

**Başvuru:** 13 Mayıs 2016

**Revizyon gönderimi:** 20 Kasım 2016

**Kabul:** 29 Kasım 2016

**OnlineFirst:** 30 Aralık 2016

Copyright © 2016 • İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü

[tjs.istanbul.edu.tr](http://tjs.istanbul.edu.tr)

DOI 10.16917/iusosyoloji.284541 • Aralık 2016 • 36(2) • 373–391

*Özgün Makale*

## Çalışma Yaşamında Yaşlı Ayrımcılığı mı Yaş Ayrımcılığı mı?

Seda Topgül<sup>1</sup>  
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

### Öz

İşgücü piyasalarında işsizliğin yapısında meydana gelen değişimler önemli değişimleri de beraberinde getirmektedir. İşgücü piyasalarının yapısında 50 yaş ve üzeri kişilerin sayısının giderek artmaya başlaması ve işgücünün hızla yaşlanmaya başlaması gerçeği bu değişimin gerekliliğini desteklemektedir. Bu çizgide işsizlik sorunu eğer ülkeler tarafından çözümlenemezse küresel bir probleme dönüşebilir. Nitekim işsizlik oranlarının da yıllar itibarıyla genel olarak yükseldiği görülmektedir. Yükselen işsizlik oranları ise bu yaş gurubunda, gençlere oranla daha uzun süreli olmakta ve işsizlik bu yaş gurubu için daha derin olarak yaşanmaktadır. Bu nedenle yaşlı bireylerin çalışma yaşamına katılımının artırılması gerekmekte ayrıca iş arama sürecinde ve çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesi önem kazanmaktadır. Yaşlı işçilerin işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlar nedeni ile çeşitli politikaların uygulanması gerekliliği ortadadır. Bu çalışmada işgücü piyasalarının yaşlanması konusunda ortaya çıkan sorunlar ile çalışma yaşamında yaşlı ayrımcılığının durumları incelenecektir. Çalışmanın amacı doğal bir durum olan yaşlanmanın bir ayrımcılığa dönüştüğünün çalışma yaşamı çerçevesinde gösterilmesi ve sorunun çözümü için gerekli sosyal politikaların önerilmesidir.

### Anahtar Kelimeler

Yaşlılık • İşçi • İşgücü • Ayrımcılık • İşgücü piyasası

<sup>1</sup> Seda Topgül (Yrd. Doç. Dr.), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Merkez 60250 Tokat. Eposta: seda.topgul@gop.edu.tr



Yaş ayrımcılığı ve yaşlı ayrımcılığı birbiri yerine kullanılan kavramlar olarak aynı görünmekle birlikte anlam açısından farklılıklar içermektedir. Yaş ayrımcılığı algısına ilişkin yapılan çalışmaların çoğunun elli beş yaş üstü kişileri kapsamaması ile görülmektedir ki kavram ile ifade edilen yaşlı ayrımcılığıdır. Yaş ayrımcılığı denildiğinde yirmili yaşlarındaki kişileri de kapsadığı söylenebilir. Nitekim genç yaşlardaki kişilerin deneyim ve tecrübelerinin yetersiz olması gençlere yönelik bakış açısının da olumsuz olması anlamına gelmektedir. Sosyal yaşamda olduğu gibi çalışma yaşamında da bakış açısı ve durum bunu göstermektedir. Olgunluğun ve tecrübelerin yaş ile edinildiği göz önünde bulundurulduğunda, kişilerin otuzlu yaşlarına kadar bir sınıma evresinde olduğu kabul edilir. Bu yaşlarda kişiler güvenli bir mesleki benlik oluşturma çabasındadırlar. Çalışma yaşamına yeni girme ve işe yerleşmeye başlama dönemidir (Keser, 2015, s. 57). Dolayısı ile yaş ayrımcılığı ile ilgili yapılan tartışmaların içeriğinde gençlere yönelik yaş ayrımcılığı da yer almaktadır.

Yapılan çalışmalara bakıldığında algılanan ayrımcılık içerisinde geniş yer tutan kısmın yaşlı ayrımcılığı olduğunu görebiliriz. Bu anlamda yaş ve yaşlı ayrımcılığı eş anlamlı kullanılırken kastedilenin yaşlı ayrımcılığı olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise ülkelerin nüfusunun hızla yaşlanmasına karşılık geçimini sağlamak zorunda olan bu kesimin aynı hızla çalışma yaşamından dışlanmasıdır. Bu çalışmada da bu kavram kargaşasını gidererek çalışma yaşamında yaşlı nüfusun yaşlı ayrımcılığı anlamında nerede oldukları açıklanmaya çalışılacaktır. Bunun için yaşlılık kavramı ve tarihsel gelişimi ile genel bir çerçeve çizilecek ve yaşlılığın aile ve toplum açısından önemine değinilecektir. Sonrasında ise hızla artan yaşlı nüfusun çalışma yaşamındaki durumu ve maruz kaldığı ayrımcılığın türleri ele alınacaktır.

### **Yaşlılık Kavramı**

Her demografik gösterge kültürel olarak etkileşimsel önemini ortaya koyar. Bir gösterge olarak yaş da sosyolojik anlamı ile baskın bir sosyal sorun olmaktadır (Roscigno, Mong, Byron & Tester, 2007, s. 313). Yaşlılık toplumdan topluma ya da kültürden kültüre değişebileceği gibi kişiden kişiye de değişiklik gösterebilir. Toplumdan topluma ya da kültürden kültüre değişen bu yaşlılık tanımı *sosyal yaşlılık*tır. Bu değişiklik iklim, beslenme, önceden yapılan işler hatta cinsiyet gibi etkenlere bağlı olarak da söz konusu olabilir. Bu yüzden kesin bir yaşlılık tanımı yapılması güçtür (Altan, 2004, s. 272). Yaşlanmanın fizyolojisinde yaşlılık biyolojik olarak tanımlanmaktadır. *Biyolojik yaşlılık* “zamanın geçmişine bağlı olarak hastalıklar söz konusu olmaksızın ortaya çıkan fizyolojik işlev değişiklikleridir.” Yaşlılığın kronolojik, fizyolojik ve fonksiyonel

tanımlamaları da yapılmaktadır. Kişinin bir yıllık birimler esas alınarak geçen zamana göre yaşlılık tanımı, *kronolojik yaşlılık*tır. Kronolojik yaşlılığın toplumdaki karşılığı ise *yaştır*. Yıllar itibarıyla değişikliklere bağlı olarak kişinin, kişisel ve davranışsal özelliklerinin değişmesi ise *fizyolojik yaşlılık* olarak ifade edilmektedir. *Fonksiyonel yaşlılık* ise kişilerin fiziksel görünüş, hareketlilik, dayanıklılık ya da düşünsel kapasite gibi gözlenen özelliklerinin aynı yaştaki kişilerle karşılaştırıldığında belirgin anlamda azalması demektir (Güler, 1998, s. 105).

Bir insanın ne zaman ve neden yaşlı sayılacağı, onun durumlara, olaylara ya da değişikliklere ne derece uyum sağlayabildiği ile ilgilidir. Uyum sağlama yetisi ne kadar yavaşlarsa kişi o kadar yaşlanmış kabul edilmektedir (Büken & Büken, 2003, s. 76). Diğer yandan yaşlılığın sosyolojik anlamda kişisel ve toplumsal olarak da tanımlamak mümkündür. Zaman içerisinde yaşlanma ile birlikte kişinin sahip olduğu kişisel rol ve statülerinde meydana gelen kayıplar, sosyolojik açıdan, mikro düzeyde kişisel yaşlılığın incelenmesine dâhildir. Aynı zamanda yaşlanma toplumun kişiye atfettiği norm ve değerleri de dönüştürmektedir. Bu anlamda toplumun yaşlı kişiye atfettiği değerlerin incelenmesi, yaşlılığın makro düzeyde incelenmesi anlamına gelmektedir (Görgün-Baran, 2004, s. 38–43). Yaşlanmanın hem kişisel olarak hem de toplumsal ilişkiler ile hak ve sorumluluklar anlamında zincirleme bir kavram olduğu söylenebilir (Görgün-Baran, 2007, s. 150). Görgün-Baran'a göre (2011) sosyolojik yaşlanma "*bireyin statü ve rol kayıpları çerçevesinde, içinde bulunduğu toplumun yaşa ilişkin olarak geliştirdiği normlar ve değerler bağlamındaki yargıdır; değerlendirmeleridir.*" Kişinin yaşlılığını kendi deneyimleri ile açıklayan mikro ölçekli yaklaşım, kişinin yaşlılığının toplumsal görünüm ve deneyimleri ile değerlendirildiği makro ölçekli yaklaşımın dışında iki yaklaşımın birleştirildiği mezo ölçekli üçüncü bir yaklaşım bulunmaktadır. Mezo ölçekli yaklaşımda toplumdaki yaşlı kişilerin sayılarının artması ile toplumun yaşadığı demografik, kültürel ve ekonomik dönüşümler incelenmektedir (Victor, 2005, s. 4–5).

### **Çalışma Yaşamında Yaş Ayrımcılığı mı Yaşlı Ayrımcılığı mı?**

Ayrımcılık temelde yaş, cinsiyet, ırk ya da diğer karakteristik özellikler dolayısıyla kişilere yönelik adil olmayan davranışlar olarak tanımlanır. Algılanan ayrımcılık ise yaş, cinsiyet, ırk ya da karakteristik başka özellikler dolayısıyla kişilerin sahip olduğu tutumların, adil olmayan başka kişilere yönelik olarak davranışlarına yansımalarıdır. Ayrımcılığın algılanmasını açıklamak için çeşitli durumlar bulunmaktadır. Bunlardan ilki bu algıların genelde ortak algılar olmasıdır. İkinci olarak bireysel ayrımcılık

algıları, yapısal ayrımcılık düzeyinin sınırları ile bağlantılıdır. Üçüncü olarak ayrımcılık algıları insan hakları için bize bir ölçü sağlamaktadır. Son olarak ise ayrımcılık algısı kişilerin iyi hissetmeleri durumu için önem taşır. Ayrımcılık algısı birçok alanda kendini gösterebileceği gibi yaygın olarak istihdam ile de bağlantılıdır (Gee, Pavalko & Long, 2007, s. 266–267). Ayrımcılık algısı toplumdaki yapısal eşitsizliklerinde temelini oluşturduğu için önemli bir alandır (Marshall, 2007, s. 257).

Yaş ayrımcılığının ayrımcılığın bir türü olup olmaması konusunda da tartışmalar bulunmaktadır (Ayalon & Gum, 2011, s. 587). Yaş ayrımcılığı yaş ile birlikte artış gösterir. İlk olarak önemli olan yaşın ne olduğu ve diğer sosyal durumların yaş ile ilgili olup olmadığıdır. Bu anlamda kişilerin ne tarz ayrımcılık deneyimlerine sahip oldukları önemlidir. Kişiye yaşından dolayı sosyal yaşamda daha mı az saygı duyuluyor, kişi yaş dolayısıyla bir işten mi çıkarılıyor ya da işe mi alınmıyor (Yuan, 2007, s. 291). Yaş ayrımcılığı denildiğinde yaş ilerlemiş kişilere yönelik ayrımcılık kastedilse de yaş ayrımcılığı sadece yaş ilerlemiş kişilere yönelik değildir. Gençler de yaşından dolayı ve yeterince deneyimlerinin olmaması nedeniyle yetersiz sayılarak yaş ayrımcılığına uğrayabilirler (Buz, 2015, s. 269). Gee, Pavalko ve Long (2007) işyerinde yaş ayrımcılığının algılanmasına ilişkin bir çalışmada 20’li yaşlarda yaş ayrımcılığının yüksek olduğunu, 30’lu yaşlarda ayrımcılığın düşüş gösterdiğini ve 50’li yaşlarda en yüksek seviyeye çıktığını ortaya koymuşlardır. Yaş ayrımcılığının 55 yaşında tavan yaptıktan sonra düşüşe geçmeye başladığını da belirtmişlerdir. Bunun nedeni genç ayrımcılığında gençlerin tecrübesizliği olurken, yaşlı ayrımcılığında ise gençlerden daha fazla yaşlı çalışanlar için olumsuz tutuma sahip olma düşüncesidir. Yaşlı ayrımcılığı daha kısıtlı ekonomik fırsatlara sahip olmaya neden olurken, ücret eşitsizlikleri ve iş arama konusundaki kısıtlılıklar ile de kendini göstermektedir. Yaşlı işçiler arasında iş kayıpları artmaktadır. İş kayıplarının yaşlı işçiler arasında artmasının ekonomik etkisi çok daha fazla olmaktadır. Yaşlı işçiler açısından bir işi kaybetmek gelecekteki istihdam ihtimalini de hem genişlik anlamında hem de devamlılık anlamında etkilemektedir. 55 yaşın üzerinde işini kaybedenlerin istihdamlarında dört yıllık bir boşluk olmaktadır. Yani bu kişiler neredeyse dört yıl boyunca yeni bir işte çalışmamaktadırlar. Ayrıca istihdam oranında %20’lik bir düşüş de yaşanmaktadır (Chan & Stevens, 2001, s. 521).

Rippon, Kneale, De Oliveira, Demakakos ve Steptoe (2014) İngiltere’deki yaşlı ayrımcılığını değerlendirdikleri çalışmalarında gelecek için yeni ve etkili politikaların oluşturulamaması durumunda yaş ayrımcılığının çok ciddi bir sorun olacağı sonucunu ortaya koymuşlardır. 7800 kişilik bir örneklem grubunu içeren geniş çaplı araştırmalarında yaş ayrımcılığının %33,3’ünü 52 yaşın üstündekilere yönelik

ayrımcılık olduğunu, bunlardan %36,8'inin ise 65 yaşın üzerindekiilere yönelik ayrımcılık olduğunu belirtmişlerdir. Yaş ayrımcılığına uğrayanların ise %28,2'sinin istihdam edilenlerden oluştuğu görülmüştür.

Rippon, Zaninotto ve Steptoe (2015) ABD ve İngiltere'deki yaş ayrımcılığı algısını karşılaştırmışlar ve İngiltere'deki yaş ayrımcılığı algısının ABD'den çok daha yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. İngiltere'de algılanan yaş ayrımcılığı algısı %34,8 iken ABD'de bu oran %29,1'dir. ABD'de algılanan yaş ayrımcılığı oranının daha düşük olmasında, 1968 yılında Yaş Ayrımcılığı İstihdam Sözleşmesi (ADEA) ile yaşlı işçilere yönelik işe alma, işten çıkarma, ücret ve diğer istihdam koşullarında düzenleme yapılmasının (Lahey, 2006, s. 2) etkili olduğu söylenebilir. Kanunlar yaşlı işçilerin istihdamını işe alma, işten çıkarma ve emeklilik noktasında etkilemektedir. Kanunlar en çok bu noktalara bağlı olarak yaşlı işçilerin istihdamını arttırmak ya da azaltmak yönünde etkiye sahiptir. Firmalar yaşlı işçilerin işten çıkarılmaları ya da işe alımlar konusunda kanunlarla kısıtlanmışlardır. Olumlu gibi görünen bu etkiye karşılık firmalar kanuna tabi olmamak için yaşlı işçileri işe almamayı tercih etmektedir. Bu yüzden yaşlı işçiler işsizlik ve emeklilik arasındaki o ince çizgide yer almaktadırlar (Choi, 2002, s. 43). Yaşlı işçilerin sayılarının her geçen gün artmasına karşılık, emeklilik uzun dönem için ekonomik bir seçenek değildir. Yaşlı işçiler ekonomik olarak güvenliği olmayan, düşük ücretli işlerde çalışmaktadırlar. Amerikan Emekliler Derneği'nin 767 yaşlı çalışan ile yaptığı bir araştırmaya göre 45-54 yaş arası cevap verenlerin %22'si, 55-64 yaş arası cevap verenlerin ise %27'si emeklilik planlarını ertelediklerini belirtmişlerdir. Bunun nedenleri olarak ise ekonomik durgunluk, depresyon, kredi kartları, düşük emekli maaşları başta olmak üzere farklı nedenler sıralanmıştır (Rothenberg & Gardner, 2011, s. 10).

Rothenberg ve Gardner (2011) 1967 yılında kabul edilen İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Sözleşmesi'ni analiz etmişler ve sözleşmenin yaşlı işçilerin sivil ve ekonomik haklarının korunmasında sınırlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu 40 yaşın üzerindeki kişileri korumayı amaçlayan temel bir kanundur. İstihdamda Eşit Fırsatlar Komisyonu yaş ayrımcılığına ilişkin bütün iddiaları ve işe alımlar, terfiler, işten çıkarmalar, eğitim fırsatları ve diğer personel ile ilgili kararlarda çalışanlar hakkında yaşın bir ölçüt olarak kullanıldığı durumları araştırır kurumudur. Komisyonun amacı İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu'nun doğru şekilde uygulanmasını sağlamaktır. İstihdamda Eşit Fırsatlar Komisyonu 2007 yılında 16,134 olayı çözümlenmiştir. Bu olaylardan %62'sinde işten çıkarma için herhangi bir nedenin olmadığı %2'sinin ise gerekçeli bir işten çıkarma olduğu görülmüştür. İstihdamda Yaş

Ayrımcılığı Kanunu özellikle kadınlar, azınlıklar ve işsizlerin yaş temelindeki istihdam ayrımcılığına uğramalarının önüne geçmeye çalışmaktadır. Ancak görülmüştür ki Kanun bir grup olarak yaşlı işçileri korumak için yeterli olmadığı gibi ayrımcılıkları da makul görmektedir. (Rothenberg & Gardner, 2011, s. 19). Minda (1997) Kanun'un en az etkili olduğu dönemlerin ekonominin durağan dönemleri, küçülme dönemleri ve ekonominin yeniden yapılanma dönemleri olduğunu belirtmiştir. Ekonomik durgunluk dönemlerinde yaş ayrımcılığı şikâyetleri konusunda Komisyonun en yoğun olduğu dönem olduğunu belirtmiştir. 2002 yılında şikâyetler %24 oranında artış göstermiştir. Minda'ya (1997) göre Yaş Ayrımcılığı Kanunu günümüzün rekabetçi ekonomileri için zamanını doldurmuş ve yaş ayrımcılığına karşı da bağımsızlık kazanmıştır. Bunun için de günümüze uyumlu olarak etkili değişimlerin yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Nitekim ABD'de 55-64 yaş arası işgücüne katılma oranlarına bakıldığında 2000 yılında %59,2 olan bu oran 2014 yılına gelindiğinde %64,1'e yükselmiştir. Aynı dönemler için işsizlik oranlarına bakıldığında ise sırası ile 2,5'ten 4,3'e yükselmiştir. İstihdam oranı ise 2014 yılı için %61,3'tür.

Tablo 1  
*Bazı Ülkelerde 55-64 Yaş Arası İşgücüne Katılma Oranları*

	2000	2007	2013	2014
Avusturya	29.8	37.2	45.5	46.9
Belçika	27.1	35.9	44.1	45.1
Kanada	50.9	60.0	64.4	64.4
Çek Cumhuriyeti	38.2	48.2	54.8	56.8
Danimarka	58.2	61.0	65.0	66.4
Finlandiya	46.6	58.8	62.9	63.9
Fransa	31.7	40.2	49.1	50.8
Almanya	42.9	57.2	67.5	69.1
Yunanistan	40.5	44.2	42.4	41.1
Macaristan	22.6	33.7	41.2	44.6
İspanya	40.9	47.4	54.1	55.4
İsveç	69.3	73.0	77.7	78.4
İsviçre	65.1	69.3	73.9	74.0
İtalya	29.0	34.5	45.3	48.9
Lüksemburg	27.6	32.7	42.5	44.5
Norveç	68.0	69.7	72.0	73.1
Polonya	31.3	31.8	44.0	45.6
Portekiz	52.5	54.6	54.4	55.3
Slovakya	24.3	38.8	49.5	50.1
Slovenya	24.0	34.6	36.0	38.4
Japonya	66.5	68.4	69.4	71.0
İngiltere	52.7	59.2	62.6	63.5
ABD	59.2	63.8	64.4	64.1
Türkiye	37.2	28.3	33.2	33.4

Kaynak: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015, s. 270.

Tablo 1 incelendiğinde çeşitli ülkelerdeki 55-64 yaş arası işgücüne katılma oranlarının 2000-2014 yıllarını kapsayan 14 yıllık süreçte hızla arttığı görülmüştür. 55-64 yaş arası işgücüne katılma oranındaki en yüksek artış, 26,2 puanlık artışla Almanya’da olmuştur. Sonrasında ise 25,8 puanlık artışla Slovakya ikinci sırada ve 22 puanlık artışla Macaristan üçüncü sırada yer almıştır. 2000 yılında 55-64 yaş arası kesimin işgücüne katılma oranı en fazla sırasıyla İsveç, Norveç, Japonya, İsviçre ve Danimarka’da olmuştur. 2014 yılına gelindiğinde ise İsveç, İsviçre, Norveç, Japonya ve Almanya’da 55-64 yaş arasında işgücünün daha fazla çalışma yaşamına dâhil olduğu görülmektedir. Türkiye’ye bakıldığında seçilen ülkelerin aksi bir yönünde 2000 yılında %37,2 olan 55-64 yaş arası işgücüne katılma oranı 2007 yılında %28,3’e gerilemiştir. 2014 yılı itibarıyla ise bu oran %33,4’tür.

Tablo 2  
Bazı Ülkelerde 55-64 Yaş Arası İstihdam Oranları

	2000	2007	2013	2014
Avusturya	28.3	36.0	43.8	45.1
Belçika	26.3	34.4	41.7	42.7
Kanada	48.1	57.0	60.3	60.4
Çek Cumhuriyeti	36.3	46.0	51.6	54.0
Danimarka	55.7	58.9	61.7	63.2
Finlandiya	42.3	55.0	58.7	59.2
Fransa	29.4	38.2	45.6	47.1
Almanya	37.6	51.3	63.6	65.6
Yunanistan	39.0	42.7	35.6	34.0
Macaristan	21.9	32.2	37.9	41.8
İspanya	37.0	44.5	43.2	44.3
İsveç	65.1	70.1	73.7	74.2
İsviçre	63.3	67.2	71.7	71.6
İtalya	27.7	33.7	42.7	46.2
Lüksemburg	27.2	32.0	40.5	42.5
Norveç	67.1	69.0	71.1	72.2
Polonya	28.4	29.7	40.6	42.5
Portekiz	50.8	51.0	46.9	47.8
Slovakya	21.3	35.7	44.0	44.8
Slovenya	22.7	33.5	33.5	35.4
Japonya	62.8	66.1	66.8	68.7
İngiltere	50.4	57.3	59.7	60.8
ABD	57.8	61.8	60.9	61.3
Türkiye	36.4	27.1	31.5	31.4

Kaynak: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015, s. 270.

55-64 yaş arası işçilerin istihdam oranları incelendiğinde 2000 yılı itibarıyla en yüksek oranların sırası ile %67,1 ile Norveç, %65,1 ile İsveç ve %63,3 ile İsviçre’ye ait olduğu görülmektedir. Onları sırası ile Japonya ve ABD izlemektedir. 2014 yılına gelindiğinde ise İsveç, Norveç ve İsviçre 55-64 yaş aralığında %70’ler civarında bir istihdam oranına sahiptir.

Tablo 3  
Bazı Ülkelerde 55-64 Yaş Arası İşsizlik Oranları

	2000	2007	2013	2014
Avusturya	5.2	3.4	3.8	3.8
Belçika	3.0	4.2	5.4	5.4
Kanada	5.5	5.1	6.3	6.2
Çek Cumhuriyeti	5.2	4.6	5.8	4.9
Danimarka	4.4	3.4	5.1	4.8
Finlandiya	9.4	6.5	6.7	7.3
Fransa	7.3	5.1	7.0	7.3
Almanya	12.3	10.3	5.7	5.1
Yunanistan	3.9	3.4	16.2	17.2
Macaristan	3.0	4.4	8.1	6.4
İspanya	9.4	6.0	20.0	20.0
İsveç	6.1	3.9	5.1	5.4
İsviçre	2.7	3.1	3.0	3.3
İtalya	4.5	2.4	5.7	5.5
Lüksemburg	1.4	2.1	4.7	4.3
Norveç	1.3	1.0	1.3	1.3
Polonya	9.4	6.8	7.7	6.8
Portekiz	3.2	6.5	13.7	13.5
Slovakya	12.3	8.1	11.0	10.6
Slovenya	5.3	3.3	7.0	7.8
Japonya	5.6	3.4	3.8	3.3
İngiltere	4.4	3.3	4.7	4.2
ABD	2.5	3.1	5.3	4.3
Türkiye	2.1	4.3	5.3	6.0

Kaynak: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2015, s. 273.

Çeşitli ülkelerdeki işsizlik oranlarına bakıldığında 55-64 yaş arası işsizlik oranlarının birçok ülkede artma eğilimi gösterdiği görülmektedir. 2000 yılından 2014 yılına kadar olan 14 yıllık süreçte en fazla artış yaşanan ülkeler ise Yunanistan, İspanya ve Portekiz olmuştur. İşsizlik oranlarının 2008 yılından sonra artmaya başladığı bu ülkelerde yaşlı işsizlik oranları da büyük bir hızla artmıştır. 13,3 puanlık artışla Yunanistan, 10,6 puanlık artışla İspanya ve 10,3 puanlık artışla Portekiz yaşlı işsizliği oranlarının en yüksek olduğu ülkelerdir. Diğer yandan ABD’de 14 yıllık süreçte sadece 1,8 puanlık bir artış yaşanmıştır. Genel olarak bakıldığında ABD’de yaşlı işsizlik oranları düşük düzeydedir. Türkiye’ye bakıldığında ise, yıllar itibarıyla bir artış söz konusudur. 2000 yılında %2,1 olan yaşlı işsizlik oranı 2014 yılında %6’ya yükselmiştir.

### Yaşlı İşçiler İçin İşgücü Politikaları

55-64 yaş arası işgücüne katılma, işsizlik ve istihdam oranlarından görüldüğü gibi yaşlı işçiler işgücü piyasasında daha fazla yer almak istemektedir. Ancak



araştırmalar yaşlı işçilere yönelik ayrımcılığın 40 yaşında başladığını ve 50-60 yaş arasında da en fazla ayrımcılığa uğranılan yaş olduğunu ortaya koymuştur. 40 yaşın üzerindeki işten çıkarılmada öncelikli olurken, işe alımlarda da en son tercih edilen olabilmektedirler (Altan & Şişman, 2003, s. 20; Arıcı, 2005, s. 931; Baybora, 2007, s. 28; Topalhan & Öğütoğulları, 2015, s. 69).

20 yüzyılın başlarında “işini kaybeden veya iş bulamayan işsizlere satın alma gücünü koruyabilmesi için gelir desteği sağlayan ve bu şekilde işsizliğin birey ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmeyi amaçlayan” pasif işgücü piyasası politikaları ortaya çıkmıştır (Biçerli, 2004, s. 455). Bu politikalar işsizlik sigortası, işsizlik yardımları, kıdem tazminatı, erken emeklilik olarak sayılabilir. İşsizlik sigortası için ülkemizde yaşlı işçilere yönelik özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak emeklilik yaşının yükselmesi ile kısa bir süre de olsa bir koruma sağlayabilmektedir. Herkes için 4447 sayılı Kanun’a göre, son üç yıl içerisinde 600 gün (1 yıl 8 ay) prim ödemiş olanlara 180 gün (6 ay), 900 gün (2 yıl 6 ay) prim ödemiş olanlara 240 gün (8 ay) ve 1080 gün (3 yıl) ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün (10 ay) süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde yaşlı işçiler için farklı düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin Portekiz’de 40 yaşın üzerindeki işçiler için farklı düzenlemeler yer almaktadır. Örneğin İspanya’da 52 yaşın üzerindeki işsizlere 6 ay süre ile asgari ücretin %75’i ile %125’i arasında yardım sağlanmaktadır (Ekdemir, 2009, s. 712). Kıdem tazminatı da yine yaşlı işçilerin işsiz kalmaları ve iş bulamama nedeni ile uğradıkları gelir kaybına yönelik bir sosyal koruma aracı olarak değerlendirilebilir. Erken emeklilik de yine pasif işgücü politikaları arasında yer alan bir başka sosyal koruma aracıdır. Ancak yaşlanan nüfus ile sosyal güvenlik sistemlerinin mali yapısının bozulması, çalışanların daha geç emekli edilmelerini içeren politikaların ağırlık kazanmasına neden olmuştur. (Topalhan & Öğütoğulları, 2015, s. 70–71).

Yaşlı işçiler için aktif işgücü piyasası politikalarını istihdam teşvikleri, mesleki eğitim, doğrudan kamu istihdam programları ve eşleştirme ve danışmanlık olarak belirtebiliriz. Yapılan istihdam teşvikleri ile bazı gruplar daha cazip hâle getirilirken, teşvik kapsamında olmayan işçiler istihdam edilmek istenmemektedir. Avrupa Birliği ülkelerinin bazılarında yaşlı işçilerin istihdamı teşvik edilmektedir. Örneğin Almanya’da 2003 yılından itibaren 55 yaş üstü istihdam edenler işsizlik sigortası priminden muaf tutulmaktadır. Yeni teknolojilerin kullanıldığı çalışma yaşamında da “yaşam boyu öğrenme” çerçevesinde yaşlı işçilere yeni beceriler kazandırmak adına

mesleki eğitimler verilmelidir (Altan & Şişman, 2003, s. 35). Kamu hizmetlerinde doğrudan istihdam uygulamaları ile istihdam olanaklarının kısıtlı olduğu hâllerde kamu kuruluşlarında ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda geçici olarak istihdam sağlanması anlamına gelmektedir. Bu programlarla sosyal olarak dışlanmanın da önüne geçilmektedir. Ayrıca etkin bir eşleştirme danışmanlık hizmeti ile de iş arayan yaşlı işçilerin işgücü piyasasına girişi kolaylaştırılabilir (Biçerli, 2004, s. 140; Topalhan & Öğütoğulları, 2015, s. 79).

Yaşlı işçilerin hem pasif hem de aktif işgücü politikaları ile işgücü piyasası içinde kalmaları sağlanabilir. İşsiz kalmaları hâlinde tekrar en kısa sürede piyasaya girişlerini sağlayacak eğitimlerle ve işsizlik dönemlerindeki ücret kayıplarını telafi edecek pasif politikalarla da desteklenebilir. Yaşlı işçilerin hem işe alımlarda hem de işten çıkarmalarda ayrımcılığa maruz kaldıkları bilinmektedir. Bu kısımda da işe alımlarda ve işten çıkarmalardaki yaşlı ayrımcılığına değinilecektir.

### **Çalışma Yaşamında İşe Alımlarda Yaşlı İşçi Ayrımcılığı**

Yaşlı işçiler işe alımlarda yaş sınırı getirilmesi, mesleki açıdan uygun bulunmadıkları gerekçesi ile işe alınmamakta ve yeni teknolojilere uyum sağlayamayacakları, eğitilemez oldukları gerekçesi ile mağdur edilmektedirler (Uyanık, 2010, s. 935).

İşyerlerinde yaş ayrımcılığı olduğu bilinen bir gerçekliktir. Toplumlar çoğunlukla gençlerin yaşlılardan daha aktif, daha uyumlu, daha kolay adapte olan ve öğrenen kesim olduğunu kabul ederler. Genel olarak kabul edilen bu düşünce ile işe alımlarda da yaşlı işçiler için bir ayrımcılık yaşandığı bilinmektedir. Roscigno ve arkadaşları (2007) işyerinde yaş ayrımcılığı ile ilişkili varsayımları test etmişlerdir. Roscigno ve arkadaşları (2007) bunu yaparken sosyal kapalılık teorisini (insanların ya da grupların erişim ve ayrıcalıklarını inkâr yoluyla diğerleri üzerinde avantajlara sahip olması) temel almıştır. Yaş, iş yeterlilikleri ile sıklıkla ilişkilendirilir. Yaşlı işçilerin, işi yapabilecek yeteneklerinin yetersiz olduğu vurgulanır. Bu nedenle işgücü piyasasında yaşlı ayrımcılığı sıklıkla yaşanmaktadır. Roscigno ve arkadaşları (2007) 1988'den 2003'e kadar Ohio Sivil Haklar Komisyonu istihdamda yaş ayrımcılığı ile ilgili olan on iki binden fazla olayı değerlendirmiştir. Bu olaylardan seçtikleri yüz yirmi tanesini nitel değerlendirme olarak gerçekleştirmişlerdir. Sonuçlar göstermiştir ki 50 yaş üstü çalışanlar işyerinde yaş ayrımcılığına uğramaktadır. Yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerde ise yaş ayrımcılığında en fazla yaşanan durum işi sonlandırma durumlarında ortaya çıkmıştır. %66 iş sonlandırmalarında yaşlı işçiler ayrımcılığa uğramaktadır. Bu ayrımcılık %10'lar dolaylarında ise işe alımlarda dışlama şeklinde kendini göstermektedir (Roscigno ve ark., 2007, s. 314; Santora

& Seaton, 2008, s. 104). Bir başka görüşe göre ise yaşlı işçiler işten çıkarılmaları ziyade işe alımlarda ayrımcılık yaşamaktadırlar. İstihdam da yaş sınırlarının özellikle yazılı olmayan kurallar tarafından belirlendiği bir gerçektir. Böylece deneyimli yaşlı işgücü kaynakları harcanmaktadır.

Daniel ve Heywood (2007) yaşlı işçilerin işe alımlarında 50 yaş üstü ve 50 yaş altı olarak, yaşın önemli bir etkisi olduğuna ilişkin kanıtlar bulmuşlardır. Aynı şekilde Riach ve Rich'de (2010) İngiliz işgücü piyasalarında yaş ayrımcılığına ilişkin deneysel bir araştırma yapmışlar ve işe alımlardaki yaş ayrımcılığını test edebilmek için iş başvurularını eşleştirmişlerdir. 21 ve 39 yaş arası iş başvurusu yapan kadınlar ile 27 ve 47 yaş arasındaki erkekleri değerlendirmişlerdir. Perakende satış başvurularında yaşlılar istatistiksel olarak önemli derecede tercih edilmektedir. Heywood, Ho ve Wei (1999) Hong Kong'da işe alımlarda yaşlı işçi ayrımcılığını araştırmışlardır. Araştırmanın sonucunda görülmüştür ki firmaların büyük çoğunluğu yaşlı işçilerin işe alımlarına olumlu bakmamaktadır.

Ücretler açısından bakıldığında ise özellikle yüksek işsizlik dönemlerinde yaşlı işgücü daha fazla etkilenir ve diğer işçilerden daha fazla işsizlik yaşarlar. Yaş ayrımcılığında yaş ve ücret arasındaki ilişki değerlendirildiğinde yaşlı işçiler yeniden iş arama sürecine düşmemek adına zaman zaman verilen ücretlere razı olmaktadır. Ancak Shapiro ve Sandell'in (1985) yaşlı işçiler ve ücret ilişkisine yönelik yaptıkları çalışmada 65 yaşın altındaki işçilerin ücretler konusunda direkt olarak yaş ayrımcılığından etkilenmediklerini ortaya koymuşlardır. Shapiro ve Sandell (1985) çalışmalarında yaptıkları regresyon analizinde 60-64 yaş arası yaşlı işçilerin yaş ile ilişkili kayırmacılığa sahip olduğu görülmüştür. Bu yaş gurubundaki yüksek ücretlere sahip işler bulan yaşlı işçiler, sahip oldukları sosyal güvenliğe ilişkin faydaları ve erken emekliliği kabul etme ihtimali muhtemelen daha azdır. Ancak 65 yaşın altındaki yaşlı işçiler arasında ücretlerde yaş ayrımcılığına ilişkin herhangi bir kanıt bulunamamıştır.

### **Çalışma Yaşamında İşten Çıkarmalarda Yaşlı İşçi Ayrımcılığı**

Yaşlı işçiler işe alımda sıkıntılar yaşadıkları gibi işten çıkarılmalarda da ilk çıkarılan kesimi oluşturmaktadır. Yaşlı işçiler çalışma yaşamında çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadır. İstihdam edilen yaşlı işçilerin korunmasına yönelik sıkıntılar bulunmaktadır. Morgeson, Reider, Campion ve Bull (2008) yaşlı ayrımcılığı açısından çeşitli çalışmalarını analiz etmişlerdir. Toplamda 21 çalışmanın sadece 5 tanesi istihdamda işe alımlardaki ayrımcılığı göstermektedir. Ayrıca çalışmalar göstermiştir ki yaş ayrımcılığından yönetici pozisyonundakiler çok daha az etkilenmektedir. Yaşlı işçiler yeterince yüksek performans

gösteremedikleri, yeteneklerini kullanamadıkları, teknolojiye uyum sağlayamadıkları gibi çeşitli nedenlerle işten çıkarmalarda öncelikli olmaktadır.

Kurland (2001) ise yaşlı işçi ayrımcılığına cinsiyet temelinde yaklaşmıştır. İşverenlerin yaşlı işçiler için ayrımcı davranışlarda bulunduğu, ancak iş yerlerinde karar verme sürecinde bulunan kadınlar için de aynı ayrımcılığın söz konusu olduğu belirtilmiştir. Hatta yaşlı işçi ayrımcılığı kadınlarda çok daha erken yaşlarda kendini göstermektedir. Örneğin 38 yaşında işgücü piyasasına yeniden girmek isteyen bir kadın işverenler tarafından yaşlı olarak değerlendirilmektedir. Bu yüzden de işe alımda özellikle yaş çok önemli bir kriter olarak değerlendirilmektedir. Aynı şekilde orta yaşlarına gelmiş kadınlar iyi bir pozisyonda çalışıyor olsa bile işten çıkarmalarda en fazla ayrımcılığa uğrayan kesimlerdir.

### **Sonuç**

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin nüfusu hızla yaşlanmaktadır. Beklenen ortalama yaşam süresi ise artış göstermiştir. İşgücü piyasalarında bulunan yaşlı işçilerde buna orantılı olarak artmaktadır. Yaşlanma doğal bir süreçtir. Yaşlı kişilerin deneyim ve tecrübeleri hem aileler hem de toplum için önemlidir. Ancak yaşlanan kişiler işgücü piyasalarında daha fazla sosyal dışlanma yaşamaya başlamıştır. Sosyal ve ekonomik olarak aktif katılım sağlayabilecek bu kişilerin dışlanarak yoksulluk yaşamalarının önüne geçmek için çeşitli politikaların üretilmesi önem kazanmaktadır.

Son araştırmalar göstermiştir ki 50 yaşın üzerindeki birçok kişi istihdamda sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kendilerini verimli hissedenden bu kişiler hem ekonomik şartlar hem de daha rahat bir yaşam standardı için çalışmayı seçmektedir. Bu yüzden 50 yaşın üzerinde olan kişiler için de işgücü piyasasında yeni fırsatların oluşturulması önemlidir. Bu kişiler için istihdam oranları ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile de ilişkilidir. Ancak genel olarak görülmektedir ki hem işe alımlarda hem de işten çıkarılmalarda yoğun olarak ayrımcılık yaşamaktadırlar. Bunun için iletişim kanallarının açık olduğu bir model önerisi geliştirilebilir. Yaşlı işçiler ile işlerin daha doğru eşleştirilmesi ve bu kişilerin yeteneklerinin artırılması ile farklı işlere uyum sağlayabilmesi gerçekleştirilebilir. Bunun dışında çeşitli teşviklerle deneyim ve tecrübelerini aktarabilmesi için girişimcilik özendirilebilir. Her iki şekilde de yaşlı işçilerin yoksulluğu önlenerek aktif oldukları dönemlerde işgücü piyasalarında kalmaları sağlanabilir.

**Received:** May 13, 2016

**Revision Received:** November 20, 2016

**Accepted:** November 29, 2016

**OnlineFirst:** December 30, 2016

Copyright © 2016 • Istanbul University Department of Sociology

[tjs.istanbul.edu.tr/en](http://tjs.istanbul.edu.tr/en)

DOI 10.16917/iusosyoloji.284541 • December 2016 • 36(2) • 385–391

*Extended Abstract*

# Ageism or Discrimination against Older Adults in Work Life

Seda Topgöl<sup>1</sup>  
Gaziosmanpaşa University

## Abstract

The variable structure of unemployment in the labor market also brings critical changes with it. The increasing number of workers over 50 in the labor force and the rapid aging of the labor force support this fact. In this context, unless countries resolve the issue of unemployment, it may become a global concern. An increase in unemployment rates has already generally been observed over the years. Unemployment in the older age group lasts longer and more intensely compared to youths. Thus, increasing the participation rates of older people in the labor market and preventing discrimination against them while searching for work, as well as in business life, is important. Several policies are required to address the problems older workers face in the labor market. This study investigates the issues that the aging face in the labor market and the dimensions of discrimination against older adults discrimination in their work lives. The purpose of the study is to emphasize that aging has become a reason for discrimination in work life and to recommend social policies for resolving this issue.

## Keywords

Older adults • Employee • Labor force • Discrimination • Labor market

**1 Correspondence to:** Seda Topgöl (Asst Prof), Department of Labor Economic and Industrial Relations, Gaziosmanpaşa University, Merkez, Tokat 60250 Turkey. Email: [seda.topgul@gop.edu.tr](mailto:seda.topgul@gop.edu.tr)

**Citation:** Topgöl, S. (2016). Ageism or discrimination against older adults in work life. *Turkish Journal of Sociology*, 36, 385–391.



Ageism and discrimination against older adults are common terms generally used synonymously, but they do have conceptual differences. Most studies that have focused on ageism include people over fifty-five, which clearly signifies that this term is generally used for discrimination towards older adults. On the other hand, ageism also can happen to people in their twenties. As a matter of fact, other individuals can have a negative attitude towards youths because of their inadequate experience and skills. As in one's social life, perspectives and situations at work also underline this matter. Given that maturity and experience are gained with age, people are in a probationary process until their thirties. In most cases it is one's first period of employment. According to Super (Keser, 2015, p. 57), this period of life corresponds to a testing phase that includes establishing one's occupational personality during the work development phase. Hence, discussions on ageism also cover discrimination against younger adults.

When considering studies in this area, one can observe that what is understood from the term is discrimination against older adults for the most part. In this regard, while ageism and discrimination against older adults have been used synonymously, the intent is in fact discrimination against older adults. The reason behind this is the rapid exclusion from work life of older people who have to put bread on the table, in spite of countries' populations getting older day by day. The study will focus on eliminating this contradiction of terms, as well as determining the level of discrimination against older adults in the labor market. In this regard, a general framework will be established for the term "older adults" and its historical perspective with emphasis on its importance in terms of family and society. Following this, the issues of the rapid increase in the population of older adults and the types of discrimination against them at work will be discussed.

Age is an important factor in Turkish society. Each demographic indicator shows its own interactive importance within the culture. Age, as an indicator, is a sociologically dominant issue (Roscigno, Mong, Byron, & Tester, 2007, p. 313). Old age may be understood differently from society to society, culture to culture, and even person to person. The definition of old age that changes from society to society or culture to culture is known as *social old-age*. This change may stem from climate, nutrition, previous work, and even factors like gender. It is therefore hard to make a complete definition of old age (Roscigno et al., 2007, p. 313). Old age is biologically defined in the physiology of aging. Biological old age is "the physiological, functional changes occurring due to the passage of time, regardless of disease" (Güler, 1998, p.

105). Old age is also defined chronologically, physiologically, and functionally. A person's age measured in years is their chronological age. The corresponding term for chronological old age in society is "age." A person's changing personal and behavioral characteristics throughout the years is defined as physiological old age. Functional old age, on the other hand, is the significant degradation of a person's specific characteristics such as physical appearance, mobility, durability, or intellectual capacity compared to other people of the same age (Güler, 1998, p. 105). On the other hand, it is possible to sociologically define old age personally and communally. With aging over time, the loss of one's role and status is a sociological examination of one's micro-environmental aging. At the same time, aging transforms the norms and values that society attributes to an individual (Görgün-Baran, 2004, pp. 38–43). One can say that aging is a bound concept in terms of both personal and social relations, as well as rights and responsibilities (Görgün-Baran, 2007, p.150). According to Görgün-Baran (2011, p.140), sociological aging is the "judgments and evaluations in the context of norms and values developed in relation to age by society within the framework of the individual's status and loss of role." In addition to the sociological examination of aging at the micro and macro levels, both approaches are combined and evaluated from a third perspective. In addition to the micro-scale approach, which explains a person's aging through one's own experience, and the macro scale approach, where aging is assessed through one's social appearance and experience, there is a third mid-scale approach that combines the other two approaches. In the mid-scale approach, society's demographic, cultural, and economic transformations are examined through the increasing number of older adults in society (Victor, 2005, pp. 4–5). In this sense, a mid-scale approach has been adopted in which the attitudes towards older adults are evaluated in the context of this study.

When and why a person is considered old-aged is related to how that person accommodates one's self to circumstances, incidents, or changing times. The more one's ability to adapt deteriorates, the more that person is considered old-aged (Büken & Büken, 2003, p. 76). Discrimination is mainly defined as unfair attitudes towards other people based on age, gender, race, or other characteristics. Perceived discrimination is the reflection of people's attitudes with regard to age, gender, race or other characteristics on their unfair behavior towards the people around them. Perceived discrimination is commonly related to employment (Gee, Pavalko, & Long, 2007, pp. 266–267). Perceived discrimination is an important area because it also forms the basis for structural inequalities within society (Marshall, 2007, p. 257).

There have been debates on whether ageism is a type of discrimination (Ayalon & Gum, 2011, p. 587). Ageism increases with age. The first questions are: What is age, and do social issues relate to age? In this context, the kind of discrimination people experience becomes important. Are they less respected in their social life due to age? Have they been fired or become unemployed because of their age (Yuan, 2007, p. 291)? Gee, Pavalko, and Long (2007, p. 276) revealed in one of their studies on the perception of ageism at the work place that people in their twenties often encounter ageism; it decreases in their thirties but is most often encountered while in one's fifties. They also reported that ageism hits its peak for those who are 55 then starts to decrease. While the reason for youths' encounter with ageism is their lack of experience, it is negative thinking towards older adults that causes discrimination against them. While discrimination towards older adults restricts their economic conditions more, its effects also show up in wage inequalities and restrictions in job availability. Job loss increases among older workers. The economic impact of job loss is felt deeper by older workers. Losing a job for an older employee negatively affects their chances of finding a new job in the future, both in regards to the quantity and continuity of work. Employment for those 55 or older who have lost their job generally shows a 4-year break. Namely, they almost never start a new job for at least four years. Furthermore, there is a 20% decrease in their rate of employment (Chan & Stevens, 2001, p. 521).

Labor-force participation rates for different countries are observed to have increased over the period between 2000 and 2014. The highest increase in participation in the labor force among 55-64 year olds happened in Germany with an increase of 26.2%. Slovakia and Hungary took second and third place with 25.8% and 22% increases, respectively. In 2000, the participation rate of 55-64 year olds was highest in the order of Sweden, Norway, Japan, Switzerland, and Denmark. For 2014, people between 55 and 64 were observed to have higher rates in the labor force in Sweden, Switzerland, Norway, Japan, and Germany. Regarding the situation in Turkey, the participation rate of 55-64 year-old workers in the labor market, which was 37.2% in 2000, declined to 28.3% in 2007. In 2014 this rate was measured as 33.4%. When examining the employment rates of 55-64 year olds, the highest rates belonged to Norway (67.1%), Sweden (65.1%), and Switzerland (63.3%) in 2000. Japan and USA came after them, respectively. Sweden, Norway, and Switzerland had an employment rate of around 70% for 55-64 year olds in 2014. Considering unemployment rates in different countries, the unemployment rate of 55-64 year olds has had a tendency to increase.



The countries with the highest increases in unemployment rates from 2000-2014 are Greece, Spain, and Portugal. In these countries, where the rates of unemployment began to climb up after 2008, older workers' unemployment rates also increased rapidly. Greece with an increase of 13.3%, Spain with a 10.6% increase, and Portugal with an increase of 10.3% became the countries with the highest rates of older worker unemployment. On the other hand, only a 1.8% increase was experienced in the US throughout these 14 years. Generally, the unemployment rates of older workers in the US are low. Turkey's tendencies toward older worker unemployment have increased over the years. The unemployment rate of older workers, which had been 2.1% percent in 2000, climbed up to 6% in 2014.

Ageism is an apparent fact in the work place. Societies usually consider young workers to be more active, adaptable, and easily-taught compared to older people. This commonly assumed opinion shows that discrimination is apparent during the employment process. Roscigno et al. (2007) tested anticipations to ageism in the work place. They reviewed more than 12,000 incidents related to ageism in the employment phase in the Ohio Civil Rights Commission from 1988 until 2003. Of the incidents they selected, 112 underwent detailed qualitative evaluations. The results showed that those over 50 faced discrimination in the workplace. In the semi-structured in-depth interviews, the most common case was revealed to be related to getting dismissed from work. Older workers had experienced discrimination in 66% of dismissal cases. This discrimination occurs as exclusion in around 10% of employment incidents (Roscigno et al., 2007, p. 314; Santora & Seaton, 2008, p. 104). Another idea reports that older workers experience discrimination not in being dismissed but throughout the actual employment process. Age limits are in fact limited by unwritten rules during employment. Thus it would not be wrong to say that the resources of the experienced older labor force are being wasted.

### **Kaynaka/References**

- Altan,  . Z. & Şişman, Y. (2003). YaŐlılara yönelik sosyal politikalar. *Kamu-İŐ Dergisi*, 7(2), 1-36.
- Altan,  . Z. (2004). *Sosyal politika dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arıcı, K. (2005). *Türk iŐ ve sosyal güvenlik hukuku bakımından yeni bir sorun: Yaşlı işçiler*. Ankara: Legal Yayıncılık Hukuk Kitapları Serisi.
- Ayalon, L., & Gum, A. M. (2011). The relationships between major lifetime discrimination, everyday discrimination, and mental health in three racial and ethnic groups of older adults. *Aging & Mental Health*, 15, 587-594.

- Baybora, D. (2007). *Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığı*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Biçerli, M. K. (2004). *İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikaları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Buz, S. (2015). Yaşı bireylere yönelik yaş ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 268–278.
- Büken, N. & Büken, E. (2003). Yaşlanma olgusu ve tıp etiği. *Türk Geriatri Dergisi*, 6(2), 75–79.
- Chan, S., & Stevens, A. H. (2001). Job loss and employment patterns of older workers. *Journal of Labor Economics*, 19(2), 484–521.
- Choi, N. G. (2002). Self-defined retirement status and engagement in paid work among older working-age women: Comparison between childless women and mothers. *Sociological Inquiry*, 72(1), 43–71.
- Daniel, K., & Heywood, J. S. (2007). The determinants of hiring older workers: UK evidence. *Labour Economics*, 14(1), 35–51.
- Ekdemir, H. Ş. (2005). *AB-Türkiye sosyal güvenlik normları*. Ankara: TİSK Yayını.
- Ekdemir, H. Ş. (2009). *Avrupa Birliği-Türkiye uluslararası sosyal güvenlik uyum ve eşgüdüm normları*. Ankara: Hak-İş Yayını.
- Gee, G. C., Pavalko, E. K., & Long, J. S. (2007). Age, cohort and perceived age discrimination: Using the life course to assess self-reported age discrimination. *Social Forces*, 86(1), 265–290.
- Görgün-Baran, A. (2004). Yaşlılık sosyolojisi. V. Kalınkara (Ed.), *Yaşlılık: Disiplinler Arası Yaklaşım: Sorunlar, Çözümler* içinde (s. 35–57). Ankara: Odak Yayınevi.
- Görgün-Baran, A. (2007). Sosyolojik açıdan yaşlanma. *GEBAM ve Türk Eczacılar Birliği Semineri, Geriatri ve Gerontoloji* içinde (s. 147–153). Ankara: TEB Eczacılık Akademisi Yayını.
- Görgün-Baran, A. (2011). Aile ve yaşlanma. A. Kasapoğlu ve N. Karkıner (Ed.), *Aile sosyolojisi* içinde (s. 134–167). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güler, Ç. (1998). Yaşlılıkta tanımlar ve yaşlılık üzerine söylenenler. *Türk Geriatri Dergisi*, 1(2), 105.
- Heywood, J. S., Ho, L. S., & Wei, X. (1999). The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 444–459.
- Keser, A. (2015). *Çalışma psikolojisi* (5. basım). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kurland, N. B. (2001). The impact of legal age discrimination on women in professional occupations. *Business Ethics Quarterly*, 11(2), 331–348.
- Lahey, J. N. (2006). How Do age discrimination laws affect older workers? *An Issue in Brief Center for Retirement Research at Boston College Series*, 5, 1–8.
- Marshall, V. W. (2007). Advancing the sociology of ageism. *Social Forces*, 86(1), 257–264.
- Minda, G. (1997). Opportunistic downsizing of aging workers: The 1990s version of age and pension discrimination in employment. *Hasting Law Journal*, 48, 511–576.
- Morgeson, F. P., Reider, M. H., Campion, M. A., & Bull, R. A. (2008). Review of research on age discrimination in the employment interview. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 223–232.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *OECD Employment Outlook 2015*. Retrieved from [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015\\_empl\\_outlook-2015-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2015_empl_outlook-2015-en)

- Riach, P. A., & Rich, J. (2010). An experimental investigation of age discrimination in the English labor. *Annals of Economics and Statistics*, 99(100), 169–185.
- Rippon, I., Kneale, D., De Oliveira, C., Demakakos, P., & Steptoe, A. (2014). Perceived age discrimination in older adults. *Age and Ageing*, 43(39), 379–386.
- Rippon, I., Zaninotto, P., & Steptoe, A. (2015). Greater perceived age discrimination in England than the United States: Results from HRS and ELSA. *The Journals of Gerontology: Psychological Sciences*, 70(6), 925–933.
- Roscigno, V. J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age discrimination, social closure and employment. *Social Forces*, 86(1), 313–334.
- Rothenberg, J. Z., & Gardner, D. S. (2011). Protecting older workers: The failure of the age discrimination in employment act of 1967. *Journal of Sociology & Social Welfare*, XXXVIII(1), 9–30.
- Santora, J. C., & Seaton, W. J. (2008). Age discrimination: Alive and well in the workplace? *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 103–104.
- Shapiro, D., & Sandell, S. H. (1985). Age discrimination in wages and displaced older men. *Southern Economic Journal*, 52(1), 90–102.
- Topalhan, T. & Ögütoğulları, E. (2015). İleri yaştaki işsizler için işgücü politikaları uygulamaları. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 2, 65–83.
- Uyanık, Y. (2010). Demografik dönüşüm sürecinde yaşlanan nüfus ve sosyoekonomik etkileri çerçevesinde değişen sosyal politika anlayışı. T. Topalhan (Ed.), *Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri seçme yazılar* içinde (s. 97–158). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Victor, R. C. (2005). *The social context of ageing*. London, UK: Routledge Taylor & Francis Group.
- Yuan, A. S. V. (2007). Perceived age discrimination and mental health. *Social Forces*, 86(1), 291–311.