

2023, Vol. 4(2), 309-329
© The Author(s) 2023
Article reuse guidelines:
<https://dergi.bilgi.edu.tr/index.php/reflektif>
DOI: 10.47613/reflektif.2023.107
Article type: Research Article

Received: 29.03.2022
Accepted: 15.05.2023
Published Online: 05.06.2023

Mine Kösem Çınay*

Türkiye’de Emeklilik Yaşı Sonrası Çalışma: Yaşam Seyri Yaklaşımından Niteliksel bir Analiz *Working Beyond Pension Age in Turkey: A Qualitative Analysis from a Life Course Perspective*

Öz

Emek piyasasındaki düzenlemeler ve emeklilik reformlarını kapsayan çalışma hayatının uzatılmasına yönelik politikalar ile birlikte ileri yaşta çalışmak bugünün toplumlarında bir norm haline gelmiştir. Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi, Türkiye’de de giderek belirgin bir fenomene dönüşen emeklilik yaşının ötesinde çalışma olgusuna odaklanan bu araştırmanın bulguları Türkiye örneğinde katılımcıların emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etme kararlarını etkileyen faktörlerin karmaşıklığını ortaya koymaktadır. Yaşam seyrine yayılmış olan bu faktörler, refah sistemindeki ve emek piyasasındaki değişiklikler, hane halkı ihtiyaçları ve bireysel motivasyonlar gibi farklı düzeylerde kesişmektedir. Son olarak, araştırma ileriki yaşamda çalışma anlatılarının aynı zamanda Türkiye’de yaşlılıkta gelir kaybı riskinin bireyselleştiğinin bir göstergesi olduğunu ileri sürmektedir.

309

Abstract

Working in later life is increasingly becoming the norm in contemporary societies. Current developments in labor market and pension policies have extended working lives. The literature suggests that retirement is no longer seen as a single event marking the end of paid employment, but it appears as a varied process. This leads to retirement becoming a more individualized, fragmented, and complex experience. Against this background, this research focuses on the emerging pattern of working beyond retirement age in Turkey. Based on a qualitative thematic analysis of the interviews from a life-course perspective, the findings of this thesis reveal the complexity of factors in explaining respondents’ decision to continue working beyond the retirement age in the case of Turkey. These factors, spread out over the course of life, cut across multiple levels, such as changes in the welfare system and the labor market, household needs, and individual motivations. Last but not the least, the article suggests that the narratives of working in later life are also indicative of the individualization of the risk of income loss in old age in the Turkish context.

Anahtar Kelimeler

Emeklilikte çalışma nedenleri, yaşam seyri, risklerin bireyselleşmesi, çalışma hayatının uzaması, çalışmaya bağlılık

Keywords

Determinants of working beyond pension age, life-course approach, individualization of risks, extending working lives, commitment to work

* kosemmine@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0299-5000.

Giriş

1990'lar emeklilik tarihinde yeni bir aşamanın gelişimine sahne olmuştur. Sağlıklı yaşam ömrünün uzaması ve nüfusun hızla yaşlanması gibi demografik değişimler dünyanın birçok yerinde “yaşlanan nüfus” kriziyle nasıl başa çıkılacağı ile ilgili bir gündem yaratmıştır. Dünya Bankası'nın 1993'te yayınladığı, Yaşlı Nüfus Krizinden Kaçınma isimli raporu yaşlanan nüfus fenomenini bir kriz olarak tanımlarken bu krizin ekonomik sonuçlarına dair bir dizi özelleştirme yanlısı reform önerisi ile dünyanın birçok yerinde sosyal güvenlik ve emeklilik reformları için zemin hazırlamıştır. Emekliliğin kurumsal olarak dönüşümünü kapsayan emek piyasasına yönelik düzenlemeler ve emeklilik yaşının yükselmesine yönelik emeklilik reformları farklı ülkelerde farklı zamanlarda gerçekleşirken ileri yaşta ücretli işin devam ediyor olması kurumsallaşmıştır. (Burnay, 2019; Ogg, Rasticova, 2020; Street, 2017).

Aynı dönemde insan ömründe ücretli işin sona erdiği evreyi belirten emekliliğin paternleri de değişmeye başlamıştır (Beehr ve Bennett, 2015; Komp vd., 2010; Wahrendorf vd., 2016). Bu yeni dönemde emeklilik ücretli işin nihai olarak sona erdiği bir yaşam evresini değil, aksine ücretli işin sonu olarak artık daha esnek (Denton ve Spencer, 2009) ve daha bulanık (Scherger, 2012) bir yaşama geçişi ifade etmektedir.

310

Türkiye görece genç nüfus avantajına sahip bir ülke olmasına rağmen yakın gelecekte bu avantajını kaybedecek olması sebebiyle yaşlanan nüfus fenomeni politika gündemine girse de diğer ülkelerde olduğu gibi emeklilik reformu için ana gerekçe olmamıştır. 1990'lardan itibaren sosyal güvenlik sisteminin mali açıdan sürdürülebilir olmadığı savunulurken, kademeli değişiklikler ile birlikte nihai olarak 2008 yılında uygulamaya konulan emeklilik reformu, Türkiye'de emekliliğin ve yaşlılığın yeniden inşası olarak da yorumlanabilir.

OECD ülkelerinin ortalamasıyla kıyaslandığında daha az oranda olsa da Türkiye'de 2002 yılında 4,3 milyon emeklinin 1,6 milyonu (% 36,6) işgücü piyasasında yer alırken, 2020 yılında çalışan ve iş arayan emeklilerin oranı % 46,8'e yükselmiştir (DİSKAR, 2020). Emeklilikte çalışma Türkiye'de emeklilik paternlerinin değiştiğini gösterirken, emeklilikte çalışmayı belirleyen faktörleri sosyal güvenlik ve emeklilik sistemleri ile ilişki olan emek piyasası ile birlikte anlamaya çalışmak önemlidir. 1980'lerde başlayan ve 2000'lerde hız kazanan emek piyasasının dönüşümü ile güvencesiz, esnek ve geçici istidam biçimleri yaygınlaşırken, 2020 yılında TBMM'de kabul edilen İstihdam Paketi ile çalışma hayatında 16-25 ve yaş üstü işçilerin esnek, kuralsız ve kayıt dışı çalıştırılmasının yasal olarak önü açılmıştır. Türkiye'de emek piyasası hem geç hem de yaşlanan kuşaklar için güvencesizleşirken, “mezarda emeklilik” olarak anılan emeklilik reformu ile birlikte emeklilik, genç çalışanlar için çok uzak bir tarih, hali hazırda emekli olanlar için ise ücretli emeğin devam ettiği parçalı bir deneyim olarak inşa edilmiştir.

Türkiye'de emeklilik yaşının ötesinde çalışma nedenlerini yukarıda bahsedilen yapısal ve kurumsal dönüşümler ile birlikte anlamaya çalışan bu araştırmada makro dönüşümlerin bireysel motivasyonları nasıl etkilediği ve çalışmaya devam etme kararını ne düzeyde belirlediği tartışılacaktır. 55 yaş ve üzeri, emek piyasasında ücretli çalışmaya devam eden kişiler ile yürütü-

len niteliksel araştırmaya dayanan bu araştırmanın hedefi, emeklilik yaşının ötesinde çalışmayı belirleyen faktörlerin yaşam seyrine yayılan eşişsizlikler, sosyo-ekonomik ve toplumsal cinsiyet farklılıkları ve işe atfedilen anlamlarla ilişkisini göstermektir. Bunun yanı sıra araştırmada çalışma hayatında yaşlanma deneyiminin işin statüsüne ve çalışma koşullarına göre nasıl farklılaştığı da tartişılmaktadır. Emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etme kararını etkileyen yapısal ve bireysel faktörleri birlikte anlamaya elverişli olduğu için yaşam seyri perspektifi bu çalışmada metodolojik rehber olarak tercih edilmiştir. Yaşlılık çalışmalarında yaygın olarak kullanılan yaşam seyri yaklaşımı emeklilik yaşının ötesinde çalışma motivasyonlarını anlamak için de farklı açılardan olanaklar sunar. Yaşam seyri yaklaşımı yaşlanmayı kümülatif bir deneyim olarak değerlendirirken bireysel deneyimleri ekonomik, sosyal, tarihsel ve kültürel koşulların etkileşimiyle anlamaya imkan verir (Motel-Kingebiel, 2015, s. 31). Bu açıdan, insanın failliliğini politik bağlam içerisinde anlamak mümkündür.

Yaşam seyri yaklaşımı bu araştırmada emeklilik yaşının ötesinde çalışma motivasyonlarını anlayabilmek için rehber olarak tercih edilmiştir. Emeklilikte alışma sebeplerini ücretli ve ücretsiz emek tarihi ile birlikte değerlendirmeye imkan verirken, toplumsal ve politik dönüşümlerin bireylerin deneyimlerini ve kararlarını nasıl etkilediğini anlaşılır kılmaktadır. Ayrıca bireysel failliliğin, farklı aidiyetler (toplumsal cinsiyet, sınıf, statü) sebebiyle ne kadar karmaşık olduğunu anlamayı sağlarken, “birbirine bağlantılı yaşamlar” kavrayışı ile bireysel kararlarımızı bağlı olduğumuz yakınlıklar üzerinden değerlendirmeye olanak verir.

Bu makale Türkiye’de emeklilik yaşının ötesinde çalışma olgusuna odaklanmakta ve daha uzun çalışma nedenlerini ve çalışma hayatında yaşlanma deneyimlerini 55 yaş ve üzeri çalışanların bakışından ele almaktadır. Bu çerçevede, emekliliğin kurumsal dönüşümünü ve daha uzun çalışmayı belirleyen politikaları irdelemek için emeklilik reformları, emek piyasasının dönüşümü ve borçlanma üzerine literatür tartişılacaktır. Daha sonra niteliksel saha araştırmasına dayanarak 55 yaş yaş ve üzeri çalışanların çalışmaya devam etme nedenleri, çalışmaya atfettikleri anlamlar ve emek piyasasında yaşlanmaya dair perspektifleri Türkiye’de emekliliğin dönüşümü ve ileri yaşta risklerin bireyselleşmesi bağlamında tartişılacaktır.

Emekliliğin parçalanmış bir deneyim olarak yeniden inşası

Phillipson (1982, 1992) emeklilik kurumunun tarihinin farklı formlarda sanayi öncesine uzandığını ancak bildiğimiz kapsamı ile İkinci Dünya Savaşı sonrası gelişen modern bir refah devleti kurumu olduğunu söyler. Modern bir kurum olan emeklilik, yaşam seyrinde işin kesin ve tam olarak sona erdiği bir dönemi tanımlar. Bu aynı zamanda yaşam seyrinde ileri yaşın başlangıcı olarak aktivitenin azaldığı bir geçiştir (Kohli vd., 1991). 20. yüzyılın ortalarında sosyal politikalarla örgütlenen, normatif olarak tanımlanabilen, sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsallaştırdığı gelir desteği ile birlikte emeklilik, planlanabilen, öngörülebilir ve pozitif olarak tanımlanan bir işten nihai çıkış olarak kurgulanmıştır (Costa, 1998; Graebner, 1980).

1973 petrol krizi sonrasında küresel ekonomik yeniden yapılanma ve kitlesel genç işsizliği ile birlikte erken emeklilik programları teşvik edilmiş ve insanların emeklilikte geçirdikleri süre artmıştır (Bovenberg, 2009). Walker (2006) erken emekliliğin üç farklı sonuca yol açtığını iddia eder. İlki, yaşlılığı-ileri yaşa yaşa bağlı bir statüden farklı olarak daha geniş bir kategoride yeniden inşa etmesidir. İkincisi, yaşlıların işgücü piyasasında değer kaybetmesi ve yaş ayrımcılığının yaygınlaşmasıdır. Üçüncüsü ise yaşlıların toplum üzerinde ekonomik bir yük olarak sunulması nesiller arası dayanışmanın zedelenmesidir. 1990'lardan itibaren emeklilik reformlarıyla yükseltilen emeklilik yaşı, sosyal güvenlik sistemlerindeki kemer sıkma politikaları ve emek piyasasının dönüşümü ile birlikte daha uzun yıllar çalışmak yeni normal haline gelmiştir. Örneğin 2008 küresel ekonomik krizinde Amerikalı yaşlı işçilerin önünde sadece üç seçenek kalmıştır: “emeklilik dönemi için daha fazla tasarruf edin, daha uzun çalışın ya da daha azıyla geçinin” (Munnell ve Rutledge, 2013, s. 125).

Yaşlanan nüfusu sosyal güvenlik kurumları ve bakım hizmetleri üzerinde ekonomik bir yük olarak değerlendiren yaklaşım farklı politika belgelerinde ve araştırma raporlarında dile getirilmeye başlanmıştır. Örneğin İsveç'te emeklilik yaşıyla ilgili bir araştırma, mevcut emeklilik modellerini “modası geçmiş” olarak tanımlar ve bunun “beşeri sermaye israfına yol açtığını” öne sürer (SOU, 2013, s. 24). Dünyanın birçok yerinde daha uzun çalışmayı belirleyen politikalar yaşlanan nüfusu ekonomik çıkarlara indirgeyen bir perspektifle paralel olarak neoliberal ekonomi politikaları ve refah harcamalarındaki kesintilerle inşa edilmiştir. Neoliberal akıl ile yaşlanan nüfus problemine yönelik iki yaklaşım benimsenmiştir: çalışma hayatının uzatılması ve aktif yaşlanma politikaları (OECD, 2006, 2018; Street, 2017; Burnay, 2019).

Çalışma hayatının uzatılmasına yönelik politikaların merkezinde bulunan, yaşlanan nüfus fenomenine yönelik benimsenen uluslararası bir paradigma olan aktif yaşlanma, yaşlanan nüfus yönetiminde kritik bir rol oynamıştır (Boudiny, 2013; Walker, 2006). Başarılı yaşlanma, üretken yaşlanma olarak da tanımlanan aktif yaşlanma OECD, WHO ve EU gibi uluslararası örgütler tarafından tanımlanmış ve savunulmuştur. Daha üretken bir yaşlanmaya geçiş olarak, emekliliği erteleme ve daha uzun süre çalışmaya atıfta bulunan aktif yaşlanma diskurunda, yaşlıların sağlık ve refah hizmetlerine yük olmaksızın topluma katkıda bulunmaya devam etmeleri gerektiği beklentisine yönelik ortak bir vurgu vardır (Neilson, 2006; Moulaert ve Biggs, 2013; Pike, 2011; Ray, 2014).

Yaşlı insanların ekonomik üretkenliğini destekleyen bu yeni politik diskur yaşlanan nüfusun fiziksel kapasitelerini, muhtemel sağlık sorunlarını ve emek piyasasının onlara sunduğu esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını da görmezden gelir (Vickerstaff, 2010). Aktif yaşlanma diskuru ile savunulan daha uzun yıllar çalışmak gerekliliği, aynı zamanda normatif bir yaşlılık kurgusuna dayanır: çalışma hayatını güvenceli geçirmiş “kıdemli”, beyaz ve orta sınıf erkek çalışan (Calasanti ve Slevin, 2001). Bu sebeple hem diskurda hem politikada bu normatif kurgu dışında kalan ileri yaştaki bireylerin çalışma hayatında maruz bırakılabilecekleri dışlanma, marjinalleştirilme ve istismar göz ardı edilmiştir (Biggs ve Phillipson, 2003, s. 4).

Neoliberalizmin temel ilkelerinden birine dikkat çeken Macnicol (2015, s. 21) yaşlılığın “yaşamın özel olarak korunan bir aşaması olmaması gerektiğidir” der ve ileri yaşta çalışmanın bu yüzden artık bir zorunluluk olduğunu söyler. Toplumda yaşlılık döneminin güvencesinin yeniden inşa edildiği bu dönem, risklere karşı sorumlulukların da yeniden dağıtıldığı ve neoliberal akıl ile kolektif sorumluluğun bireyselleştirildiği, bu bağlamda daha uzun çalışmanın da yaşlılık döneminin güvencesinin bireyselleşmesi anlamına geldiği söylenebilir.

Neoliberal dünya düzeninde ekonomik prensipler sosyal refah düzenlemelerinde öncelikli hale gelirken risk yönetimi bireyselleşmiş ve yeni yaşam seyri “piyasa prensipleri” ile inşa edilmiştir. (Greenberg, 2009). Böylece emeklilik ve yaşlılık döneminin güvence altına alınmasından bireyler sorumlu tutulmuş, olası risklere karşı ya çalışarak ya da biriktirerek hayatta kalmaları beklenmiştir.

Yeni yaşam seyrinde kurumsal güvence altına alınan ve işin tamamen sonra erdiği dönem olan emeklilik daha parçalı bir deneyim olarak yeniden inşa edilirken belirsizlik ve risk emeklilik deneyiminin içerisinde kurumsallaşmıştır (Macnicol, 2015; Phillipson, 2018). Böylece, emeklilik deneyimi anlamlı bir gelir ile güvence altına alınan bir dönemden ziyade, güvencesiz işlerde çalışarak ya da tasarruf ederek bireysel bir çaba ile belirlenen parçalı ve güvencesiz bir yaşam geçişi olarak yeniden inşa edilmiştir.

Sosyal güvenlik reformu ve yeni emeklilik tahayyülü

2008 yılında yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformuna kadar farklı iş kollarını kapsayan 3 ana kurum vardır: ücretli çalışanlar için Sosyal Sigortalar Kurumu, devlet memurları için Emekli Sandığı, kendi hesabına çalışanlar için de Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu. Farklı iş kollarını kapsayan üç kurum sağlık hizmetlerine erişim, emeklilik yaşı, malullük, dul ve yetim aylığına hak kazanmak için gerekli olan koşullar açısından farklılıklar göstermekteydi. Bu yapısı sebebiyle reformun uygulamaya konulduğu döneme kadar geçerli olan sosyal güvenlik kurumu oldukça parçalı, hiyerarşik ve eşitsiz bir kurum olarak tanımlanmaktadır (Buğra ve Keyder, 2006, s. 216).

Türkiye’de reform tartışmaları ve eski sosyal güvenlik sistemine yönelik eleştiriler diğer birçok ülkede olduğu gibi “yaşlanan nüfus krizi” gerekçe gösterilerek başlamamıştır. Emeklilik yaşının sık değişmesi, sosyal sigorta kurumlarında birikmiş fonların amaç dışı kullanımı ve prim hesaplamalarındaki dengesizlikler sistemi finansal olarak sürdürülemez kılmıştır (Alper, 2006; A.Y. Elveren, 2008). Örneğin emeklilik yaşı 1954 ve 2006 yılları arasında, özellikle popülist politikacıların seçim vaadi olarak on bir kez değişmiştir (Aysan, 2013). Bunun yanı sıra, DYP-SHP koalisyonu döneminde sunulan erken emeklilik hakkı ve Türkiye’de yaygın enformel istihdam biçimi sistemin aktif-pasif dengesini de olumsuz yönde etkilemiştir (Yakut-Çakar, 2007).

Sosyal güvenlik sisteminde reform gerekliliği sistemin bütçe açığına yönelik “kara delik” ve “kambur” tartışmaları ve erken emekli olanlara yönelik “asalak” benzetmeleri ile medyada sistematik olarak abartılarak hız kazanmıştır (Alper, 2004, s. 2). IMF ve Dünya Bankası gibi

uluslararası örgütlerin reçeteleriyle etkili oldukları reform süreci AKP iktidarı ile tamamlanıp, 2008 yılında yürürlüğe girmiştir. Daha çok parametrik değişiklikleri içeren reform, sosyal güvenlik sistemini tek kurum (SGK) altında birleştirirken, sisteme yeni girenlerin emeklilik yaşı 65'e çekilmiş, emekli aylığının hesaplanmasında önemli olan aylık bağlama oranları % 2'ye düşürülmüştür. Çalışan insanların tarihini ve alacağı aylığı hesaplayarak karar verebildiği bir belirlilik üzerine kurumsallaşan emeklilik bu parametrik değişimler ile çalışan ve hali hazırda emekli olanlar için artık belirsizlik üzerine kurulu bir stratejik karar haline gelmiştir. Çalışma hayatının içine giremeyen ya da emek piyasasında sigorta güvencesi ile çalışmayanlar ise emeklilik tahayyülünün dışında bırakılmışlardır (Saydam, 2017).

Reformun ikinci ayağını oluşturan, kamusal emeklilik sistemine tamamlayıcı olarak sunulan ve gönüllü katılım esasına dayanan BES (Bireysel Emeklilik Sistemi) ise emeklilik dönemi için birikim yapabilecek bir gelir grubunu ilgilendirirken, yaşlılıkta gelir eşitsizliğini ve yoksulluğu bireyselleştirmiştir (Coşar ve Yeğenoğlu, 2009; Elveren, 2008). Türkiye'de bankalar ve büyük şirketler için karlı bir iş haline gelen BES ile finansallaşma sosyal güvenlik sistemine dahil edilmiştir. Bir kurum olarak emeklilik, finansal aktörler için bir karlı bir sistem haline gelirken, Lazzarato'nun (2012) belirttiği gibi, emekçiler açısından bakıldığında, emeklilik toplu olarak sınıf mücadelesine dayalı bir sosyal haktan yetenek ve şansa dayalı kişisel bir finansal yatırıma dönüşmüştür.

Literatürde sosyal güvenlik reformunun çalışanlar ve emekliler üzerindeki potansiyel olumsuz sonuçları farkı açılardan eleştirilmiştir. Reformun toplumun tüm üyelerine yeterli koruma sağlayamayacağı savunulurken, yükselen emeklilik yaşı ve aylık bağlama oranlarındaki düşüşün yaşlılıkta gelir eşitsizliğini ve yoksulluğu arttırabileceği iddia edilmiştir (Arabacı ve Alper, 2010; Karadeniz ve Öztepe, 2013). Piyasa odaklı bir risk dönüşümü olarak BES ile de yaşlılıkta karşılaşılabilecek risklerin sorumluluğu bireylerin kendi birikimleri ile sorumlu olacakları bir ileri yaş tahayyülüne bırakılmıştır (Elveren, 2007; Kapar, 2015; Oran, 2017).

Türkiye'de emek piyasasının yapısal sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdam göz önünde bulundurulduğunda ise, enformel olarak çalışan kişiler reform sonrasında yine sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakılmışlardır (Arabacı ve Alper, 2010; Yenimahalleli, 2011). Ayrıca, yükselen emeklilik yaşı ile birlikte emek piyasasında geçici, esnek işlerde, mevsimlik ve yevmiyeli çalışanlar, işsizlik, hastalık ve doğum gibi nedenlerle çalışmaya ara verenler ve emek piyasasına geç girenler için emeklilik kazanması zor bir hak haline gelmiştir. Reformun kadınlar açısından nasıl bir emeklilik inşa ettiği de sorgulanmıştır. Ev içi eşitsiz iş bölümü, kültürel normlar, eğitim ve işgücü piyasasının dezavantajları (Buğra ve Yakut-Çakar, 2010; Dedeoğlu, 2009, 2012; Özar, 2010) gibi sebeplerle tarihsel olarak kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu Türkiye'de kadınların emekliliğe hak kazanmaları önünde erkeklere göre oldukça farklı engeller olduğunu söylemek mümkündür. Kayıt dışı istihdamın daha çok "kadın işi" olduğu Türkiye'de çalışan kadınların % 60'ı enformel işlerde çalıştıkları için emeklilik sistemine dahil edilmezler (Elveren, 2013). Üstelik sosyal güvenlikten yoksun, esnek ve güvencesiz işlerde çalışan kadınlar ekonomik kriz dönemlerinde işveren tarafından ilk olarak gözden çıkarılanlardır (Toksöz, 2016). Erkekler

ve kadınlar için emeklilik yaşını eşitleyerek yükselten, prim süresini uzatan sosyal güvenlik reformu, kadınların emek piyasasındaki eşitsiz koşullarını görmezden geldiği için toplumsal cinsiyete duyarlı olmaktan uzak “toplumsal cinsiyet körü” olarak tanımlanmıştır (Elveren, 2013). Coşar ve Yeneroğlu’na (2011) göre Türkiye’nin “neoliberal ve muhafazakar patriyarka”ya dayanan toplumsal cinsiyet rejimi, kadınları emek piyasasında ucuz ve kayıt dışı iş gücü, ev içerisinde de bakıcı ve ev hanımı olarak görür. Türkiye’de emek piyasasının eşitsiz yapısı ve kadınların eşit olmayan evi içi iş bölümü gibi sebeplerle daha parçalı ve kesintili olan çalışma hayatları göz önünde bulundurulduğunda, reform ile birlikte emekli olabilmeleri daha da zorlaşırken, yaşlılıkta gelir yoksulluğu riskleri artmıştır.

Güney Avrupa rejimlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tipik özellikleri kadınlarla erkekler arasındaki gelir eşitsizliği ve ücretsiz ev içi emeğinin kadınlar tarafından karşılanıyor olmasıdır. Bu refah rejiminde bakım işleri ve çalışma kalıpları cinsiyetçidir. (Estes, 2005, s. 553). Güney Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de toplumsal cinsiyete bağlı olarak ücret eşitsizliği yüksek olmakla birlikte (OECD, 2012), kadınların çalışma hayatları yaşam geçişlerindeki olaylara bağlı olarak (evlilik, doğum, vb.) daha kesintilidir. TÜİK (2020, 2022) verilerine göre, Türkiye’de kadınlar 65 yaş üstü nüfusun % 55,7’sini oluştururken, yaşlılıkta yalnız yaşayan erkeklere oranları dört katıdır. Bu demografik olgu yaşlılığın kadınlaşması anlamına gelirken (Tufan, 2015), yaşam döngüleri (eğitim, iş hayatı, ev içi emek) erkeklere göre daha eşitsiz olan kadınların yaşlılıkta daha yoksul, daha güvencesiz ve risklere daha açık oldukları anlamına gelmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik reformu kadınların eşitsiz yaşam seyirlerini görmezden gelerek, emeklilikte ve ileri yaşlarında tüm bu eşitsizliklerin katmerleşmesi riski ile kadınları başa bırakmaktadır (Dedeoğlu, 2009, 2012; Şahin ve Elveren, 2014; Şahin, Dedeoğlu ve Elveren, 2012).

Elveren’in (2010) belirttiği gibi, emeklilik reformu aynı zamanda Türkiye’nin refah rejiminin gelire dayalı ve piyasaya dayalı bir sosyal koruma modeline dönüşmesinin de bir işaretidir. Bu modelde emeklilik, gücü yetenler için dinlenme hakkı anlamına gelirken, diğerleri için emeklilik, sosyal risklere karşı bireysel bir mücadele ve geçim kaynaklarının devamını sağlamak için daha uzun süre çalışmak zorunluluğu gibi görünmektedir. Türkiye’de emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam eden çalışanların hangi toplumsal ve politik bağlamlarda emekliliği ertelemeye karar verdiklerini anlamak için çalışma ilişkilerinin dönüşümüne, emek piyasasının yapısal sorunlarına daha detaylı bakmak önemlidir.

Emek piyasasının yapısal sorunları

1980’li yıllardan itibaren uluslararası ticarete üretimin önem kazanması ve ulus ötesi şirketler aracılığıyla sermayenin sınır ötesi hareketliliğinin artmasıyla birlikte emek piyasası küresel düzeyde bir dönüşüm içine girmiştir (Boratav, 2005). Küresel ekonominin bir parçası olan Türkiye’de de makro ekonominin yeniden inşası, devletin emek piyasası ve sosyal politika yaklaşımını da değiştirmiştir. 1980 yılında gerçekleşen askeri darbe ile işçi hareketi baskılanmış, sendikal haklar

lağvedilmiş, reel ücretler azaltılmıştır (Şenses, 1996; Cam, 2002). Neoliberal yapısal dönüşüm darbe dönemi askıya alınan haklar ile birlikte hız kazanırken, taşeronlaşmanın önu açılmış ve emek piyasası küresel sermaye için bereketli topraklar haline getirilmiştir. Kamu hizmetlerinin özelleştirilmeye başlandığı bu dönem, taşeronlaşma, kayıt dışı istihdam ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla emek piyasasının kural dışılaştırılması olarak değerlendirilmektedir (Boratav, 2005). Kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşmanın yaygınlaşması ile formel istihdam ilişkilerine giremeyen kadınlar ev eksenli ve parça başı ya da özellikle tekstil sektöründe atölyelerde çalışma imkânı bulmuşlardır (Dedeoğlu, 2004). Sosyal güvenceden ve formel istihdamın sağladığı diğer sosyal haklardan yoksun bir biçimde çalışmak anlamına gelen bu tür işler, aynı zamanda kadınların emeklilik haklarını kazanamayacakları ve yaşlılıkta yoksulluk riskine daha açık oldukları bir çalışma biçimidir.

Türkiye’de çalışma hayatının dört yapısal sorunu sebebiyle reformun emek piyasası ile uyumsuzluk gösterdiği gözlemlenmiştir (Saydam, 2017). İş gücüne katılımın düşük olması, yaygın genç işsizliği, kayıt dışı istihdam ve çalışma saatlerinin uzunluğu gibi emek piyasasının yapısal sorunları emeklilik kararını ve ileri yaşın güvencesizliğini belirler niteliktedir. Emeklilik sistemi ve emek piyasasının uyumsuzluğu nedeniyle birçok kişi sosyal güvenlik sisteminin dışında kalma, emeklilik hakkını kazanmakta zorluk ve anlamlı bir emeklilik maaşından mahrum kalma riski ile karşı karşıya kalmaktadır.

Emek piyasasının yapısal sorunlarından genç işsizliğinin ve ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus oranının yüksek olması ise gençlerin koruyucu bir refah rejiminden yoksun ailelerine bağımlı bir yaşam sürdürmeleri anlamına gelmektedir. Gençlik politikasının “aileci” ve “ekonomik vatandaşlık” (Yılmaz, 2017) yapısı sebebiyle, gençlerin işsizlik süreçlerinde destek alabildikleri tek kurum ailedir (Çelik, 2008). Sonuç olarak işsizlik ya da geçici işlerle boğuşan gençlerin eve dönmek zorunda kaldıkları ya da evden hiç çıkmadıkları söylenebilir. Bu da ailelerinin güvencesiz durumlarına kendi güvencesizlik durumlarını eklemelerine, yani çifte güvencesizlik içinde yaşamalarına neden olur (Standing, 2011, s. 65). Çocuklarının geleceği ile ilgili duydukları güvencesizlik korkusu, emeklilik yaşının ötesinde çalışanların emeklilik kararlarını etkileyen bir faktör olabilir. Türkiye’de emek piyasasının bir diğer karakteristik özelliği olan uzun çalışma saatleri ise, çalışanların iş-yaşam dengeleri ve yeniden üretim kapasitelerini olumsuz etkilerken, sosyalleşme, örgütlenme gibi topluma “iş” dışında “üretken” bir biçimde katılabilecekleri bir imkân sunmaktan uzaktır. Gündelik hayatta zorunlu ve ücretli çalışma dışında kalan zaman, ertesi gün “işe geri dönmek için hazırlanma” ya yeterlidir. Ancak cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle, kadınların günde ortalama 4 saat erkeklerin ise 50 dakikalarını ev ve bakım işlerine ayırdığını (TÜİK, 2015) göz önünde bulundurduğumuzda, kadınlar için gündelik hayat çifte mesai yükü demektir.

Uzun bir emek tarihine sahip 55 yaş ve üzeri çalışanların bugün çalışmaya devam etme nedenlerini ve çalışma hayatında yaşlanma deneyimlerini Türkiye’de emek piyasasının yapısal sorunları ile birlikte değerlendirmek önemlidir.

Borç refahı devleti ve artan hane halkı borcu

Soederberg (2014), 1980'lerin başından beri devletin işçi sınıfını temel geçim ihtiyaçlarını karşılamak için kredi yoluyla borçlandırmaya teşvik ettiğini söylerken, refah devletlerinin “yoksulluk endüstrisinin” büyümesini destekleyen ve sübvans eden bir borç refahı devleti haline geldiğini savunmaktadır. Borçlanma aynı zamanda nüfusu piyasa sistemine tabi kılarak disipline etmenin bir aracıdır. Barınma, sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik hizmetlerinin özelleştirilmesi ve reel ücretlerin azalması ile bireysel gelir finansallaştırılmış ve işçiler bu yolla finansallaşma sürecine dahil edilmişlerdir (Lapavistas, 2009).

Türkiye’de 2001 krizi sonrası finansallaşma dönemi olarak tanımlanırken (Karaçimen, 2013; Güngen, 2021), vatandaşlar borçlanmaya teşvik edilerek “borç politikası” yoluyla finansallaşma sürecine dahil edilmişlerdir. Bireylerin finansallaşma sürecine dahil edilmesi yeni bir vatandaşlık biçimi de yaratmıştır: “yatırımcı birey” (Güngen, 2021). Devlet daha çok insanı borç almaya teşvik ederken yalnızca borçlanmanın devamı için sorumluluk alır, bu sistemde yatırımcı birey başarısızlıklarından yalnızca kendisi sorumludur.

Bonafeld’e (1995) göre borçluluk emeğin sermayeye bağımlılığını arttırırken, borç yükü işçilerin reel ücretlerin azalması, işin yoğunlaşmasına karşı direnişlerini de baltalamaktadır. Türkiye’de 2001 krizinden sonra birçok işçi reel ücretlerin azalması nedeniyle gelirleri ile giderlerini karşılayamazken, kendi bütçelerindeki açıkları borçlanarak kapatmak zorunda kalmışlardır (Köse ve Bahçe, 2010). Özetle, Türkiye’de işgücü piyasasında artan güvencesizlik ve ücretlerdeki düşüş ile birlikte emekçiler borçlanmaya teşvik edilirken, daha kötü çalışma koşullarını, daha uzun çalışma saatlerini, zorunlu ücretsiz işten çıkarmaları veya düşük ücretli fazla mesaiyi kabul etmeye mecbur bırakılmışlardır (Karaçimen, 2015b).

Finansallaşma süreci ile birlikte tüketici kredileri artmayan ücretleri telafi eden bir mekanizma haline gelirken, devlet refah sağlayan müdahaleler yerine çeşitli kredi paketlerini teşvik ederek refah için borçlandırma stratejisini benimsemiştir. Örneğin, birçok kişinin hastalık riski ile birlikte iş ve gelir kaybı yaşadığı COVID-19 pandemisi sürecinde, “sosyal amaçlı” kredi paketleri teşvik edilirken, devlet bankaları dar gelirli aileler için düşük faizli kredi imkanları sunarak yoksulluk riskine karşı borçlanmayı teşvik etmiştir (Şener, Yücel ve Gündüzalp, 2020, Güngen, 2021). TÜİK verilerine göre, “konut alımı ve konut masrafları dışında taksit ödemeleri veya borçları olanların oranının” 2019 yılında yaklaşık % 71 ile son on yılın en yüksek seviyesine veya çıktığı görülmüştür (TÜİK, 2020a; TÜİK, 2021).

Türkiye’de 2001 krizi sonrası kamuda kemer sıkma politikalarıyla ve tüketim alışkanlıklarının değişmesiyle hane halkı borcu artarken, borçlanma hane halkı için bir geçim stratejisi haline gelmiştir. Bir geçim stratejisi haline gelen borçlanma, çalışan borçluların hem bankalara hem de tüm zorlu koşullara rağmen emek piyasasına bağımlı olmaları demektir. Bu bağlamda, hane halkı borcu araştırma kapsamında, emeklilik yaşının ötesinde çalışmayı belirleyen hane halkı faktörü olarak değerlendirilmiştir.

Yöntem

Türkiye’de emeklilik yaşının ötesinde çalışmayı 55 yaş ve üzeri çalışanların bakışından anlamayı hedefleyen bu çalışma, bireylerin çalışmaya yükledikleri anlamları, çalışmaya devam etmeyi belirleyen faktörleri ve emek piyasasında yaşlanma deneyimlerini keşfetmeye yönelik bir niteliksel saha araştırmasına dayanmaktadır. 2021 yılının Nisan ve Haziran aylarında 25 kişiyle gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatların sonucunda elde edilen veriler niteliksel yöntemlerle çözümlenmiştir. Araştırma için Sosyal ve Beşeri Bilimler Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri Etik İnceleme Komisyonu (SOBETİK)’ten izin alınmıştır. Araştırmanın tabi olduğu etik kurallar gereğince görüşülen kişilere takma isimler verilmiştir.

Tablo 1
Görüşmeci Listesi

İsim	Yaş	Toplumsal Cinsiyet	Eğitim	Meslek	İş yeri
Nuran	59	Kadın	İlköğretim	Günelikçi	Ev-ekslenli
Sevgi	69	Kadın	Ortaöğretim	Masöz	Serbest
Elif	68	Kadın	Yüksek lisans	Proje danışmanı	Serbest
Ayşe	59	Kadın	Ortaöğretim	Vasıfsız işçi	Belediye
Zeynep	59	Kadın	Lisans	Doktor	Belediye
Sevda	60	Kadın	İlköğretim	Ütücü	Serbest
Feride	60	Kadın	Ortaöğretim	Zabıta	Belediye
Perihan	62	Kadın	Ortaöğretim	Pazarlama çalışanı	Mağaza
Cemil	60	Erkek	Ortaöğretim	Hamal	Taşeron Şırma
İnan	70	Erkek	Lisans	İnşaat ustası	Serbest
Necmi	58	Erkek	Ortaöğretim	Şoför	Taşeron Şırma
Fatih	57	Erkek	Ortaöğretim	Muhabir	Yerel gazete
Mahir	64	Erkek	Lisans	Büro çalışanı	STK
Ercan	56	Erkek	İlköğretim	Pazarlama çalışanı	Elektrik Şırması
Süreyya	60	Erkek	Ortaöğretim	Proje yöneticisi	İnşaat Şırması
Şenol	74	Erkek	İlköğretim	Muhtar	Belediye
Ali	69	Erkek	Ortaöğretim	Yönetici	İhracat Şırması
Rıza	61	Erkek	Lisans	Danışman	Belediye
Murat	57	Erkek	Ortaöğretim	Zabıta	Belediye
Zeki	57	Erkek	Ortaöğretim	Zabıta	Belediye
Orhan	59	Erkek	Ortaöğretim	Teknisyen	İmalat Şırması
Osman	57	Erkek	Ortaöğretim	Garson	Restoran
Halil	63	Erkek	İlköğretim	Vasıfsız işçi	Hastane
Utku	60	Erkek	Lisans	Çevre mühendisi	Serbest
Önder	60	Erkek	Lisans	Sendika uzmanı	İşçi sendikası

Araştırmanın hedefleri uyarınca örneklem hizmet sektöründe farklı mesleki statülerde kayıtlı/kayıt dışı ücretli çalışan 55 yaş ve üzeri kişileri kapsayacak biçimde oluşturulmuştur. 55 yaş ve üzeri çalışanların yaşam seyirlerine yayılan eşitsizlikler ile çalışmaya devam etme motivasyonları arasındaki ilişkiyi toplumsal cinsiyet farkını gözeterek anlamayı hedefleyen araştırmada sekiz kadın on yedi erkek katılımcı ile görüşülmüştür. Araştırmada örnekleme ilişki kurayı kolaylaştıran kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. İstanbul, Ankara ve İzmir illerinde ikamet eden katılımcılarla yüz yüze ve çevrimiçi görüşmeler ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. En kısa mülakat 40 dakika, en uzun mülakat ise 90 dakika sürmüştür.

BULGULAR

Mevcut yaşam koşullarını güçlü bir nedensellik içerisinde geçmiş yaşam deneyimleri ile anlatan katılımcıların kişisel tarihleri literatür taramasında ele alınan Türkiye'nin birçok yapısal krizi ve tarihi dönem noktaları ile kesişmektedir. 55 yaş ve üzeri görüşmecilerin restrospektifinde beliren ortak temalar çocuk işçiliği, eğitim döneminde istihdama erken giriş, ekonomik krizler nedeniyle kesintiye uğrayan çalışma deneyimi, askeri darbeler ve özelleştirme sürecinin çalışma deneyimi üzerindeki etkileri olmuştur. Görüşmecilerin kariyer serüvenleri sosyo-ekonomik koşullarına ve işin yapısına göre farklılaşırken, kayıt dışı çalışmanın ortak bir çalışma deneyim olduğu görülmüştür. Emek tarihinde enformel çalışma deneyimleri emeklilik tarihini öteleyen ve emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmeyi zorunlu kılan faktörlerden biridir.

Türkiye'de emek piyasasının diğer yapısal sorunlarından biri olan uzun çalışma saatleri, görüşmecilerin birçoğu için sekiz saatten uzun çalışma saatinin norm olarak kabul edildiği, işin büyük bir kısmını işgal ettiği gündelik hayat tarihi anlatılarında belirlemiştir. İş-yaşam dengesinde işin kendinden başka bir faaliyete zaman bırakmadığı bir yaşam tarihi, katılımcıların yaşam seyirlerinin ileriki dönemlerinde işle kurdukları güçlü bağı ve anlamlı ilişkiyi de etkilemektedir.

Türkiye'de emeklilik yaşının ötesinde çalışma motivasyonlarının ve çalışma hayatında yaşlanmaya dair yaklaşımların yaşam seyri yaklaşımı ile analiz edildiği bu çalışmanın bulguları üç başlıkta sunulmaktadır: emeklilik yaşının ötesinde çalışmak zorunda olmak, bir seçim olarak çalışmaya devam etmek ve çalışma hayatında yaşlanmaya dair yaklaşımlar.

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmak zorunda olmak

Araştırmada emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etme nedenleri birbiriyle ilişkili çeşitli faktörlerin bir kombinasyonu olarak gözlemlenirken, görüşmeciler çalışmayı olumlu anlamlar atfedilen bir eylem olarak yorumlamıştır. Ancak emeklilikten sonra çalışmaya devam etme kararı herkes için eşit koşullarda verilen "sevdiği işi yapmaya devam etme" kararı değildir. Ekonomik faktörler çalışmayı "hayatta kalma" meselesi olarak zorunlu kılarken, geçim sorunu hane içerisinde çocukların eğitim masrafları, genç işsizliği, borçluluk ile birlikte ifade edilmiştir.

Bir geçim meselesi olarak çalışmaya devam etme zorunluluğu farklı gelir ve meslek gruplarından, emekliliğini erteleyenler ve emekliliğe hak kazanıp emekli maaşı alan görüşmecilerin ortak vurgusudur. Türkiye’de reform ile birlikte aylık bağlama oranlarının düşürülmesi, birçok çalışanın emeklilik maaşını olumsuz etkilerken, çalışma hayatının çoğunu vasıfsız ve güvencesiz işlerde geçiren çalışanlar için emeklilik maaşı açlık sınırına yakın bir yaşama yetecek kadar azdır. Emeklilik ise yaşam seyri boyunca eşitsizliklerin şiddetlendiği bir aşama olarak daha yorucu bir yaşam mücadelesidir.

Çalışmazsam her şey eksik kalır. Emekli maaşımla geçinemem. Çalışmama rağmen istediğim gibi mi yaşıyorum? Hayır. Yaşamak değil bu. Tükenmişlik. Sadece nefes alıyorum. (Sevda, 60 yaş, Ütücü)

Emeklilikteki gelirin emek piyasasında sahip olunan işin statüsüne göre değiştiği Türkiye’de, çalışma hayatını Sevda gibi güvencesiz, düşük ücretlerle ve çoğunlukla enformel işlerde geçirenler için emeklilik dönemi yaşam boyu edinilen eşitsizliklerin birikimi olarak deneyimlenmektedir.

Covid-19 pandemisinin devam ettiği süreçte yürütülen saha araştırmasında, çalışmayı zorunlu kılan faktörlerden biri olarak “borçluluk” özellikle vurgulanmıştır. Pandeminin derinleştirdiği ekonomik güvencesizliğe karşı bir geçim strateji olarak borçlanma çalışmaya devam etmeyi de zorunlu hale getirmiştir.

Pandemide 1 yıl kadar işsiz kaldım. Bir gün işe gittik baktık patron kapıları açmıyor...Emekli maaşı ile geçinilmiyor zaten. Ne yapacağım? Gittim kredi çektim bankadan. Borç ile geçindik. Hala onu ödüyorum. (Osman, 57 yaş, Garson)

Covid-19 pandemisi sürecinde alınan önlemler kapsamında çalışma hayatını düzenleyen tedbirler, özellikle hizmet sektöründe Osman gibi düzensiz ve vasıfsız işlerde çalışanları kapsamazken, prekarya için çalışmanın bile garanti olmadığını gösterir. Pandemiye hem iş hem gelir kaybı olarak deneyimleyenler için sosyal güvencenin emeklilik değil borçlanma olduğu gözlemlenirken, bu durum sosyal güvencenin borç ile ikame edildiğini göstermektedir.

Çalışmayı zorunlu kılan faktörler arasında beliren bir diğer ortak tema ise hanede çocukların eğitim ihtiyaçları ve genç işsizliğin ekonomik yüküdür. Görüşmeciler için çocukların eğitimi çalışmaya devam etmelerini belirleyen masraflı bir hane halkı harcamasıdır. Devlet okulunda eğitimin bile masraflı olduğu belirtilirken, özellikle birden fazla çocuk sahibi görüşmeciler için çalışmak hiç bitmeyecek bir döngü olarak kabullenilmiştir.

Çocuklar biraz büyüdükten sonra bir oğlum daha oldu. İki oğlan bir kız liseye başladılar. Diğer küçük oğlan okula başlamadı bile. Liseye gidenlerin üniversiteye hazırlık masrafları, sınav ücretleri bitmiyor. Ben hep çalışmak zorundayım. (Necmi, 58 yaş, Şoför)

Tüm yaşam seyri geçişlerine belirsizlik ikliminin hâkim olduğu bir dönemde, gençliğin dönemeçleri de artık okuldan istihdama, aile evinden bağımsız yaşama geçiş gibi planlı ve standart değil daha az güvenceli ve parçalıdır (Vickerstaff ve Cox, 2005; Han ve Moen,1999). Gençlerin yaşam seyirindeki dönemeçlerin parçalanması ve güvencesizleşmesi, ailelerin çalışma hayatını mecburen uzatan bir faktör olmaktadır.

Türkiye’de yaygın olan genç işsizliği de gençlerin yaşam geçişlerini parçalı hale getirirken ailelerinden bağımsız bir yaşam kurmalarına engel bir faktör olarak belirlemektedir. Gençlerin yaşam seyirlerinde karşılaştıkları riskler ve sorunlar çalışma hayatında yaşlanan ebeveynlerinin yaşam geçişlerini emekliliği erteleme olarak belirlemektedir.

Yemin ederim ki çocuklar kendilerine bakabilseler bugün işten ayrılırdım. Hemen istifa edip otobüsle memleketime giderim. Ama çocuklar daha kendilerine bakamıyorlar. Üç çocuğum var hiçbiri çalışmıyor. (Ercan, 59 yaşında, Pazarlama çalışanı)

Bu araştırma kapsamında emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmeyi bir zorunluluk olarak belirleyen faktörler kurumsal ve bireysel eşitsizliklerin iç içe geçmesi ve yaşam seyirinin ileriki aşamasında bu eşitsizliklerin katmerlenmesi olarak görülmektedir. Emekliliği erteleyenler ve emekli maaşı alarak çalışanlar için de emeklilik dönemi bir geçim kaygısı olarak çalışmak zorunluluğu anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra, borçluluk birçok görüşmeci için geçim stratejisinin önemli bir aracıdır. Çalışmaya devam etmek aynı zamanda yaşam seyirleri parçalı hale gelen genç çocuklar, ya da eğitimi bitmeyen bir gider döngüsü olan çocuklar için “özverili” bir zorunluluktur.

Bir seçim olarak çalışmaya devam etmek

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmek yaşam seyri boyunca dezavantajların /avantajların birikimi ile ilişkili verilen bir karar olmakla birlikte, farklı sınıfsal ve iş statülerine rağmen çalışmanın tüm görüşmeciler için anlamlı bir eylem olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaya devam etme motivasyonları tanımlanırken, iş sadece bir geçim kaynağı ve ekonomik gereklilik meselesi olarak ifade edilmez. Çalışmaya devam etmek, birçok katılımcı için hayatı anlamlı ve verimli kılan bir aktivite olarak sunulurken, bu bulgu, bir tercih olarak çalışmaya devam etme motivasyonunun maddi olmayan nedenlerle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Ekonomik sebepler emeklilik yaşından sonra çalışmayı zorunlu kılabilir ancak çalışanların işleri ve çalışmakla kurdukları ilişki çok daha karmaşık anlamlar bütünüdür. Saha görüşmelerinde çalışmaya atfedilen anlamlar arasında ortak olarak ifade edilenler üretkenlik, sosyal fayda, ilerleme ve aktif kalmadır. Çalışma ile kurulan bağın ve işe atfedilen anlamların işin yapısına ve statüsüne göre şekillendiği gözlemlenmiştir.

Örneğin çevre mühendisi Utku için işi toplumsal fayda için önemliyken çalışmak kendisi için de entelektüel tatmin sağlayan bir eylemdir. Emek piyasasında ve toplumun nazarında “değerli” bir mesleğe sahip olan Utku için çalışmak toplumun işine verdiği değerle orantılı olarak toplumsal bir fayda meselesidir.

Önemli olan toplum için faydalı şeyler yapmak. Emegiğimden başkaları da faydalansın diye mühendis oldum ben. Toplumun bizim bilgimize ve tecrübemize ihtiyacı var. (Utku, 60 yaş, Çevre Mühendisi)

Çalışmak ekonomik olarak hayatta kalmanın da ötesinde toplum içerisinde statü, saygınlık ve sosyal sermaye kazanmakla ilgili karmaşık aidiyetler bütünüdür. Bu anlamda, çalışmaya bağlılık özellikle yoksul ve alt-orta sınıf ailelerden gelen görüşmeciler için “hayatta ilerleme” ve bir başarı öyküsü yazma meselesidir. Emeklilikten sonra çalışmaya devam etme motivasyonu işle birlikte edinilen tüm toplumsal anlamların kaybına dair bir korku ile ifade edilmektedir. Örneğin çok erken yaşlarda çalışmak için köyden İstanbul’a gelen Şenol, inşaat işçiliğinden, belediye işçiliğine terfi ederek “saygın” bulunduğu işinden emekli olduktan sonra muhtarlık yapmaya başlar. Artık ekonomik bir mecburiyeti olmamasına rağmen 74 yaşındaki Şenol için, çalışmaya devam etmek hayatı boyunca çalışarak kazandıklarını korumak ve başarı hikayesine devam etmek için gereklidir.

Çok fakir büyüdüm, çok, çok fakir. 25 yıldır krallar gibi rahatım. Bir daha asla fakir olmayacağımı söyledim. Söyledim durmadan çalışmalıyım. Sıkı çalışmanızın faydalarını göreceksiniz. Ne yaptıysam çalışarak yaptım. Çalışarak başardım. (Şenol, 74 yaşında, Muhtar)

Çalışmaya atfedilen anlamlar işin yapısına göre farklılık gösterse de tüm görüşmecilerin işle kurdukları ilişkide ortak bir tema belirlemektedir. Ekonomik ve sosyal, tüm kazançlarının yanı sıra çalışmak gündelik hayatın rutinlerini belirleyen ve bu rutinler içerisinde aktif kalmayı sağlayan bir eylemdir. Bu esas olarak çalışmanın toplumsal organizasyonu ile ilgilidir. Topluma dahil olmanın en asli biçimi olarak örgütlenen iş ve çalışma, gündelik hayatın organizasyonunu belirlerken çalışanlar için bir dizi alışkanlık yaratır. Yaşamları boyunca çalışarak topluma dahil olan, çalışmanın örgütlediği gündelik hayatta alışkanlıklar edinen çalışanlar için, daha sonraki yaşamlarında çalışmak da toplumda aktif kalmanın bir yoludur.

Çalışabildiğim kadar çalışacağım. Eve dönüp ne yapacağım? İş yok güç yok. Çalışmak bizim yaşam biçimimiz haline geldi. Demek istediğim, çalışmak sadece para biriktirmek demek değil. Çalışmak bizim için ibadet gibidir. (Cemil, 60 yaş, Hamal)

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmek yerleşik bir aidiyet duygusunun ve alışkanlıkların devam etmesi açısından anlamlıdır. Özellikle tüm hayatı boyunca evin geçimini sağlamak için ev dışında çalışan erkeklerde, çalışma hayatının sona ermesinin eve dönme korkusunu beraberinde getirdiği gözlemlenmiştir. Bu korku aynı zamanda evin geçimini sağlayan işe yarar erkek kimliğini kaybetme kaygısıdır.

Çalışmak kadınlar için de erkekler kadar anlamlı bir eylemdir ve işe atfedilen anlamlar ortak temalarla ifade edilmiştir. Ancak erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma ile kurdukları ilişkide bağımsızlık vurgusu öne çıkmıştır. Daha önce değinildiği üzere, kadınlar için emek piyasasına girmek patriyarkal sistemin hane içi temsilcileri olan baba ya da koca engellerini aşmak mücadelesi olmakla birlikte, tam da bu ilişkilerden bağımsızlaşmak için de ayrıca önemlidir.

Çalışmak özgürlük demektir. İnsanların ancak bir işleri olduğunda söz söyleme hakları olduğunu düşünüyorum. Kadınlar çalışmak zorunda. Çalışmazsan söz hakkın olmaz. En önemli şey ekonomik bağımsızlıktır. (Sevgi, 69 yaşında, Masör)

Kadınların çalışarak kazandıkları ekonomik özgürlükleri aynı zamanda kadın olmakla ilgili maruz bırakıldıkları diğer eşitsizliklerle mücadele edebilmeleri için anlamlı bir araçtır. Ancak kadınlar için çalışmak ev dışı bir eylem olarak sosyal hayatla çalışan kadın olarak ilişki kurmak açısından da anlamlıdır. Erkeklerin aksine gündelik hayatı ev-iş ekseninde çifte mesai olarak deneyimleyen kadınlar için çalışmak ev dışında çalışan bir kadın olarak kazanılan sosyal ilişkiler, statü ve kimlikler açısından da önemlidir. Fakat bu durum kadınlar arasındaki sınıfsal farklılıklara göre belirlenmektedir. Ev ve bakım işlerini ücretli hizmet ile karşılayabilen kadınlar için “çalışan kadın” statüsünü kaybetmek korkusu, ev işlerine geri dönme korkusu ile birlikte ifade edilmiştir.

İnsanlarla birlikte olmayı seviyorum. Ev hayatı bana göre değil. Sana söyleyeyim; mutfakla işim yok. Yemek yemeyi severim ama yemek yapmayı sevmem. Günün her dakikası ev işiyle uğraşmayı sevmiyorum. Böyle toplum içinde insanlarla birlikte olmayı seviyorum. (Zeynep, 59 yaşında, Doktor)

Eğitimi ve işleri sayesinde toplumda statü ve itibar kazanmış orta ve üst orta sınıf kadınlar için çalışmanın, kazanılan toplumsal statünün yaşam boyu devam etmesi için önemli olduğu gözlemlenmiştir. Eve ekmek getiren erkeklerin eve dönme korkusunun bir kimlik ve statü kaybı korkusu olarak kadınlar için de geçerli olduğu söylenebilir. Eve ekmek getiren erkek için, çalışma hayatlarının sona ermesi, evde işe yaramaz olma korkusunu içerir. Kadınlar için eve dönmek, çalışan ve bağımsız kadın kimliğinden ev hanımı kimliğine geçiş korkusu olarak deneyimlenmektedir.

Çalışma hayatında yaşlanmaya dair yaklaşımlar

Farklı statülerde emek piyasasına giren görüşmecilerin hepsi için çalışma hayatı, erken yaşlarda başlayan, uzun çalışma saatleri ile geçse de çalışma hayatında yaşlanma deneyimi mesleki statüye ve yaşam seyrinde kazanılan avantajlara göre farklılaşmaktadır. Yoğun çalışma koşullarında çalışanlar için emek piyasasında yaş almak fiziksel ve zihinsel yorgunluk, sağlık sorunlarına rağmen çalışmak, yeni teknolojiye uyum sağlayamama ve iş yerinde yaşa bağlı ayrımcılığa maruz kalma olarak deneyimlenmektedir. Bu gruptaki çalışanlar emek piyasasında ilerleyen yaşa bağlı olarak dezavantajlı olanlardır. Emek piyasasında güvenceli çalışanlar ve ilerleyen yaş mesleki uzmanlaşma olarak deneyimleyenler ise iş hayatında ilerleyen yaş ile birlikte kıdem kazananlardır. Çalışma hayatında kıdemli olanlar için ilerleyen yaşın avantajları soyut anlamlarla yüküldür: itibar ve saygı, bilgi ve deneyimin artması.

Yaş ile birlikte dezavantajlı olmak

Emek piyasasında yaş alan ve emek yoğun bir çalışma hayatının son aşamasını bedeninin ve zihnin birikimleri ile birlikte çalışmayı dezavantaj olarak deneyimleyenler aynı zamanda emek piyasasında daha kırılğan konumda olanlar ve işsizlik riski ile karşı karşıya olanlardır.

Artan sağlık sorunları ve yorgunluk ile birlikte yoğun çalışma koşullarında çalışmaya devam etmek zorlayıcı ve riskli bir çalışma deneyimidir. Örneğin, zabıt memuru olarak çalışan iki görüşmeci, gün boyu sahada, insanlarla iletişim halinde ve yöneticilerin baskısı altında çalışmanın buldukları yaş için fazla stresli olduğunu söylerken, olası risklere karşı kaygılarını ve korkularını ifade etmişlerdir.

İş artık çok yorucu. Ne kadar yaşayacağımı bilmiyorum. Teşkilattan birçok arkadaşımız emekli olmadan önce vefat etti. Hem insanlarla hem çevreyle hem de yöneticilerin baskısıyla uğraşıyoruz. Sadece bedensel yorgunluk değil anlıyor musun? Zihinsel olarak, hep baskı altındayız... Bu uzun yıllar yapılacak bir iş değil. (Zeki, 57 yaş, zabıta memuru)

İlerleyen yaş emek piyasasında bir dezavantaj olarak yaş ayrımcılığı olarak da deneyimlenmektedir. Yaş ayrımcılığı özellikli hizmet sektöründe vasıfsız çalışan görüşmecilerin ortak deneyimi olarak, saygı ve itibar kaybı, çalışma kapasitesinin eksikliğine dair ön yargılı davranışlar ile tanımlanmıştır. Çalışma hayatında kendini “yaşlı” olarak gören bu gruptaki kişiler, yaş ayrımcılığını özellikle genç çalışanlar tarafından “ciddiye alınmamak, yetersiz görülme ve saygısızlığa maruz kalmak” ile tarif etmektedirler. Hizmet sektöründe vasıfsız işlerde çalışanlar için saygı ve itibar kaybı olarak deneyimlenen yaş ayrımcılığının, yalnızca iş yerinde kuşak çatışması ile ilgili bir mesele değil, aynı zamanda vasıfsız işçinin emek piyasasındaki değeri ile ilgili bir mesele olduğu gözlemlenmiştir. Piyasasının değer vermediği iş, ilerleyen yaş ile birlikte katmerli

bir değersizleşme olarak deneyimlenmektedir. 63 yaşında hizmetli olarak bir devlet hastanesinde çalışan Halil'in zorlu çalışma deneyimi bu duruma örnektir:

İnsanlar gelip kaba konuşuyorlar. Hem hastalar hem diğer çalışanlar. Genç çalışanlar çok terbiyesizce konuşuyorlar benimle. Aslında onlardan daha çok iş yapıyorum ama saygı göstermiyorlar. Daha az yapıyormuşum gibi davranıyorlar. Bu yaşta çok ağır geliyor. Böyle çalışmak istemiyor insan. (Halil, 63 yaş, vasıfsız işçi)

Çalışma hayatında hızla gelişen teknoloji ilerleyen yaş ile birlikte çalışanlar için uyum sağlama zorlukları anlamına gelmektedir. Teknolojiye adaptasyon sorunları aynı zamanda mesleki uzmanlığa devam etmeyi engelleyen ve emeklilik yaşının ötesinde vasıfsız çalışma nedeni olarak da ifade edilmiştir.

Teknoloji başaramadığım bir şey. Yeni gelişmeleri takip edemiyorum. Bilgisayarlardan anlamıyorum. Elektrik mühendisi olmama rağmen, adapte olamadım. Bu yüzden kendi işimi yapamıyorum. (İnan, 70 yaş, İnşaat ustası)

Yaş ile birlikte kıdemli olmak

İlerleyen yaş ile birlikte çalışmaya devam etmek artan deneyim ve bilgiye bağlı olarak emek piyasasında kıdemli olarak avantajlı bir konumda olmak anlamına gelmektedir. Özellikle teknik bilgi ve beceri gerektiren vasıflı iş sahipleri için çalışmak artan kıdemle birlikte artan saygınlık ve itibar demektir. Emeklilik yaşının ötesinde çalışmayı kıdemli olarak deneyimleyenler için çalışmak saygınlık ve itibar anlamında da tatminkâr bir eylemdir.

Sendikada yeni bir avukat arkadaş başlıyor mesela. Ona diyorum ki bak bu iş şöyle yapılır, böyle yapılır. Böylece bana saygı duyuyor. Bu aynı zamanda bir itibar meselesi. (Önder, 60 yaş, Sendika uzmanı)

Artan bilgi ve deneyimi genç kuşaklara aktarmak iş yerinde itibarı ve saygınlığı arttıran, kıdemli için işin bu sağladığı soyut anlamlar işle bağlı güçlendiren, emeklilik yaşının ötesinde çalışma motivasyonunu arttıran bir faktör olarak gözlemlenmiştir.

Bunca deneyimim var, yeni gelenlere aktarmayı seviyorum. Genç arkadaşlar bana her zaman saygı duyarlar. Bazen profesyonel deneyimim yüzünden bazen de insani katkılarımın dolayısı. Bunu çok seviyorum. İnsanlara yardımcı olmak gibi geliyor. İş günümün yarısı böyle geçiyor. Türkiye'nin her yerinden arayıp projelerle ilgili fikrimi alıyorlar. Sektörde tecrübeli biriyim. (Utku, 60 yaş, Çevre Mühendisi)

En az 30 yıldır emek piyasasında olan 55 yaş ve üzeri tüm görüşmeciler esasında deneyimli çalışanlar olmalarına rağmen, yaş ile birlikte artan deneyim herkese eşit değer, saygı ve itibar kazandırmamaktadır. Çalışanların emek tarihleri boyunca yaptıkları işin emek piyasasındaki değerine bağlı olarak edindikleri avantajlar ve dezavantajlar çalışma hayatlarının sonunda artan kıdem ve saygınlık ya da artan yorgunluk ve azalan itibar olarak çalışmaya devam etmesine gelmektedir.

Sonuç Yerine

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmek norm haline gelirken, bu araştırmada çalışanların çalışmaya devam etme nedenleri ve emek piyasasında yaşlanma deneyimleri Türkiye bağlamında makro yapısal dönüşümler ve bireysel yaşam öyküleri ile ilişkili olarak analiz edilmiştir. Araştırma bulguları emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etmeyi etkileyen faktörlerin Türkiye'nin refah sistemindeki ve emek piyasasındaki değişimler ile bireylerin yaşam seyrine yayılan avantajlar ve eşitsizliklerle birçok açıdan kesiştiğini göstermektedir. Emek piyasasında sahip olunan işin statüsü ve güvencesi ile emeklilik reformunun parametrik değişimleri ileri yaşta gelir eşitsizliğini önemli ölçüde etkilerken, düşük emekli maaşı ya da enformel istihdam sebebiyle kazanılamayan emeklilik çalışmayı zorunlu hale getirmektedir. Ancak bu araştırmanın özgün bulgularından biri şunu gösterir ki, Türkiye bağlamında sosyo-ekonomik statü, toplumsal cinsiyet ve işin yapısındaki farklılıklara rağmen çalışmak herkes için anlamlı ve bu yüzden devamlılığı önemli bir eylemdir.

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmak zorunda olanlar emek piyasasında yaşlanmayı yaşam seyrlerine yayılan eşitsizliklerin birikimi olarak deneyimlerler. Sınıflı toplumlarda yetenek rozetleri (Sennet ve Cobb, 1972) eğitim yoluyla eşit olmayan bir şekilde dağıtılırken, emek piyasasına hangi koşullarda gireceğini de belirler.

Türkiye'nin özgün sorunları içerisinde eğitim hayatları yoksulluk, çocuk işçiliği, kız çocukları için ev içi yükler gibi sebeplerle yarıda kesilenler için çalışma hayatı kayıt dışı ve vasıfsız işlerde güvencesiz bir emek tarihidir. Yaşam seyrinin erken dönem deneyimleri, ileri yaşın çalışma ve yaşlanma koşullarını eşitsizliklerin katmerlendiği bir aşama olarak biçimlendirir. Ancak muhafazakar patriyarkal engeller ile çalışmaya daha geç başlayabilen ve çalışma hayatı doğum ve bakım işleri sebebiyle daha kesintili olan ve enformel işlerde daha çok istihdam edilen kadınlar için emeklilik daha geç kazanılan bir hak olmakla birlikte yaşlılıkta yoksulluk kadınlar için daha büyük bir risktir. 55 yaş ve üzeri çalışanların ekonomik sebeplerle çalışma zorunlulukları aynı zamanda hanenin ve ailenin ekonomik yükü ile ilişkilidir. Hanedeki çocukların eğitim masrafları, genç işsizliği ve borçluluk 55 yaş ve üzeri için "fedakarlık" ile çalışmayı zorunlu kılmaktadır. Genç işsizliği bağlamında ise, hanedeki gencin yaşam geçişindeki belirsizlik ve kopmalar ebeveynin emekliliğe doğru yaşam geçişini de ertelemekte ve daha güvencesiz kılmaktadır.

Özdemir (2018) sosyal güvenlik sistemindeki dönüşüm ile birlikte emekliliğin kolektif bir haktan bireysel bir hak olarak yeniden inşa edildiğini iddia eder. Araştırma kapsamında görüşü-

len, emek piyasasında yaşlanan çalışanların tümünün emeklilik gelirini bir gelir güvencesi olarak görmediği gözlemlenmiştir. Görüşmeciler için ileri yaşın güvencesi çalışmak ya da biriktirmektir. Özellikle orta ve alt sınıfa mensup çalışanlar için çalışmak ileri yaşın güvencesi için elzemdir. Araştırma bulgularına göre, Türkiye’de emekliliğin ve ileri yaşın güvencesinin bireysel stratejilerle sağlandığı ve bu stratejilerin sınıf, statü ve toplumsal cinsiyet konumlarına göre farklılaştığı görülmektedir.

Emeklilik yaşının ötesinde çalışmaya devam etme motivasyonları sadece makro faktörler ve yaşam seyrindeki eşitsizlikler ile belirlenmemektedir. Hayatlarının çok uzun bir aşamasında çalışarak kendini toplumsal olarak var eden 55 yaş ve üzeri çalışanlar için çalışma motivasyonu aynı zamanda işlerine yaptıkları anlam yatırımları ve işin onlara sağladığı statüler ile ilişkilidir.

Bu bağlamda, çalışmak farklı açılardan tüm görüşmeciler için anlamlı ve atfedilen bu anlamlarla birlikte ihtiyaç duyulan bir eylemdir. İş ile kazanılan statülerin ve sosyalliğin devamı açısından çalışmaya aktif ve üretken bir şekilde katılabilmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışmanın sona ermesi tüm bu anlamlar bütününe yokluğu olarak tahayyül edilemeyen bir yaşam geçişidir. İlerleyen yaşla birlikte daha da kemikleşen, işle kazanılan anlamların ve aidiyetlerin kaybedilmesi korkusu işin tek toplumsallık olduğu mevcut toplumsal örgütlenmenin radikal bir eleştirisini gerektirmektedir. Bu anlamlar bütünü, geçim ve bakım işleri ile geçen bir yaşamda insanın iş dışında kendini üretken ve anlamlı bir meşguliyetle var edebileceği toplumsal alanların ve ilişkilerin olmadığı bir toplumsal düzende inşa edilir. Bu sebeple, yaşam seyrinin her aşamasında her yaşta insanın kendini üretken ve anlamlı hissedebileceği kamusal alanların ve ilişkilerin inşa edilmesi iş dışındaki birçok anlamdan yoksun bırakılan yaşam döngüsünü kırmak için önemlidir.

- 1 2015-2022 yılları arasında Türkiye’de 65 yaş ve üstü nüfus oranı % 7,5’ten % 9,9’a yükselmiştir. Dünya Bankası 2017 verilerine göre 65 yaş üstü nüfus Amerika Birleşik Devletleri’nde % 15,4, İsviçre’de % 19,9, İspanya’da % 19,4, Portekiz’de % 21,5’tir.
- 2 55-64 yaş arası kişilerin istihdam oranları, çoğu OECD ülkesinde yüzyılın başından bu yana, 2000’de ortalama % 43,9’dan 2018’de ortalama % 61,5’e yükselmiştir. (OECD, 2021)

Kaynakça

- Alper, E. (2006). Emeklilik Reformları: Dünya Bankası, Avrupa Birliği ve Türkiye. Sosyal Politika Forumu, 2006.
- Beehr, T. A., ve Bennett, M. M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1 (1), 112-128.
- Biggs, S. (2001). Toward critical narrativity: Stories of aging in contemporary social policy. *Journal of Aging Studies* 15(4): 303–316.

- Biggs, S. (2004). Age, gender, narratives, and masquerades. *Journal of Aging Studies* 18(1): 45–58.34.
- Boratav, K. (2005). *1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm*. İmge Kitabevi Yayınları.
- Boratav, K. (2009). Bir çevrimin yükseliş aşamasında Türkiye ekonomisi. Nergis Mütevellioğlu ve Sinan Sönmez (der.), *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm* (s. 1-25) içinde, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Buğra, A., Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Social Policy* 16, no. 3 (August 1, 2006): 211–28. doi:10.1177/0958928706065593.
- Coşar, S., ve Yeğenoğlu, M. (2009). The neoliberal restructuring of Turkey's social security. *Monthly Review*, 36-49.
- Çelik, K. (2008). 'My state is my father': Youth unemployment experiences under the weak state welfare provisions of Turkey. *Journal of Youth Studies*, 11(4), 429- 444.
- Dedeoğlu, S. (2010). Endüstriyel Üretimde Kadın ve Göçmen Emegi: Ataerkillik ve Enformel Emek, in Dedeoğlu S., Yaman Öztürk M. (eds.) *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi*, SAV Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2012). Equality, protection or discrimination: Gender equality policies in Turkey. *Social Politics*, 19(2), 269-290.
- Elveren, A. (2008a). Assessing gender inequality in the Turkish pension system. *International Social Security Review* 61, no. 2: 39–58.
- Elveren, A., Şahin, Ş., Rittersberger-Tılıç, H. (2010). The individual pension system in Turkey: A gendered perspective. *Ekonomik Yaklaşım*, 21(77), 115-142, 2010.
- Eriñ Yeldan, A., ve Ünüvar, B. (2016). An assessment of the Turkish economy in the AKP era. *Research and Policy on Turkey*, 1(1), 11-28.
- Foster, L. (2012). Active ageing and pensions in the European Union. *Journal of Comparative Social Welfare*, 28(3), 223.
- Kapar, R. (2015). AKP İktidarında Sosyal Sigortalar. Aziz Çelik, Meryem Koray (der.) *Himmet Fitrat Piyasa: AKP Döneminde Sosyal Politika* içinde. İletişim Yayınları.
- Karaçimen, E. (2015a). Interlinkages Between Credit, Debt and the Labour Market: Evidence from Turkey. *Cambridge Journal of Economics*, 39 (3), 751-67.
- Karacimen, E. (2013). The political economy of consumer debt in developing countries: evidence from Turkey. PhD thesis, University of London.
- Lapavistas, C. (2009). Financialised capitalism: Crisis and financial expropriation. *Historical Materialism*, vol. 17, no. 2, 114–48.
- Meda, D. (2004). *Emek*. İletişim Yayınları.
- Moen, P., Plassmann, V., ve Sweet, S. (2001). The Cornell midcareer paths and passages study. Cornell University, Bronfenbrenner Life Course Center.
- Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: The generativity factor. *International Journal of Aging and Human Development*, 41(4), 325–344.
- Motel-Klingebiel, A. (2015). A lifecourse scholar's view: lifecourses crystallise in demographic structures. K. Komp ve S. Johansson (der.). *Population Ageing from a Lifecourse Perspective* içinde (s. 29-42). The Policy Press.

- Moulaert, T., Biggs, S. (2013). International and European policy on work and retirement: reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity, *Human Relations*, 66(3), 22–41.
- OECD Publishing. (2021). *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*. Organisation for Economic Co-operation and Development OECD.
- Öniş, Z., ve Şenses, F. (2007). Global dynamics, domestic coalitions and a reactive state: Major policy shifts in post-war Turkish economic development. *Middle East Technical University Studies in Development*, 34(2), 251-286.
- Özar, Ş., Yakut-Cakar, B. (2013). Unfolding the invisibility of women without men in the case of Turkey. *Women's Studies International Forum*, 41, 24–34.
- Palacios, R.J. (1994). *Averting the Old-Age Crisis (Summary)*. Policy Research Working Paper no. 1572, World Bank, Washington, DC.
- Phillipson, C. (2013) *Ageing*. Policy Press.
- Phillipson, C., ve Ogg, J. (2010). Active ageing and universities: Engaging older learners. Universities U.K.
- Saydam, A. (2017). Türkiye’de değişen emeklilik biçimleri: karşılaştırmalı bir perspektiften metal sanayi ve belediye sektörü işçileri. G. Y. Yaşar, A. Göksel, ve Ö. Birler (der.), *İnsana karşı piyasa Türkiye’de sağlık ve sosyal güvenlik içinde* (s. 259-284). Nota Bene.
- Scherger, S. (ed.) (2015). *Paid Work Beyond Pension Age: Comparative Perspectives*. Palgrave Macmillan.
- Soederberg, S. (2014). *Debtfare States and the Poverty Industry*. Routledge RIPE Series.
- Şahin, Ş., Rittersberger-Tılıç, H. ve Elveren, A. Y. (2010). The individual pension system in Turkey: A gendered perspective. *Ekonomik Yaklaşım*. 21(77), 105–130.
- TÜİK (2020a). *Gelir ve yaşam koşulları araştırması*, 2019. Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-2019-33820>
- Şener, A., Yücel, S. ve Gündüzalp, A. A. (2020). Covid-19 sürecinde tüketicilerin finansal durum ve davranışlarına ilişkin bir değerlendirme. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(7), 62-81.
- Vickerstaff, S. (2010). Older workers: the ‘unavoidable obligation’ of extending our working lives?. *Sociology Compass*, 4(10), 869-879.
- Walker, A. (2002). A strategy for active ageing. *International Social Security Review*, Vol 55, 1/2002 Blackwell Publishers.
- Walker, A. (2006). Active ageing in employment: Its meaning and potential. *Asia Pacific Review*, 13(1), 78–93.
- Walker, A. (2006). Re-examining the political economy of aging: Understanding the structure/agency tension. Baars J., Dannefer D., Phillipson C. ve Walker A. (der.). *Ageing, Globalization and Inequality* (s. 59-80) içinde. Baywood.
- Yakut-Çakar, B. (2007). The case of Turkey’s welfare regime. B. Deacon ve P. Stubbs, *Social Policy and International Interventions in South East Europe* (s. 103-29) içinde. Edward Elgar Publishing.
- Yılmaz, V. (2017). Youth welfare policy in Turkey in comparative perspective: a case of ‘Denied Youth Citizenship’, *Southeast European and Black Sea Studies*, 17(1).