yüksek emeklilik ikramiyesini almaktadır (<https://ssa.gov>, 15 Ekim 2017).

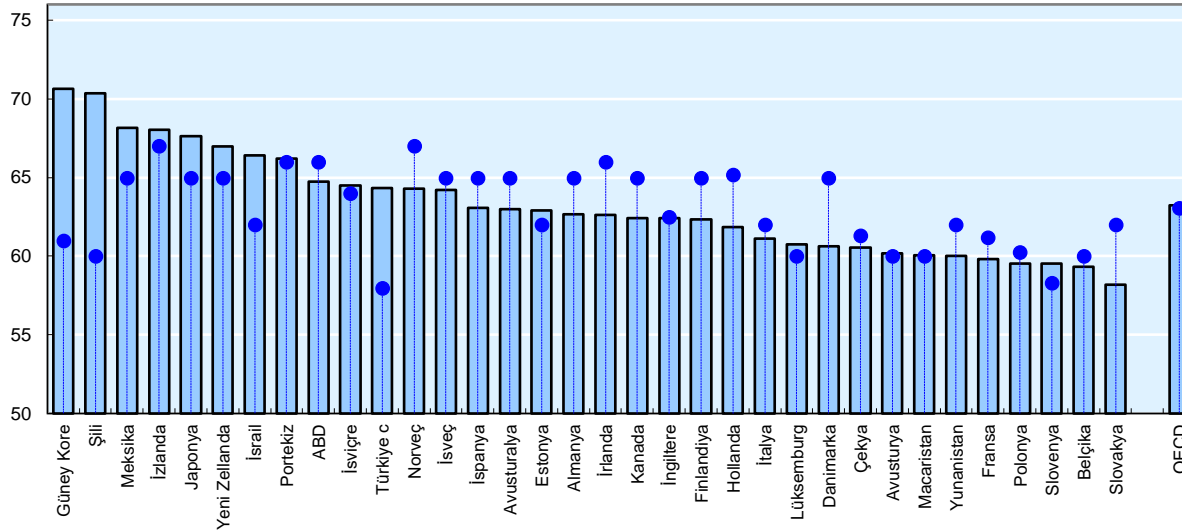
İngiltere’de devlet tarafından sağlanan emeklilikte, emeklilik yaşı 65’tir. Bunun yanında kişisel prim ödemeleri ve işyeri prim ödemeleri ile de emekli olunabilmektedir. Devletin belirlediği devlet emeklilik yaşı 2037 yılında kadınlarda ve erkeklerde 68 yaşına yükseltilecektir. Resmi emeklilik yaşı 2020 yılında 66 yaşına 2028’de 67 yaşına ve 2048 yılında 68 yaşına yükseltilecektir. Kadınlarda 60 olan emeklilik yaşı değiştirilmiş, 6 Nisan 1950 ve 5 Aralık 1953 arasında doğanlar için 64 olarak öngörülmektedir. Kişisel ve işyeri emekliliği maaşını hak edenler 55 yaşından itibaren almaya başlayabilirler. Ancak bu durum emeklilik planına ve iş sözleşmesine bağlıdır (<<https://www.thesun.co.uk/>>, Erişim Tarihi: 15 Ekim 2017). İngiltere’de de erken emeklilik durumunda emeklilik maaşı ve ikramiyesinde düşüş yaşanmaktadır. Emeklilik ikramiyesinin içinde yer alan;

- Barınma yardımı
- Gelir desteği

- Gelir bazlı iş arama avansı
- Gelir ile ilişkili istihdam ve destek avansı
- Maaş kredisi
- Evrensel kredi

şeklindeki yardımlarda erken emeklilikte kesintiler olmaktadır (<<https://www.gov.uk>> Erişim Tarihi: 15 Ekim).

Grafik 2: Kadınlarda Ortalama Geçerli Emeklilik Yaşı ve Normal emeklilik Yaşı Karşılaştırması



Not: a) Ortalama geçerli emeklilik yaşı 5 yıllık dönemde işgücü piyasasından ortalama çıkış yaşı olarak tanımlanmaktadır. İşgücü (net) çıkışları ise her 5 yıllık yaş grubunda (40 yaş ve üzerinde) dönemin başında işgücüne katılım oranı ile dönemin sonunda ilişkili yaş grubunda işgücüne katılım oranı arasındaki farklılığın alınmasıyla ölçülmektedir. Resmi yaş bir kişinin emeklilik maaşına hak kazandığı yaş olarak ifade edilmektedir.

b) Normal emeklilik yaşı bir bireyin emeklilik maaşında kesintiye uğramadan emekli olabileceği yaş olarak tanımlanmaktadır.

c) Türkiye için kadınlarda 2014 verileri yerine 2008 verileri kullanılmıştır.

Kaynak: www.oecd.org

Grafik 2’de OECD üyesi ülkelerde normal emeklilik yaşı ve geçerli emeklilik yaşı ile ilgili verilere yer verilmektedir. Güney Kore’de normal emeklilik yaşı 62 iken kadınların işgücü piyasasından çekilmedikleri ve 71 yaşına kadar çalıştıkları görülmektedir. Güney Kore’den sonra en fazla yıllarla çalışma Şili, Meksika ve İzlanda’da yer almaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmaktadır. Tanımlayıcı araştırma ile bir örgüt, birey, grup, durum veya olgunun görünümünün ortaya konması amaçlanmaktadır (Altunışık, 2004:61). Bu amaçla yazar tarafından 18 adet açık uçlu soru hazırlanmıştır. Çalışmada tesadüfi örneklem seçimi yapılmış ancak katılımcılar yoğun olarak Zonguldak ve Çanakkale İllerinde yerleşik emeklilerden oluşmuştur. Çalışmada kullanılan ölçüm aracı katılımcılara ve araştırma amacına uygun olması sebebiyle seçilmiştir. Katılımcıları sorular yüz yüze görüşme yöntemi ile yöneltilmiş ve verdikleri cevaplar soru formları üzerine kaydedilmiştir. Kaydedilen cevaplar frekans analizi ve anahtar kelime analizi gibi yöntemler ile değerlendirilmiş ve anlamlı bir içerik oluşturacak şekilde tabloleştirilmiştir. Araştırma bu niteliği ile bir derinlemesine mülakattan ibarettir.

Araştırmanın amacı; emeklilerin çalışma yaşamına katılımını etkileyen faktörlerin araştırılmasıdır. Bu kapsamda; sağlığın ve gelirin çalışma yaşamı üzerindeki etkisi de incelenmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçekte çeşitli demografik sorular (yaş, cinsiyet, işe başlama tarihi, eğitim durumu ve medeni hali) sorulmuştur. Bu bölümün ardından açık uçlu 18 soru yöneltilmiş ancak yaşlıların bazı konuları hatırlamaları sebebiyle iki soru çıkarılmıştır. Sorular: Ne zaman emekli oldunuz? Hangi sektörde çalıştınız? Emekli olma kararınızda en temel faktör ne oldu? Şu anda çalışıyor musunuz? Emeklilik sonrası çalışma hayatına katılımınızda hangi faktör etkili oldu? Emekli olduktan ne kadar süre sonra çalışmaya başladınız? Yaptığınız iş ile emeklilik öncesi yaptığınız iş aynı mı? Şu anda yaptığımız işi anlatınız. Şu anda çalışırken fiziksel durumunuz ile ilgili herhangi bir güçlük yaşıyor musunuz? Çalışırken en fazla hangi sağlık sorunuyla karşı karşıya kalıyorsunuz? Bu şekilde kaç yıl daha çalışabilirsiniz? Çalışma hayatında daha uzun süre kalabilmeniz için neler yapılabilir? Çalışmanın sosyal yaşantınıza faydası var mı? Çalışanın sizi dinç tuttuğuna inanıyor musunuz? Sizinle aynı mesleği yapan ve vefat eden iş arkadaşınız abiniz var mı? Varsa kaç yaşında vefat etti? Emeklilik döneminde ortaya çıkan mesleğiniz ile ilişkilendirdiğiniz sağlık problemiz oldu mu? Emekli olmasaydınız sizce kaç yaşına kadar çalışmaya devam ederdiniz?

Katılımcılar

Katılımcılar Türkiye’de yaşayan herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emekli olan bireylerin oluşturduğu tesadüfi örneklemdir. Örneklem içerisinde çok çeşitli mesleklerden emekli olmuş bireyler yer aldığı için çalışmada bireylerin meslekleri de gruplandırılmaktadır.

Verilerin Toplanması ve analizi

Veriler 15 Haziran- 15 Eylül 2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın pilot uygulaması ise Zonguldak ilinde kömür madenlerinde çalışıp emekli olanların yoğun olarak yaşadığı Devrek ve Kozlu ilçelerinde yapılmıştır. Ölçekte yer alan 16 ve 17 numaralı sorular, katılımcıların eskiye dönük bir bilgiyi hatırlayamamaları sebebiyle (16) ve cevap hep aynı olduğu için (17) çıkarılmıştır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Çalışma kapsamında toplam 72 soru formu toplanmıştır. Toplanan soru formları ile ilgili elde edilen verilere göre; araştırılan emeklilik kararında etkili faktörler konusu ile ilgili elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Yaş Durumuna Göre Ankete Katılan Emeklileri

Yaş	Genel	Kadın	Erkek
Orta Yaş (45-59)	46	9	37
Yaşlı (60-74)	19	1	18
İhtiyarlık (75 ve üzeri)	3	-	3

Yaş durumuna göre emekliler ile ilgili veriler Tablo 3'te sunulmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun orta yaş grubunda olduğu görülmektedir. Kadınlarda da emeklilerin büyük çoğunluğu orta yaş grubunda bulunmaktadır. Katılımcıların emeklilik yaşlarının çok düşük olduğu görülmektedir. Yeniden çalışma hayatına katılımda yaş faktörü göz önünde bulundurulduğunda çalışan emeklilerin işgücü içerisinde uzun bir süre daha kalacakları öngörüsü dile getirilebilir.

Tablo 4: Emeklilik Kararında Etkili Faktörler (Kişi)

Faktör	Genel	Kadın	Erkek
Hak Ediş	34	5	29
Tazminatı Alabilmek	16	7	9
Sağlık	9	1	8
Zorunlu Sebepler	7	0	7
Aile	4	1	3
İşin zorluğu	2	0	2
Toplam	72	14	58

Tablo 4'te emeklilik kararında etkili faktörler yer almaktadır. Ankete katılanlara yöneltilen açık uçlu emeklilik kararınızda hangi faktör etkili oldu sorusu ile ilgili verilen cevaplardan 6 faktör ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında ilk üçte hak ediş, tazminatı alabilmek ve sağlık faktörleri öne çıkmıştır.

Tablo 5: Yeniden Çalışmada Etkili Faktörler (Kişi)

Faktör	Genel	Kadın	Erkek
Gelir ihtiyacı	19	5	14
Aileye gelir desteği	11	-	11
Çalışma isteği	6	-	6
Toplam	36	5	31

Ankete katılanlar arasında 36 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Bu oran ankete katılanların %50'sini oluşturmaktadır. Yeniden çalışmada belirleyici faktör gelir ihtiyacı olmuştur. Tablo 5'e göre 36

çalışandan 19'u gelir ihtiyacı sebebiyle, 11 tanesi aileye gelir desteği sağlamak amacıyla ve 6 tanesi ise çalışmayı sevdiğini ve bırakmak istemediği için emeklilik sonrası çalışmaya devam ettiğini belirtmiştir.

Gelir faktörünün belirleyici olması nedeniyle, hak ediş sebebiyle emekli olanların çalışmaya devam edip etmedikleri de araştırılmıştır. Emekliliğe hak kazandıktan sonra emekli olan (hak ediş) 34 kişinin 19'unun çalışmaya devam ettiği belirlenmiştir. Bu kişiler emeklilik tazminatını kullanan grupla aynı yönde gelir ihtiyacını da gözeterek emekli olmayı tercih etmektedir.

Tablo 6: Emeklilik Döneminde Ortaya Çıkan Sağlık Sorunları (Kişi)

Sağlık sorunu	Genel	Kadın	Erkek
Vücutta (omuz,boyun,kol,bacak,bel) ağrı	13	2	11
Kireçlenme	3	1	2
Fıtık	3	-	3
Yorgunluk	2	1	1
Felç	1	-	1
Nefes darlığı	1	-	1
Stres	1	-	1
Varis	1	-	1
İşitme Kaybı	-	1	1
Toplam	25/72	4/14	21/58

Tablo 6'de emeklilik döneminde ortaya çıkan sağlık sorunları yer almaktadır. En fazla şikâyet edilen sağlık sorunu vücutta omuz, boyun, kol, bacak, bel bölgelerinde ağrı şikâyeti olmaktadır. Kireçlenme ve fıtık rahatsızlığı ağrı şikâyetini takip etmektedir. Sağlık sorunu olan emekliler ankete katılanların %35'ini oluşturmaktadır. Bu oran oldukça yüksek bir oran olarak kabul edilebilir. Literatürde bahsi geçen yaşlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan sağlık problemlerinin ankete katılan emekliler arasında da yaygın olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Emeklilikte Çalışma Şartlarını İyileştirmede Emeklilerin Görüşleri

Öneri	Genel	Kadın	Erkek
Çalışma Koşulları İyileştirilebilir (Zaman ve işin hafifletilmesi)	14	3	11
Sağlıklı Yaşama Bağlı/Teşvik edilsin	8	2	6
Yaşlıların Gelir Durumu İyileştirilsin	7	-	7

Tablo 7'de emeklilikte çalışma şartlarını iyileştirmede emeklilerin görüşleri üzerine soru yöneltilmiştir. Bu soruyla ilgili fikri olan emeklilerin görüşleri Tablo 8'de özetlenmektedir. Buna göre emeklilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, zaman ve işin hafifletilmesi şeklinde en fazla dile getirilen cevap olmuştur. Bu cevabı takiben 8 katılımcı ise sağlıklı yaşamın teşvik edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

SONUÇ

Beklenen ömür sürelerinin artması ve doğurganlık oranlarının azalması gibi iki temel faktörün nüfus içerisindeki yaşlı nüfusun oranını arttırdığı görülmektedir. Yaşlı nüfusun artmaya devam etmesi sosyal güvenlik alanında önceki uygulamaların tersine dönmesine yol açmıştır. 1950'li yıllardan itibaren emeklilik yaşının düşmesine paralel olarak Türkiye'de emeklilik yaşının 2000'li yıllara kadar düşürülmesi ve ardından yeniden yükseltilmesi buna örnektir. Emeklilik yaşının yükseltilmesiyle sosyal güvenlik fonları üzerindeki yükün hafifletilmesi ve sosyal güvenlik fonlarının gelir-gider dengesinin korunması amaçlanmaktadır. Böylece gelecek nesillere daha sağlıklı bir sosyal güvenlik sistemi bırakılabilecektir.

Günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerde bireylerin emeklilik sonrası dönemde çalışma hayatına yeniden katıldıkları ve ekonomik amaçlarla çalışma hayatında bulunmuşluklarını arttırmaya çalıştıkları çalışmada vurgulanmıştır. Gelişmiş ülkelerin böyle bir tecrübe yaşamamalarındaki en temel etken şu an mevcut mevzuatlarında emeklilik yaşının çok yüksek olması ve bireylerin söz konusu 70'li yaşlarda yeniden çalışma hayatına katılımlarının mümkün olmamasıdır.

Türkiye gibi orta üst gelişmekte olan ülkelerde şu an emekli olan jenerasyonlar önceki emeklilik mevzuatlarına tabi oldukları için ortalama 58-60'yı yaşlarda emekli olmaktadır. Geçmişte bu yaş ortalamalarından çok daha erken emekli olmuş bireyler de bulunmaktadır. Emeklilik tercihlerinde en temel etken kıdem tazminatını (hak ediş) almak ya da sağlık sorunlarıdır. Kıdem tazminatını alan bireyler genellikle bunu ekonomik yaşamlarında mevcut sorunlarını çözmek için kullanmaktadır. Bir süre sonra birey yeniden çalışma kararı almaktadır. Emeklilik döneminde çalışan bireylerde genellikle karşı karşıya kaldıkları en temel problemin ise yaşlılık sonucu ortaya çıkan sağlık sorunları olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Altunışık, Remzi; Coşkun, Recai; Bayraktaroğlu, Serkan; Yıldırım, Engin (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bağdoğan, S.Y., (2015). Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar, *Sosyal Politika*, Editörler: Aysen Tokol, Yusuf Alper, Dora Yayıncılık, Genişletilmiş 6. Baskı, Bursa, ss. 426-434.
- Ceritoğlu, E.; Eren, O. (2015). İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri, *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ekonomi Notları Raporu*, Sayı: 2015:07/06 Nisan, ss., 1-10.
- Çakar, Ö. (2014). Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu (2. Bölüm), *Çağın Polisi*, Yıl: 13, Sayı, 152, ss. 10-16.
- Demirbilek, Tunç; Öktem Özgür, Ayşenur, (2017). Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı, *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD)*, Cilt 10, Sayı 1, ss. 14- 28).
- Demirbilek, Sevda, (2007). Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu, *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 10, Sayı: 1-2, ss. 131-146.

- Fasbender, U; Deller J., Wang, M.; Wiernik, M.B. (2014). Deciding Whether to Work after Retirement: The Role of the Psychological Experience of Aging, *Journal of Vocational Behavior* 84, pp. 215-224.
- Jaworski, Dominika; Reed, Andrew; Vernon, Steve (2016). The Decision to Retire: Research-Based Recommendations for Individuals and Employers, *Report*, Stanford Center on Longevity, September 2016, pp. 1-14.
- OECD (2015). *Current retirement ages in Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- Oral, İlhan A. (2008). Emeklilerin Yeniden Çalışmaya Başlaması ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar Üzerine Düşünceler, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008/4, ss. 135-186.
- Öztuna, Barış, (2017). Köprü İstihdam ve Sosyal Güvenlik Destek Priminin Emekli Üzerine Etkisi, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, ISSN: 1302, Cilt:1, Özel Sayı. ss. 1-5.
- Şen, Y. Furkan, (2015). Emeklilik Döneminde Yaşanan Sorunlara Yönelik Bir Çözüm Önerisi: İkinci işe Hazırlık Eğitimi ve Emeklilik Kulüpleri, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl: 19, Sayı: 64, ss. 313-334.
- TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2018, *Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni*, <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/kronik-hastaliklar-engelli-db/hastaliklar/Yasli_Sagligi/raporlar_istatistikler/TUIK_Yasli_Istatistik_2018.pdf> Erişim Tarihi: 31.12.2019.
- Zhan, Y.; Wang, M.; Liu S.; Shultz, K. (2009). Bridge Employment and Retirees' Health: A Longitudinal Investigation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), pp. 374-389.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, (2015). *World Population Ageing 2015*, New York.
- World Health Organization, (2015). *World Report on Ageing and Health*, p.17.

İnternet Kaynakları

- [www.oecd.org](http://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm), <<http://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>>, Erişim Tarihi: 12 ekim 2017.
- <https://www.ssa.gov>, “Social Security Benefits”, <https://www.ssa.gov/oact/quickcalc/early_late.html> , Erişim Tarihi 15 Ekim 2017
- <<https://www.thesun.co.uk/>>, “When Will I Get My Pension, what is the UK retirement age and when will it change?”, <<https://www.thesun.co.uk/money/3157869/pension-uk-retirement-age-change-money/>> , Erişim Tarihi: 15 Ekim 2017.

Ek 1: 2014 Yılında Dünyada Seçilmiş Ülkelerde Bir Çalışanın Erken Emeklilik ve Normal Emeklilikte Yaş Sınırı

Ülke	Cinsiyet	Emeklilik sistemi Türü	Erken Yaş	Normal Yaş	Ülke	Cinsiyet	Emeklilik Sistemi Türü	Erken Yaş	Normal Yaş
Avusturalya		T	..	65	İtalya	Erkek	NDC	..	62,5
		DC				Kadın	NDC	..	62
Avusturya	Erkek	DB(ER)	64,25	65					
	Kadın	DB(ER)	59,25	60	Japonya		Basic/DB	60	65
Belçika		DB(ER)	60		Lüksemburg		DB	57	60
		Min.	...	65	Meksika		T	..	65
Kanada		Basic/T+DB	60 (sadece DB)	65			DC	Herhangi bir yaş/60	65
		DB(ER)	60	..	Hollanda		Basic	..	65,2
Şili		Basic/T	..	65			DB(Occ)		65
	Erkek	DC	Herhangi Bir Yaş	65	Yeni Zelandada		Basic		65
	Kadın	DC	Herhangi Bir Yaş	60			DC	Esnek	
Çek Cumhuriyeti	Erkekler	DB	60	62,67	Norveç		Min.	67	67
	Kadınlar	DB	60	61,33			NDC/DB	62	67
Danimarka		Basic/T	..	65	Polonya	Erkekler	NDC/min	..	65,25
		DC/(ATP)	..	65		Kadınlar	NDC/min	..	60,25
		DC(Occ)		65	Portekiz		DB	65	66
Estonya	Erkekler	Puan	60	63			Min.	..	66
	Kadınlar	Puan	60	62	Slovakya	Erkekler	DB	GeçimDüzeyi	62
		DC	62	..				Geçim düzeyi	62-57,5
Finlandiya		Min.	63	65	Slovenya	Erkekler	DB	..	58,7
		DB	63	65		Kadınlar	DB	..	58,3
		DB	61,2	61,2	İspanya		DB	61	65
Fransa		DB	61,2	61,2	İsveç		GARP	..	65
		Puan	60,0	61,2			NDC/DC	61	..
		Puan	63	65	İsviçre	Erkekler	DB	63	65
Almanya		Puan	63	65		Kadınlar	DB	62	64
Yunanistan		DB	62	62	Türkiye	Erkekler	DB	..	60
Macaristan	Erkekler	DB	..	62,5		Kadınlar	DB	..	58
	Kadınlar	DB	40 yıl çalışmayla herhangi bir zaman	62,5	İngiltere	Erkekler	Basic (SP)	..	65
İzlanda		Basic/T	..	67		Kadınlar	Basic (SP)	..	62,5
		DB(Occ)	65	67			T(pe)	..	65
İrlanda		Basic/T	..	67			DC	55	..
		DC(Occ)	50	..	ABD		DB	62	66
İsrail	Erkekler	Basic/T	..	67			T		65
	Kadınlar	Basic/T	..	62					

Not: Normal emeklilik yaşı bireyin 20 yaşında çalışmaya başladığını varsayar. DB= Tanımlı Emeklilik Yardımı, DC = Tanımlı Katkı Payı; ..= Erken emeklilik ya da emekli aylığının ertelenmesi mümkün değil, Occ.= Mesleki; T= Hedefelenen, burada kadınlarda ve erkeklerde emeklilik farklılaşmaktadır. Erkek ve kadın olarak gösterilmektedir. =Tanımlı katkı payında emeklilik yardımı erkek veya geç emekliliğe göre otomatik olarak ayarlanmaktadır. 1. Slovakya’da emeklilik yaşı çocuklu kadınlarda düşürülmektedir.

Kaynak: OECD (2015), “Current retirement ages”, in Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris.