

makaleler articles

- ▶ Eris Varyantının İlaç ve Sağlık Alanında Faaliyet Gösteren Borsa İstanbul Şirketlerinin Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelemesi
Serkan Yılmaz KANDIR
Gözde ELBİR MERMER
- ▶ Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi
Aylin ALKAYA
Ebruhan İSLAMOĞLU
- ▶ Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet
Buğra YILDIRIM
- ▶ Neo-Liberal Küreselleşmenin Refah Devletinde Etkili Olan Faktörler: Değişen İdeolojik Koşul, Politik Mantık ve Sosyal Boyut
Mustafa ÇEVİK
Zeki PARLAK
- ▶ Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları
Serkan DEMİRTAŞ
Hakan KESER
- ▶ Alt İşveren, Asıl İşveren ve İşveren Vekilinin İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgelerinin Yasaya Uygun Verilmemesinden Kaynaklanan İdari Para Cezalarında Sorumluluğu
Andaç ESEMEN

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 14 - Sayı: 1 - Yıl: 2024
Volume: 14 - Issue: 1 - Year: 2024

E-ISSN: 2148-483X

Sahibi / Owner of the Journal
Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
Dr. Raci KAYA
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Bünyamin ODABAŞI

Yayın Kurulu / Editorial Board
İsmail ERTÜZÜN
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU
Onur ÖZTÜRK
Hasan GENÇ
Osman EMİROĞLU

Editörler / Editors
Öğr. Gör. Tarkan ZENGİN
Selda DEMİR

Redaksiyon / Redaction
Oğuzhan TAŞ

Yayın Türü: Yaygın Süreli / **Type of Publication:** Periodical
Yayın Aralığı: 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year
Dili: Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English
Yayın Tarihi / Release Date: 27/09/2024

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),
TUBİTAK ULAKBİM - TR
EBSCO HOST - US
ECONBIZ - GE
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US
JOURNAL FACTOR
SOBIAD - TR
tarafından indekslenmektedir.



Sosyal Güvenlik Dergisi açık erişimli bir dergidir.

©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

İletişim Bilgileri / Contact Information

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 - 207 87 70 - Faks / Fax: +90 312 207 78 19

Erişim/Webpage: <http://eski.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr> - e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIşMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAş
Bangor University

Professor Jacqueline S.ISMAEL
University of Calgary

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton

Professor Paul Leonard GALLINA
Bishop's University

Professor zay MEHMET
Final International University

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia

ULUSAL DANIşMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Emel ÇETİNKAYA
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAş
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOğLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGIN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat şAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Bilim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAşKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. şükran ERTÜRK
Doğu Akdeniz Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOğLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVşAR
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Afsun Ezel ESATOğLU
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet TOP
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Türker TOPALHAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. S.Serpil AYTAÇ
Fenerbahçe Üniversitesi
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UşAN
Ankara Medipol Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Aşkın KESER
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAşTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Cem KILIÇ
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Nürşen CANIKLIOğLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

26. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Kadir ARICI
Ankara Bilim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. E. Murat ENGİN
Galatasaray Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Gülay YILMAZ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Murat ATAN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSLAN ÇİFTÇİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Doç. Dr. Eray ACAR
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ
Marmara Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Hakan KAHYAOĞLU
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Ozan BAŞKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. İlnür KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Muhammet Enes KALA
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Mustafa Kemal BİÇERLİ
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Umur OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Doğa Başar SARIPEK
Kocaeli Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Veysel BOZKURT
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Özgür TOPKAYA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hakan TOPATEŞ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Büyük İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Alparslan UĞUR
Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Ankara Medipol Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Dr. Öğretim Üyesi Mehmet TUĞRUL
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

26. SAYI DEĞERLENDİRME İSTATİSTİKLERİ
EVALUATION STATISTICS FOR THIS ISSUE

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	30
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	6
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	6
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	18
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%20

GENEL YAYIN İLKELERİ

GENERAL PUBLICATION RULES

<p>1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.</p> <p>2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.</p> <p>3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.</p> <p>4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirilmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.</p> <p>5- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.</p> <p>6- Yazarların, çift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, ithenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.</p> <p>7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.</p> <p>8- Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yayımlanan makaleler için bir yayın ücreti talep edilmez.</p> <p>9- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.</p>	<p>1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.</p> <p>2- The papers submitted to Journal of Social Security must be unpublished in elsewhere or not synchronically be in the review process of another publication.</p> <p>3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).</p> <p>4- All manuscripts firstly evaluated by Editorial Board and send two independent referees. According to referees' reports, article will be sent to the authors to revise, publish or reject.</p> <p>5- The opinions in the articles published in the journal do not reflect the institutional view of the Social Security Institution, all the opinions belong to their authors.</p> <p>6- The authors are required to scan any manuscript that has undergone the Blind Review Evaluation Process, using ithenticate software, and submit the final report with the article. According to the final report, the final decision is made about the article by Editor and Editorial Board.</p> <p>7- Case review and commentaries are accepted by SGD.</p> <p>8- There is no publication processing charge or publication fee for articles submitted to the journal.</p> <p>9- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.</p>
--	---

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalarına yer vererek, ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.

SGD, is being published in all areas related social security, social policy and industrial relations to make contribution intellectual life of Turkey, develop the social security and social policy consciousness and bring together the future targets and expectations on the common point of the society.

İÇİNDEKİLER

Eris Varyantının İlaç ve Sağlık Alanında Faaliyet Gösteren Borsa İstanbul Şirketlerinin Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

Serkan Yılmaz KANDIR

Gözde ELBİR MERMER 1

Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi

Araştırma Makalesi

Aylin ALKAYA

Ebrucan İSLAMOĞLU 19

Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet

Derleme Makalesi

Buğra YILDIRIM

..... 41

Neo-Liberal Küreselleşmenin Refah Devletinde Etkili Olan Faktörler: Değişen İdeolojik Koşul, Politik Mantık ve Sosyal Boyut

İnceleme Makalesi

Mustafa ÇEVİK

Zeki PARLAK 53

Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları

İnceleme Makalesi

Serkan DEMİRTAŞ

Hakan KESER 69

Alt İşveren, Asıl İşveren ve İşveren Vekilinin İşe Giriş ve İşten Ayrılmaya Bildirgelerinin Yasaya Uygun Verilmemesinden Kaynaklanan İdari Para Cezalarında Sorumluluğu

İnceleme Makalesi

Andaç ESEMEN

..... 89

CONTENTS

Investigating The Impact of Eris Variant on Stock Returns of Borsa Istanbul Pharmaceutical and Healthcare Companies

Research Article

Serkan Yılmaz KANDIR

Gözde ELBİR MERMER 1

The Impact of Active and Passive Labor Market Policies on Unemployment: A Panel Data Analysis on Selected OECD Countries

Research Article

Aylin ALKAYA

Ebrucan İSLAMOĞLU 19

Vocational Rehabilitation, Back to Work and Occupational Social Work

Review Article

Buğra YILDIRIM

..... 41

Effects of Neo-Liberal Globalization Affecting the Social Welfare State: Changing Ideolojik Condition, Political Logic and Social Dimension

Review Article

Mustafa ÇEVİK

Zeki PARLAK 53

Rights of Part-Time Employees to Benefit from General Health Insurance and Unemployment Insurance

Review Article

Serkan DEMİRTAŞ

Hakan KESER 69

Responsibility of the Sub-Employer, the Principal Employer and the Employer's Representative for Administrative Fines Resulting from the Failure to Provide Employment and Termination Declarations in Compliance with the Law

Review Article

Andaç ESEMEN

..... 89

İÇİNDEKİLER

Eris Varyantının İlaç ve Sağlık Alanında Faaliyet Gösteren Borsa İstanbul Şirketlerinin Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Araştırma Makalesi

Serkan Yılmaz KANDIR

Gözde ELBİR MERMER 1

Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi

Araştırma Makalesi

Aylin ALKAYA

Ebrucan İSLAMOĞLU 19

Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet

Derleme Makalesi

Buğra YILDIRIM

..... 41

Neo-Liberal Küreselleşmenin Refah Devletinde Etkili Olan Faktörler: Değişen İdeolojik Koşul, Politik Mantık ve Sosyal Boyut

İnceleme Makalesi

Mustafa ÇEVİK

Zeki PARLAK 53

Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları

İnceleme Makalesi

Serkan DEMİRTAŞ

Hakan KESER 69

Alt İşveren, Asıl İşveren ve İşveren Vekilinin İşe Giriş ve İşten Ayrılmaya Bildirgelerinin Yasaya Uygun Verilmemesinden Kaynaklanan İdari Para Cezalarında Sorumluluğu

İnceleme Makalesi

Andaç ESEMEN

..... 89

CONTENTS

Investigating The Impact of Eris Variant on Stock Returns of Borsa Istanbul Pharmaceutical and Healthcare Companies

Research Article

Serkan Yılmaz KANDIR

Gözde ELBİR MERMER 1

The Impact of Active and Passive Labor Market Policies on Unemployment: A Panel Data Analysis on Selected OECD Countries

Research Article

Aylin ALKAYA

Ebrucan İSLAMOĞLU 19

Vocational Rehabilitation, Back to Work and Occupational Social Work

Review Article

Buğra YILDIRIM

..... 41

Effects of Neo-Liberal Globalization Affecting the Social Welfare State: Changing Ideolojik Condition, Political Logic and Social Dimension

Review Article

Mustafa ÇEVİK

Zeki PARLAK 53

Rights of Part-Time Employees to Benefit from General Health Insurance and Unemployment Insurance

Review Article

Serkan DEMİRTAŞ

Hakan KESER 69

Responsibility of the Sub-Employer, the Principal Employer and the Employer's Representative for Administrative Fines Resulting from the Failure to Provide Employment and Termination Declarations in Compliance with the Law

Review Article

Andaç ESEMEN

..... 89

Araştırma Makalesi - Research Article

Eris Varyantının İlaç ve Sağlık Alanında Faaliyet Gösteren Borsa İstanbul Şirketlerinin Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Investigating The Impact of Eris Variant on Stock Returns of Borsa Istanbul Pharmaceutical and Healthcare Companies

Serkan Yılmaz KANDIR*

ID 0000-0002-7686-1099

Gözde ELBİR MERMER**

ID 0000-0002-6463-9319

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 1 - 18 / Pages: 1 - 18

DOI: 10.32331/sgd.1554590

ÖZ

Dünya'yı etkisi altına alan salgınlar, insan sağlığını, sosyal hayatı ve ekonomiyi birçok açıdan etkilemektedir. Bu etkileri kontrol etmek ve sonlandırmak amacıyla salgınların yaşandığı ülkelerdeki yetkililer tarafından, birçok önlem alınmaktadır. Özellikle ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin, virüslerin yayılmasının önlenmesi ve etkisiz hale getirilmesi açısından önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. İlaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin salgın hastalıklara yönelik müdahale kapasitesi, hem toplumsal hem de ekonomik açıdan hayati bir yere sahiptir. Halk sağlığının korunması ve salgınların kontrol altına alınması, bu şirketlerin toplumsal açıdan önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca salgınlar, şirketlerin pay getirilerini etkileyebilecek önemli faktörlerden biri olarak ifade edilebilir ve bu durum da şirketlerin ekonomik açıdan taşıdığı önemi göstermektedir. Bu çalışmanın amacı, Eris varyantının ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren 11 Borsa İstanbul şirketinin pay getirileri üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada, olay çalışması yöntemi kullanılmıştır. Olay günü olarak, 15 Eylül 2023 tarihi seçilmiştir. 15 Eylül 2023 tarihinde EG.5.1 bilimsel adına sahip Eris varyantının Türkiye'de dokuz kişide görüldüğü Sağlık Bakanı tarafından kamuoyuna duyurulmuştur. Olay gününden önceki ve sonraki 5 günlük dönem olay penceresi olarak belirlenmiştir. Eris varyantının ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin pay getirilerinde anormal getiriye neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, Borsa İstanbul'un yarı güçlü formda etkin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Eris varyantı, olay çalışması yöntemi, ilaç ve sağlık alanı, pay getirileri

ABSTRACT

The pandemics that affect the world have various impacts on human health, social life, and the economy. Therefore, authorities in countries experiencing these pandemics take numerous measures to control and get through the effects. In particular, pharmaceutical and health companies are assumed to play a more significant role in preventing and deactivating the spread of viruses. The capacity of companies operating in the pharmaceutical and healthcare sectors to respond to epidemic diseases is vital from both social and economic perspectives. The protection of public health and the containment of epidemics highlight the societal importance of these companies. Moreover, pandemics are one of the factors that impact companies' stock returns and this situation further illustrates the economic significance of these companies. Aim of this study is to investigate the impact of Eris variant on the stock returns of 11 pharmaceutical and healthcare companies whose shares are traded in Borsa Istanbul. Event study method is employed. 15th September 2023 is selected as the event day. The Minister of Health announced that the Eris variant, identified with the scientific name EG.5.1, is detected in nine people in Turkey on September 15, 2023. Event window is selected by determining five days before and after the event day. Findings suggest that Eris variant initiate abnormal stock returns. Furthermore, Borsa Istanbul does not seem to be semi-strongly efficient.

Keywords: Eris variant, event study method, pharmaceutical and healthcare fields, stock returns

Önerilen atıf şekli: Kandir, S. Y. ve Elbir Mermer, G. (2024). Eris Varyantının İlaç ve Sağlık Alanında Faaliyet Gösteren Borsa İstanbul Şirketlerinin Pay Getirileri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1). 1-18

• Geliş Tarihi/Received: 05/11/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/05/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, skandir@cu.edu.tr

** Dr., gozdeelbir1@gmail.com

GİRİŞ

Borsa getirileri önemli olaylara (felaketler, haberler, spor, çevre, politik olaylar vb.) tepki vermektedir (Al-Awadhi vd., 2020: 1). Bu çerçevede, Ciddi Akut Solunum Yolu Sendromu (SARS-Severe Acute Respiratory Syndrome), Ebola virüsü, H1N1 virüsü (Domuz gribi), COVID-19 (Koronavirüs) gibi salgın hastalıkların şirketlerin pay getirileri üzerinde etkisi olup olmadığı ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Salgınlar nadirdir, ancak tekrarlayıcıdır (Loh, 2006: 401). Salgınlar, hastalıklara ve ölümlere neden olabilir ve aynı zamanda sosyal, siyasi ve ekonomik sorunlara yol açabilir (Madhav vd., 2018: 317). Dünya Sağlık Örgütü (WHO-World Health Organization), 11 Mart 2020 tarihinde COVID-19'u küresel salgın olarak ilan etmiştir. COVID-19 salgınının ulusal ve uluslararası ekonomiler üzerinde derin etkileri olmuştur. Büyük can kayıplarının yanı sıra, dünya ekonomisi de önemli ölçüde yıkıma uğramıştır. Şirketler; talebin azalması, tedarik zincirinde kesintiler, ihracat siparişlerinin iptali, hammadde kıtlığı ve ulaşım ağlarında yaşanan sorunlar gibi birçok zorlukla karşı karşıya kalmıştır (Yu vd., 2021: 5). Ayrıca, salgın sürecinde, sosyal izolasyonun ön plana çıkmasıyla birlikte, ülkeler COVID-19 salgınının yayılmasını durdurabilmek için seyahat kısıtlamaları, karantina uygulamaları, sınır kapanmaları, belirli sektörlerde faaliyetleri kısıtlama, zorunlu veya gönüllü sosyal mesafe gibi tedbirleri uygulamışlardır. Alınan bu önlemler, salgının şiddetini hafifletirken; salgının etkisiyle birlikte şirketler, talep azalmaları (tüketimde düşüş), arz kesintileri (işgücü arzında düşüş), nakit akışındaki bozulmalardan dolayı dikkatli bir tutum sergilemişlerdir. Özellikle hizmet sektöründeki yaygın kapanma, ekonomik faaliyetlerin yavaşlamasına ve işsizlik oranlarının artmasına yol açmıştır. Bu durum dünya genelinde ciddi ekonomik sorunların meydana gelmesine neden olmuştur (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020: 3; Nicola vd., 2020: 185; Goldstein, Koijen ve Mueller, 2021: 5138). Birçok ülke, salgının etkilerini en aza indirmek için çeşitli ekonomik ve sosyal önlemler almıştır. Bu önlemlerin başlıca hedefi, insan yaşamını güvence altına almak ve ülke sağlık sistemlerinin çökmesini önlemektir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020: 5). Bu süreçte, Genel Sağlık Sigortası sisteminin ülkemiz için ne kadar hayati bir öneme sahip olduğu bir kez daha vurgulanarak, Türkiye'ye özgü olan bu sistemin, dünyaya örnek olacak bir yapıya sahip olduğu belirtilmiştir (Gemici, 2022).

Türkiye, 2008'de başlatılan Genel Sağlık Sigortası (GSS) çerçevesinde, ülkede yaşayan tüm vatandaşlara ve göçmenlere, sosyal güvence durumlarına bakılmaksızın salgın dönemlerinde salgına yönelik hizmetler sunmaktadır. Bu hizmetler; tanı, tedavi, izleme ve yoğun bakım olmak üzere ücretsiz olarak verilmektedir (İşlek vd., 2021: 60). Sosyal güvenlik sistemlerinin hedeflerine ulaşabilmesi için yeterli ve sürdürülebilir finansal kaynaklara ihtiyaç vardır. Bununla birlikte, birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemleri mali sorunlarla mücadele etmektedir. Dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını ise yaşanmakta olan mali sorunların daha da büyümesine yol açmıştır (Sevim, Ağırbaş ve Yılmaz, 2022: 787). Sağlığa verilen önemi temsil eden bir gösterge olan toplam kamu harcamalarının bir parçası olarak sağlık harcamaları, yüksek gelirli ülkeler dışındaki tüm gelir gruplarında 2019'dan 2020'ye artmıştır (Dünya Sağlık Örgütü, 2022: 5). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) sitesinden ulaşılan Türkiye'de sağlık harcamalarına ait istatistikler incelendiğinde, toplam sağlık harcamalarının 2019'da bir önceki yıla göre %21.7, 2020'de bir önceki yıla göre %24.3 ve 2021'de bir önceki yıla göre %41.6 arttığı gözlenmiştir. Türkiye ekonomisi açısından gözlenen bu durumun, Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlık harcamalarında 2019'dan 2020'ye artış yaşandığını ifade eden açıklamasını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Bu yıllarda gerçekleşen toplam sağlık harcamalarındaki artışın nedenlerinden birinin de COVID-19 salgını olduğu düşünülebilir. Sosyal Güvenlik Kurumu, COVID-19 salgınının ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasını, istihdamın korunmasını ve vatandaşların borçlarını daha rahat ödeyebilmeleri için prim borçlarının yeniden yapılandırılmasını sağlayarak ödemelerin kolaylaştırılmasına katkıda bulunmuştur (Sosyal

Güvenlik Kurumu, 2021: 53). Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu özellikle COVID-19 döneminde merkezlerdeki kalabalığı azaltmak ve yüksek risk taşıyan yaşlı kişilerin dışarı çıkmasını engellemek amacıyla, birçok hizmeti e-Devlet üzerinden sağlamıştır (NTV haber, 2020).

Şubat 2023 tarihinde, Eris varyantı ilk defa Endonezya’da görülmüştür (TRT Haber, 2023). EG.5.1 bilimsel adına sahip Eris varyantı, COVID-19’un Omicron varyantının evrim geçirmiş, daha bulaşıcı bir alt türüdür. Dünya Sağlık Örgütü, Eris varyantını “özel takip edilmesi gereken bir varyant” olarak ifade etmiştir (Memorial Tıbbi Yayın Kurulu, 2023). 15 Eylül 2023 tarihinde ise Sağlık Bakanı tarafından Eris varyantının Türkiye’de dokuz kişide görüldüğü kamuoyuna duyurulmuştur. Sektörler salgınlardan farklı derecelerde etkilenir ve tepkileri de değişir (He vd., 2020: 2199). İlaç şirketleri, salgın ile mücadelede sağlık sektörünün başlıca destekçilerinden biridir (Chandra ve Suardana, 2021: 419). Ayrıca, ilaç ve sağlık alanı salgınların sonlandırılması konusunda aktif rol alması beklenen alanlardan biridir (Zeren ve Boynukisa, 2020: 26). COVID-19 salgınından dolayı, dünya genelinde sağlık alanında eşi benzeri görülmemiş zorluklar meydana gelmiştir. Bu zorlukların yanı sıra, aşı ve ilaç geliştirme alanında faaliyet gösteren şirketler için de aynı anda fırsatlar ortaya çıkmıştır (Nicola vd., 2020: 188).

Salgın hastalıkların halka açık şirketlerin borsalarda işlem gören pay fiyatları üzerindeki etkisi önemli bir çalışma alanı oluşturmakta ve ilgili literatür incelendiğinde olay çalışması yönteminin sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Olay çalışması, araştırmacının belirli bir olayın şirketin pay fiyatı üzerindeki etkisini değerlendirmesini sağlayan bir yöntemdir ve genellikle etkin piyasa hipotezini test etmek için kullanılmaktadır (Kritzman, 1994: 17; Bodie, Kane ve Marcus, 2001: 351). Etkinlik terimi, ilgili bilgilerin finansal varlık fiyatlarına yansıdığı bir piyasayı tanımlamak için kullanılmaktadır (Dimson ve Mussavian, 2000: 1). Etkin piyasa hipotezi ise pay fiyatlarının mevcut bilgiyi tam olarak yansıttığını ifade etmektedir (Fama, 1970: 383). Etkin piyasa hipotezi; zayıf formda etkin piyasa, yarı güçlü formda etkin piyasa ve güçlü formda etkin piyasa olmak üzere üç bölüme ayrılmaktadır. Bu etkin piyasa hipotezi formları, “mevcut tüm bilgiler” teriminin ne anlama geldiği konusunda farklılık göstermektedir. Zayıf formda etkin piyasa hipotezi, pay fiyatının geçmiş fiyatlar ile ilgili tüm bilgileri yansıttığını ifade etmektedir (Bodie, Kane ve Marcus, 2001: 981). Yarı güçlü formda etkin piyasa hipotezi, bir şirketin gelecekteki beklentileri ile ilgili olarak kamuya açık olan tüm bilgilerin hali hazırda pay fiyatlarına yansıttığını ifade etmektedir. Bu bilgiler, geçmiş fiyatlarla birlikte firmanın ürün hattı, yönetim kalitesi, bilanço yapısı, sahip olduğu patentler, kazanç tahminleri ve muhasebe uygulamalarına dair temel verileri içermektedir. Yatırımcılar bu tür bilgilere kamuya açık kaynaklardan erişime sahipse, bunun pay fiyatlarına yansımaları beklenmektedir (Bodie, Kane ve Marcus, 2001: 343). Ancak kamuya açık olarak yapılan duyurular kullanılarak anormal getiriler elde edildiği sonucuna ulaşan araştırmalar da ilgili literatürde mevcuttur. Bununla birlikte kamuya duyurulan konu yalnızca bir şirkete ait özel durum açıklamalarından biri olmayıp aynı zamanda bir ülke ya da dünya için oldukça önemli bir konu da olabilir. Örneğin bu çalışmada yer alan olay yalnızca bir şirkete ait özel bir durum değildir, tüm dünyayı etkisi altına alan ve Eris varyantı olarak bilinen önemli bir salgın hastalıktır. Güçlü formda etkin piyasa hipotezi ise pay fiyatının içeriden bilgiler de dâhil olmak üzere ilgili tüm bilgileri yansıttığını ifade etmektedir (Bodie, Kane ve Marcus, 2001: 981). Güçlü formda etkin piyasa hipotezine göre, hiçbir bireyin diğer yatırımcılardan daha yüksek kazanç elde etme şansı olmamaktadır. Piyasanın gerçekten etkin olup olmadığını belirlemek için, içeriden öğrenenlerin genel olarak piyasaya göre adil bir performans gösterip göstermediği belirlenmektedir (Finnerty, 1976: 1).

Bu çalışmanın amacı, Eris varyantının ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren Borsa İstanbul şirketlerinin pay getirileri üzerindeki etkisinin olay çalışması yöntemi ile incelenmesidir. Olay çalışması

yöntemi, pay fiyatlarının bir duyuru veya olaya yönelik tepkisini ölçen bir yöntemdir (Binder, 1998: 111). Çalışmada Eris varyantının seçilmesinin nedeni, salgın hastalıkların dünya genelinde insan sağlığını etkilediği gibi ekonomi üzerinde de etkili olmasıdır. Ayrıca salgın hastalıkların şirketlerin pay getirileri üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemini kullanarak inceleyen literatür araştırıldığında, bu konunun ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalar arasında oldukça sınırlı biçimde araştırıldığı tespit edilmiştir. İlgili literatür incelendiğinde ulaşılan çalışmaların; farklı küresel salgınların (SARS, H1N1, COVID-19) şirket payları üzerindeki etkisini, COVID-19 salgınının farklı sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin pay fiyatları üzerindeki etkisini, COVID-19 salgınının borsalar üzerindeki etkisini, COVID-19 salgınının ilaç ve sağlık alanlarında faaliyet gösteren şirketler üzerindeki etkisini araştıran çalışmalara ulaşılmıştır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusunun pay getirileri üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, çalışmanın finans literatürüne önemli bir katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına ve önemine yönelik açıklamalar, giriş bölümünde yer almaktadır. Sonraki bölümde, araştırma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler ile araştırma yöntemi üçüncü bölümde açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, elde edilen bulgulara yer verilmiş ve sonuç bölümünde ise bulgular yorumlanmıştır.

I- LİTERATÜR TARAMASI

İnsanlığın birçok küresel sorunu arasında, salgınlar önemli bir yer kaplamaktadır. Son yıllarda ise küresel salgınlar daha sık görülmekte ve dünya genelinde insan sağlığını, sosyal gelişimi ve ülkelerin ekonomilerini etkilemektedir. Salgınlar ve bunlara bağlı olarak uygulanan karantinalar, tedarik zincirlerinin bozulması nedeniyle arz şokuna ve gelirlerin azalması nedeniyle de talep şokuna yol açmıştır (Melnyk, Mazaraki ve Pugachevska, 2021: 69-70; Murshed, 2022: 63). Geçmişten bugüne meydana gelen ve dünya genelinde büyük etki yaratan salgınlar birçok araştırmaya konu olmuş ve literatürde önemli yer kaplamıştır. Bu bölümde salgın hastalıkların şirketlerin pay getirileri üzerinde etkisini olay çalışması yöntemi ile analiz eden çalışmalardan önemli bulunanları özetlenmiştir.

Chen, Jang ve Kim (2007) tarafından 2003 yılında ortaya çıkan SARS salgınının Tayvan’da faaliyet gösteren otellere ait payların performansları üzerindeki etkisi olay çalışması yöntemi uygulanarak araştırılmıştır. Ayrıca, ARCH ve GARCH yöntemleri de araştırmada kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, otellere ait payların SARS salgınına karşı duyarlı olduğu belirlenmiştir. He, Sun, Zhang, ve Li (2020), COVID-19 salgınının Çin’deki farklı sektörlerin (tarım, maden, imalat, elektrik ve ısıtma, inşaat, toptan ve perakende, ulaşım, konaklama, hizmet, gayrimenkul, çevre, bilişim teknolojisi, bilimsel araştırmalar, eğitim, sağlık, spor ve eğlence, kamu) pay fiyatları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Vuhan’da COVID-19 nedeni ile karantina tedbirlerinin uygulanmaya başlandığı tarih olan 23 Ocak 2020 tarihi, olay günü olarak belirlenmiştir. Olay pencereleri sırasıyla; olay günü öncesi için (-30,0), (-20,0) ve (-10,0) dönemleri; olay günü olan 23 Ocak 2020 günü için (0,0); olay günü sonrası için (0,+10), (0,+20) ve (0,+30) dönemleri olarak incelenmiştir. Çalışma sonucunda, COVID-19 salgını gününde tarım, madencilik, elektrik, ısıtma ve inşaat sektörlerinin hisse senedi fiyatlarının önemli ölçüde düştüğü görülmektedir. Khatatbeh, Hani ve Abu-Alfoul (2020), COVID-19 salgınının küresel borsalar (Belçika, Çin, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, Güney Kore, İspanya, İsviçre, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri, MSCI dünya endeksi) üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ile araştırmışlardır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından COVID-19’un salgın olarak ilan edildiği 11 Mart 2020 tarihi, olay günü olarak seçilmiş ve analiz yapılmıştır. Çalışma sonucunda örneklemdaki ülkelerin neredeyse yarısının olay tarihinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler ortaya çıktığı belirlenmiştir. Yiğit ve Canöz

(2020), COVID-19 salgınının Avrupa'daki (Avusturya Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, Norveç, Rusya, İsveç, İsviçre, Türkiye ve Birleşik Krallık) havayolu şirketlerinin payları üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ile araştırmışlardır. Olay günü olarak COVID-19'un Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın olarak ilan edildiği 11 Mart 2020 tarihi seçilmiştir. Olay pencereleri sırasıyla; (-1,+1), (-3,+3), (-5,+5), (-10,+10), (-20,+20) ve (-50,+50) olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, olay pencerelerinde, COVID-19 salgınının bazı ülkelerdeki havayolu şirketlerinin pay üzerinde etkisi olduğu; bazılarının pay üzerinde de etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle -50,+50 olay penceresinde, İsviçre hariç tüm ülkelerin havayolu şirketlerinin payları için istatistiksel olarak anlamlı kümülatif ortalama anormal getiriler bulunmuştur. Ayrıca, İsviçre havayolu paylarının, çalışmada incelenen tüm olay pencerelerinde olay tarihine duyarsız olduğu tespit edilmiştir. Singh vd. (2020), COVID-19 salgınının G20 ülkeleri (Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Türkiye ve Avrupa Birliği) üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ve panel veri analizi ile araştırmışlardır. Olay günü olarak, Çin Ulusal Sağlık Komisyonu liderinin COVID-19 salgınının insanlar arasında bulaşabileceğini ifade ettiği röportajın medyada ilk kez yer aldığı tarih olan 20 Ocak 2020 günü seçilmiştir. Olay pencereleri sırasıyla; (0-9), (10-20), (21-30), (31-40), (41-50) ve (51-57) olarak belirlenmiştir. Olay gününde Hindistan, Endonezya, Güney Afrika, Fransa, İtalya ve İngiltere'deki borsalarda negatif anormal getiri elde edilmiştir. Olay gününden sonraki günde Türkiye borsası dışında tüm G-20 ülke endekslerinde negatif anormal getiriler belirlenmiştir. Alam, Wei ve Wahid (2021), COVID-19 salgınının Avustralya borsasında yer alan 8 (ulaşım, tıbbi ilaç, sağlık hizmetleri, enerji, gıda, gayrimenkul, telekomünikasyon ve teknoloji) sektör üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Olay günü olarak, Avustralya'da COVID-19 salgınının duyurulduğu gün olan 27 Şubat 2020 tarihi belirlenmiştir. Olay gününden 10 gün öncesi ve 10 gün sonrası, olay penceresi olarak seçilmiştir. Araştırma yöntemi olarak olay çalışması yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda; gıda, tıbbi ilaç ve sağlık hizmetleri sektörlerinin olay gününde anlamlı anormal getiriler sağladığı sonucu elde edilmiştir. COVID-19 salgınının olay gününde, olay günü öncesinde ve sonrasında gayrimenkul sektörü üzerinde etkisi olmadığı belirlenmiştir. COVID-19 salgınının enerji, ulaşım, teknoloji ve telekomünikasyon sektörleri üzerinde de olay penceresi döneminde çeşitli günlerde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Behera ve Rath (2021), çalışmalarında COVID-19 salgınının Hindistan ilaç sektöründe faaliyet gösteren şirketler üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Olay çalışması yöntemi uygulanmış ve Hindistan'da ilk pozitif vaka duyurusunun yapıldığı gün olan 30 Ocak 2020 tarihi olay günü olarak seçilmiştir. Ayrıca karantina günü olan 24 Mart 2021 tarihi de ikinci olay günü olarak belirlenmiş ve analizler yapılmıştır. Olay penceresi olarak, olay gününden 10 gün öncesi ve 10 gün sonrası seçilmiştir. Her iki olay günü için yapılan analizler sonucunda COVID-19 salgınının Hindistan ilaç sektöründeki şirketler üzerinde olay penceresindeki çeşitli günlerde istatistiksel olarak anlamlı anormal getiriler olduğu belirlenmiştir. Eren, Göker ve Karaca (2021), çalışmalarında 22 gelişmiş (Kanada, Amerika Birleşik Devletleri, Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Portekiz, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere, Avustralya, Hong Kong, Japonya, Yeni Zelanda, Singapur) ele alarak COVID-19 salgınının borsa endeks getirileri üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Çalışmada olay çalışması yöntemi uygulanmış ve olay günü olarak Dünya Sağlık örgütü tarafından COVID-19'un küresel salgın ilan edildiği 11 Mart 2020 tarihi seçilmiştir. Olay gününde, Amerika Birleşik Devletleri, Norveç, Kanada, Singapur borsa endeks getirileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karaömer ve Acaravcı (2021), COVID-19 salgınının Borsa İstanbul banka, gıda, telekomünikasyon ve ulaşım sektörleri üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ile analiz etmişlerdir. COVID-19 salgınının neden olduğu ilk ölüm vakasının T.C. Sağlık Bakanlığı tarafından duyurulduğu tarih olan 17 Mart 2020 tarihi, olay günü olarak seçilmiştir. Olay gününden önceki ve sonraki 10 günlük dönem, olay penceresi olarak belirlenmiştir. COVID-19 salgınının banka ve ulaşım sektörleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu; gıda ve telekomünikasyon sektörleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif anormal getiriler oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca COVID-19 salgınının banka sektöründe faaliyet gösteren beş banka (Halk Bankası, İş Bankası, Garanti Bankası, Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası ve Türkiye Sınai Kalkınma Bankası) üzerindeki etkisi de olay çalışması yöntemi ile incelenmiştir. COVID-19 salgınının seçilen bankaların payları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif getiriler oluşturduğu tespit edilmiştir. Mittal ve Sharma (2021), COVID-19 salgınının Hindistan ilaç ve sağlık sektörü pay getirileri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. Hindistan'da COVID-19 salgınından dolayı ilk ölümün gerçekleştiği 12 Mart 2020 tarihi, olay günü olarak belirlenmiştir. Olay gününden 27 gün öncesi ve sonrası, olay penceresi olarak seçilmiştir. Çalışma sonucunda, COVID-19 salgınının Hindistan ilaç ve sağlık sektörü pay getirilerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu belirtilmiştir. Phuong (2021), COVID-19 salgınının Vietnam ilaç endüstrisi pay fiyatları üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ile araştırmıştır. Olay penceresi olarak, olay gününden 10 gün öncesi ve 10 gün sonrası seçilmiştir. Çalışmada 23 Ocak 2020, 6 Mart 2020 ve 30 Mart 2020 tarihleri olmak üzere üç olay günü belirlenmiştir. 23 Ocak 2020 tarihinde Çin uyruklu bir kişiye COVID-19 bulaştığı duyurulmuştur. 6 Mart 2020 tarihinde İngiltere'den bir öğrenci olan 17. hastanın COVID-19'un yayılmasına neden olduğu duyurusu yapılmıştır. 30 Mart 2020 tarihi ise Vietnam'ın COVID-19'u salgın olarak duyurduğu tarihtir. COVID-19 salgınının Vietnam ilaç endüstrisi payları için, 23 Ocak 2020 olay gününden bir sonraki günde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu; 6 Mart 2020 olay gününden bir sonraki günde istatistiksel olarak anlamlı pozitif anormal getiriler oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca COVID-19 salgınının Vietnam ilaç endüstrisi payları için 30 Mart 2020 olay gününden sonraki dördüncü günde istatistiksel olarak anlamlı pozitif anormal getiriler oluşturduğu belirlenmiştir. Polemis ve Soursou (2021), COVID-19 salgınının Yunanistan'daki enerji şirketlerinin payları üzerindeki etkisini analiz etmişlerdir. Olay çalışması yöntemi kullanılmıştır ve olay gününden önceki ve sonraki 10 günlük dönem, olay penceresi olarak belirlenmiştir. Yunanistan'da sokağa çıkma yasağının duyurulduğu 23 Mart 2020 tarihi olay günü olarak seçilmiştir. Çalışma sonucunda, COVID-19 salgınının Yunanistan'daki enerji şirketlerinin payları üzerindeki etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu etkinin, olay penceresindeki çeşitli günlerde çalışmada yer alan şirket payları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif ve pozitif anormal getiriler oluşturduğu görülmüştür.

Toraman, Tetik ve Kanat (2021), Türkiye ve G7 ülkelerini (Almanya, İngiltere, Japonya, İtalya, Fransa, Birleşik Krallık ve Kanada) ele alarak 2000 yılından sonra ortaya çıkan küresel salgınların sigorta şirketlerinin pay getirileri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. Küresel salgınlar ile ilgili haberlerin 10 gün içinde etkili olabileceği ifade edilip olay penceresi (-10,+10) olarak kullanılmıştır. Çalışmada 12 Mart 2003, 5 Temmuz 2003, 25 Nisan 2009, 11 Haziran 2009, 17 Temmuz 2009 ve 11 Mart 2020 tarihleri olay günleri olarak belirlenmiştir. 12 Mart 2003 SARS salgınının duyurulduğu gün, 5 Temmuz 2003 SARS salgınının kontrol altına alındığının duyurulduğu gün, 25 Nisan 2009 H1N1 acil durum bildirisinin yapıldığı gün, 11 Haziran 2009 H1N1 salgınının duyurulduğu gün, 17 Temmuz 2009 Ebola acil durum bildirisinin yapıldığı gün ve 11 Mart 2020 COVID-19 salgınının duyurulduğu gün olarak açıklanmıştır. Çalışma sonucunda, Türkiye ve G7 ülkelerindeki sigorta şirketlerinin pay getirilerinin, çalışmada yer alan salgın çeşitlerine farklı

tepkiler verdikleri tespit edilmiştir. H1N1 salgınının Türkiye ve G7 ülkelerindeki sigorta şirketlerinin pay getirileri üzerinde önemli bir etki oluşturmadığı; ancak COVID-19 salgınının bu ülkelerin sigorta şirketlerinin pay getirileri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Verma, Kumar ve Bansal (2021), çalışmalarında olay çalışması yöntemini kullanarak COVID-19 salgını nedeniyle yapılan sokağa çıkma yasağı duyurusunun Hindistan'daki farklı sektörler (Otomobil, finansal hizmetler, hızlı tüketim ürünleri, bilgi teknolojisi, medya sektörü, Hindistan kamu bankaları, gayrimenkul, metal, ilaç, özel bankalar, petrol & gaz ve enerji) üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Olay gününden önceki ve sonraki 20 günlük dönem, olay penceresi olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda sokağa çıkma yasağı duyurusunun Hindistan'daki farklı sektörler üzerinde pozitif bir etki oluşturduğu belirlenmiştir. Yatırımcıların, sokağa çıkma yasağının COVID-19'un yayılmasını sınırlayacağına inanmaları bu durumun kaynağı olarak gösterilmiştir. Amalia (2022), COVID-19 salgınının Endonezya turizm payları üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. 2 Mart 2020 tarihi olay günü olarak seçilmiştir. Çalışmada Endonezya başkanının ilk pozitif COVID-19 vakasını bu tarihte duyurduğu ifade edilmiştir. Olay penceresi (-5,+5) olarak seçilmiştir. Çalışma sonucunda, COVID-19 salgınının Endonezya turizm payları üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Hoosharian ve Küçükçolak (2022), COVID-19'un Borsa İstanbul'da işlem gören perakende şirketleri üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemi ile araştırmışlardır. Araştırmada 31 Aralık 2019, 13 Ocak 2020, 11 Mart 2020 ve 11 Aralık 2020 tarihleri olay günleri olarak seçilmiştir. 31 Aralık 2019 İlk COVID-19 vakasının duyurulduğu gün, 13 Ocak 2020 Çin dışında ilk bildirilen COVID-19 vakası, 11 Mart 2020 COVID-19'un resmi olarak küresel salgın ilan edildiği gün ve 11 Aralık 2020 Pfizer-BioNTech aşısının onaylandığı gün olarak açıklanmıştır. Olay penceresi, olay gününden 5 gün öncesi ve 5 gün sonrası olarak belirlenmiştir. Seçilen olay günleri için (-5,+5) olay penceresindeki veriler incelendiğinde, 1., 2. ve 3. olay günlerinin Türkiye perakende şirketleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. 4. olay gününün ise Türkiye perakende şirketleri için anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Jatmiko (2022), çalışmasında COVID-19 salgınının Endonezya turizm, ulaşım, tekstil, tıbbi cihaz, ilaç ile yiyecek ve içecek sektörleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Olay günü olarak Endonezya'da COVID-19'un ilk vakasının duyurulduğu 2 Mart 2020 tarihi belirlenmiş ve olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, olay gününde Endonezya tekstil ve ilaç sektörleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı pozitif anormal getiriler oluşturduğu belirlenmiştir. Yiyecek ve içecek sektörü üzerinde ise istatistiksel olarak anlamlı negatif getiriler oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Turizm, ulaşım ve tıbbi cihaz sektörlerinde olay gününde istatistiksel olarak anlamlı anormal getiri elde edilemediği fakat olay penceresini kapsayan dönemde bu sektörlerin de çeşitli açılardan etkilendiği tespit edilmiştir. Elgharib (2023), COVID-19 salgınının Mısır borsasındaki şirketlerin pay getirileri üzerindeki etkisini araştırarak Mısır borsasının yarı güçlü formda etkinliğini test etmeyi amaçlamıştır. Olay çalışması yöntemi uygulanmış ve olay gününden (5 Mart 2020) önceki ve sonraki 20 günlük dönem, olay penceresi olarak belirlenmiştir. Çalışma sonucunda, COVID-19 salgınının Mısır borsasındaki şirketlerin pay getirileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Mısır borsasının yarı güçlü formda etkin olmadığı ifade edilmiştir. Mahasuar (2023), COVID-19 salgınının Hindistan inşaat sektörü üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemini kullanarak araştırmıştır. Çalışmada 30 Ocak 2020, 25 Mart 2020 ve 15 Mayıs 2020 tarihleri olay günleri olarak belirlenmiştir. 30 Ocak 2020 Dünya Sağlık Örgütü tarafından COVID-19'un küresel acil durum ilan edildiği gün, 25 Mart 2020 ülke çapında sokağa çıkma yasağının ilan edildiği gün ve 15 Mayıs 2020 Atmanirbhar paketinin duyurulduğu gün olarak açıklanmıştır. Atmanirbhar paketinin göçmen işçilere ücretsiz gıda sağlamasını ve yaklaşık 13,775 milyon ABD doları değerinde altyapı projelerine finansman desteğini kapsamı öngörülmüştür. 30 Ocak 2020 ve 15 Mayıs 2020 tarihli olayların Hindistan inşaat sektörü pay getirileri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. 25 Mart

2020 tarihli olayın ise Hindistan inşaat sektörü pay getirileri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı negatif anormal getiriler oluşturduğu tespit edilmiştir. Sheikh ve Kanungo (2023), COVID-19 salgınının Hindistan havayollarında faaliyet gösteren dört havacılık şirketinin (Interglobe, Spice jet, Jet Airways ve Global Vectra) payları üzerindeki etkisini olay çalışması yöntemini kullanarak analiz etmişlerdir. Olay günleri olarak dört tarih belirlenmiştir. Çin dışında kayıtlı ilk COVID-19 vakasının duyurulduğu 13 Ocak 2020 tarihi, birinci olay günü; İtalya'daki COVID-19 salgınının duyurulduğu 21 Şubat 2020 tarihi, ikinci olay günü; Amerika Birleşik Devletleri'ne yapılacak olacak seyahatlerin yasaklandığı 11 Mart 2020 tarihi, üçüncü olay günü olarak belirlenmiştir. Son olarak, Hindistan'da sokağa çıkma yasağının ilan edildiği 24 Mart 2020 tarihi, dördüncü olay günü olarak belirlenmiştir. Olay penceresi olarak, olay gününden 4 gün öncesi ve 4 gün sonrası seçilmiştir. Çalışma sonucunda, Hindistan havayolu şirketlerinin dört olay gününden de etkilendiği ancak yatırımcıların özellikle üçüncü ve dördüncü duyurulara aşırı tepki gösterdiği tespit edilmiştir.

II- ARAŞTIRMA YÖNTEMİ ve VERİLER

Sağlık Bakanı tarafından Eris varyantının Türkiye'de dokuz kişide görüldüğünün açıklandığı tarih olan 15 Eylül 2023 tarihi, olay günü olarak seçilmiştir. Tablo 1'de gösterilen 11 şirkete ait veriler kullanılmıştır. Bu şirketlerin pay fiyatlarına ve BİST100 endeksi değerlerine FİNNET2000 Plus veri tabanından ulaşılmıştır.

Tablo 1. Çalışmada Yer Alan Şirketler

Şirket Kodu	Şirket Adı
LKMNH	Lokman Hekim Engürüsağ Sağlık, Turizm, Eğitim Hizmetleri ve İnşaat Taahhüt A.Ş.
MPARK	Mlp Sağlık Hizmetleri A.Ş.
EGEPO	Nasmed Özel Sağlık Hizmetleri Ticaret A.Ş.
DEVA	Deva Holding A.Ş.
ECILC	Eis Eczacıbaşı İlaç, Sınai ve Finansal Yatırımlar Sanayi ve Ticaret A.Ş.
GENIL	Gen İlaç ve Sağlık Ürünleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.
RTALB	RTA Laboratuvarları Biyolojik Ürünler İlaç ve Makina Sanayi Ticaret A.Ş.
SELEC	Selçuk Ecza Deposu Ticaret ve Sanayi A.Ş.
SEYKM	Seyitler Kimya Sanayi A.Ş.
ANGEN	Anatolia Tanı ve Biyoteknoloji Ürünleri Araştırma Geliştirme Sanayi ve Ticaret A.Ş.
MEDTR	Meditera Tıbbi Malzeme Sanayi ve Ticaret A.Ş.

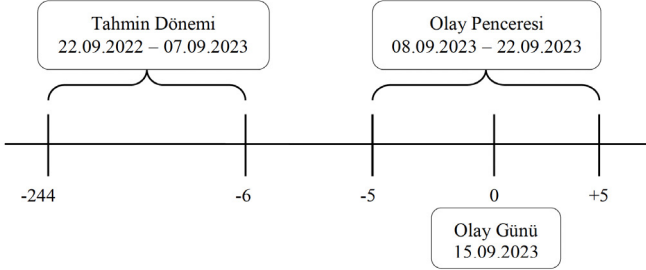
Bu çalışmada, olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. Olay çalışması yöntemi, finansal piyasa verilerini kullanarak belirli bir olayın şirketin pay getirileri üzerindeki etkisini ölçmektedir. Ayrıca olay çalışması yöntemi, piyasa etkinliği hakkında bilgi de vermektedir. Olay çalışması yöntemi için ilk olarak çalışmada ele alınacak olay tanımlanır ve bu olay ile ilişkilendirilen şirketlerin pay fiyatlarının inceleneceği dönem (olay penceresi) belirlenir. Sonrasında bir şirketin çalışmaya dâhil edilmesi için seçim kriterlerinin belirlenmesi gerekir. Bu kriterler, şirketin belirli bir borsada işlem görmesi ya da belirli bir endüstride faaliyet göstermesi şeklinde olabilir. Sonra, olayın etkisindeki menkul kıymetin dönem sonu gerçekleşen getirisinden normal getirinin çıkarılmış hali olan anormal getiri hesaplanır. Olay gününden önceki süre kullanılarak tahmin penceresi tanımlanır. Ortalama anormal getiriler

hesaplanır ve yapılan bu hesaplamalar sonucunda elde edilen bulgular yorumlanır (Schweitzer, 1989: 18-19; MacKinlay, 1997: 13-16).

İncelenen olay, Eris varyantının Türkiye’de görüldüğü duyurusudur. Olayın meydana geldiği zaman ise Sağlık Bakanı tarafından Eris varyantının Türkiye’de görüldüğünün duyurulduğu tarihi (15 Eylül 2023) ifade etmektedir. Bu çerçevede, Eris varyantının Türkiye’de görüldüğünün duyurulduğu tarih etrafındaki günlerde piyasanın tepkisini ölçmek amacıyla, piyasa modeli kullanılarak anormal getiriler hesaplanmıştır. Diğer bir ifadeyle duyuru tarihinde, duyuru tarihinden önceki ve sonraki günlerde yatırımcıların bu duyuru karşısında verdiği tepki ölçülmüştür.

Eris varyantının Türkiye’de görüldüğünün duyurulduğu 15 Eylül 2023 tarihinin 5 gün öncesini ve sonrasını gösteren (-5,+5) tarih aralığı olay penceresini oluşturmaktadır. Olay çalışmasında zaman çizelgesi Şekil 1’de yer almaktadır. Olay çalışmasında olay tarihi, sıfır zaman olarak gösterilir. Zaman çizelgesinde; tahmin penceresi, olay penceresi ve olay sonrası pencere olmak üzere üç dönem bulunmaktadır (MacKinlay, 1997: 19-20). Olay öncesi penceresinin uzunluğu 244 gün olarak belirlenmiştir. Zaman çizelgesinde tahmin dönemi 239 gün olup, olay penceresinin uzunluğu ise olay günü, olay gününün 5 gün öncesi ve olay gününden 5 gün sonrası olmak üzere 11 gün olarak seçilmiştir. Böylece incelenen dönemin toplam uzunluğu 250 gün olarak gerçekleşmiştir. Olayın gerçekleştiği tarihten önceki günlerin olay penceresinde yer almasının nedeni, incelenen olaylarla ilgili herhangi bir bilgi sızıntısının olup olmadığını değerlendirmektir. Olayın gerçekleştiği tarihten sonraki günlerin olay penceresinde yer almasının nedeni ise olaya geç tepki verilip verilmediğinin incelenmesidir.

Şekil 1. Olay Çalışmasında Zaman Çizelgesi (-5,+5)



Pay getirileri, fiyat değişiklikleri ile kâr paylarını içermekte ve aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmaktadır (Fama vd., 1969: 3):

$$R_{i,d} = \ln\left[\frac{(P_{i,d} + D_{i,d})}{P_{i,d-1}}\right] \quad (1)$$

Burada;

$R_{i,d}$: i payının d dönemdeki getirisi,

$P_{i,d}$: i payının d dönemdeki fiyatı,

$P_{i,d-1}$: i payının d-1 dönemdeki fiyatı,

$D_{i,d}$: i payının sahiplerine d döneminde ödenen kâr payıdır.

Piyasa modeli, aşağıdaki gibi tahmin edilir (Sharpe, 1963: 281):

$$R_{i,d} = \alpha_i + \beta_i R_{md} + \epsilon_{i,d} \quad (2)$$

Burada;

R_{id} , i payının d dönemindeki getirisini; R_{md} , pazar portföyünün d dönemindeki getirisini; α_i , Sabit terimi (Kesim parametresi); β_i , Sistematik riski (Eğim parametresi); e_{id} ise hata terimini simgelemektedir.

Anormal getiri, çalışmada yer alan olayın etkisi altındaki menkul kıymetin dönem sonu gerçekleşen getirisinden beklenen getirinin çıkarılmış halidir (Zhang ve Binkley, 1995: 980). Aşağıdaki formül kullanılarak anormal getiri elde edilir (Pettit, 1972: 996):

$$AR_{id} = R_{id} - \alpha_i - \beta_i R_{md} = R_{id} - (\alpha_i + \beta_i R_{md}) \quad (3)$$

Burada;

AR_{id} , i payı için d günündeki anormal getirisini; R_{id} , i payının d günündeki fiili getirisini (Gerçek getiri), R_{md} , pazar portföyünün d dönemindeki getirisini; α_i , sabit terim (Kesim parametresi) α_i , için tahmin değerini; β_i , finansal varlık getirisinin piyasa getirisine olan duyarlılığını ve sistematik risk β_i için tahmin değerini simgelemektedir.

Aşağıdaki formüller kullanılarak olay günü ve olay penceresindeki diğer günler için sd serbestlik dereceli student t istatistiği değeri hesaplanır ve elde edilen sonuçlar yorumlanır (Brown ve Warner, 1985: 7):

$$t_{sd} = \frac{AAR}{S(AAR_d)} \quad (4)$$

$$AAR_d = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N AR_{id} \quad (5)$$

$$S(AAR_d) = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (AR_i - AAR)^2}{N}} \quad (6)$$

Burada;

t_{sd} , sd serbestlik dereceli student t istatistiğini; AAR_d , d günündeki ortalama anormal getirisini; $S(AAR_d)$, d günündeki anormal getirinin standart sapmasını; AR_{id} , i payı için d günündeki anormal getirisini; N, d tarihinde örnekleme pay sayısını simgelemektedir.

Ortalama anormal getiri (AAR), çalışmaya konu olan olayın pay değeri üzerindeki etkisinin tahmin edilmesini sağlar (Adams ve Clarke, 1996: 40).

III- ARAŞTIRMA BULGULARI

Eris varyantının Türkiye’de görüldüğünün duyurulmasının ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin pay getirilerinde anormal getiriye sebep olup olmadığı olay penceresine (-5,+5) göre araştırılmıştır. Tablo 2’de olay günü, olay gününün 5 gün öncesi ve 5 gün sonrası için hesaplanmış şirketlerin ortalama anormal getirileri (AARd), t_{sd} istatistiği değerleri ve p-değerleri (Sig.) yer almaktadır.

Tablo 2. Hesaplanan Ortalama Anormal Getiriler, t_{sd} İstatistiği Değeri, p -Değeri (Sig.)

Olay Günleri	AAR	t_{sd} istatistiği değeri	p -değeri (Sig.)
-5	0.032	3.065	0.011
-4	-0.035	-2.157	0.054
-3	-0.007	-1.036	0.323
-2	-0.007	-0.456	0.657
-1	-0.015	-2.331	0.040
0	0.047	4.205	0.001
1	-0.010	-0.017	0.987
2	-0.023	-2.777	0.018
3	-0.014	-0.750	0.469
4	0.003	0.167	0.870
5	0.008	1.317	0.215

Tablo 2 incelendiğinde, 15 Eylül 2023 tarihinde yapılan Eris varyantının Türkiye’de görüldüğü duyurusunun ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin pay getirilerinde anormal getiriye neden olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde -5., -4., -1., 0. ve 2. günlerdeki ortalama anormal getirilerin t_{sd} istatistik değeri ve p -değeri (Sig.) açısından anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer günlerin anormal getirilerine ait t_{sd} istatistik değerinin ve p -değerinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Olay günü öncesindeki tarihlerde, ortalama anormal getirilerin t_{sd} istatistik değeri ve p -değeri (Sig.) açısından anlamlı olmasının nedenlerinden biri olarak piyasanın bu bilgiyi beklediği ve buna göre tepki verdiği gösterilebilir. Eris varyantı Türkiye’de görülmeden önce Çin, Amerika Birleşik Devletleri, Güney Kore, Japonya ve Kanada gibi ülkelerde görülmüştür (Reid, 2023). Bu durum da yatırımcılarda, Eris varyantının ilk vakasının yakın zamanda Türkiye’de de ortaya çıkabileceği ile ilgili bir düşünce oluşturmuş olabilir. Ayrıca bu çalışmada elde edilen sonuçlar, Borsa İstanbul’un yarı güçlü formda etkin olmadığını ortaya koymuştur. Yarı güçlü formda etkin piyasa hipotezine göre, bir şirketin gelecekteki beklentileri ile ilgili olarak kamuya açık olan tüm bilgilerin pay fiyatlarına yansımaları nedeniyle yatırımcılar anormal getiri elde edememesi beklenmektedir. Bu çalışmada yapılan analiz sonucunda ise, -5., -4., -1., 0. ve 2. günlerdeki ortalama anormal getirilerin t_{sd} istatistik değeri ve p -değeri (Sig.) açısından anlamlı olması, bu tarihlerde yatırımcıların anormal getiri elde ettiklerini göstermektedir. Ulaşılan sonuçlar; He, Sun, Zhang, ve Li (2020), Alam, Wei ve Wahid (2021), Behera ve Rath (2021), Mittal ve Sharma (2021), Phuong (2021), Jatmiko (2022) çalışmaları ile uyumludur. Salgın duyurularının pay getirileri üzerinde etkisi olması, ilaç ve aşı talebinin fazla olmasının üretimde artışa yol açması nedeniyle ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin karlılığını etkileyebilecek aşı haberleriyle ilgili olabilir (Verma, Kumar ve Bansal, 2021: 118).

SONUÇ

Tarih boyunca dünyayı etkileyen çeşitli salgın hastalıklar (Kara Veba, SARS, influenza H1N1, domuz gripi gibi), söz konusu olmuştur. Bu hastalıkların çeşitli sosyolojik, psikolojik ve ekonomik izler

bıraktığı bilinmektedir. Günümüzde ise, küreselleşmenin etkileriyle yeni ortaya çıkan hastalıklar hızlı bir şekilde salgına dönüşmekte ve tüm dünyayı oldukça hızlı ve kolay bir şekilde etkilemektedir (Toraman, Tetik ve Kanat, 2021: 174). Salgınların geleceği ile ilgili olarak yanıtlanması gereken soru, başka bir bulaşıcı hastalık salgınının tahmin edilip edilememesi değil, beklenmeyen olumsuz sonuçlara ne kadar hazırlıklı olduğu hususudur (Candela ve Geloso, 2021: 1252). Salgınların beklenmedik ve ani bir şekilde meydana gelmesi, finans piyasalarında yatırımcılar tarafından belirsizlik, risk ve fırsat gibi çeşitli algılar oluşturmaktadır. Bu durumun piyasalarda anormal pozitif veya negatif getirilere neden olabileceği düşünülmektedir (Toraman, Tetik ve Kanat, 2021: 190). Bu nedenle, geçmişten günümüze yaşanmış ve yaşanmakta olan salgınların ortaya çıkardığı etkilerin incelenmesi, gelecekte meydana gelecek olan salgınların birçok alanda olduğu gibi ekonomi üzerindeki etkilerinin anlaşılmasında ve alınması gereken tedbirlerin belirlenmesinde yardımcı olabileceği düşünülmektedir. COVID-19 salgını sonrası dönem, COVID-19 salgını sürecinde yaşananlardan dolayı ‘Yeni Normal’ olarak adlandırılmakta ve bir dönemin kapanıp yeni bir çağın başladığı bir evre olarak tanımlanmaktadır. Birçok şirket, bu yeni normale uyum sağlama sürecine girmiştir. Salgının getirdiği bu yeni döneme uyum sağlayamayan şirketler ise başarısız olmuş ve faaliyetlerine son vermiştir (Ersoy ve Ersoy, 2022: 828). Bu salgın, tüketici alışkanlıklarını önemli düzeyde etkileyerek reel sektörün üretim dinamiklerini ve işgücü piyasalarını doğrudan etkilemiştir. Salgının küresel boyuta ulaşması, ulusal sınırları aşarak uluslararası tedarik zincirlerinde meydana gelen kesintilerle uluslararası alana taşınmıştır. Bundan dolayı, salgının ülke ekonomileri ve finans piyasaları üzerindeki etkileri önemli bir araştırma konusu olmuştur. (Eren, Göker ve Karaca, 2021: 70). Salgından etkilenen ilk sektörlerden biri kamu ve özel sağlık sistemidir (Delivorias ve Scholz, 2020: 2). Küresel önlemler kapsamında, öncelik sağlık sistemlerini korumak olmuştur. Salgının başlarında virüs ile ilgili kesin bilgilerin olmaması ve ilerleyen dönemde acil ve yoğun bakım desteğinin uzun süre devam etmesi nedeniyle, birincil hedef sağlık sistemlerinin çökmesini önlemek olmuştur. Bu sebeple, uluslararası düzeyde sağlık sektöründe dayanışma ve yardımlaşma çabaları öncelik kazanmıştır. Türkiye, sağlık ekipmanları yardımıyla birçok ülkeye destek vererek, söz konusu dayanışma çağrılarında en etkili yanıtı veren ülkelerden biri olmuştur (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020: 3). Sağlık sektöründe çalışmakta olan bireyler ve özellikle ekipman ile tıbbi malzeme temin eden şirketler için, yeni zorluklar ve potansiyel avantajlar ortaya çıkmaktadır (Ersoy ve Ersoy, 2022: 828). Ayrıca, sağlık sektörü, insanların yaşam tarzındaki gelişmeler ve yaşam beklentisi nedeniyle yakın gelecekte hızlı bir büyüme vaat etmektedir (Mittal ve Sharma 2021: 19).

Bu çalışmada, 15 Eylül 2023 tarihinde Sağlık Bakanı tarafından yapılan Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusunun pay getirileri üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren 11 şirket, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Olay çalışması yöntemi uygulanmıştır. Analiz yapılırken, 15 Eylül 2023 tarihinde Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusu olay günü olarak seçilmiş ve olay gününden beş gün öncesi ve sonrası (-5,+5) dikkate alınarak olay penceresi oluşturulmuştur. Ortalama anormal getiriler, t_{sd} istatistik değeri ve p-değeri hesaplanarak Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusunun ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin pay getirileri üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Çalışma sonucunda, Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusunun olay gününden önce (-5., -4. ve -1. günlerde), olay gününde (0. günde) ve olay günü sonrasında (2. günde) pay getirileri üzerinde anormal getiriye neden olduğu tespit edilmiştir. Eris varyantının Türkiye’de görülme duyurusunun şirketlerin pay getirilerinde anormal getiri elde edilmesine neden olması, Borsa İstanbul’un yarı güçlü formda etkin olmadığını göstermektedir.

Çalışmada yer alan şirketlerden birinin 2020 yılında ortaya çıkan COVID-19 salgınına da kapsayan

ikinci dönem faaliyet raporunda, hasılatın %14,9 ve net karın %452 arttığı açıklanmış ve ayrıca kriz sürecinde de büyümenin devam ettiği vurgulanmıştır. Aynı şirketin 2023 üçüncü dönem faaliyet raporunda, anlaşmalı kurum ve sağlık turizmi cirolarında %90'lık büyümeye ulaştıkları ifade edilmiştir. Aynı şirketin 2023 yılının ilk 9 ayında hasılatının %80,5 ve 3. çeyrekte borçlanma maliyetlerinde bir artış olmasına rağmen dönem net karının %52 arttığı vurgulanmıştır. Çalışmada yer alan şirketlerden bir diğerinin 30 Eylül 2023 tarihli ara dönem faaliyet raporunda, toplam hasılatının %97 arttığı açıklanmıştır. Bununla birlikte FAVÖK'ün %111 artarak 1.242 milyon TL olduğu ve net kârın 2023 yılında %53 arttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Başka bir şirketin 30.09.2023 tarihli faaliyet raporu incelendiğinde, geçen yılın aynı dönemine kıyasla hasılatın %83, FAVÖK'ün %165 ve net karın %120 arttığı görülmektedir. Diğer bir şirketin 30.09.2023 tarihli ara dönem faaliyet raporunda hasılat geçen yılın aynı dönemine göre yaklaşık %3,06, FAVÖK %64.2 ve net kar ise %78 artış göstermiştir. Başka bir şirketin 2023 yılının üçüncü dönem faaliyet raporunda, bir önceki yılın aynı dönemindeki verilere kıyasla hasılatın %57, FAVÖK'ün %80 ve net karın %88 arttığı belirlenmiştir. Çalışmada yer alan şirketlerden bir diğerinin Eylül 2020 dönemindeki hasılatı %30,47, FAVÖK %41,46 ve net kar %141,97 oranında artmıştır. Aynı şirketin Eylül 2023 dönemindeki hasılatı %103,51, FAVÖK %150,32 ve net kar %96,34 oranında artmıştır. Diğer bir şirketin Eylül 2023 dönemindeki hasılatı %82,87, FAVÖK %49,70 ve net kar %52,34 oranında artmıştır. Her iki salgın döneminde de ulaşılan bu veriler, salgın döneminde hasılat ve karlılığın arttığını göstermektedir.

Eris varyantının Türkiye'de görülme duyurusunun ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlerin pay getirileri üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmanın, ilgili alandaki eksikliğin giderilmesinde katkıda bulunması beklenmektedir. Bu çalışma sonucunda, ilaç ve sağlık alanında faaliyet gösteren şirketlere yatırım yapmayı planlayan yatırımcılar, bu payların Eris varyantının Türkiye'de görülme duyurusundan ne kadar etkilendiklerini değerlendirerek daha doğru yatırım kararı verebileceklerdir. Çalışmada, Eris varyantının yalnızca ilaç ve sağlık alanındaki şirket payları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Çalışma, Eris varyantının diğer sektörlerdeki şirketlerin payları üzerindeki etkilerini araştırmak isteyen çalışmalar için örnek teşkil edebilecektir.

Kaynakça

- Adams, A. T. ve Clarke, R. T. (1996). Stock Market Reaction to Sale and Leaseback Announcements in the UK. *Journal of Property Research*. 13(1). 31-46.
- Al-Awadhi, A. M., Alsaifi, K., Al-Awadhi, A. ve Alhammadi, S. (2020). Death and Contagious Infectious Diseases: Impact of the COVID-19 Virus on Stock Market Returns. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*. 27. 100326.
- Alam, M. M., Wei, H. ve Wahid, A. N. (2021). COVID-19 Outbreak and Sectoral Performance of the Australian Stock Market: An Event Study Analysis. *Australian Economic Papers*. 60(3). 482-495.
- Amalia, F. (2022). The Impact of COVID-19 Outbreak on Indonesia Tourism Stock Performance. *Jurnal Industri Pariwisata*. 5(1). 79-89.
- Behera, C. ve Rath, B. N. (2021). The COVID-19 Pandemic and Indian Pharmaceutical Companies: An Event Study Analysis. *Bulletin of Monetary Economics and Banking*. Special. 1-14.
- Binder, J. (1998). The Event Study Methodology Since 1969. *Review of Quantitative Finance and Accounting*. 11. 111-137.
- Bodie, Z., Kane, A. ve Marcus, A. (2001). *Investments*. 5th edition. New York: The McGraw-Hill.

- Candela, R. A. ve Geloso, V. (2021). Economic Freedom, Pandemics and Robust Political Economy. *Southern Economic Journal*. 87(4). 1250-1266.
- Chen, M. H., Jang, S. S. ve Kim, W. G. (2007). The Impact of the SARS Outbreak on Taiwanese Hotel Stock Performance: an Event-Study Approach. *International Journal of Hospitality Management*. 26(1). 200-212.
- Chandra, I. W. A. ve Suardana, K. A. (2021). Market Reaction Before and After Coronavirus Disease-2019 Announcement in Indonesia on Pharmaceutical Sub Sector Companies. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 5(6). 419-424.
- Delivorias, A. ve Scholz, N. (2020). European Parliamentary Research Service. Economic Impact of Epidemics and Pandemics. [<https://124.im/FqdlV41>]. (Erişim: 24 Kasım 2023).
- DEVA. (2024). Hisse Analiz. [<https://www.finnet2000.com/F2000Plus/Hisse/HisseAnaliz/DEVA>]. (Erişim: 5 Mayıs 2024).
- Dimson, E. ve Mussavian, M. (2000). Market Efficiency. *The current state of business disciplines*. 3(1). 959-970.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO-World Health Organization). (2022). Global spending on health Rising to the pandemic's challenges. [<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/365133/9789240064911-eng.pdf>]. (Erişim: 21 Kasım 2023).
- EGEPO. (2023). 30.09.2023 Tarihinde Sona Eren Döneme İlişkin Yönetim Kurulu Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1211711>]. (Erişim: 5 Mayıs 2024).
- Elgharib, W. A. (2023). The Effect of the COVID-19 Announcement on Stock Returns: Evidence from Egypt. *African Journal of Economic and Management Studies*. 14(3). 420-431.
- Eren, B. S., Göker, I. E. K. ve Karaca, S. S. (2021). Covid-19 Pandemisinin Finansal Piyasalara Etkisi: Gelişmiş Ülkeler Üzerine Bir Analiz. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 39 (Covid 19 Özel Sayısı). 69-90.
- Ersoy, H. ve Ersoy, S. (2022). Covid-19 Pandemisinin Sağlık Sektörüne Etkileri ve Yeni Trendler. *MAS Journal of Applied Sciences*. 7(4). 827-837.
- Fama, E. F., Fisher, L., Jensen, M. C. ve Roll, R. (1969). The Adjustment of Stock Prices to New Information. *International Economic Review*. 10(1). 1-21.
- Finnerty, J. E. (1976). Insiders and Market Efficiency. *The Journal of Finance*. 31(4). 1141-1148.
- Gemici, O. (2022). SGK İki Yıllık Kovid-19 Salgın Dönemindeki Hizmetlere İlişkin Bilgi Verdi. [<https://124.im/ibZrSz>. Anadolu Ajansı]. (Erişim: 25 Kasım 2023).
- GENİL. (2023). 1 Ocak– 30 Eylül 2023 Ara Dönem Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1215448>]. (Erişim: 5 Mayıs 2024).
- Goldstein, I., Kojien, R. S. ve Mueller, H. M. (2021). COVID-19 and Its Impact on Financial Markets and the Real Economy. *The Review of Financial Studies*. 34(11). 5135-5148.
- He, P., Sun, Y., Zhang, Y. ve Li, T. (2020). COVID–19's Impact on Stock Prices Across Different Sectors-An Event Study Based on the Chinese Stock Market. *Emerging Markets Finance and Trade*. 56(10). 2198–2212.
- Hoosharian, S. E. ve Küçükçolak, R. A. (2022). COVID-19 Impacts On Retail Sector: An Event Study Approach On Turkish Retailers. *Working Paper Series Dergisi*. 3(4). 140-152.
- İşlek, E., Özatkan, Y., Uslu, M. K. B., Arı, H. O., Çelik, H. ve Yıldırım, H. H. (2021). Türkiye’de COVID-19 Pandemisi Yönetimi ve Sağlık Politikası Stratejileri. *Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı Dergisi*. 4(2). 54-65.
- Jaffe, J. F. (1974). Special Information and Insider Trading. *The Journal of Business*. 47(3). 410-428.

- Jatmiko, D. P. (2022). Event Study Analysis of The Covid-19 Outbreak on Stock Prices Listed on The Indonesia Stock Exchange. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*. 1(1). 72-79.
- Jonas, O. B. (2013). Pandemic Risk. World Development Report. Background paper. 1-35.
- Karaömer, Y. ve Acaravcı, S. K. (2021). The Impact of COVID-19 Outbreak on Borsa Istanbul: An Event Study Method. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. 38(4). 652-666.
- Khatatbeh, I. N., Hani, M. B. ve Abu-Alfoul, M. N. (2020). The Impact of COVID-19 Pandemic on Global Stock Markets: An Event Study. *International Journal of Economics and Business Administration*. 8(4). 505-514.
- Kritzman, M. P. (1994). What Practitioners Need to Know ... About Event Studies. *Financial Analysts Journal*. 50(6). 17-20.
- LKMNH. (2020). 2. Dönem Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/868828>]. (Erişim: 25 Nisan 2024).
- LKMNH. (2023). 3. Dönem Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1218741>]. (Erişim: 27 Nisan 2024).
- Loh, E. (2006). The Impact of SARS on the Performance and Risk Profile of Airline Stocks. *International Journal of Transport Economics*. 1000-1022.
- Machan, T.R. (1996). What is Morally Right With Insider Trading? *Public Affairs Quarterly*. 10. 135-142.
- MacKinlay, A. C. (1997). Event Studies in Economics and Finance. *Journal of Economic Literature*. 35(1). 13-39.
- Madhav, N., Oppenheim, B., Gallivan, M., Mulembakani, P., Rubin, E. ve Wolfe, N. (2018). *Pandemics: Risks, Impacts and Mitigation*. In D. T. Jamison, H. Gelband, S. Horton, P. Jha, R. Laxminarayan, C. N. Mock, R. Nugent (eds). Disease Control Priorities Improving Helath and Reducing Poverty. 315-345.
- Mahasuar, K. (2023). COVID-19 and Its Impact on Indian Construction Industry: An Event Study Approach. *Construction Management and Economics*. 41(5). 428-444.
- MEDTR (2023). 2023 Yılı 3. Dönem Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1215180>]. (Erişim: 5 Mayıs 2024).
- Melnyk, T., Mazaraki, N. ve Pugachevska, K. (2021). Development of National Economies in the Conditions of Pandemics. *Baltic Journal of Economic Studies*. 7(1). 69-76.
- Memorial Tıbbi Yayın Kurulu. (2023.) Eris Varyantı (Eris Virüsü) Nedir? Eris Belirtileri Nelerdir? [<https://www.memorial.com.tr/saglik-rehberi/eris-varyanti>]. (Erişim: 15 Kasım 2023).
- Mittal, S. ve Sharma, D. (2021). The Impact of COVID-19 on Stock Returns of the Indian Healthcare and Pharmaceutical Sector. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*. 15(1). 5-21.
- MPARK (2023). 30 Eylül 2023 Tarihli Ara Dönem Faaliyet Raporu. [<https://www.kap.org.tr/tr/Bildirim/1215262>]. (Erişim: 27 Nisan 2024).
- Murshed, S. M. (2022). *Consequences of the Covid-19 Pandemic Pandemics for Economic Inequality Inequalities*. In Covid-19 and International Development (59-70). Switzerland: Springer International Publishing.

Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M. ve Agha, R. (2020). The Socio-Economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A Review. *International Journal of Surgery*. 78. 185-193.

NTV Haber (2020). SGK, Corona Virüs Tedbirleri Kapsamında 143 Hizmeti e-Devlet Üzerinden Verecek. [https://www.ntv.com.tr/turkiye/sgk-corona-virus-tedbirleri-kapsaminda-143-hizmeti-e-devlet-uzerinden-verecek,mj8Y0_pVDkqk11CvYytehwh]. (Erişim: 23 Kasım 2023).

Pelegrin-Borondo, J., Arias-Oliva, M., Almahameed, A. A. ve Román, M. P. (2021). Covid-19 Vaccines: a Model of Acceptance Behavior in the Healthcare Sector. *European Research on Management and Business Economics*. 27(3). 100171.

Pettit, R. R. (1972). Dividend Announcements, Security Performance and Capital Market Efficiency. *The Journal of Finance*. 27(5). 993-1007.

Phuong, L. C. M. (2021). How Covid-19 Affects the Share Price of Vietnam's Pharmaceutical Industry: Event Study Method. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 8(4). 250-261.

Polemis, M. ve Soursoy, S. (2021). Assessing the Impact of the COVID-19 Pandemic on the Greek Energy Firms-An Event Study Analysis. *Energy Research Letters*. 1(1). 1-4.

Reid, J. (2023). As the new Eris Covid Variant Spreads Across the World, here's what we know so far. CNBC. [<https://www.cnn.com/2023/08/15/covid-eris-new-variant-spreads-across-world-heres-what-we-know-so-far.html>]. (Erişim: 22 Nisan 2024).

Schweitzer, R. (1989). How Do Stock Returns React to Special Events?. *Business Review*. 8. 17-29.

SELEC. (2024.) Hisse Analiz. [<https://www.finnet2000.com/f2000plus/HisseAnaliz/Hisse/Bilanco/SELEC?DETAY=TALI&DONEM=09>]. (Erişim: 5 Mayıs 2024).

Sevim, F., Ağırbaş, İ. ve Yılmaz, G. (2022). Covid-19'un Sosyal Güvenlik Sistemi Mali Sürdürülebilirliği Üzerindeki Etkisinin TOPSIS Yöntemi ile İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik*. (21). 784-807.

Shang, Y., Li, H. ve Zhang, R. (2021). Effects of Pandemic Outbreak on Economies: Evidence From Business History Context. [<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.632043/full>]. (Erişim: 24 Kasım 2023).

Sheikh, J. Y. S. ve Kanungo, R. (2023). Analyzing the Impact of Covid-19 on Indian Airline Stocks: An Empirical Analysis using Event Study Methodology. *International Journal of Finance Research*. 4(2). 156-170.

Singh, B., Dhall, R., Narang, S. ve Rawat, S. (2020). The Outbreak of COVID-19 and Stock Market Responses: An Event Study and Panel Data Analysis for G-20 Countries. *Global Business Review*. 1-26.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). 2021 Yılı Faaliyet Raporu. [<https://www.sgk.gov.tr/Duyuru/Detay/2021-Yili-Sosyal-Guvenlik-Kurumu-Faaliyet-Raporu-2022-05-13-11-42-10>]. (Erişim: 21 Kasım 2023).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2020). Dünya Ekonomisindeki Son Gelişmeler Bülteni. [<https://l24.im/ewzq>]. (Erişim: 25 Kasım 2023).

Toraman, C., Tetik, N. ve Kanat, E. (2021). Effects of Global Outbreaks on Insurance Companies' stocks: An Event Study on Stock Markets of Turkey and G7 Countries. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 39(Covid 19 Özel Sayısı). 173-193.

TRT Haber (2023). COVID-19'un Endişe Verici Varyantları. [<https://www.trthaber.com/haber/saglik/covid-19un-endise-verici-varyantlari-795773.html>]. (Erişim: 2 Kasım 2023).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). İstatistik Veri Portalı. [<https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=sa%C4%9F1%C4%B1k%20harcama>]. (Erişim: 21 Kasım 2023).

Verma, R. K., Kumar, A. ve Bansal, R. (2021). Impact of COVID-19 on Different Sectors of the Economy Using Event Study Method: An Indian Perspective. *Journal of Asia-Pacific Business*. 22(2). 109-120.

Yiğit, F. ve Canöz, İ. (2020). The Reaction of Airline Stocks in Europe to the Covid-19 Pandemic: An Event Study Methodology. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(39). 1309-1326.

Yu, Z., Razzaq, A., Rehman, A., Shah, A., Jameel, K. ve Mor, R. S. (2021). Disruption in Global Supply Chain and Socio-economic Shocks: A Lesson from COVID-19 for Sustainable Production and Consumption. *Operations Management Research*. 1-16.

Zeren, D. ve Boynukisa, M. (2020). Covid-19 Sürecinde Beşeri İlaç Sektörünün Sektör Yöneticilerinin Perspektifinden Değerlendirilmesi ve Pandemi Sonrasına Yönelik Projeksiyonlar. *Journal of Management Theory and Practices Research*. 1(1). 26-44.

Zhang, D. ve Binkley, C. S. (1995). The Economic Effect of Forest Policy Changes in British Columbia: An Event Study of Stock-Market Returns. *Canadian Journal of Forest Research*. 25(6). 978-986.

Araştırma Makalesi - Research Article

Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi

The Impact of Active and Passive Labor Market Policies on Unemployment: A Panel Data Analysis on Selected OECD Countries

Aylin ALKAYA*

ORCID: 0000-0001-5932-5553

Ebrucan İSLAMOĞLU**

ORCID: 0000-0002-8297-7370

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı:1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue:1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 19 - 40 / Pages: 19 - 40

DOI: 10.32331/sgd.1554611

ÖZ

İşsizlik, ekonomik ve sosyal istikrarsızlığın bir belirtisi olarak önemli bir konu olup politika yapıcıların işsizlik sorununu çözmeye farklı politika araçlarına başvurması gerekmektedir. Çalışmanın odak noktası, işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerindeki etkilerini açıklamak ve değerlendirmektir. Çalışmada, panel veri analiziyle seçilmiş OECD ülkelerinde işsizlik oranları üzerinde aktif ve pasif işgücü politikaları harcamaları etkisi incelenmiştir. Çalışmada üç model kurulmuştur. Birinci modelde bağımlı değişken işsizlik oranı üzerine aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan devlet harcamalarının etkisi araştırılmıştır. İkinci modele sadece işgücü piyasası politikalarından aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım dâhil edilmiştir. Üçüncü modele ise sadece işgücü piyasası politikalarından pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım dâhil edilmiştir. Modellere literatüre dayalı kontrol değişkenlerinden Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisi dahil edilmiştir. Panel veri analizi bulgularına göre, pasif işgücü piyasası politikalarının devlet harcamalarının işsizlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi belirlenmiştir. Aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde negatif etkisi görülmeyle birlikte etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Seçilmiş OECD ülkelerinde aktif ve pasif işgücü politikaları farklılık gösteriyor olabilir, bu da işsizlik üzerine farklı yansımış olabilir şeklinde yorumlanabilir.

Anahtar Sözcükler: Aktif işgücü piyasası politikaları, pasif işgücü piyasası politikaları, işsizlik, panel veri analizi, OECD

ABSTRACT

Unemployment is a significant issue, serving as an indicator of economic and social instability, and it requires policymakers to employ various policy tools to address it. The central focus of the study is to explain and assess the impact of labor market policies on unemployment. In the study, the impact of active and passive labor market policy expenditures on unemployment rates in selected OECD countries was examined using panel data analysis. In the study, three models were established. In the first model, the effect of government expenditures of active and passive labor market policies on the dependent variable unemployment rate was investigated. In the second model, only investment in active labor market policies from labor market policies was included. In the third model, only investment in passive labor market policies from labor market policies was included. In the models based on the literature, Gross Domestic Product, long-term unemployment rate and union density were included as control variables. According to the findings of the panel data analysis, passive labor market policies of government expenditures have a positive significant effect on unemployment. Although the government expenditures of active labor market policy have a negative effect on unemployment, it has been found that the effect is not significant. It can be interpreted that active and passive labor policies may differ in selected OECD countries, which may have had different effects on unemployment.

Keywords: Active labor market policies, passive labor market policies, unemployment, panel data analysis, OECD

Önerilen atıf şekli: Alkaya, A. ve İslamoğlu, E. (2024). Aktif ve Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlik Üzerine Etkisi: Seçilmiş OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1), 19-40

• Geliş Tarihi/Received: 05/11/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 06/05/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aylin@nevsehir.edu.tr

** Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Finans ve Bankacılık Bölümü, ebrucanislamoglu@nevsehir.edu.tr

GİRİŞ

İşsizlik, tarih boyunca toplumların karşılaştığı önemli bir sorun olmuştur. Avcılık ve toplayıcılık dönemlerinden günümüze kadar insanlar, işsizlik nedeniyle çeşitli zorluklarla mücadele etmiştir. Şehirlerin gelişmeye başlaması ve feodalizmin zayıflaması, serflerin ve küçük çiftçilerin kasaba ve şehirlere göç etmelerine yol açmıştır. Bu göç dalgası, modern işsizliğin başlangıcını oluşturmuştur. Göç edenler, kasaba ve şehirlerde iş bulma umuduyla emeklerini satarak geçimlerini sağlamaya çalışmıştır (Kurt, 2005: 1). Modern işsizlik kavramı ise köyden kente göçün bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (TUİK, 2023). İşsizlik, genel olarak işgücü arzı ile talebi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir sorundur. Tiryaki (2013: 252-253) tarafından yapılan tanıma göre, yapısal işsizlik, genel ekonomik talebin artışıyla giderilemeyen bir işsizlik türüdür (Ayyıldız, 2019). Lipponen (2020), işsizliğin sadece iş eksikliğinden değil, genellikle çalışma kapasitesinde düşüş veya yaşlanma gibi kişisel nedenlerden kaynaklandığını belirtir. Ehrenberg ve Smith (1997: 576), işsizliği belirli bir alandaki yeteneklerin talep edilen becerilerle uyuşmaması veya iş arayanlar ile iş pozisyonları arasındaki denge eksikliği sonucu olarak tanımlarlar. Biçerli (2009: 448) ise işsizliği, işgücü piyasalarında açık işler ile iş arayanların aynı anda mevcut olmamaları ve bir araya gelememeleri sonucu ortaya çıkan bir durum olarak ifade eder (İslamoğlu, 2014: 125). Yüksek işsizlik, üretimi ve toplam geliri azaltır, gelir dağılımında eşitsizliği artırır ve bir ülkenin insan sermayesini erozyona uğratar (Nickell, 1990). Büyüme ve işsizlik arasındaki negatif ilişki, ilk kez Arthur M. Okun (1962) tarafından ortaya konulmuştur. Keynesyen bakış açısıyla Okun, toplam talepteki değişimlerin firmaların üretim planlarını ve dolayısıyla işgücü talebini etkilediğini belirtmiştir (Vakıfbank Özel Raporu, 2021). Okun Yasası, ekonomik büyüme arttıkça işsizlik oranının azaldığını ve ekonomik büyüme düştükçe işsizlik oranının arttığını belirtir (Okun, 1962).

Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlerin iş bulmalarını ve istihdama katılmalarını teşvik eden politikaları içerir. Bu politikalar arasında eğitim programları, iş bulma hizmetleri ve meslek edindirme uygulamaları yer alır. Pasif işgücü piyasası politikaları ise işsizlik döneminde gelir güvencesi sağlamak ve işsizliği hafifletmek amacıyla uygulanır. Örnek olarak işsizlik sigortası ve sosyal yardım programları verilebilir. Çalışmanın bulguları, pasif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Yani, bu politikaların uygulanması işsizlik oranlarını azaltmıştır. OECD ülkeleri, farklı ekonomik yapıları ve politika yaklaşımlarıyla dikkat çeker. Mayıs 2023 tarihli OECD işsizlik oranı yüzde 4,8 olarak tespit edilmiştir (OECD, 2023). Birçok ülkede işsizlik eğiliminin yükselmesi, bu sorunun yapısal işsizlikle ilişkilendirilmesine neden olmuştur. Bu nedenle, bu ülkeler arasındaki işsizlik politikalarının karşılaştırmalı analizi, belirli politika yaklaşımlarının etkinliğini anlamak için önemlidir. Panel veri analizi, uzun dönemli veri setlerini kullanarak istatistiksel analiz yapmayı sağlar. Bu, politika yapıcıların karar alma sürecinde sağlam kanıtlara dayalı yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın amacı, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını inceleyerek seçilmiş OECD ülkelerinde bu politikaların işsizlik üzerindeki etkisini araştırmaktır. Çalışmanın bulguları, pasif politikaların işsizlik oranlarını azaltmada etkili olduğunu ve Okun Yasası'nın temel önermeleriyle uyumlu bir şekilde yorumlanabileceğini göstermektedir. Bu tür çalışmalar, ekonomik politikaların etkinliğini değerlendirmede ve işsizlikle mücadelede stratejiler geliştirmede önemli bir rol oynayabilir.

I. İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI

Etkili bir işgücü piyasası politikasının amacı, daha fazla insanın iş gücüne ve iyi işlere erişimini sağlamaktır. Bu durum aşağıdaki unsurları gerektirir (OECD, 2023):

1. İş arama motivasyonunu ve teşviklerini artırmak.
2. İşe hazır olma yeteneğini geliştirmek ve uygun iş bulma konusunda yardımcı olmak.
3. İstihdam fırsatlarını genişletmek.

Bu temel unsurların uygulanması, iyi koordine edilmiş iş piyasası, sosyal kurumlar ve politikalar tarafından yönetilmelidir. Politika ve programların etkisinin sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi, farklı grupların ihtiyaçlarına yanıt verme konusunda politika etkinliğini ve verimliliğini güçlendirmek için gereklidir. OECD, ülkelerin politikalarını güçlendirmelerine iş arayanlar ve iş gücü dışındaki diğer gruplar için kaliteli istihdamı erişilebilir hale getirmelerine yardımcı olmak için çeşitli faaliyetler yürütmektedir (OECD, 2023). Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin ekonomik etkilerini hafifletmeye yönelikken, aktif işgücü piyasası politikaları işsizliği azaltmaya ve istihdamı artırmaya yönelik politikalarlardır. İkisi bir arada kullanılarak işsizlikle mücadele daha etkili bir şekilde yürütülebilir (Yüceol, 2005: 506). İşgücü piyasası, ekonomik çevrenin değişikliklerine yanıt vermektedir. Ekonomik durgunluk sırasında genel üretim hacminin, üretim ihracatının ve yatırım akışlarının azalması iş fırsatlarını azaltırken işsizliği artırmaktadır. İşini kaybeden kişinin finansal sıkıntılar yaşadığı ve sosyal-psikolojik sorunlarla karşılaştığı iddia edilmektedir. Bazı ülkelerin deneyimi, işgücü piyasası düzenlemeleri ve işsizlik desteği önlemlerinin çeşitli olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasının liberalleşmesi, işini kaybeden insanların ihtiyaçlarını karşılayacak yeni iş yerleri kurma konusunda daha fazla fırsat yaratabilir ve değişikliklerin işverenler-çalışanlar için faydalı olabileceği iddia edilmektedir. Ancak, işgücü piyasasının liberalleşmesi oldukça tartışmalıdır. İşgücü piyasası önlemlerinin etkileri konusu hala eksik kalmıştır (Berzinskienė ve Juozaitienė, 2011).

1994'te Essen'deki Avrupa Konseyi toplantısı, işsizlikle mücadele için ortak bir eylem planını başlatmış, bu planın ardından Madrid ve Dublin zirveleri de işsizlikle mücadele konusunda önemli adımlar atmıştır (White, 2001: 4). Avrupa İstihdam Stratejisi 1997'de Lüksemburg İstihdam Zirvesi ile belirlenmiş ve istihdam politikalarının koordinasyonunu teşvik etmiştir (Goetschy, 1999: 124). Bu strateji, üye ülkelerin istihdam politikalarını tanımlayan ve belgeleyen Ulusal Eylem Planları hazırlamalarını öngörmüştür. Açık koordinasyon politikaları, işsizlikle mücadele amacıyla ekonomik politikaları koordine etmek üzere kullanılan bir yöntem olmuş ve birçok ülke bu politikaları benimsemiştir. İşsizlikle mücadelede özellikle aktif politikalar vurgulanmış ve işsizlerin iş arama faaliyetlerine katılımı şartlı hale getirilmiştir. AEPP (Aktif İşgücü Piyasası Politikaları) işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynamıştır (Kluve, 2007: 14-15). 1990 ile 2019 yılları arasında AİPP harcamaları birçok ülkede artmış, ancak 2000 ve 2005 yılları arasında bazı ülkelerde azalmıştır. Pandemi dönemi, Avrupa'da işsizlikle mücadele politikalarının önemini artırmış ve aktif istihdam politikaları özellikle vurgulanmıştır. Bu politikalar, işsizlik sigortası, eğitim programları, işsizlikle mücadele programlarını içermektedir ve işsizlerin iş arama faaliyetlerine katılımını şartlı hale getirmektedir. Bu politikaların uygulanması, Avrupa'nın istihdam sorunlarına yanıt verme çabalarının bir parçası olarak önemli bir rol oynamaktadır (Martin, 2015:2).

İşgücü piyasası politikaları genel çerçevede Tablo 1'deki gibi sınıflanabilmektedir.

Tablo 1. *İşgücü Piyasası Politikaları*

Pasif İşgücü Piyasası Politikaları	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
İşsizlik Sigortası	Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları
Kısa Çalışma Ödeneği	Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programı
Ücret Garanti Fonu	Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı
Kıdem Tazminatı	Mesleki Eğitim Programları
Sosyal Yardımlar	Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kaynak: Bozdağlıoğlu (2008), Erol (2018) ve Ela (2007)' nin çalışmalarından yararlanılarak Ayyıldız (2019) tarafından oluşturulmuştur.

A- Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

İsveç, aktif işgücü piyasası politikalarını ekonomik istikrar ve büyümeyi desteklemek için önemli bir araç olarak kullanmış ve bu politikalar, İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde ekonomik sorunlara karşı etkili bir çözüm olarak kabul edilmiştir (Kapar, 2005). Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlikle mücadele amacı güder ve iş arayan bireylerin istihdam fırsatlarını artırmak ve işgücü piyasasını geliştirmek için çeşitli stratejileri içerir. Bu stratejiler arasında:

1. İşsizlere rehberlik ve bilgilendirme,
2. İşe yerleştirme yardımı,
3. İstihdam yaratma projeleri,
4. Mesleki eğitim programları,
5. Özel sektörü destekleme önlemleri (Parlak, 2011).

Mesleki eğitim programları işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynar. Ancak, dikkatli bir şekilde yönetilmeleri, denge sağlanmaları gerekmektedir ki istenmeyen sonuçlar önlenmiş ve toplumsal denge korunsun (Uşen, 2007: 71). Mesleki eğitim programları, kamu kurumlarının mali ve altyapı desteğiyle birlikte özel sektör kurumları tarafından da kısmen uygulanmaktadır (Parlak, 2011: 148).

Özel sektörü teşvik programları, işsizlikle mücadelede, ekonomik kalkınmayı teşvik etmede önemli bir rol oynar ve kamu kurumları tarafından uygulanır. Aktif işgücü piyasası kurumları, iş arayanlara çeşitli hizmetler sunarak istihdam fırsatlarını artırmayı amaçlar (Uşen, 2007: 71-73). Özel sektöre sınırlı olanaklar sunulmasının sebebi, bu durumun kötüye kullanılabilceği endişesidir.

1970'li yıllardan sonra yaygınlaşan aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlikle mücadele amacıyla uygulandığı ülkelerde, ekonominin yanı sıra sosyal ve toplumsal alanlarda da olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu politikalar, bireylere iş fırsatları sunarak ekonominin yanı sıra toplumun genel refahına da katkıda bulunmaktadır. İsveç'in aktif işgücü piyasası politikaları, ekonomik büyümeyi desteklerken işsizliğin azaltılmasında önemli bir araç olmuştur. Bu

politikalar, dikkatli yönetilerek ve denge sağlanarak hem ekonomik hem de toplumsal faydalar sağlamaktadır.

B- Pasif İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin yol açtığı ekonomik olumsuzluklara karşı finansal destek sağlamayı hedefler. İşsizlik sigortası bu politikaların önemli bir bileşenidir ve işsizlikle mücadelede maddi ve duygusal destek sunar (Yüceol, 2005: 506).

İşsizlik sigortası, isteğe bağlı olmayan nedenlerle işini kaybeden bireylere geçici bir dönem boyunca önceki gelirlerinin bir bölümünü karşılayarak işsizlik döneminde yaşanabilecek maddi ve duygusal zorlukları hafifletmeyi amaçlar (Törüner, 1991: 3-4).

İşsizlik sigortası, işgücü piyasasının dışında kalan bireylere ekonomik güvence sağlar ve işsizlik döneminde ortaya çıkabilecek olumsuz etkileri azaltmayı hedefler. Bu sistem, iş arayanlara sadece maddi destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kariyer gelişimlerine yardımcı olur ve iş arama süreçlerini destekler (Parlak, 2011: 150). İşsizlik yardımlarının sıkı denetim altında olması, istihdam piyasasının dengesini ve istikrarını koruma ihtiyacından kaynaklanır. Bu denetimler, politikanın etkinliğini ve işsizlik yardımlarının adil ve sürdürülebilir şekilde kullanılmasını sağlar (Parlak, 2011: 150). İşsizlik sigortası, işsizlik nedeniyle ortaya çıkan sıkıntıları gidermeyi amaçlayan ve iş arayanların ekonomik güvenliğini sağlayan önemli bir pasif işgücü piyasası politikasıdır. Politikanın dikkatli bir şekilde yönetilmesi, toplumsal dengeyi korumak ve istihdam piyasasının sağlıklı işlenmesini desteklemek açısından kritik öneme sahiptir.

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin yol açtığı ekonomik sorunları hafifletmeyi amaçlar ve genellikle kamu kurumları tarafından uygulanır. Bu politikalar, işsizlik maaşı gibi çeşitli finansal destekler sağlayarak işsiz bireylerin ekonomik güvenliklerini korumayı hedefler (Kapar, 2005: 343). İşsizlik maaşı, işsizlik veya istem dışı çalışma azaltma dönemi geçiren işçilere gelir desteği sağlamayı amaçlar. İki temel türü bulunur:

- **İşsizlik Sigortası:** Genellikle iş geçmişi olan ve belirli kriterleri sağlayan işsiz işçilere ödenir.
- **İşsizlik Yardımı:** İşsizlik sigortası kriterlerini karşılamayan veya maksimum süresini aşan işçilere yönelik olarak uygulanır (Dost, 2014: 14).

İşsizlik maaşları, iş arayanların maddi güvenliklerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iş arama süreçlerine odaklanmalarına ve kariyer gelişimlerine destek olur. Ancak, bazı eleştiriler bu tür pasif politikaların çalışmama eğilimini artırabileceği yönündedir (Dost, 2014). Aktif işgücü piyasası politikaları ile birlikte uygulanan pasif politikalar, işsizlikle mücadelede bütüncül bir yaklaşım sunar. Aktif politikalar, iş arayanların yeniden iş gücüne katılımlarını teşvik ederken, pasif politikalar ise maddi destek sağlayarak ekonomik güvence sağlar (Ayyıldız, 2019: 17). Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizlik maaşı gibi önlemlerle iş arayan bireylere finansal güvence sağlayarak ekonomik dengenin korunmasına katkıda bulunur. Ancak, politikaların dikkatli bir şekilde yönetilmesi ve aktif politikalarla birlikte uygulanması gereklidir, böylece iş arayanların iş gücüne yeniden katılımları teşvik edilir.

II. LİTERATÜR TARAMASI

İşgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerindeki etkilerini inceleyen çeşitli çalışmalara yer

verilmiştir. Belot ve Ours (2000), OECD ülkelerinde işsizlik oranlarının farklı şekillerde değiştiğini, bazı ülkelerde hafif artışlar yaşanırken diğerlerinin istikrarlı kaldığını ve başarılı olarak kabul edilen ülkelerin işsizlik oranlarının belirgin bir şekilde azaldığını belirtmektedir. İşgücü piyasası kurumlarını (İPK) reforme etme odaklı politikaların bu başarıda kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır.

Estevão (2003), panel veri analizi kullanarak aktif işgücü piyasası politikalarının (AİPP) istihdam oranlarını artırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur. Fialová ve Schneider (2008) ise Avrupa ülkelerinde İPK'ların işsizlik üzerindeki etkilerini incelemiş, AİPP'ların işsizliği azaltmada olumlu bir rol oynadığını ancak yüksek vergilerin işsizliği artırabileceğini göstermiştir.

Baumgartner ve Caliendo (2008), Almanya'da işsizlik yardımlarının sosyal güvenlik katkılarıyla ilişkisini ele almış ve işsizlerin serbest meslek sahibi olmaya teşvik edilmesinin etkili bir politika olduğunu belirtmiştir. Bassanini ve Duval (2009), işsizliği etkileyen kurumsal faktörleri incelemiş, işsizlik yardımları, vergiler ve ürün piyasası düzenlemelerinin işsizlik üzerindeki kombinasyonunun etkili olduğunu göstermiştir.

Kluve (2010), farklı işsizlik programlarının etkinliğini vurgulamış ve işsizlik oranlarının programların türüne göre değişebileceğini belirtmiştir. Nie ve Struby (2011) ise eğitim programlarının işsiz bireylerin beceri kazanmasına nasıl yardımcı olduğunu ve iş arama yardımının işverenlerle eşleşmeyi nasıl artırdığını açıklamıştır.

Son ve Carica (2011) çalışması, işgücü piyasası politikalarının istihdam ve işsizlik oranları üzerindeki etkilerini göstermiş, politikaların uygulanmasının istihdamı artırdığını ve işsizliği azalttığını belirtmiştir. Nakajima (2012), uzatılan işsizlik sigortası yardımlarının işsizlik oranları üzerindeki karmaşık etkilerini incelemiş ve makroekonomik faktörlere etki ettiğini göstermiştir.

De Serres ve Murtin (2013) çalışması, işgücü piyasası reformlarının işsizliği azaltmada nasıl etkili olduğunu açıklamış, işsizlik yardımı süresi, istihdam koruma mevzuatı ve ürün piyasası düzenlemelerinin önemini vurgulamıştır. Guzmán (2014), Avrupa Birliği ülkelerindeki istihdam politikalarının işsizlik üzerindeki olumlu etkilerini araştırmış, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının işsizliği azaltmada önemli olduğunu göstermiştir.

Figura ve Barnichon (2014), genişletilmiş işsizlik yardımlarının işgücüne katılım üzerindeki etkisini incelemiş ve bu yardımların işsizlik oranlarını artırdığını ancak işgücüne katılımı etkilemediğini belirtmiştir. Martin (2015), aktivasyon politikalarının etkilerini ele almış ve insan sermayesini teşvik eden programların daha etkili olduğunu göstermiştir. Card ve diğerleri (2017), AİPP programlarının uzun vadeli etkilerini vurgulamış ve bu programların belirli gruplar için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini göstermiştir.

Bayraktar ve Yaşarlar (2017), Türkiye'de pasif işgücü politikalarının işsizlik üzerindeki etkilerini incelemiş ve reel ücret garanti fonu ödemelerinin kısa dönemde işsizlik oranlarını artırdığını göstermiştir. Marinescu (2017), işsizlik yardımlarının uzatılmasının iş piyasası üzerinde karmaşık etkilere sahip olduğunu ve uzun vadeli etkilerin daha fazla araştırılması gerektiğini belirtmiştir.

Murtin ve Robin (2018), işgücü piyasası reformlarının işsizlik üzerindeki etkilerini inceleyerek bu reformların işsizliği azaltmada etkili olduğunu göstermiştir. Escudero (2018), aktif işgücü piyasası politikalarının düşük vasıflı işgücü üyelerinin iş bulma oranlarını artırmada etkili olduğunu göstermiştir.

Kovacı, Belke ve Bolat (2018), işgücü piyasası düzenlemelerinin işsizlik üzerindeki etkilerini ele almış ve yatırımların işsizlikle mücadelede önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. Levy Yeyati vd. (2019), aktif işgücü piyasası politikalarının işçilerin iş bulma süreçlerini nasıl etkilediğini incelemiş, bu politikaların ekonomik büyüme ve düşük işsizlik dönemlerinde daha etkili olduğunu belirtmiştir.

Esteban - Pretel ve Kitao (2021), Meksika’da işgücü piyasası politikalarının istihdam ve ekonomik refah üzerindeki etkilerini analiz etmiş, işsizlik sigortası yardımlarının cömertliğinin işsizlik oranlarıyla ilişkisini göstermiştir. Vooren ve ekibi (2021), sübvansiyonlu işgücü istihdam programlarının işsizlik üzerindeki etkilerini incelemiş ve uzun vadeli olumlu sonuçlar doğurabileceğini belirtmiştir.

Lammers ve Kök (2021), Hollanda’da aktif işgücü piyasası programlarının uzun vadeli etkilerini incelemiş ve bu programların istihdam olasılıklarını kalıcı olarak artırdığını göstermiştir. Weiss ve Hörisch (2022), işgücü piyasası politikalarının iş değerleri ve iş tercihleri üzerindeki etkisini ele almış, bu politikaların iş güvenliği tercihleri üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmalar, işgücü piyasası politikalarının çeşitliliğini ve bu politikaların işsizlik, istihdam ve ekonomik refah üzerindeki karmaşık etkilerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Her bir çalışma, farklı politika önlemlerinin, kurumsal düzenlemelerin işgücü piyasası dinamiklerine nasıl etki ettiğini derinlemesine incelemekte ve gelecekteki politika yapım süreçlerine ışık tutmaktadır.

III. YÖNTEM

Çalışmada işsizlik oranı üzerine işgücü piyasaları politikalarına yapılan harcamaların etkisi araştırılmıştır. Seçilmiş OECD ülkelerin 2000 - 2019 dönemi dengeli panel veri üzerinden panel regresyon analizi uygulaması gerçekleştirilmiştir. Panel veri, araştırma verilerinin hem zaman boyutunda hem de kesit boyutunda birleştirilmesiyle incelendiği veri yapısıdır. Panel verilerde her bir kesitteki birim zamanların tümünde gözlenmişse dengeli panel, her bir kesitteki birim zamanların tümünde gözlenmemişse dengeli olmayan panel yapısı söz konusudur (Yerdelen Tatoğlu, 2012a: 5). Panel regresyon analizi panel verilerde bir veya birden fazla sayıda açıklayıcı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin araştırılmasını kapsamaktadır. Panel regresyon modelleri üç temel yapıya sahiptir. Klasik (havuzlanmış) panel regresyon analizi modeli, sabit etkiler panel regresyon analizi modeli ve tesadüfi etkiler panel regresyon analizi modelidir. Veri yapısına uygun modeller panel regresyon analizleri gerçekleştirilir. Klasik panel regresyon analizi modeli aşağıda denklem (1)’deki gibi kurulur. Modelde bir bağımlı değişken Y ile bir veya birden fazla sayıda açıklayıcı değişken X_l arasında model yapısı oluşturulur (l bağımsız değişken sayısı ve $1 \leq l < \infty$).

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \dots + \beta_l X_{lit} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Burada β_0 , sabit terimi ve β_l , l . regresyon katsayısıdır. ε , sıfır ortalamalı ve σ_ε^2 sabit varyanslı artık terimini göstermektedir. T toplam zaman sayısını ve N toplam kesit sayısını ifade etmektedir, $l=1, \dots, L$, $t=1, \dots, T$, $i=1, \dots, N$ - Sabit etkiler regresyon modelinde sabit terimi $\beta_0 = \beta_{0i}$ olarak tanımlanıyorken tesadüfi etki ler regresyon modelinde sabit terimi $\beta_0 + \varepsilon_i$ olarak

tanımlanır (Gujarati ve Porter, 2009: 594 - 603).

IV. VERİ SETİ, ÇALIŞMANIN MODELLERİ VE HİPOTEZLERİ

Çalışmada üç model kurulmuştur. Birinci modelde bağımlı değişken işsizlik oranı üzerine aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan devlet harcamalarının etkisi araştırılmıştır. Birinci modele kontrol değişkenleri olarak kişi başına GSYİH, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğu dâhil edilmiştir. İkinci modele açıklayıcı değişken olarak aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım, ikinci modele açıklayıcı değişken olarak pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım dâhil edilmiş ve her iki modelde de kontrol değişkenleri birinci modeldeki değişkenler olmuştur.

Ekonomik teori ve ampirik çalışmalar, işsizlik yardımları, asgari ücretler gibi katı işgücü piyasası kurumlarının daha yüksek işsizlik seviyeleriyle ilişkili olma eğiliminde olabileceği sonucuna varmıştır. Örneğin, Elmeskov ve ark. (1998), Nickel (1998) ve Nunziata (2002), işsizlik yardımlarının düzeyi ve süresinin işsizlik düzeyini artırdığına dair güçlü kanıtlar bulmuştur (Bernal - Verdugo vd., 2012). İşsizlikle mücadelede çeşitli program ve önlemleri içeren işgücü piyasası politikaları yürütülmektedir. İşsizlik oranı üzerinde farklı etkileri olan aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları olmak üzere iki tür işgücü piyasası politikaları vardır. Bu nedenle, aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerindeki etkileri ayrı olarak değerlendirmeye almak gerekmektedir (Rotar, 2018).

Çalışmanın modellerinde yer alacak değişkenlere aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarının makroekonomik değişkenlerden işsizlik üzerindeki etkisinin değerlendirilmelerinin yapıldığı literatürde yer alan Murtin ve Robin (2018) ve Rotar (2018) çalışmaları referans alınmıştır. Çalışmanın modellerinde Rotar (2018) çalışmasında yer verilen işgücü piyasası durumunun kontrol değişkeni olarak uzun dönem işsizlik, sendika yoğunluğu analizlere dahil edilirken makroekonomik durumu kontrol etmek amacıyla kişi başına düşen GSYİH kullanılmıştır.

Veri seti olarak seçilmiş OECD ülkelerinin 2000 - 2019 dönemi çalışmanın değişkenlerine ait dengeli panel verileri kullanılmıştır. Çalışmanın değişkenlerine ait verilerin tamamı tüm OECD ülkeleri için olmadığından çalışmaya tüm verilerine ulaşılan OECD ülkeleri dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamındaki OECD ülkeleri “Avustralya, Avusturya, Belçika, Almanya, İspanya, Finlandiya, İrlanda, İtalya, Japonya, Hollanda, Norveç, İsveç, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)” olmuştur. Çalışmanın analizlerinde yer alan değişkenlerin tanım ve veri kaynağı Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Çalışma Değişkenleri

Değişkenler	Tanım	Veri Kaynağı
ISSIZLIK	İşsizlik oranı	OECD
AIPP	Aktif işgücü piyasası politikaları için yapılan devlet harcamalarının içindeki payı	OECD
PIPP	Pasif işgücü piyasası politikaları için yapılan devlet harcamalarının içindeki payı	OECD
GSYİH	GSYİH toplamı, kişi başına ABD doları	OECD
UZUN	Uzun dönem işsizlik oranı	OECD
SY	Sendika yoğunluğu	OECD

Çalışma kapsamında aktif işgücü piyasası politikalarına harcamaları devletin doğrudan iş yaratma, istihdam teşvikleri, başlangıç teşvikleri ve eğitim için GSYİH içinden ayırdığı pay olarak tanımlanmıştır. Pasif işgücü piyasası politikalarına harcamalar devletin doğrudan işsizlere yaptığı ödeme miktarının GSYİH içinden ayırdığı pay olarak tanımlanmıştır. Uzun dönem işsizlik oranı, bir yıl veya daha uzun süredir işsiz olan kişilerin toplam işsizler içindeki oranını göstermektedir. Sendika yoğunluğu, toplam ücretli ve maaşlı sayısı içinde sendika üyesi olan ücretli ve maaşlıların payıdır ve veriler yüzdelik olarak ifade edilir (OECD, 2023).

Model 1'deki amaç işsizlik oranı bağımlı değişkeni üzerinde aktif işgücü piyasası, pasif işgücü piyasası açıklayıcı değişkenleri ile kontrol değişkenlerinden Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisinin araştırılmasıdır. Model 1 regresyon modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.

$$\text{Model 1: } ISSIZLIK_{it} = \beta_0 + \beta_1 AIPP_{it} + \beta_2 PIPP_{it} + \beta_3 GSYIH_{it} + \beta_4 UZUN_{it} + \beta_5 SY + \varepsilon_{it}$$

H_0 : Aktif işgücü piyasası politikaları, pasif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi yoktur.

H_1 : Aktif işgücü piyasası politikaları, pasif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi vardır.

Model 2'deki amaç işsizlik oranı bağımlı değişkeni üzerinde açıklayıcı değişken olarak aktif işgücü piyasası ile kontrol değişkenlerinden Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisinin araştırılmasıdır. Model 2 regresyon modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.

$$\text{Model 2: } ISSIZLIK_{it} = \beta_0 + \beta_1 AIPP_{it} + \beta_2 GSYIH_{it} + \beta_3 UZUN_{it} + \beta_4 SY + \varepsilon_{it}$$

H_0 : Aktif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi yoktur.

H_1 : Aktif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi vardır.

Model 3'deki amaç işsizlik oranı bağımlı değişkeni üzerinde açıklayıcı değişken olarak pasif işgücü piyasası ile kontrol değişkenlerinden Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisinin araştırılmasıdır. Model 3 regresyon modeli ve hipotezleri aşağıdaki gibidir.

$$\text{Model 3: } ISSIZLIK_{it} = \beta_0 + \beta_1 PIPP_{it} + \beta_2 GSYIH_{it} + \beta_3 UZUN_{it} + \beta_4 SY + \varepsilon_{it}$$

H_0 : Pasif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi yoktur.

H_1 : Pasif işgücü piyasası politikaları, Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğunun işsizlik üzerinde etkisi vardır.

Modellerde $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ regresyon katsayıları, ε hata terimi ve t zaman indisi ve i yatay kesit indisi ($i=1, \dots, 14$ ve $t=1, \dots, 20$).

V. BULGULAR

Çalışmanın bulgular bölümünde ilk aşamada sırasıyla tanımlayıcı istatistiklere, birim kök testlerine, çalışmanın her bir modeli için uygun modelin seçiminin yapılmasına, varsayım incelemelerine yer verilmiştir. İkinci aşamada varsayımlara dayalı belirlenen tahmin modellerine yer verilerek model tahminleri yorumlanmıştır.

A- Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışma kapsamındaki OECD ülkeleri 2000 - 2019 yılları verilerinde çalışma değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3’de yer almaktadır. Tablo 3’den işsizlik oranının OECD ülkeleri arasında büyük farklılık gösterdiği en küçük değer 2.35 iken en büyük değer yaklaşık 26.12 olduğu görülmektedir. GSYIH içinde AIPP’na ortalama ayrılan pay yaklaşık yüzde 0.51 ve PIPP’na ortalama ayrılan pay ise yüzde 1 olarak belirlenmiştir. PIPP değerleri değişkenliği AIPP değerleri değişkenliğinden daha fazladır (AIPP için standart sapma değerinin PIPP için olan standart sapma değerinden daha düşüktür). Ortalama GSYIH değeri 42120.96 dolardır. Sendika yoğunluğu 9.9 ile 81 arasında değişmektedir. İşsizler içindeki uzun dönem işsizlik için ortalama oran değeri 31.4’tür.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart sapma	Minimum	Maksimum
ISSIZLIK	7.094409	3.652308	2.350000	26.11667
AIPP	0.506821	0.311267	0.040000	2.550000
PIPP	1.062050	0.865589	0.000000	3.579000
GSYIH	42120.96	10962.00	21595.59	89759.24
UZUN	31.41675	13.93662	6.026001	62.16668
SY	36.65107	21.31928	9.900000	81.00000

B- Birim Kök Testleri

Panel regresyon analizinde değişkenlerde durağanlık incelemesi birim kök testleriyle yapılmaktadır. Pesaran CADF’nin panel birim kök testi yatay kesit bağımlılığını dikkate almaktadır (Yerdelen Tatoğlu, 2012b). Bu bağlamda değişkenlerdeki birim kökler için Pesaran’ın CADF (Yatay Kesit Genelleştirilmiş Dickey Fuller) testi kullanılmıştır. Birim kök testi bulguları Tablo 4’te yer almaktadır. Durağanlık incelemesi hipotezleri şöyledir:

H_0 : Veri durağan değildir.

H_1 : Veri durağandır

Tablo 4. Pesaran’ın CADF Birim Kök Testi Bulguları

Değişkenler	t-bar	Z[t-bar]	p	Fark düzeyi
AIPP	-2.965	-4.458	0.000***	I(2)
GSYIH	-2.651	-3.306	0.000***	I(1)
UZUN	-3.200	-5.319	0.000***	I(1)
PIPP	-2.415	-2.441	0.007***	I(1)
SY	-3.745	-7.317	0.000***	I(2)
ISSIZLIK	-2.555	-2.955	0.002***	I(2)

*** %1, düzeyinde H_1 hipotezi kabul edilir. I(1): 1. farkta durağan ve I(2): 2. farkta durağan

Tablo 4'ten tüm değişkenler için sıfır hipotezlerinin reddedildiği görülmektedir ($p < 0.01$).

C- Uygun Modelin Belirlenmesi

Panel regresyon analizinde araştırma verisine uygun modelin belirlenmesi gerekmektedir. Üç model yapısı olan havuzlanmış OLS, sabit etkiler ve tesadüfi etkiler modellerinin ikili kıyaslamalarından hangi modelin araştırma için en uygunu olduğu kararı verilir. Sabit etkiler ile tesadüfi etkiler modellerinden hangisinin seçileceği kıyaslanmasında Hausman testi uygulanmaktadır. Hausman testi için kurulan hipotez aşağıdaki gibidir.

H_0 : Tesadüfi etkiler modeli uygundur.

H_1 : Sabit etkiler modeli uygundur.

Tablo 5. Hausman Testi Bulguları

Model	Ki- Kare İstatistiği	Ki-Kare serbestlik derecesi	Olasılık
Model 1	29.575571	5	0.0000***
Model 2	13.971127	4	0.0074***
Model 3	25.273841	4	0.0000***

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde H_1 hipotezi kabul edilir.

Tablo 5'deki Hausman test istatistiği bulgularından Model 1 için olasılık değeri

$p = 0.0000 < 0.01$, Model 2 için olasılık değeri $p = 0.0074 < 0.01$ ve Model 3 için olasılık değeri $p = 0.0000 < 0.01$ olduğu için tüm modeller için H_0 hipotezi reddedilir. Hausman testi sonucu veri için uygun modelin sabit etkiler modeli olduğu belirlenir. Ancak bu aşamada sabit etkiler modeli mi yoksa havuzlanmış OLS modelinin mi uygun olduğu incelemesi yapılması gerekmektedir. Havuzlanmış OLS modeli ile sabit etkiler modeli arasında seçim yapılmasını sağlayan Moulton ve Randolph (1989)'ın F testidir. F testi için kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H_0 : Havuzlanmış OLS modeli uygundur.

H_1 : Sabit etkiler modeli uygundur.

F testi bulguları Tablo 6'da sunulmaktadır. Tüm modeller için olasılık değerleri yüzde 1 anlamlılık düzeyinden küçük değerli olduğu için H_0 hipotezinin reddedildiği yorum yapılır. Dolayısıyla, sabit etkiler model yapısının tüm modeller için uygun olduğuna karar verilir.

Tablo 6. F Testi Bulguları

Model	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Olasılık
Model 1	84.718768	(13,261)	0.0000***
Model 2	50.044120	(13,262)	0.0000***
Model 3	86.521330	(13,262)	0.0000***

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde H_1 hipotezi kabul edilir.

Hausman testi ve F testi kıyaslamalarından tüm modeller için uygun model yapısının sabit etkiler

modeli olduğu belirlenmiştir. Panel regresyon analizi model incelemeleri sabit etkiler model yapısı üzerine kurulu olarak gerçekleştirilmiştir.

D- Model Varsayım İncelemeleri

Panel regresyon analizlerinde sabit etkiler, tesadüfi etkiler ve havuzlanmış OLS modellerinden belirlenen sonuçlara güvenilebilmesi için veride belirli varsayımların sağlanmış olması istenir. Bu varsayım incelemeleri otokorelasyon olması, heteroskedasite (değişen varyans) olması ve birimler (kesitler) arası ilişki olması durumlarının araştırılmasını kapsamaktadır. Bu üç durumun veride tespit edilmesi halinde sabit etkiler, tesadüfi etkiler ve havuzlanmış OLS modellerine dayalı belirlenen regresyon modelleri geçerliliğini kaybetmektedir. Varsayım incelemelerinin yapılarak doğru modele karar verilmesi gerekmektedir. Model varsayım incelemelerinde ilk olarak veride otokorelasyon sorunu olup olmadığı araştırılmıştır. Sabit etkiler modelinde otokorelasyonun varlığının incelenmesinde Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson testi ile Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testine başvurulmaktadır. Bu testler için test istatistiği değerlerinin 2'nin altında çıkması otokorelasyon varlığının göstergesidir (Yerdelen-Tatoğlu, 2012a: 214). Tüm modeller için otokorelasyon incelemesi test sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. Tablo 7'den tüm modeller için test istatistiği değerlerinin 2'den küçük olduğu belirlenmektedir. Tüm çalışma modellerinde verilerde otokorelasyon olduğu yorumu yapılır.

Tablo 7. *Otokorelasyon İncelemeleri*

Model	Test	Test İstatistiği
Model 1	Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson testi	0.34018692
	Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testi	0.47498288
Model 2	Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson testi	0.40925372
	Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testi	0.52383886
Model 3	Bhargava, Franzini ve Narendranathan'ın Durbin-Watson testi	0.33895079
	Baltagi-Wu yerel en iyi değişmez testi	0.48459780

Panel regresyon analizi ikinci varsayım heteroskedasite (değişen varyans) incelemesi üzerine kurulur. Sabit etkiler regresyon modelleri için heteroskedasite incelemesinde Geliştirilmiş Wald testi uygulanmaktadır. Geliştirilmiş Wald testinde analizler için hipotezler aşağıdaki gibi kurulmaktadır ve analiz bulguları Tablo 8'de yer almaktadır. Tablo 8'den modellerin tümü için $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ olduğu için yüzde 1 anlamlılık düzeyinde kalıntılarda heteroskedasite yapısının olduğu söylenir.

H_0 : Kalıntılarda değişen varyans yoktur. (Tüm i değerleri için $\sigma_i^2 = \sigma^2$)

H_1 : Kalıntılarda değişen varyans vardır. (Tüm i değerleri için $\sigma_i^2 \neq \sigma^2$)

Tablo 8. *Heteroskedasite İncelemesi*

Model	Test	Ki-kare Test İstatistiği	Olasılık (p)
Model 1	Geliştirilmiş Wald Testi	734.73	0,000***
Model 2	Geliştirilmiş Wald Testi	1432.63	0,000***
Model 3	Geliştirilmiş Wald Testi	589.64	0,000***

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde H1 hipotezi kabul edilir.

Regresyon modelleri için varsayım incelemelerinden biri de birimler arası korelasyon (yatay kesit bağımlılığı) incelemesinin yapılmasıdır. Sabit etkiler modelinde Pesaran testi yatay kesit bağımlılığının incelemesine başvuru bir testtir. Pesaran testinde hipotezler şöyle oluşturulur:

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Pesaran testi bulguları Tablo 9’da yer almaktadır. Yatay kesit bağımlılığı için Pesaran testi değerlerine karşılık gelen olasılık değerleri incelendiğinde Model 1 için $p = 0.0000 < 0.01$ olduğu için yüzde 1 düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiği belirlenir. Model 2 için $p = 0.0000 < 0,01$ olduğu için yüzde 1 düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiği belirlenir. Model 3 için $p = 0.0002 < 0.01$ olduğu için yüzde 1 düzeyinde H_0 hipotezinin reddedildiği belirlenir.

Tablo 9. Yatay Kesit Bağımlılığı İncelemesi

Model	Pesaran’ın Yatay Kesit Bağımsızlık Test Değeri	Olasılık (p)
Model 1	4.061	0.0000
Model 2	9.776	0.0000
Model 3	3.745	0.0002

Panel veri modellerinde heterojen olan eğim parametreleri homojenlik varsayımıyla tahmin edilirse parametre tahminleri ciddi boyutta yanlış belirlenebilmektedir. Tesadüfi katsayılar modelinin kullanımının gerekli olup olmadığı diğer bir ifadeyle parametrelerin homojenliği Hausman türü test ile sınırlanabilmektedir. Hausman türü bir test olan Swamy (1971)’in türettiği test ile sınıma yapılabilmektedir. Parametre sabitliği testi Hausman testini vermektedir ve parametrelerin birimden birime değişip değişmediğini (sabit olup olmadığını) saptamak için yapılmaktadır (Yerdelen Tatoğlu, 2012b). Swamy (1971)’in türettiği test sonucu üç model için sınamalar Tablo 10’da yer almıştır.

H_0 : Parametreler sabittir.

H_1 : Parametreler sabit değildir.

Kurulan üç model için de H_0 hipotezi reddedilmiştir ($p=0.0000<0.01$). Dolayısıyla parametrelerin birimden birime değiştiği kabul edilir.

Tablo 10. Parametre Sabitliği Testi Bulguları

Model	Parametre sabitliği testi
Model 1	$\chi^2_{(72)} = 7795.33$ $p > \chi^2 = 0.0000$
Model 2	$\chi^2_{(60)} = 2707.46$ $p > \chi^2 = 0.0000$
Model 3	$\chi^2_{(60)} = 5599.88$ $p > \chi^2 = 0.0000$

Heterojen panel veri yapısı geçerli olduğu için Swamy’nin tesadüfi katsayılar modeli bulgularına güvenilecektir (Yerdelen Tatoğlu, 2012b).

E- Model 1 Panel Regresyon Modeli

Model 1’de işsizlik oranı üzerinde aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları açıklayıcı değişkenleri ile kontrol değişkenlerinden kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisi araştırılmıştır. Tablo 11’den Model 1 için Swamy (1971) tesadüfi katsayılar modelinde Wald istatistiği değeri 81.51 ve önem düzeyi $p = 0.00 < 0.01$ olduğu için kurulan Model 1’in geçerli olduğu ve Model 1 için belirlenen H_0 hipotezinin reddedildiği yorumu yapılır. Tablo 11’den tüm bağımsız değişkenlerin regresyon katsayıları için t değerlerine karşılık gelen olasılık değerlerine bakıldığında PIPP için $p = 0.00$ ve UZUN için $p = 0.00$ olduğu için yüzde 5 anlamlılık düzeyinde PIPP ve UZUN’un ISSIZLIK üzerinde anlamlı etkisi olduğu söylenebilir. Çalışma kapsamında pasif işgücü piyasası politika yatırımlarının işsizliği artırıcı ve aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizliği azaltıcı istatistiksel olarak anlamlı etkisi beklenmekteydi. Pasif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi belirlenmiştir, dolayısıyla pasif işgücü piyasası politika devlet harcamaları arttırıldığında işsizlik oranında artış olduğu yorumu yapılabilir. Aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde negatif etkisi olacağı beklentisinin modelde karşılandığı görülmesine karşın AIPP’nin ISSIZLIK üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 11. Model 1 için Swamy (1971) Tesadüfi Katsayılar Modeli Bulguları

Rastgele katsayılar regresyonu				
			Wald $\chi^2_{(5)}$	= 81.51
			$p > \chi^2$	= 0.0000
ISSIZLIK	Regresyon Katsayı	Standart Hata	z	p > z
AIPP	-0.2574241	1.271158	-0.2	0.840
PIPP	4.38681	0.5309057	8.26	0.000***
UZUN	0.1126409	0.0250796	4.49	0.000***
GSYIH	-5.81e-07	0.0000429	-0.01	0.989
SY	-0.0204538	0.1390704	0.15	0.883
Sabit	2.443858	6.915141	0.35	0.724

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Model 1 panel regresyon modeli tahmini aşağıdaki gibi yazılır.

$$ISSIZLIK_{it} = 2.443858 - 0.2574241AIPP + 4.38681PIPP_{it} - 5.81e-07GSYIH_{it} + 0.1126409 UZUN_{it} - 0.0204538 SY_{it}$$

F- Model 2 Panel Regresyon Modeli

Model 2 için Swamy (1971) tesadüfi katsayılar modeli bulguları Tablo 12’de sunulmuştur. Model 2’de işsizlik oranı üzerinde aktif işgücü piyasası, kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisi araştırılmıştır. Tablo 12’den Model 2 için Swamy (1971) tesadüfi katsayılar modelinde Wald istatistiği değeri 15.52 ve önem düzeyi $p = 0.0037 < 0.01$ olduğu için kurulan Model 2’nin geçerli olduğu ve Model 2 için belirlenen H_0 hipotezinin reddedildiği belirlenir. Bağımsız değişkenlerin katsayılarına karşılık gelen t değerlerinin olasılık değerleri incelendiğinde UZUN değişkeninin ISSIZLIK üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi (istatistiksel olarak anlamlı etkisi) olduğu

belirlenmiştir. AIPP, SY ve GSYIH değişkenlerinin ISSIZLIK üzerinde anlamlı etkisi yoktur şeklinde belirlenmiştir. Uzun dönem işsizlerin toplam işsizler içindeki payının artması işsizlik oranlarını olumsuz yönde etkilemektedir. AIPP'lerinin işsizlik oranı üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 12. Model 2 için Swamy (1971) Tesadüfi Katsayılar Modeli Bulguları

Rastgele katsayılar regresyonu				
				Wald $\chi^2_{(5)}$ = 15.52
				p > χ^2 = 0.0037
ISSIZLIK	Regresyon Katsayı	Standart Hata	z	p > z
AIPP	1.590342	3.120912	0.51	0.61
UZUN	0.1638232	0.0485424	3.37	0.001**
GSYIH	7.04E-06	0.000068	0.1	0.918
SY	0.2386766	0.3300945	0.72	0.47
Sabit	-2.097033	8.413174	-0.25	0.803

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

$$ISSIZLIK_{it} = -2.097033 + 1.590342 AIPP + 7.04E-06 GSYIH_{it} + 0.1638232 UZUN_{it} + 0.2386766 SY_{it}$$

G- Model 3 Panel Regresyon Modeli

Model 3'de işsizlik oranı üzerinde pasif işgücü piyasası politikaları, kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, uzun dönem işsizlik oranı ve sendika yoğunluğunun etkisi araştırılmıştır. Model 3 için Swamy (1971) tesadüfi katsayılar modeli bulguları Tablo 13'de yer almıştır. Tablo 13'den Model 2 için Swamy (1971) tesadüfi katsayılar modelinde Wald istatistiği değeri 82.19 ve önem düzeyi $p = 0.00 < 0.01$ olduğu için kurulan Model 3'ün geçerli olduğu belirlenir. Dolayısıyla, Model 3 için kurulan H0 hipotezi reddedilir. Regresyon katsayılarına karşılık gelen t değerlerinin olasılık değerleri incelendiğinde yüzde 5 anlamlılık düzeyinde PIPP ve UZUN'un ISSIZLIK üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. GSYIH ve SY'nin ISSIZLIK üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 13. Model 3 için Swamy (1971) Tesadüfi Katsayılar Modeli Bulguları

Rastgele katsayılar regresyonu				
				Wald $\chi^2_{(5)}$ = 82.19
				p > χ^2 = 0.0000
ISSIZLIK	Regresyon Katsayı	Standart Hata	z	p > z
PIPP	4.380667	0.5635425	7.77	0.000***
UZUN	0.1331687	0.0360876	3.69	0.000***
GSYIH	-1.10E-06	0.0000415	-0.03	0.979
SY	-0.0408861	0.1342054	-0.3	0.761
Sabit	1.480842	6.199166	0.24	0.811

*** %1, ** %5, * %10 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir.

Model 3 panel regresyon modeli tahmini aşağıdaki gibi yazılır.

$$ISSIZLIK_{it} = 1.480842 + 4.380667 PIPP_{it} - 1.10E-06 GSYIH_{it} + 0.1331687 UZUN_{it} - 0.0408861 SY_{it}$$

Ülkelerin araştırma değişkenlerine ilişkin ortalama değerleri Tablo 14’te sunulmaktadır. Ülkelerin işsizlik oranları ülkeden ülkeye oldukça farklılık göstermektedir. Aktif işgücü piyasası politikaları için yapılan devlet harcamalarının içindeki payının 0.0985 ile 0.8325 arasında değiştiği görülmektedir. Model 2’den AIPP’larının işsizlik oranı üzerinde anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmişti. Bunun nedeni ülkelerin AIPP’ları farklılık gösteriyor olması nedeniyle işsizlik üzerine farklı yansımış olabilir. Pasif işgücü piyasası politikaları için yapılan devlet harcamalarının içindeki payı 0.2484 ile 2.9049 arasında değiştiği tablodan görülebilmektedir. SY değer aralığının 11.4 ile 70.875 arasında olduğu ve uzun dönem işsizlik oranı 15.9563 ile 54.7053 arasında değişmekte olduğu belirlenmektedir. Ülkelerin GSYH değerleri 31672.17 ile 55767.05 arasında değişmektedir.

Tablo 14. Ülkelerin Araştırma Değişkenlerine İlişkin Ortalama Değerleri

ÜLKE	ISSIZLIK	AIPP	PIPP	SY	UZUN	GSYIH
Avustralya	5.4905	0.2475	0.6365	18.8150	19.0845	41526.97
Avusturya	5.2783	0.5780	1.0020	30.3750	26.2468	42688.32
Belçika	7.6025	0.5040	2.9049	53.6250	48.6452	39798.94
Almanya	6.7233	0.6785	1.2527	19.6100	47.5755	40437.42
İspanya	15.8163	0.5705	2.1775	16.0550	36.6943	31672.17
Finlandiya	8.3108	0.7460	1.8905	69.6500	23.2581	38311.05
İrlanda	8.1854	0.5815	1.3723	30.1150	41.7848	50887.98
İtalya	9.4067	0.4215	0.6944	34.1750	54.7053	34846.39
Japonya	4.1129	0.0985	0.2484	18.5250	34.0241	35487.01
Hollanda	5.8583	0.4115	1.2341	19.4400	34.3640	44806.00
Norveç	3.8292	0.3665	0.4209	50.7600	19.8883	55767.05
İsveç	7.1883	0.8325	0.6624	70.8750	16.8826	41932.34
ABD	5.8808	0.1905	0.3723	11.4000	15.9563	49267.92

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizlik, ekonomik zorluklar, gelir kaybı, psikolojik stres, sosyal sorunlar ve toplumsal istikrarsızlık gibi pek çok olumsuz etkiye sahiptir. Bu nedenle, işsizlikle mücadele, hükümetler, işverenler ve toplumun genel olarak önemli bir önceliği olmaktadır. İşsizlik, ekonomik ve sosyal politikaların karmaşık bir konusu olup çözümü için çok sayıda faktörün dikkate alınması gerekmektedir. İşsizlik oranlarını düşürmek ve ekonomik istikrarı sağlamak için iş birliği, uzun vadeli stratejiler ve dikkatli politika uygulamak gereklidir. İşgücü piyasası politikaları, işsizliğe karşı mücadele etmeyi ve istihdamı artırmayı hedeflemektedir. Bu amaçla, aktif ve pasif işgücü politikalarının işsizlik üzerine etkisini araştırmak amacıyla seçilmiş OECD ülkelerinde panel veri analizi uygulanmıştır.

Panel veri analizinde üç panel regresyon modeli kurulmuştur. Birinci modelde bağımlı değişken işsizlik oranı üzerine aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan devlet harcamalarının etkisi araştırılmıştır. İkinci modele açıklayıcı değişken olarak işgücü piyasası politikalarından sadece aktif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım dahil edilmiştir. Üçüncü modele açıklayıcı değişken olarak işgücü piyasası politikalarından sadece pasif işgücü piyasası politikalarına yapılan yatırım dahil edilmiştir. Kontrol değişkenleri olarak üç modelde de kişi başına GSYİH, uzun dönem işsizlik ve sendika yoğunluğu dâhil edilmiştir.

Çalışma kapsamında pasif işgücü piyasası politika yatırımlarının işsizliği arttırıcı ve aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizliği azaltıcı istatistiksel olarak anlamlı etkisi beklenmekteydi. Pasif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde pozitif anlamlı etkisi belirlenmiştir, dolayısıyla pasif işgücü piyasası politika devlet harcamaları arttırıldığında işsizlik oranında artış olduğu yorumu yapılabilir. İşsizlikle mücadele için pasif işgücü politikalarının önemli düzeyde etkili olduğuna işaret etmektedir.

Aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde negatif etkisi olacağı beklentisinin Model 1’de karşılandığı görülmesine karşın aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir. Model 2’de aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi olmadığı belirlenmiştir.

Model 1 ve Model 2’den aktif işgücü piyasası politika devlet harcamalarının işsizlik üzerine anlamlı etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak çalışma kapsamına alınan ülkelere, işsizlik oranını azaltmak için eğitim programlarına, iş arama ve yerleştirme hizmetlerine, mesleki yeniden eğitim programlarına yatırım yapılmasını vb. uygulamaları içeren aktif işgücü piyasası politikalarındaki farklılıklar gösterilebilir, bu da işsizlik üzerine farklı yansımış olabilir. Ülkelerdeki aktif işgücü piyasası politikaları için yapılan devlet harcamalarının içindeki payının 0.0985 ile 0.8325 arasında değiştiği, ülkeden ülkeye değişkenliğinin fazla olduğu söylenebilir.

Bu durum politikaların yerel koşullara ve ihtiyaçlara göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir. Vooren vd. (2019) ile Lammers ve Kok (2021) çalışmalarında AIPP programlarının kısa dönemde işsizlik üzerinde negatif bir etkisi olduğunu belirlemiştir, ancak, uzun dönemde, programların etkilerinin pozitive döndüğünü tespit etmişlerdir. Ayrıca aktif işgücü piyasası politikalarının genel olarak işsizlik oranı üzerindeki etkilerinin nispeten küçük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu bulgular çalışmamızla nispeten benzerlik göstermektedir.

Model 1 ve Model 3 analiz bulgularından işsizlik oranının belirleyicilerinin uzun dönem işsizlik oranı ile pasif işgücü piyasası politika yatırımları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurulan üç model için de elde edilen bulgularda uzun dönem işsizliğin toplam işsizlik üzerine istatistiksel olarak pozitif anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Pasif işgücü piyasası politika yatırımlarının ve uzun dönem işsizliğin artması işsizliği arttırıcı rol oynadığından pasif işgücü piyasası politika yatırımları ile uzun dönem işsizliği azaltan politika uygulamalarına başvurulmasının önemli olduğu söylenebilir.

Pasif işgücü piyasası politikaları devlet harcamalarının işsizlik oranını arttırdığı belirlenmiştir. Bu bulgu, Fredriksson ve Söderström (2008), Bassanini ve Duval (2009), Nie ve Struby (2011) Nakajima (2012), Guzmán (2014) ve Figura ve Barnichon (2014) çalışması ile uyumlu bir şekilde pasif işgücü piyasası politika yatırımlarının arttıkça işsizliğin de arttığı sonucuna varılmıştır.

Pasif işgücü piyasası politikalarının işsizliği artırma eğilimi, işsizlik süresince yapılan ödemelerin miktarı ve süresi ile doğrudan ilişkilidir. Ödemelerin cömert ve uzun süreli olması, işsizlerin iş arama ve iş kabul etme motivasyonunu azaltabilmekte, işsizliğin süresini ve yaygınlığını arttırabilmektedir.

Yüksek miktarda ve uzun süreli işsizlik yardımları, işsizlerin iş arama çabalarını azaltabilir, iş bulma baskısını hafifletebilirken iş bulma sürecini ertelemeye teşvik edebilir. Bu durum, işsizlerin iş arama motivasyonunu azaltırken işverenlerin iş gücü talebini de olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, pasif işgücü piyasası politikalarının tasarımında, işsizlerin iş arama ve istihdam edilebilirliklerini destekleyici önlemlere odaklanılması önemlidir. Bu, işsizlikle mücadelede daha etkili sonuçlar elde etmek için gereklidir. Politika yapımcılar, işsizlik sigortası, işsizlik yardımları ve diğer gelir transferi programları gibi pasif işgücü piyasası politikalarının kapsamını daraltabilir veya daha düşük bütçe ayırabilir. İşsizlikle mücadelede işsizliği azaltıcı yönde daha etkili pasif işgücü piyasası politika stratejileri geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerinde anlamlı etkisi olmadığı sonucu dikkate alındığında bu tür politikaların etkinliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Aktif işgücü piyasası politika harcamaları, işsizlerin iş bulma olasılığını artırmak için daha iyi tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. İşsizlik politikalarının etkinliği, her ülkede farklı koşullara bağlı olarak değişebilmektedir. İşsizliğin düşük olduğu ülkelerde izlenen işgücü piyasası politikalarının uygulanması yoluna gidilmesi önemli bulunmaktadır. Politika yapımcıların işsizliğin azaltılması yönünde stratejiler geliştirmeleri önemli görülmektedir.

Pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlikle mücadelede daha etkili hale getirilmesi için daha spesifik öneriler aşağıda sıralanmıştır:

Pasif İşgücü Piyasası Politikaları için Öneriler (Terentyeva vd., 2018; 1052):

1. Etkinlik Değerlendirmesi: Pasif işgücü politika harcamaları dikkatle değerlendirilmeli ve bu politikaların işsizlik oranlarını artırmadığından emin olunmalıdır. Politika programlarının etkileri düzenli olarak izlenmeli ve gerektiğinde ayarlamalar yapılmalıdır.
2. Eğitim ve Beceri Geliştirme: Pasif işgücü politikaları, işsizlerin eğitim ve beceri geliştirme fırsatlarına daha fazla odaklanmalıdır. İşsizlere, ihtiyaç duyulan sektörlerdeki becerileri kazanmalarına yardımcı olacak eğitim programları sunulmalıdır.
3. İşgücü Piyasası İş birliği: İşverenler ve yerel işgücü piyasası paydaşları, pasif politika programlarının tasarımına katılmalıdır. Bu, işsizlerin daha iyi işe yerleştirilmesine yardımcı olabilir.
4. Eğitim-Meslek Eşleştirme: Aktif politika programları, işsizlerin eğitim ve becerilerini, işgücü piyasasının talepleriyle daha iyi eşleştirmelidir. İşsizlere, geleceğin iş fırsatlarını hedeflemeleri konusunda rehberlik edilmelidir.
5. İşe Alım Engellerinin Kaldırılması: İşe alım sürecindeki ayrımcılığı önlemek ve işe alım engellerini ortadan kaldırmak için politika yapımcılar ve işverenler arasında iş birliği sağlanmalıdır. Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizlik sorunlarıyla başa çıkmak ve istihdamı artırmak için kullanılan çeşitli politika araçlarıdır. Ücret ve istihdam sübvansiyonları, kendi işini kuracaklara yardım programı, doğrudan kamu sektörü istihdamı, mesleki eğitim programları, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri gibi politika önerileri, işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak için etkili olabilir (Ayyıldız, 2019:17). Bu öneriler, pasif ve aktif işgücü piyasası politikalarının daha etkili hale getirilmesine yardımcı olabilir. Ancak her ülkenin kendi koşullarına ve ihtiyaçlarına göre bu politikaları uyarlaması gerektiğini unutmamak önemlidir. Aktif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu gösteriyorsa, politika yapımcılar bu tür politikaların uygulanmasını teşvik edebilir. Örneğin, işsizlik oranını azaltmak için eğitim programlarına, iş arama, yerleştirme hizmetlerine ve mesleki yeniden eğitim programlarına yatırım yapılabilir. Politika yapımcılar, işgücü piyasasında esneklik ve hareketliliği artırmak için işgücü piyasası politikalarının daha da güçlendirilmesi

gerektiğine karar verebilirler. Eğer pasif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu gösteriyorsa, politika yapımcılar bu tür politikaların genişletilmesini ve güçlendirilmesini teşvik edebilir. İşsizlik sigortası, işsizlik yardımları ve diğer gelir transferi programları gibi pasif politikaların kapsamı artırılabilir veya bu tür politikalara daha fazla bütçe ayrılabilir. Politika yapımcılar, işsizlik dönemlerinde işsizlere destek sağlamak için mevcut pasif politikaların etkinliğini artırmak için çalışabilirler. Araştırma hem aktif hem de pasif işgücü piyasası politikalarının işsizlik üzerinde etkili olduğunu gösteriyorsa, politika yapımcılar bu politikaları bütünsel bir yaklaşımla ele alabilirler. Örneğin, işsizlik oranını azaltmak için aktif politikalarla iş arayanlara destek sağlanabilirken, pasif politikalarla da işsizlik dönemlerinde gelir güvencesi sağlanabilir. Politika yapımcılar, bu tür kapsayıcı politika stratejilerini geliştirmek ve uygulamak için politika değişiklikleri ve uygulamaları üzerinde çalışabilirler.

Kaynakça

- Alkaya, A. ve Işık, P. (2022). Temel Makroekonomik Faktörler ve Nüfusun İşsizliğe Etkileri: OECD Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi. *Sosyoekonomi*. 30(54). 497-539. doi: 10.17233/sosyoekonomi.2022.04.25.
- Ataman, B. C., (1999). *İşgücü Piyasasında Kurumsallaşma: Avrupa Birliği Modeli ve Türkiye*. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Ayyıldız, Y. (2019). *İşkur Tarafından Ugulanan Aktif İş Gücü Piyasası Politikalarının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme; Zonguldak İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bassanini, A. ve Duval, R. (2006). Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. *OECD Economics Department Working Papers No. 486*. OECD Publishing (NJ1).
- Bassanini, A. ve Duval, R. (2009). Unemployment, Institutions and Reform Complementarities: Reassessing the Aggregate Evidence for OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*. 25(1). 40-59.
- Baumgartner, H. J. ve Caliendo, M. (2008). Turning Unemployment Into Self-Employment: Effectiveness of Two Start-up Programmes. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 70(3). 347-373.
- Bayraktar, Y. ve Yaşarlar, Y. (2017). Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizliğe Etkileri: Küresel Kriz Sonrası Türkiye Deneyimi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 18(2). 1-17.
- Belot, M. ve Van Ours, J. C. (2004). Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of Their Labor Market Reforms? Discussion Paper Series. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor. IZA DP No. 147. *Oxford Economic Papers*. 56(4). 621-642.
- Bernal-Verdugo, L.E., Furceri, D. ve Guillaume, D. (2012). Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects. *IMF Working Paper*. WP/12/6.
- Beržinskienė, D. ve Juozaitienė, L. (2011). Impact of Labour Market Measures on Unemployment. *Inžinerinė Ekonomika*. 186-195.
- Betcherman, G. (2000). *Structural Unemployment: How Important Are Labour Market Policies and Institutions?* Vol. 26. Supplement: Structural Aspects of Unemployment in Canada. pp. S131-S140. University of Toronto Press on Behalf of Canadian Public Policy.
- Bıçerli, M. K. (2009). *Çalışma Ekonomisi*. Beta Basım Yayım. İstanbul.
- Bozdağlıoğlu, Y. U. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20. 45-65.

- Card, D., Kluve, J. ve Weber, A. (2018). What works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. *Journal of the European Economic Association*. 16(3). 894-931.
- Cvecic, I. ve Sokolic, D. (2018). Impact of Public Expenditure in Labour Market Policies and Other Selected Factors on Youth Unemployment. *Economic Research Ekonomska Istraživanja*. 31:1. 2060-2080. doi: 10.1080/1331677X.2018.1480970.
- Çetinkaya, E. (2008). *Türkiye’de Genç İşsizliği ile Mücadelede Aktif İşgücü Piyasası Politikaları*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi.
- De Serres, A. ve Murtin F. (2013). Do Policies That Reduce Unemployment Raise Its Volatility? Evidence from OECD Countries. *OECD Economics Department Working Papers*. No. 1020. [http://www.oecd.org/eco/workingpapers.]
- Dost, Z. D. (2014). *İşsizlikle Mücadelede İş Arama Yöntemleri ve Türkiye İş Kurumunun Değerlendirilmesi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Ehrenberg, R. G. ve Smith, R. S. (1997). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 6th Edition. Addison-Wesley. Boston.
- Eichorst, W., Kaufmann, O., Konle, R. ve Reinhard, H. J. (2008). *Bringing The Jobless Into Work Experiences with Activation Schemes in Europe and the US*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Ela, E. D. (2007). *Sosyal Devlet Anlayışındaki Değişikliklerin Türkiye’de Uygulanan İstihdam Politikalarına Etkisi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Erol, H. ve Piraye, Ö. G. (2018). İŞKUR’ın Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Aydın İli Örneği. 19. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Konferansı*. Zonguldak. 137-140.
- Escudero, V. (2018). Are Active Labour Market Policies Effective in Activating and Integrating Low-Skilled Individuals. *An International Comparison*. Escudero IZA Journal of Labor Policy 7:4. [https://doi.org/10.1186/s40173-018-0097-5.]
- Esteban-Pretel, J. ve Kitao, S. (2021). Labor Market Policies in a Dual Economy. *Labour Economics*. 68 (101956). 1-13.
- Estevão, M. M. M. (2003). *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?* International Monetary Fund.
- European Commission. (2013). *Public Works: How Can PES Contribute to Increasing Their Value as an Activation Tool? Small Scale Study 2013*. Employment. Social Affairs and Inclusion.
- Fialová, K. ve Schneider, O. (2008). Labor Market Institutions and Their Effect on Labor Market Performance in the New EU Member Countries. *Eastern European Economics*. 47(3). 57-83.
- Figura, A. ve Barnichon, R. (2014). The Effects of Unemployment Benefits on Unemployment and Labor Force Participation: Evidence from 35 Years of Benefits Extensions. *Finance and Economics Discussion Series Divisions of Research and Statistics and Monetary Affairs Federal Reserve Board*. Washington D.C.
- Fredriksson, P. ve Söderström, M. (2008). *Do Unemployment Benefits Increase Unemployment? New Evidence on an Old Question*. IZA Discussion Paper No. 3570. Germany.
- Garraty, J. A. (1978). *Unemployment in History*. New York. Harper and Row Publishers. p.12.
- Goetschy, J. (1999). The European Employment Strategy: Genesis and Development. *European Journal of Industrial Relations*. 5(2). 117-137.
- Gujarati, D. ve Porter, D. C. (2010). Functional Forms of Regression Models. *Essentials of Econometrics*. 132-177.

- Guzmán, G. (2014). How Effective are Active Employment Policies to Reduce Unemployment in EU Countries? *Atlantic Review of Economics*. ISSN 2174-3835. Colegio de Economistas de A Coruña. A Coruña. Vol. 2. 1-15.
- Hagedorn, M., Karahan, F., Manovskii, I. ve Mitman, K. (2013). Unemployment Benefits and Unemployment in the Great Recession: The Role of Macro Effects (No. w19499). *National Bureau of Economic Research*.
- İslamoğlu, E. (2014) Sakarya'da İşsizliğin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 2(3). 123-137.
- Kapar, R. (2005). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası-Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*.55(1). 343.
- Kluve, J. (2007). *Active Labor Market Policies in Europe Performance and Perspectives*. Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung Hohenzollernstra Essen Germany.
- Kluve, J. (2010). The Effectiveness of European Active Labor Market Programs. *Labour Economics*. 17. 904-918.
- Kovacı, S., Belke, M. ve Bolat, S. (2018). İşgücü Piyasası Düzenlemelerinin İşsizliğe Etkileri: Seçilmiş OECD Ülkeleri İçin Panel Veri Kanıtları. *International Journal of Social Humanities Sciences Research*. 5(25). 2030-2042.
- Kurt, Ş. (2005). *İşsizliğin Sosyo-Ekonomik Analizi: Sosyal Açından Türkiye Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Lammers, M. ve Kok, L. (2021). Are Active Labor Market Policies (Cost-)Effective in the Long Run? Evidence from the Netherlands. *Empirical Economics*. 60. 1719–1746.
- Levy Yeyati, E., Montane, M ve Sartorio, L. (2019). *What Works for Active Labor Market Policies?* CID Working Paper Series 2019. 358. Harvard University. Cambridge. MA.
- Lipponen, P. (2020). *A Comprehensive Strategy Works: Finland's Experience in the 1990s*. Policies Towards Full Employment.
- Marinescu, I. (2017). The General Equilibrium Impacts of Unemployment Insurance: Evidence from a Large Online Job Board. *Journal of Public Economics*. 150. 14-29.
- Martin, J. P. (2015). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylised Facts and Evidence on Their Effectiveness. *Martin IZA Journal of Labor Policy*. 4:4. doi: 10.1186/s40173-015-0032-y.
- Moulton, B. R. ve Randolph, W. C. (1989). Alternative Tests of the Error Components Model. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*. 685-693.
- Murtin, F. ve Robin, J. M. (2018). Labor Market Reforms and Unemployment Dynamics. *Labour Economics*. 50. 3-19.
- Nakajima, M. A. (2012). Quantitative Analysis of Unemployment Benefit Extensions. *Journal of Monetary Economics*. 59. 686–702.
- Nickell, S. (1990). Unemployment: A Survey. *The Economic Journal*. Vol. 100. 1990. p. 391.
- Nie, J. ve Struby E. (2011). Would Active Labor Market Policies Help Combat High U.S. Unemployment? *Economic Review*. Federal Reserve Bank of Kansas City. 35-69.
- OECD (2023). OECD Employment Outlook 2023. Erişim adresi: [<https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/#jobs>] (accessed on 20 October 2023).
- OECD (2023). Active Labour Market Policies: Connecting People with Jobs, Erişim adresi: [<https://www.oecd.org/employment/emp/activation.htm>] (accessed on 21 October 2023).

OECD (2023). Trade Unions: Trade union density. OECD Employment and Labour Market Statistics (database). [https://doi.org/10.1787/data-00371-en] (accessed on 11 October 2023).

Okun Yasası: Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişki (Özel Rapor 2021-II). Vakıfbank Ekonomik Araştırmalar Müdürlüğü.

Okun, A. M. (1962). Potential GNP: Its Measurement and Significance. American Statistical Association. Proceedings of the Business and Economics Statistics Section. 98–104.

Parlak, Z. (2011). *İşgücü Piyasalarında Esneklik*. Sarajevo: International University of Sarajevo Press. 145.

Rotar, L. J. (2018). The Effects of Expenditures for Labour Market Policy on Unemployment Rate. *Business Systems Research*. 9(1). 55-64.

Son, L. ve Carica, G. G. (2011). Labour Market Policies in Selected EU Member States: A Comparative and Impact Analysis. *The Romanian Economic Journal*. 39. 151-173.

Terentyeva, I. V., Kirillova, O., Kirillova, T., Pugacheva, N., Lunev, A., Chemerilova, I. ve Luchinina, A. (2018). Arrangement of Cooperation Between Labour Market and Regional Vocational Education System. *International Journal of Educational Management*. 32(6). 1041-1055.

Tiryaki, H. H. (2013). *Teorik ve Ampirik Açından Gelir Dağılımı ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Üzerine Bir Çalışma*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Törüner, M. (1991). *İşsizlik Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Ebert Vakfı Yayınları. İstanbul. 3-4.

Türkiye İstatistik Kurumu (2023). *İşgücü İstatistikleri*. Ağustos 2023. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2023-49376.]

Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif İşgücü Piyasası Kurumları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. S:13. 71.

Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W. ve Van Den Brink, H. M. (2019). The Effectiveness of Active Labor Market Policies: A Meta-Analysis. *Journal of Economic Surveys*. 33(1). 125-149.

Wahrendorf, M., Hoven, H., Deindl, C., Lunau, T. ve Zaninotto, P. (2021). Adverse Employment Histories. Later Health Functioning and National Labor Market Policies: European Findings Based on Life-History Data From SHARE and ELSA. *The Journals of Gerontology: Series B*. 76(1). S27–40.

Weiss, J. ve Hörisch, F. (2022). Security or Autonomy? A Comparative Analysis of Work Values and Labor Market Policies in Different European Welfare States. *International Journal of Social Welfare*. 31. 112–128.

White, D. (2001). To Market to Market: Employability in the Liberal Investment State. Paper Presented at the Conference on Social Cohesion. Université de Montréal. Montreal Canada. Retrieved from [http://www.cccg.umontreal.ca/pdf/wp15.pdf.]

Yayla, Ş. (2016). *Türkiye’de ve Güney Avrupa Ülkelerinde Genç İşsizliği: İşgücü Piyasası Politikaları ve Kurumları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.

Yerdelen Tatoğlu, F. (2012a). *Panel Veri Ekonometrisi Stata Uygulamalı*. Beta Basım A. Ş. İstanbul.

Yerdelen Tatoğlu, F. (2012b). *İleri Panel Veri Analizi Stata Uygulamalı*. Beta Basım A. Ş. İstanbul.

Yıldırım, H. H. (2017) Economic Growth and CO2 Emissions for OECD Countries. *Int. J. Manag. Sci. Bus. Adm* 3. 30-37.

Yüceol, H. M. (2005). Küreselleşme, Yoksulluk ve İşgücü Piyasası Politikaları. *ÇÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14(2). 506.

Derleme Makalesi – Review Article

Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet¹

Vocational Rehabilitation, Back to Work and Occupational Social Work

Buğra YILDIRIM*

ID 0000-0002-2840-3624

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 41 - 52 / Pages: 41 - 52

DOI: 10.32331/sgd.1554633

ÖZ

Mesleki rehabilitasyon sağlık sorunları, iş kazaları veya engellilik nedeniyle iş gücünden uzak kalan bireylere yardımcı olmak amacıyla geliştirilen programlardan biridir. Bu programlar, fiziksel, zihinsel veya duygusal yeteneklerinde sorun yaşayan bireylere işe dönüş fırsatı sunmakta ve dünyanın çeşitli ülkelerinde uygulanmaktadır. İşe dönüş programlarının genel hedefi engelli bireylerin bağımsız yaşamlarını sağlayabilmek ve sürdürülebilir istihdama katılmalarını kolaylaştırabilmektir. Endüstrileşen toplumla birlikte pek çok sosyal sorun ortaya çıkmış, mesleki rehabilitasyona ve çalışma yaşamında mesleki sosyal hizmet uygulamalarına duyulan ihtiyaç anlaşılmıştır. Bu nedenle de işletmeler, çalışma koşullarını iyileştirirken ve çalışanların psikososyal sorunlarına yönelik çözümler geliştirirken sosyal hizmet mesleğinin önemini fark etmişlerdir. Gelecekte ise ekonominin küreselleşmesiyle birlikte işe bağlı sorunların çözülmesiyle ilgili kullanılan yaklaşımlar büyük değişimler geçirecek, insan kaynakları yönetimiyle ilgili bağlam yeniden şekillenecek, mesleki rehabilitasyon ve çalışma yaşamında mesleki sosyal hizmet müdahalelerinin bambaşka bir karakter geliştirme olasılığı artacaktır. Bu makalenin amacı sosyal hizmetin mesleki rehabilitasyon sürecinde oynayacağı rolü, mesleki rehabilitasyon, işe dönüş ve sosyal hizmet arasındaki bağları tartışmaya açmaktır. Mesleki rehabilitasyon sonrası işe dönüş programının Türkiye’de önemli bir sosyal politika, planlama ve müdahale rutini olması gerektiği de açıkça bu çalışma sonucunda ifade edilen temel argümandır.

Anahtar Sözcükler: Mesleki rehabilitasyon, işe dönüş, mesleki sosyal hizmet

ABSTRACT

Vocational rehabilitation is one of the programs developed to help individuals who stay away from the workforce because of health problems, work accidents, or disability. The above-mentioned programs offer individuals who experience problems with their physical, mental, or emotional abilities the opportunity to return to work and are implemented in various countries worldwide. The general goal of back-to-work programs is to enable individuals with disabilities to live independently and facilitate their participation in sustainable employment. Along with the industrializing society, numerous social problems have emerged, and the need for vocational rehabilitation and occupational social work practices in working life has been understood. Therefore, enterprises have realized the importance of the social work profession while enhancing working conditions and developing solutions to employees’ psychosocial problems. In the future, along with the globalization of the economy, approaches used to solve work-related problems will undergo significant changes, the context related to human resources management will be reshaped, and the possibility that vocational rehabilitation and occupational social work interventions in working life develop a completely different character will increase. This article aims to discuss the role that social work will play in vocational rehabilitation and the relationship among vocational rehabilitation, back to work, and social work. The main argument expressed in this study is that the back-to-work program after vocational rehabilitation should be an important social policy, planning and intervention routine in Türkiye.

Keywords: Vocational rehabilitation, back to work, occupational social work

Önerilen atıf şekli: Yıldırım, B. (2024). Mesleki Rehabilitasyon, İşe Dönüş ve Mesleki Sosyal Hizmet. *Sosyal Güvenlik Dergisi* (Journal of Social Security). 14(1). 41-52

• Geliş Tarihi/Received: 22/04/2024 • Güncelleme Tarihi/Revised: 27/06/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, bugra.yildirim@cbu.edu.tr

¹ Bu çalışma ÇASGEM adına hazırlanan “Mesleki Rehabilitasyon Sonrası Çalışma Yaşamını Yeniden İnşa Etmek: İşe Dönüş Programı” başlıklı proje raporundan (2024) türetilmiştir.

GİRİŞ

Günümüzde iş kazaları, bireylerin yaşamlarını derinden etkileyen ve özellikle çalışma yaşamlarını altüst eden olaylardan biridir. İş kazalarının sonucunda işlerini kaybeden bireyler, sadece fiziksel sağlık sorunlarıyla değil, aynı zamanda mesleki ve psikososyal zorluklarla da karşı karşıya kalmaktadır. Türkiye’de Koçali (2021) tarafından yapılan bir çalışmada son yıllarda yaşanan iş kazalarına ait istatistiksel veriler, iş görmezlik süreleri ve ölümlü vaka sayıları sektör ayrımı yapılmadan analiz edilmiş, iş kazası ağırlık oranları ile iş kazası sıklık hızları belirlenerek kıyaslama yapılmıştır. Söz konusu çalışma ülkemizde sadece 2012-2020 yılları arasında iş kazası sıklık hızının %447.25, iş kazası ağırlık oranının ise gün bazında %43.79 artış gösterdiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, iş kazası sonrasında işini kaybeden bireylerin gerek çalışma yaşamına geri dönmeleri için gerekse psikososyal sağlıklarını korumalarına yönelik olarak mesleki rehabilitasyon kavramı gündeme gelmektedir.

Mesleki rehabilitasyon; yaralanma, kaza veya bir hastalık sonrası, bireylerin çalışma yaşamına dönmesi için karşılaştığı engellerin üstesinden gelme sürecidir. Söz konusu süreç; bireyi, işvereni, bireyin ailesini ve bakım verenleri desteklemek için uygulanan prosedürleri içerir. Mesleki rehabilitasyon genelde iki çeşittir. İlki engellilere ve işsizlere yönelik uygulamalardır. Uzun süre iş bulamayan ya da hiç güvenceli işi olmamış bireylerin geleneksel şekilde kamu tarafından fonlanmasıdır. İkincisi ise işi olanlar için mesleki rehabilitasyondur. Bu bireylerin mevcut bir işleri bulunur ancak onlar işe dönmelerini engelleyen bir kaza, yaralanma ya da hastalık tecrübe etmişlerdir. İş sağlığı hizmetleri ve işverenler tarafından doğrudan ya da özel sigortalar tarafından dolaylı olarak fonlanırlar (Kayıhan ve Köse, 2018).

Mesleki rehabilitasyon programları ise sağlık sorunları, iş kazaları veya engellilik nedeniyle iş gücünden uzak kalan bireylere yardımcı olmak amacıyla geliştirilen programlardan biridir. Bu programlar, fiziksel, zihinsel veya duygusal yeteneklerinde sorun yaşayan bireylere iş yaşamına dönüş fırsatı sunmaktadır. Engel durumuna göre çalışanın ya daha önce yapmış olduğu işe dönüşünün kolaylaştırılması ya da engelinin izin verdiği ölçüde başka bir işe yerleştirilmesi ilkesine dayanır (Canbaz, 2022). Mesleki rehabilitasyon, terapiler, eğitim ve destek hizmetleri gibi çeşitli bileşenleri içerir ve kişinin becerileri ile özgüvenini yeniden kazanmasına yardımcı olur.

Türkiye’de geniş anlamda iş kazaları sonrası mesleki rehabilitasyon ve işe dönüş programları mevzuatla desteklenmeyen dolayısıyla tam anlamıyla uygulaması olmayan bir hizmettir (Koçak ve Çankaya, 2022). Yine de ulusal mevzuatta Anayasa, 4857 Sayılı İş Kanunu, 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Özel Mesleki Rehabilitasyon Merkezleri Hakkında Yönetmelik, Büyükşehir Belediyelerinin Engelli Hizmet Birimleri Yönetmeliği, Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, Korunmalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik, Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik, Maluliyet ve Çalışma Gücü Kaybı Tespiti İşlemleri Yönetmeliği gibi düzenlemeler ile mesleki rehabilitasyon dar anlamda engellilerin istihdamına yönelik tanımlanabilir bir nitelikte taşımaktadır. Bu yönüyle çalışma, iş kazası geçiren ya da kronik hastalık nedeniyle güçsüz konumda bulunan engelli çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunların kısa bir gözden geçirmesini sunmaktadır. İlaveten, bu makalenin amacı sosyal hizmetin mesleki rehabilitasyon sürecinde oynayacağı rolü, mesleki rehabilitasyon, işe dönüş ve sosyal hizmet arasındaki bağları tartışmaya açmaktır.

I- İŞ KAZASI YA DA HASTALIK NEDENİYLE İŞ YAŞAMINDAN AYRILMANIN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ

İş kaybının, sadece iş kazası geçiren veya kronik bir hastalığı olan bireyler üzerinde değil aynı zamanda sağlıklı insanlar üzerinde de olumsuz etkileri bulunur. İş kaybı sonucunda ortaya çıkan durumlar; ekonomik baskı nedeniyle sosyal etkinliklerin sekteye uğraması, sosyal ilişkilerin yitimi ve işsizlik damgasının sosyal destek ağlarını bozmasıdır (Watkins, 1992). Böylelikle işsiz kalan birey aile durumu, sosyal statü, ekonomik gösterge, işsiz kalmadan önceki yaşam standartları açısından psikososyal sorunlar yaşamakta, aşırı strese maruz kalmaktadır (Wadsworth ve ark., 1999).

İş kaybetme yüzünden yaşanan stresin iki boyutu bulunur. Ekonomik baskı ilk boyuttur çünkü psikolojik sorunları da tetikler (Weich ve Lewis, 1998). İş kaybetmek geliri de kaybetmek anlamına geldiği için birey ve ailesinin ekonomik sorunlarla karşılaşmasına zemin hazırlar. Ekonomik sorunlar, sosyal çevrenden kopuşu, uzaklaşmayı ve sosyal çevreyle olan iyi ilişkilerin bozulmasını kolaylaştırır. Diğer boyut benlik saygısı ile ilgilidir. Eğer bireyin kimliğinin önemli bir parçası mesleği ise iş kaybı bireyi doğrudan etkiler. Ek olarak, iş kaybı insanın kendine değer atfetme düşüncesine de zarar verebilir (Turner, 1995). Herhangi bir iş kazasına maruz kalan ya da hastalıkla mücadele eden bireylerin yaşamındaki fiziksel ve psikolojik etkileriyle işsizlik sorunu birleşince yaşanan sorunlar bireyler açısından içinden çıkılmaz bir hal alabilmektedir. Ayrıca fiziksel gerilemeler, tedavi süreci ve iş kaybı birleşince bireylerin ailelerine bağımlılık düzeyleri artar. İş kaybı; yeterli ve dengeli beslenme, sağlık durumunun geliştirilmesi ve ilaçlara erişim düzeyini de etkiler.

Diğer taraftan iş kaybından; masa başı iş yapan, yönetici konumunda bulunan, sosyoekonomik seviyesi yüksek çalışanların olumsuz anlamda daha çok etkilendiği de tespit edilmiştir (Turner, 1995). Bu bireyler düşük statüde ya da fiziksel güç gerektiren işlerde görev yapan çalışanlara göre işe dönmeye daha heveslidir çünkü onlar iş yaşamlarını zorlu bir eğitim maratonunun mükafatı olarak değerlendirdikleri, diğer çalışanlara göre iş yaşamına daha fazla duygusal yaptırım yaptıkları için benlik saygıları iş kaybından olumsuz yönde etkilenir. Dahası bu insanlar; iş kaybı yaşandığında o güne kadar çalışma yaşamında elde etmiş oldukları birikimin değersizleşeceğine inanır (Kurt, 2006).

Aynı zamanda, bu süreçte bireylerin duygusal deneyimleri de önemlidir. İşten uzak kalmış bireyler, kendilerini eksik veya yetenezsiz hissedebilirler. Mesleki rehabilitasyon sonrası işe döndüklerinde, özgüvenlerini yeniden kazanmaları ve işyerinde kendilerine güvenmeleri bir miktar zaman gerektirebilir. Bu deneyimler, bireylerin işe dönme sürecini nasıl algıladığını ve yaşadığını etkiler. Mesleki rehabilitasyon, sadece bireyler için değil, aynı zamanda toplum için de önemli bir rol oynamaktadır. Bu programlar, çalışma yaşamındayken yaralanma, iş kazası veya bir hastalık geçiren bireylerin toplumsal entegrasyonunu artırabilir ve toplumun engelli bireylere karşı tutumlarını değiştirebilir. Ayrıca, işverenler için de bu programlar, işyerlerindeki çalışan çeşitliliğini artırmalarına ve yetenekli çalışanları tekrar istihdam etmelerine yardımcı olabilir.

İş kazası geçirmiş veya kronik bir hastalığı olan bireylerin çalışma durumunun psikolojik etkilerine odaklanan bir çalışmada, iş yaşamında olan bireylerin daha az depresif özellik gösterdiği bulunmuştur (Chen ve ark., 2003). Başka bir çalışmada, mesleki faaliyetlere katılmanın tıbbi tedaviye daha iyi uyumla ilişkilendirildiği bulunmuştur (Bloom ve ark., 2022). İş kazası geçirmiş veya kronik hastalıkla başa çıkan bireyler için bir işe sahip olmak, sosyal destek açısından güçlü bir kaynaktır ve yaşam kalitesini ile özgüvenini artırabilir (Rasgon ve ark., 1997). Bu nedenle, iş yaşamında olmak bireylerin yaşam kalitesi ve psikososyal uyumları üzerinde olumlu etkiler yapmaktadır. Ayrıca,

bu bireylerin hem kendi ekonomilerine hem de ülke ekonomisine katkıda bulunabilmeleri için iş yaşamında olmaları önemlidir.

Türkiye gibi ataerkil aile yapısının egemen olduğu toplumlarda aile geliri, genellikle cinsiyete dayalı bir perspektiften dolayı, ailenin reisi olarak görülen erkek tarafından sağlanır. Aile reisi konumundaki erkeğin iş kazası ya da hastalık nedeniyle işsiz kalması, erkekte “otoritesini ve toplumsal rolünü kaybetme” algısını yaratır, aynı zamanda çaresizlik, karışıklık, özgüven kaybı ve içe dönük veya isyankâr tutumları beraberinde getirir (Yılmaz ve ark., 2004). Bu doğrultuda söz konusu bireyler, işsizlikleriyle ilgili olarak oluşan öfkelerini aile üyeleri ya da yakın çevrelerine yansıtabilirler.

II- İŞ KAZASI GEÇİRMİŞ VEYA HASTALIĞI OLAN BİREYLERİN İSTİHDAMI İLE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER

La Torre ve arkadaşlarının (2022) felç yaşayan bireylerin işe dönüşlerini etkileyen faktörleri inceledikleri meta analiz çalışmasında; felç geçirmiş kişilerde bireysel yeteneklerin, sosyoekonomik faktörlerin, sağlıkla ilgili faktörlerin ve felçten kaynaklanan fiziksel kayıpların iş yaşamına dönüşü etkileyen en kritik faktörler olduğunu belirtmektedir. Libeson ve arkadaşları (2021) tarafından travmatik beyin hasarı tanısı alan 72 kişiyle gerçekleştirilen bir çalışmada; istihdam ve demografi ile ilgili değişkenlerin (ileri yaş, erkek cinsiyet, yaralanma öncesi daha yüksek beceri düzeyi, daha yüksek düzeyde işveren desteği), diğer değişkenlere oranla daha yüksek düzeyde yaralanmayla ilgili zorlukların üstesinden gelmeyi olumlu yönde etkilediği ve bireylerin sahip olduğu düşük bilişsel işlevin ise yeniden istihdama katılma eylemini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kutner ve arkadaşları (1991), 18-59 yaş aralığındaki 283 kronik böbrek yetmezliği hastasıyla, çalışma durumları ve çalışma yetenekleri hakkında görüşmüştür. Araştırma sonuçları; toplam örneklemin yalnızca %11'inin iş yaşamında olduğunu göstermiştir. İşsiz hastaların üçte biri çalışma kapasitesine sahip olduklarını ve istihdam için bazı girişimlerde bulduklarını belirtmişlerdir. Hastaların çalışma kapasitesini oluşturan özellikler ise uygun çalışma yaşı, ırk, eğitim düzeyi, sağlık durumları, yeni işle ilgili fiziksel yeteneklere sahip olma durumları ve işe yönelik ilginin birleşimidir. İşlerine devam eden hastalar genellikle bunu tıbbi tedavi ekibinin yardımıyla başardıklarını belirtmişlerdir (Kutner ve ark., 1991). Bu sonuçlar, bireylerin çalışma yaşamlarına devam edebilmeleri için farklı profesyonel mekanizmalarla desteklenmeleri gerektiğini göstermektedir.

III- MESLEKİ REHABİLİTASYON PROGRAMLARININ İŞ KAZASI YA DA HASTALIK NEDENİYLE İŞ YAŞAMINDAN AYRILAN BİREYLERE YÖNELİK ETKİSİ

Dornonville de la Cour ve arkadaşları (2019) gerçekleştirdikleri çalışmada travmatik beyin hasarı tanısı almış ve bu tanı sonrası iş yaşamında yer almaya devam eden 32 katılımcıya yönelik olarak biyopsikososyal model çerçevesinde geliştirdikleri bir mesleki rehabilitasyon programı uygulamış ve programın etkisini değerlendirmiştir. Çalışma sonucunda uygulanan mesleki rehabilitasyon programı sonrasında katılımcıların çalışma saatleri istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde artmıştır. Bununla birlikte söz konusu rehabilitasyon programından en çok istifade edenler; yaralanmanın

ardından geçen sürenin kısa olduğu kişiler olmuştur (Dornonville de la Cour ve ark., 2009). Bu çalışma iş kazası ya da hastalık nedeniyle işten ayrılan bireylere yönelik erken müdahalelerin daha yararlı olduğunu göstermesi açısından ilgi çekicidir.

Bloom, McLennan ve Dorsett (2022) Avustralya’da geliştirilmiş olan “Back2Work” adlı Erken Dönem Mesleki Rehabilitasyon Müdahale Programının Spinal Kord yaralanması olan bireylere yönelik etkisini değerlendiren bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen veri analizi, taburcu olduktan 12 ay sonra işe dönüş oranının %43 olduğunu ortaya çıkarmıştır. Niteliksel veriler, erken mesleki rehabilitasyon desteğinin getirdiği umudu vurgulayarak programla ilgili olumlu katılımcı deneyimlerine işaret etmiştir.

Libeson ve arkadaşları (2021) travmatik beyin hasarı tanısı almış ve mesleki rehabilitasyon hizmeti alan 72 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmada; katılımcıların %90.2’sinin görüşme sürecinde çalışmaya devam ettiğini (yaralanmadan ortalama olarak 4.83 yıl sonra), ancak katılımcıların önemli ölçüde daha az saat çalıştığını, %63.9’unun en az bir kez rol veya işveren değiştirdiğini ve yalnızca %51’inin yaralanma öncesi sorumluluk seviyesine ulaştığını, %61’inin ise yüksek düzeyde işveren desteği aldığını bulmuştur.

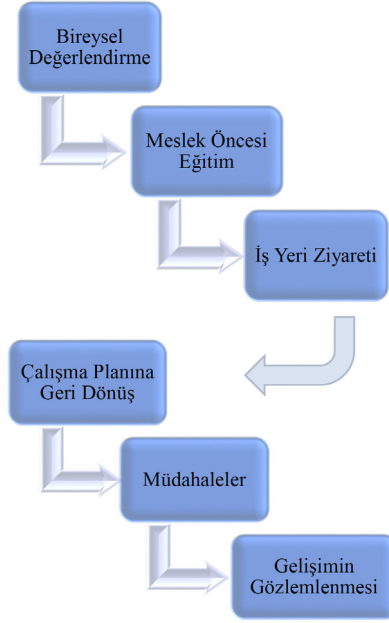
Yine travmatik beyin hasarı alan bireylerle çalışan Fure ve arkadaşları (2021) 60 hastayı bilişsel ve mesleki rehabilitasyon programına tabi tutmuş ve bu gruptaki değişimleri benzer özelliklere sahip olan ve yalnızca tıbbi destek alan 56 hastadan oluşan bir grupla karşılaştırmıştır. 12 ay süreyle her iki grubu takip eden araştırmacılar her iki grupta yer alan hastaların benzer işe dönüş oranlarına sahip olduklarını ancak bilişsel ve mesleki rehabilitasyon alan hastaların diğer grupta yer alan hastalara göre önemli ölçüde daha yüksek bir oranının 3 ayda istikrarlı istihdama geri döndüğünü bulmuştur (%81’e karşı %60, P = 0.02).

Amerika Birleşik Devletleri Washington Eyaleti Çalışma ve Sanayi Bakanlığı İş Sağlığı ve Eğitim Merkezi; bir pilot proje aracılığıyla iş sağlığı hizmetlerinin sunumunun yeniden düzenlenmesi için yapılandırılmış bir müdahale geliştirmiştir. Müdahale programının içeriği; iş kazalarını takip eden ilk 3 ay içerisinde işçi ve işverenin tedavi planını ve iyileşme beklentilerini anlamasına yönelik çalışmalar yapmayı, her çalışanla birlikte iyileşmenin önündeki engelleri ve bu engellere yönelik çözümleri belirleyerek bu çözümler doğrultusunda çalışmalar yapmayı ve işçinin kısıtlamaları olduğunda işverenle işe dönüş seçeneklerini tartışmayı içermektedir. 8 yıl süreyle uygulanan bu pilot proje sonucunda iş kazası sonrası bir işçinin uzun süreli iş göremezlik yaşama riski %30 azaltılmıştır (Wickizer ve ark., 2018).

IV- MESLEKİ REHABİLİTASYON SÜRECİ

Mesleki rehabilitasyon sürecinde aşağıdaki adımlar önem kazanır (ilk aşama yönlendirme ve son aşama taburculuktur, aradaki adımlar şekilde gösterilmiştir) ve özellikle bireysel değerlendirme basamağında bazı sorulara yanıt aranır.

Şekil 1. Mesleki Rehabilitasyon Sürecinde Adımlar²



Bireysel değerlendirmede yanıt aranan sorular ise genelde işin ve kuruluşun gerekliliklerinin değerlendirilmesiyle bağlantılıdır. Söz konusu gereklilikleri iş yaşamına tekrar dönmek isteyen çalışanın karşılayıp karşılayamadığına ya da ne kadarını karşıladığına bakılır. Bireysel değerlendirmenin kapsadığı sorular aşağıdaki gibidir (Kayıhan ve Köse, 2018; Koçak ve Çankaya, 2022):

- i. İşin fiziksel gereklilikleri nelerdir? Bu gereklilikleri çalışan ne kadar karşılamaktadır?
- ii. İşin bilişsel gereklilikleri nelerdir? Bu gereklilikleri çalışan ne kadar karşılamaktadır?
- iii. İşin sosyal gereklilikleri nelerdir? Bu gereklilikleri çalışan ne kadar karşılamaktadır?
- iv. İşin yapıldığı çevresel koşullar ve gereklilikler nelerdir? Bu gereklilikleri çalışan ne kadar karşılamaktadır?
- v. İş verenin özellikleri neler?
- vi. Kuruluşun büyüklüğü- işlem hacmi nedir?
- vii. Kuruluşta hangi çeşit iş tanımları gerçekleştiriliyor? Bu tanımlamalara çalışan ne kadar uymaktadır?
- viii. Kişi işe ara verdiği zamanlarda nasıl bir yol izleniyor?

Mesleki rehabilitasyon sonrasında bireylerin çalışma hayatlarını yeniden yapılandırmaları gerekmektedir. Bu süreç, uygun iş fırsatlarını bulmayı, iş başvurularını yönetmeyi, mülakatlara hazırlanmayı ve işyerinde başarılı bir şekilde performans göstermeyi içerir. Aynı zamanda iş arkadaşları ve işverenlerle etkili iletişim kurabilme ve işyerindeki değişikliklere uyum sağlama

² Şekil 1. (Kayıhan ve Köse, 2018) ile (Koçak ve Çankaya, 2022) kaynaklarından ortak hazırlanmıştır.

becerisi de kritik öneme sahiptir. Mesleki rehabilitasyon sonrası çalışma yaşamının yeniden inşa edilmesi süreci psikososyal işlevsellik bağlamında birtakım sorunlarla karşılaşan bireylere yeni bir başlangıç fırsatı sunmaktadır. Bu, bireylerin yeteneklerini ve potansiyellerini geri kazanmalarına, daha bağımsız ve tatmin edici hayatlar yaşamalarına yardımcı olabilir.

Dolayısıyla mesleki rehabilitasyon sürecinin detaylı planlanması önem arz etmektedir. Asıl amacı bir engellinin uygun bir iş edinmesi, sürdürmesi ve işinde ilerlemesini muktedir kılmak ve bu şekilde topluma entegrasyonunu veya re-entegrasyonunu kolaylaştırmak, geliştirmek, özel amacı ise genel işgücüne engellilerin / iş kazası geçiren çalışanların katılabilmeleri için becerilerini ve yeteneklerini geri kazandırarak ve geliştirerek engelli insanların verimliliğini artırmak olan mesleki rehabilitasyonun üç temel unsuru vardır. Bunlar (WHO, 2024; Eravcı, 2021; ILO, 2015):

- i. Tıbbi (Medical) Rehabilitasyon,
- ii. Sosyal (Social) Rehabilitasyon,
- iii. Mesleki (Vocational) Rehabilitasyondur.

Tüm rehabilitasyon sürecinin belli bir prosedür çerçevesinde uygulanması gerekir. Çalışanların işe dönüşünü hızlandırılmak için “tıbbi rehabilitasyon” kapsamında ihtiyaç duyulan tıbbi tedavi ve bakım işlemleri ilk öncelik olarak, sonrasında çalışanın sosyal açıdan desteklenmesini sağlayan “sosyal rehabilitasyon” ve kişinin istihdam edilebilirliğinin sürdürülebilirliğini sağlayacak olan “mesleki rehabilitasyon” süreci uygulanmalıdır (Eravcı, 2021). Ancak tüm rehabilitasyon süreci belli bir prosedür çerçevesinde uygulanırken iş kazası geçiren çalışanın ihtiyaçlarına özgü bazı durumlarda tıbbi, sosyal ve mesleki rehabilitasyon adımları arasında birbirini izleyen düzenli bir sıralamayı zorunlu olarak kabul etmek yerine o çalışana daha esnek ve eş zamanlı rehabilitasyon organizasyonu sunmak da doğru tercih olabilir. Örneğin tıbbi tedavi sonrası hayati tehlike durumu atlatıldıktan sonra tıbbi rehabilitasyon başlar. Tıbbi rehabilitasyon sürecini sosyal rehabilitasyon ile desteklemek gerekebilir veya iş kazası geçiren çalışan işe döndüğünde sosyal rehabilitasyona da devam etmek gerekebilir. İş kazası geçiren çalışan hali hazırda psikososyal destek alırken yarı zamanlı işe başlayabilir, fizik tedaviye devam ederken mesleki rehabilitasyon süreci ile de işe başlayabilir çünkü çalışan işe ne kadar erken dönerse istihdamda kalma şansı da o kadar yüksek olur. Böylelikle adımlar arası her zaman keskin bir sıralamadan söz etmek; tıbbi rehabilitasyon sürecinin ardından sosyal rehabilitasyon sürecinin tamamlanması sonra mesleki rehabilitasyon sürecinin başlaması gibi bir bakış açısı ortaya koymak çok da rasyonel olmayacaktır.

Diğer taraftan mesleki rehabilitasyon iyileşmenin ve işe geri dönüşün önündeki sağlık, kişisel/psikolojik ve sosyal/mesleki engelleri tanımlamaya ve bunların üstesinden gelmeye odaklanmalıdır. O halde mesleki rehabilitasyon anlamlı psikososyal müdahaleler de dahil olmak üzere çok çeşitli müdahale yöntemlerini yansıtır. Mesleki rehabilitasyonda iş yaşamının yeniden inşa edilmesi ile işe dönüş artık terapötik bir müdahale sürecidir. Bu açıdan bakıldığında mesleki rehabilitasyonda hedef üretkenliğin yeniden kazanılmasıdır (Désiron ve ark., 2011). Mesleki rehabilitasyon süreci, çalışanın uygun işe yönlendirilmesi sürecine rehberlik eden, çalışanın işe dönüşünü ve işe yeniden uyumunu hızlandıran, çalışana işe dönüşte gereken mesleki bilginin verilmesini kapsar (Schian, 2006).

Sonuç olarak, mesleki rehabilitasyon sonrası çalışma yaşamının yeniden inşası, çalışma yaşamındayken sağlık sorunu yaşayan veya iş kazası geçiren bireyler için umut verici bir süreçtir. Mesleki rehabilitasyon sonrası işe dönüş programları ve işyeri destekleri bu sürecin başarılı yönetilmesine katkı sağlayabilir. Bireylerin potansiyellerini yeniden keşfetmelerine ve çalışma hayatlarına aktif olarak devam etmelerine yardımcı olabilir. Mesleki rehabilitasyon, sağlık sorunları veya engeller nedeniyle iş gücünden uzak kalan bireylerin iş hayatlarına geri dönme sürecini

destekleyen önemli bir hizmettir. Ancak, bu sürecin başarısı, bireylerin deneyimleri, ihtiyaçları ve karşılaştıkları engellerle yakından ilişkilidir. Bu nedenle, mesleki rehabilitasyon sonrası çalışma yaşamını yeniden inşa etmek için çalışma yaşamındayken yaralanma, iş kazası veya bir hastalık geçiren çalışanların tecrübe ettikleri sorunları, bariyerleri derinlemesine anlamak ve onların psikososyal gereksinimleri odağında mesleki rehabilitasyon uygulamaları kapsamında işe dönüş programlarını planlamak, sosyopolitik bağlamda öneriler geliştirmeye yardımcı olmak oldukça önemlidir.

V- MESLEKİ REHABİLİTASYON VE SOSYAL HİZMET: SEÇİLMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ İLE DÜNYADA İŞE DÖNÜŞ PROGRAMLARI

Endüstrileşen toplumla birlikte pek çok sosyal sorun ortaya çıkmış, mesleki rehabilitasyona ve çalışma yaşamında sosyal hizmet uygulamalarına duyulan ihtiyaç anlaşılmuştur. Bu nedenle de işletmeler, çalışma koşullarını iyileştirirken ve çalışanların psikososyal sorunlarına yönelik çözümler geliştirirken sosyal hizmet mesleğinin önemini fark etmişlerdir. Çalışan gücüne katkıda bulunmak isteyen işletmeler, sosyal hizmet uygulamalarını araştırmış ve sosyal hizmet uzmanlarını bünyelerinde istihdam etmişlerdir (Yıldırım ve ark., 2023). İlk başta çalışma yaşamında sosyal hizmet endüstriyel uygulama ortamlarında başlamış, 20. yüzyıldan itibaren de gelişmiştir. Çalışma yaşamında sosyal hizmet; çalışanlara, emeklilere ve ailelerine kriz durumlarında çeşitli mesleki müdahalelerde bulunmaktadır. Bu kriz durumları; bir aile ferdinin ani ölümü olabileceği gibi çalışanların barınma, ekonomi ve sağlık sorunlarının aşılmasına yardımcı olmak, iş yerinde alkol bağımlılığı, ansızın işten çıkarılmalar, iş kazaları ve engelli çalışanlar konuları olabilmektedir (Yıldırım ve Kılıç, 2021; Powell, 2001).

Her ne kadar mesleki sosyal hizmet uzmanları engelli çalışanlara rutin olarak yardım etse de engelli çalışanlar daha fazla ilgiyi hak etmektedirler. Engelli çalışanlar, sağlık ve çalışma becerilerinin değerlendirilmesi, işyerinde konaklama ve ayrımcılığa karşı korunma arayışı, gelir ve sağlık sigortası için bir plan geliştirilmesi, aile işleyişinin ve özsaygının sürdürülmesi ve sosyal destek konularında yardımdan yararlanmalıdır (Mudrick, 1991). Özellikle sosyal desteğin çalışan sağlığı ve refahındaki rolünü tam olarak anlamak, yalnızca desteğin kaynağına değil aynı zamanda onu sunan mesleki rehabilitasyon ekibinin özelliklerine ve doğasına da dikkat etmeyi gerektirecektir (Öyeflaten ve ark., 2013).

İşverenler ise; güvenlik, verimlilik ve işçilere karşı düşünceli ve yasal muameleyi dengeleme ihtiyacını destekleyen çalışmaları gündemine almalıdır. Mesleki sosyal hizmet uzmanları bu alanda yardımcı olma konusunda benzersiz bir niteliğe sahiptir çünkü engelliliğin ve iş kazalarının ortaya çıkardığı sorunlar işyeri gereklilikleri, bireysel, fiziksel ve duygusal ihtiyaçlar ve kamu sosyal politikasının bir karışımını yansıtmaktadır. Mesleki rehabilitasyon sonrası işe dönüş programları dünyanın çeşitli ülkelerinde engelli bireyler adına uygulanmaktadır. İşe dönüş programlarının genel hedefi engelli bireylerin bağımsız yaşamlarını sağlayabilmek ve sürdürülebilir istihdama katılımlarını kolaylaştırabilmektir. Siddiqui ve Sukhramani (2001)'ye göre gelecekte ekonominin küreselleşmesiyle birlikte işe bağlı sorunların çözümlenmesiyle ilgili kullanılan yaklaşımlar büyük değişimler geçirecek, insan kaynakları yönetimiyle ilgili bağlam yeniden şekillenecek, mesleki rehabilitasyon ve çalışma yaşamında sosyal hizmet müdahalelerinin bambaşka bir karakter geliştirme olasılığı artacaktır.

A- Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

ABD'de engellilere sunulan mesleki rehabilitasyon; kâr amaçlı özel sektör kurumları, kâr amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlar ve devlet programları ile üç koldan yürütülse de (Pruett ve ark.,

2008) bu hizmetlerin en büyük kısmını devlete ait mesleki rehabilitasyon ofisleri sunmaktadır (Ficke, 1992). ABD’deki mesleki rehabilitasyon ofislerinde rehabilitasyon danışmanları, sağlık personeli ve sosyal hizmet uzmanları ortak uygulamalar yapmaktadır. ABD’de hemen hemen her eyalette bir tane bulunan mesleki rehabilitasyon ofislerinin sunduğu hizmetlerin kapsamı arasında (ÇimŖir, 2019; USA Department of Education, 2017):

- i. Kurumlar tarafından sağlanan hizmetlerin uygunluğunun değerlendirilmesi,
- ii. Mesleki değerlendirme ve tanılama,
- iii. Yükseköğretime yönelik hizmet ve destekler,
- iv. Rehberlik ve psikolojik danıŖma;
- v. Bağımsız yaŖama yönelik sunulan hizmetler,
- vi. İŖe tekrar dönüŖ ve sonrasındaki değerlendirmeler yer almaktadır.

B- Avustralya

Avustralya’da çalıŖana özgü “BireyselleŖtirilmiŖ İŖe DönüŖ Programı” uygulanır çünkü iŖ kazalarının sonuçları her çalıŖanda aynı derecede etki düzeyine sahip değildir. ÇalıŖanın iŖ kazası sonrası yeni sağlık durumunun izin verdiği ölçüler değerlendirilerek iŖe yerleŖtirme süreci iŖletilir. ÇalıŖan, iŖveren ve rehabilitasyon danıŖmanı, iŖ yeri hekimi, hemŖiresi ve mesleki sosyal hizmet uzmanı süreçte birlikte hareket ederken çalıŖana iŖe dönüŖ programı ile ilgili makul alternatifler sunabilir (NSW Government, 2010; Eravcı, 2021).

C- Kanada

Kanada da “Erken ve Güvenli İŖe DönüŖ Programı” adıyla uygulanan bir mesleki rehabilitasyon süreci bulunur. İŖ kazası geçiren çalıŖanın hayati tehlikesi ortadan kalktıktan sonra, çalıŖma yetisindeki kaybın niteliği göz önünde bulundurularak mümkün olan en kısa vadede iŖveren yeni iŖ ya da iŖe dönüŖ planı teklif etmekle yükümlüdür. Böylece iŖveren tarafından iŖ kazası geçiren çalıŖana mesleki rehabilitasyon profesyoneli sağlanır (WorkplaceNL, 2016; Eravcı, 2021). Kanada’da uygulanan iŖe dönüŖ programının basamaklarında ise (Government of Canada, 2011):

- i. Aynı iŖyerinde “aynı” iŖ,
- ii. Aynı iŖyerinde “deđerştirilmiŖ” iŖ,
- iii. Aynı iŖyerinde “farklı” iŖ,
- iv. Farklı bir iŖyerinde “benzer” iŖ,
- v. Farklı bir iŖyerinde “farklı” iŖ alternatifleri değerlendirilir.

D- Almanya

Alman kanunlarına göre her engelli çalıŖabilir durumda değerildir. ÇalıŖma kapasitesi iŖe dönüŖün ön koŖuludur çünkü Almanya’da rehabilitasyon yardımları ve iŖe dönüŖ programları bireysel uygunluk ve yeteneklere göre hizmet verir. Almanya’da mesleki rehabilitasyon hizmetleri sistem yaklaŖımına göre tasarlanmıŖtır. Ülkedeki her bir kurumun istihdam sistemdeki yeri belirlenmiŖ ve bireyin bu sistemlerden olası etkilenme düzeylerine göre rehabilitasyon hizmetleri yapılandırılmıŖtır (Canbaz, 2022). Mesleki rehabilitasyonun her bir adımından farklı kurumlar sorumludur. Örneğin bir bireyin

mesleki rehabilitasyon koşullarına uygun olduğunu ve uzun süreli işsizlik deneyimlediğini varsayalım. Uzun süreli işsizliği deneyimleyen bu bireyin sağlık sorunları ve yeti kaybı devam ediyorsa, kurumdaki yerleştirme memuru rehabilitasyon ihtiyacını belirler. Daha sonra rehabilitasyon ihtiyacının değerlendirilmesinden sorumlu olan Federal İstihdam Bürosunun görevlileri ile iletişime geçilir. Federal İstihdam Bürosu görevlileri birey için uygun olanak, fırsat, eğitim ve istihdam koşullarını tespit eder ve iş kazası geçirmiş engelli bireyi kuruma geri yönlendirir. Kurum, önerilen programların sunulması, finansmanı ve işe yeniden dönüşün sağlanmasından sorumlu olur (Rauch ve Dornette 2009; Gruber ve ark., 2013; Duru ve ark., 2020). Bütün bu süreç işe yerleştirme ofisleri, sosyal hizmet uzmanları, rehabilitasyon psikolojik danışmanları, doktorlar ve iş kazası geçiren engelli bireyler ile koordineli bir biçimde yürütülür.

SONUÇ

Mesleki rehabilitasyon sonrası çalışma yaşamını yeniden inşa etmek, bireyler için yeni bir başlangıç fırsatı sunmaktadır. Bu süreç, bireylerin kendi yeteneklerini ve potansiyellerini geri kazanmalarına yardımcı olarak daha bağımsız ve kaliteli bir yaşam sürmelerine katkıda bulunabilir. Ayrıca, mesleki rehabilitasyonun önemli toplumsal etkileri olabilir. Bu nedenle, mesleki rehabilitasyon programları ve iş yerindeki destekler, iş kazası deneyimine sahip olan çalışanların doğru yönlendirilmesine yardımcı olabilir. İşverenler için de işe dönüş programları, işyerlerindeki çalışan çeşitliliğini artırmalarına ve yetenekli çalışanları tekrar istihdam etmelerine yardımcı olabilir.

Bu çalışma ile iş yaşamında mesleki rehabilitasyon sürecinin öneminin anlaşılmasına ve bireylerin işe dönüşte karşılaştıkları güçlükleri aşmalarına yardımcı olabilecek önemli çıktılar sağlanmıştır. Bu bağlamda ülkemizde mesleki rehabilitasyon ofisleri, işe yerleştirme ofisleri, istihdam büroları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ana çatısı altında İŞKUR ya da SGK bünyesinde kurulup bu ofisler aracılığıyla işe dönüş programları yürütülebilir. Ofislerin denetimi Çalışma Bakanlığı tarafından yapılabilir ya da işletmelerin, kamu kurum ve kuruluşlarının bünyesinde yer alan İnsan Kaynakları Ofisleri işe dönüş programlarında etkin rol oynayabilir. Her iki formatta da iş kazası geçiren bireylere psikososyal mesleki müdahale sağlamak adına mesleki rehabilitasyon danışmanları, iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, sağlık personelleri, ergoterapist, fizyoterapist, örgütsel psikologlar ve sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmelidir. Mesleki rehabilitasyon sonrası işe dönüş programının Türkiye’de önemli bir sosyal politika, planlama ve müdahale rutini olması gerektiği de açıkça bu çalışma sonucunda ifade edilen temel argümanlardandır.

Kaynakça

- Bloom, J., McLennan, V. ve Dorsett, P. (2022). Results from Phase One of an Early Intervention Vocational Rehabilitation Trial for People with Spinal Cord Injury Conducted in Queensland, Australia. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 57(3). 237-247.
- Canbaz, S. (2022). Mesleki Rehabilitasyon Örnekleri: Geleneksel Derleme. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*. 7(4). 1260-1270.
- Chen, Y. S., Wu, S. C., Wang, S. Y. ve Jaw, B. S. (2003). Depression in Chronic Haemodialysed Patients. *Nephrology*. 8(3). 121-126.
- Çimşir, E. (2019). Türkiye’de Mesleki Rehabilitasyon Hizmetleri ve İhmal Edilmiş Bir Alan Olarak Rehabilitasyon Danışmanlığı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 19(1). 114-124.
- Désiron, H. A., De Rijk, A., Van Hoof, E. ve Donceel, P. (2011). Occupational Therapy and Return To Work: A Systematic Literature Review. *BMC Public Health*. 11. 1-14.
- Dornonville de la Cour, F. L., Rasmussen, M. A., Foged, E. M., Jensen, L. S. ve Schow, T. (2019). Vocational Rehabilitation in Mild Traumatic Brain Injury: Supporting Return to Work and Daily Life Functioning. *Frontiers in Neurology*. 10. 103-113.

- Duru, H., Sinan, F. N., Söner, O. ve Gültekin, F. (2020). Mesleki Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı: Bir Derleme (Rehabilitasyon Psikolojik Danışmanlığı). *Turkish Studies-Educational Sciences*. 15(6). 4169-4190.
- Eravcı, D. B. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Mesleki Rehabilitasyon: Ülkelere Göre İyi Uygulamaların İncelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 10(26). 30-45.
- Ficke, R. C. (1992). *Digest of Data on Persons with Disability*. Washington, DC: National Institute on Disability and Rehabilitation Research.
- Fure, S. C., Howe, E. I., Andelic, N., Brunborg, C., Sveen, U., Røe, C. ve Løvstad, M. (2021). Cognitive and Vocational Rehabilitation After Mild-To-Moderate Traumatic Brain Injury: A Randomised Controlled Trial. *Annals of Physical and Rehabilitation Medicine*. 64(5). 101538.
- Government of Canada. (2011). The Fundamentals - Return to Work Plan. [<https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/health-wellness-public-servants/disability-management/fundamentals-return-to-work-plan.html>] (Erişim: 6 Mart 2024).
- Gruber, S., Titze, N. ve Zapfel, S. (2013). Vocational Rehabilitation of Disabled People in Germany: A Systems-Theoretical Perspective. *Disability and Society*. 29(2). 224-238.
- ILO. (2015). *159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi*. Türkiye: ILO Türkiye-Ankara Çalışma Ofisi
- Kayıhan, H. ve Köse B. (2018). Türkiye'de ve Dünyada Mesleki Rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri J Psychol-Special Topics*. 3(1). 30-41.
- Koçak, D. ve Çankaya, N. (2022). İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonrası Mesleki Rehabilitasyon ve Mevzuat Altyapısının Değerlendirilmesi. *Sağlık ve Sosyal Refah Araştırmaları Dergisi*. 4(2). 232-254.
- Koçali, K. (2021). Sosyal Güvenlik Kurumunun 2012-2020 Yılları Arası İş Kazaları Göstergelerinin Standardizasyonu. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 12(2). 302-327.
- Kutner, N. G., Brogan, D. ve Fielding, B. (1991). Employment Status and Ability to Work Among Working-Age Chronic Dialysis Patients. *American Journal of Nephrology*. 11(4). 334-340.
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 51. 358-379.
- La Torre, G., Lia, L., Francavilla, F., Chiappetta, M. ve De Sio, S. (2022). Factors That Facilitate and Hinder the Return to Work After Stroke: An Overview of Systematic Reviews. *La Medicina del Lavoro*. 113(3). 1-13.
- Libeson, L., Ross, P., Downing, M. ve Ponsford, J. (2022). Factors Associated with Employment Stability Following Traumatic Brain Injury, in A Sample Who Have Received Comprehensive Vocational Rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*. 44(21). 6325-6332.
- Mudrick, N. R. (1991). An Underdeveloped Role for Occupational Social Work: Facilitating the Employment of People with Disabilities. *Social Work*. 36(6). 490-495.
- NSW Government (2010). *Guidelines for Workplace Return to Work Programs*. NSW: Work Cover.
- Öyeflaten, I., M Gabriele, J., B Fisher, E. ve R Eriksen, H. (2013). Social Support and Subjective Health Complaints in Occupational Rehabilitation. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*. 17(8). 424-435.
- Powell, M. A. G. (2001). Occupational Social Work in Ireland. *Employee Assistance Quarterly*. 17(1-2). 65-79.
- Pruett, S. R., Swett, E. A., Chan, F., Rosenthal, D. A. ve Lee, G. K. (2008). Empirical Evidence Supporting the Effectiveness of Vocational Rehabilitation. *Journal of Rehabilitation*. 74(1). 56-63.
- Rasgon, S., James-Rogers, A., Chemleski, B., Ledezma, M., Mercado, L., Besario, M., ... ve Yeoh, H. (1997). Maintenance of Employment on Dialysis. *Advances in Renal Replacement Therapy*. 4(2). 152-159.

- Rauch, A. ve Dornette, J. (2009). Equal Rights and Equal Duties? Activating Labour Market Policy and the Participation of Long-Term Unemployed People with Disabilities After the Reform of The German Welfare State. *Journal of Social Policy*. 39(1). 53-70.
- Schian, H. M. (2006). Vocational Rehabilitation and Participation in Working Life: The German model. In: C. Gobelet, ve F. Franchingnoni (Eds.). *Vocational Rehabilitation*. (309-327). France: Springer.
- Siddiqui, H. Y. ve Sukhramani, N. (2001). Occupational Social Work in India. *Employee Assistance Quarterly*. 17(1-2). 43-64.
- Turner, J. B. (1995). Economic Context and the Health Effects of Unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*. 36(3). 213-229.
- USA Department of Education. (2017). *Vocational Rehabilitation Services and Supported Employment Services Programs*. USA: Federal FY 2017 Monitoring and Technical Assistance Guide.
- Wadsworth, M. E., Montgomery, S. M. ve Bartley, M. J. (1999). The Persisting Effect of Unemployment on Health and Social Well-Being in Men Early in Working Life. *Social Science and Medicine*. 48(10). 1491-1499.
- Watkins, S. J. (1992). Unemployment and Health. *World Health*. 1(Nov-Dec). 18-19.
- Weich, S. ve Lewis, G. (1998). Poverty, Unemployment, and Common Mental Disorders: Population Based Cohort Study. *British Medical Journal (BMJ)*. 317(7151). 115-119.
- WHO. (2024). Rehabilitation. [<http://www.who.int/topics/rehabilitation/en/>] (Erişim: 6 Mart 2024).
- Wickizer, T. M., Franklin, G. M. ve Fulton-Kehoe, D. (2018). Innovations in Occupational Health Care Delivery Can Prevent Entry into Permanent Disability: 8-Year Follow-Up of The Washington State Centers for Occupational Health and Education. *Medical Care*. 56(12). 1018.
- WorkplaceNL. (2016). *Early and Safe Return to Work: Facilitating Recovery at Work*. Canada: WorkplaceNL.
- Yıldırım, B., Aydoğan, F. N. ve Esen, İ. (2023). İş Yerinde Sosyal Hizmet Uygulamaları: Amerika, Çin ve Fransa Örnekleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(3). 1129-1143.
- Yıldırım, B. ve Kılıç, C. (2021). Post-Endüstriyel Çağda Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*. 66. 201-220.
- Yılmaz, T., Fidan, F. ve Karataş, V. (2004). İşsizliğin Sosyo-Psikolojik Sonuçları. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları*. 48.163-183.

İnceleme Makalesi – Review Article

Neo-Liberal Küreselleşmenin Refah Devletinde Etkili Olan Faktörler: Değişen İdeolojik Koşul, Politik Mantık ve Sosyal Boyut

Effects of Neo-Liberal Globalization Affecting the Social Welfare State: Changing Ideolojik Condition, Political Logic and Social Dimension

Mustafa ÇEVİK*

ID 0000-0002-1048-2328

Zeki PARLAK**

ID 0000-0002-3402-3054

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 53 - 68 / Pages: 53 - 68

DOI: 10.32331/sgd.1554715

ÖZ

1970'li yılların sonlarından itibaren neo-liberal ekonomi politikalarının uygulanmaya konulması ile tüm dünyada oldukça kapsamlı bir değişim ve dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Beşeri ve sosyal yaşamın her boyutunu derinden etkileyen bu değişim sürecinin itici gücü hiç şüphesiz küreselleşmedir. Her ne kadar İkinci Dünya Savaşından itibaren 30 yıl kesintisiz devam eden iktisadi büyüme refah devletinin 'altın çağı' olarak anılmışsa da refah devletlerinin artan maliyetleri, yüksek enflasyon ve kar sıkışması gibi nedenlerle sarsılmış ve nihayetinde de çökmüştür. Neo liberal politikaların uygulanmaya konulması Keynesyen refah devletini hem ekonomik ve hem de politik açılarından sarsmıştır. Ekonominin ve rekabetin küreselleşmesi, üretim maliyetinin unsurlarından olan sosyal maliyetleri düşürme ve sosyal hakları budamayı gerekli hale getirmiştir. Diğer yandan sosyalist alternatifin çöküşü de ulus devletlere büyük bir güç kaybı yaşatmış, buna bağlı olarak refah devletleri ve sosyal politikalarını da önemli ölçüde geriletmiştir. Neo-liberal politikalar ve küreselleşme sürecine bağlı ekonomik kırılma noktalarını artıran bu politik baskılar, vergi ve maliyet rekabeti gibi teknolojideki değişiklikler, şirketlerin rekabet baskısı altında üretimlerini emek-ucuz ülkelere taşıması vb. nedenlerle de birleşince refah devleti politikalarının büyük bir sarsıntı geçirmesine neden teşkil etmiştir. Ekonomik değişimlerin incelenmesi yazında çokça bahsedildiğinden bu çalışmada refah devletlerinde etkili olan politik faktörlerin salt ideolojik koşullar (Sosyalist Alternatifin Çöküşü), siyasal mantık (Ulus Devletin Gerilemesi) ve sosyal boyut (Sosyal Politikanın Niteliğinin Değişimi) bağlamında incelenmesi yapılacaktır.

Anahtar Sözcükler: Küreselleşme, ulus devlet, refah devleti, sosyal devlet, sosyal politika

ABSTRACT

With the implementation of neo-liberal economic policies since the late 1970s, a comprehensive process of change and transformation has been experienced all over the world. The driving force of this process of change, which deeply affects every dimension of human and social life, is undoubtedly globalization. Although the 30 years of uninterrupted economic growth since World War II have been referred to as the 'golden age' of the welfare state, the welfare states were shaken by the increasing costs, high inflation and profit squeeze and eventually collapsed. The implementation of neo-liberal policies shook the Keynesian welfare state both economically and politically. The globalization of the economy and competition has made it necessary to reduce social costs and cut social rights, which are elements of the cost of production. On the other hand, the collapse of the socialist alternative caused a great loss of power to nation states, and accordingly, it significantly regressed welfare states and social policies. These political pressures, which have increased their economic vulnerabilities due to neo-liberal policies and the globalization process, combined with changes in technology such as tax and cost competition, companies moving their production to labor-cheap countries under competitive pressure, etc., have caused a major shake-up in welfare state policies. Since the examination of economic changes has been mentioned a lot in the literature, this study will examine the political factors effective in welfare states in the context of purely ideological conditions (The Collapse of the Socialist Alternative), political logic (The Decline of the Nation State) and social dimension (The Change in the Nature of Social Policy).

Keywords: Globalization, nation state, welfare state, social state, social policy

Önerilen atf şekli: Çevik, M. ve Parlak, Z. (2024). Neo-Liberal Küreselleşmenin Refah Devletinde Etkili Olan Faktörler: Değişen İdeolojik Koşul, Politik Mantık ve Sosyal Boyut. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1). 53-68

• Geliş Tarihi/Received: 02/05/2024 • Güncelleme Tarihi/Revised: 11/09/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, mcevik4@sgk.gov.tr

** Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Anabilim Dalı, zeki.parlak@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

1929 tarihinde yaşanan Büyük Buhran'ın ardından ilk kez Amerika'da ve daha sonra da tüm gelişmiş ülkeler de uygulamaya konulan yaygın korumacılık ve akabinde çıkan İkinci Dünya Savaşı ile dünya piyasalarının tamamen yıkılışı, birçok ülkede para konvertibilitesini yok etmiş; savaştan sonraki süreçte uluslararası ticaret ise çok uluslu şirketlerin kendileri ve kendi şubeleri arasında geleneksel ihracat yöntemi ile ve GATT çerçevesinde sürdürülmeye çalışılmıştır (Aykaç, Parlak ve Özdemir, 2009: 27).

1945-1975 yılları arasında refah devletinin zirve yaptığı 'altın çağ' döneminde, Keynesyen refah devleti olarak da anılacak bir müdahalecilik anlayışının gelişimi ile devlet, savaştan dönen bireylerin ve ailelerinin yaralarını acilen sarmak için gider ve harcamalarını arttırmış, ekonomiye ve sonra da sosyal hayata olan müdahalelerini çok üst düzeylere ve sınırlara taşımıştır. Keynes'in 'talep yönetimi' bu evrede öncelikle çok ciddi büyüme sağlamıştır. Hızlı ve ekonomik büyüme ise tam istihdamın artmasına sebep olduğu gibi ücretleri ve çalışma koşullarını iyileştirmiş, refah devletlerinin de hem ekonomik hem de sosyal büyümesini beraber temin etmiştir.

Ekonomik büyümenin maddi kaynakları başta eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik olmak üzere sosyal politikaları ve refah hizmetlerini geliştirmiş, refah devletlerinin de kurumsallaşmasını sağlamıştır.

Keynesyen Refah Devleti'nin savaş sonrası dönemde çok önemli iki etkisi meydana çıkmıştır. İlki; uluslararası ekonomik gelişmenin devlet-piyasa arasında daha disiplinli bir ilişki ile yeniden imarı ki; Bretton Woods kurumları olan: IMF¹, DB², DTÖ³ bu maksatlarla kurulmuştur. İkincisi ise, Avrupa'da refah devletlerinin kurulması için gerekli olan bir altyapı tesis edilmiştir (Özdemir, 2007: 194-196).

Bu durum; savaş sonrası gelişmiş ekonomilerin büyümesinde itici güç olmuş, 1980'li yıllara kadar başta sosyal güvenlik olmak üzere sosyal politikalara ayrılan payı gittikçe arttırmıştır (Özşuca, 2003: 228). Keynes'in işsizliği önleme ve tam istihdamın sağlanması amacıyla kamu harcamalarının artırılmasını savunduğu, 1936 tarihli: 'İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi'⁴ adlı çalışması da savaş sonrası dünya iktisat tarihinde önemli gelişmelerin yaşanmasına ve ekonomide paradigma değişikliğine neden olmuştur. J. M. Keynes'in eserinde önerdiği politikalar kapitalizme son vermeyi değil de kapitalizm ile sosyalizm arasında bir 'orta yol' arayışı olarak değerlendirilmesine yol açmıştır (Piyal, 2000: 92).

Kapitalizmle sosyalizm arasında bir ara model olarak kabul gören İkinci Dünya Savaşı sonrası 'Avrupa Toplum Modeli' geleneğinin de oluşumuna yol açan ve aslında politik olarak uzun bir geçmişe sahip olan bu yolun en merkezi özelliği; kapitalizme son vermek değil, piyasanın tüm varlıkları ile işlemesine imkân vermektir ve bunların: 'piyasa gücünün kötüye kullanılmasını önlemek ve piyasa çarpıklıklarını önlemek' için kapitalizmi sınırlandırmak, düzenlemek ve belirli kurallar çerçevesinde denetleme gerekliliğidir. Bunu yaparken asgari düzeyde sosyal güvenliğin oluşturulması ve piyasanın da sosyal piyasa ekonomisi anlayışı içinde sürdürülmesi gerekli görülmüştür (Jansen, 1999: 33). Yani, bu yol esas itibarı ile demokrasiyi kullanarak, üretimi değil refahı sosyalleştirme politikaları üretebilmeyi öngörmüştür (Ekin, Alper, Akgeyik, 1999: 28).

Bu bağlamda, refah devletinin gücünü sadece kapitalizmin ekonomik ve sosyal dengesizliklerin

¹ IMF: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu).

² WB: World Bank (Dünya Bankası).

³ WTO: World Trade Organization (Dünya Ticaret Örgütü).

⁴ Orjinal Adı: 'The General Theory of Economy and Interest and Money'; John M. Keynes: February 1936.

giderilmesinde aramak refah devleti dinamiklerini sadece kapitalizm dinamiklerine hapsedmek anlamını taşır. Halbuki 19. ve 20. yüzyıl kapitalizm ve sosyalizm hareketleri çerçevesinde gelişen gücün anahtarı: ‘çelişkileri’ ile ve ‘mantığı’ ile ve buna eşlik eden iki yüzyıla dayanan ‘sınıf çatışmaları’ ile birlikte modern ulus-devletin kurgusu altında aramak gerekir. Nitekim, P. Rosanvallon refah devletinin işlevinin savaş sonrası, savaştan dönenlerin post-travmatik psikolojik, ekonomik kaygıları ve toplumun sosyo-ekonomik belirsizliklerini önleme hususundaki modern devletin yani ‘klasik koruyucu devlet’in derinleştirilmiş ve genişletilmiş özel siyasal bir biçimi olarak güvenliğin üretilmesi ve belirsizliğin azaltılması kurgusunda olduğunu ifade etmiştir (Rosanvallon, 2004: 21).

Bu nedenle, 20. yüzyıl başında, hükümetlerin harcamaları hemen her yerde bugünkü seviyesine göre çok küçük bir oranda idi. Düşük hükümet harcama oranları içinde bile sosyal güvenlik harcamaları çok çok azdı ve çok az sayıda ülkenin önemli bir sosyal güvenlik sistemi vardı. Bu yüzden büyük ölçüde ve özellikle yoksulların ailelerine, hayır kurumlarına ve dini kurumlarına güvenmeleri söz konusu idi (Piachaud, 2020: 1).

Ancak bu durum, İkinci Dünya Savaşı sonrası Keynes’in fikir babalığı yaptığı, İngiltere’de kurulan ‘Sosyal Güvenlik Komisyonu’ ile ve Komisyon Başkanı Sir W. Beveridge’in ufku ile değişmiş ve bu sayede yeni bir modeli tüm dünyada kurgulanmak üzere refah devletinin ilk numunesini oluşturmuştur (Ekin, Alper, Akgeyik, 1999: 33). Beveridge’in hazırladığı bu raporda⁵, işsizlik ve yoksulluk sadece bireylerin savaşması gereken önemli problemlerin kaynağı olarak görülmemiş, beraberinde tüm toplumu bu beladan kurtarmak için sosyal güvenlik önlemleri ile herkesin kapsam altına alınması gerektiğine dikkat çekilmiştir (Greve, 1999: 7).

Dönem, ayrıca birçok devletin piyasalarını ve üreticilerini de korumak maksatlı ithal ikameci politikalar uyguladıkları ve uluslararası ticaretin hacmindeki sınırlı ama, düzenli artışları kaydettiği yıllar olmuştur. Ancak 1960’ların ortasından sonra gelişmiş ülkelerin hem emek maliyetlerindeki ciddi artışlar hem yoğunlaşan sendikal direnişler ve eylemler nedeniyle özellikle hazır giyim, tekstil, ayakkabı, elektronik montajı gibi katma değeri düşük üretimlerin emek yoğun kısımlarını çok uluslu şirketlerin emeğin bol ve ucuz olduğu ülkelere kaydıracağı görülmeye başlanmıştır (Parlak, 2000: 673).

Ancak, Keynesyen politikaların izlenmesi, 70’ler itibarı ile refah devletini krize sokmuş; cömert ama artan sosyal refah devleti harcamaları ile birlikte yükselen vergi oranları ve enflasyonla işsizliğin birlikte artışı (stagflasyon) ile amacına ulaşmayan istihdam politikaları devlet müdahalelerini krize sokan nedenler olarak görülmüştür. Bu durum, toplumsal uzlaşmaya dayalı yönetimlerin temellerini, devletin de ekonomideki rolünü sarsmış, devletin küçültülmesi gerektiği görüşleri savunulmaya başlanmıştır (Özbek, 2002: 30) ve refah devletinin tasfiyesinin başladığı görülmüştür (Özşuca, 2003: 228).

1980’li yıllara gelindiğinde ise refah devleti uygulamalarının daraltılarak yerini neo-liberal politikalara bıraktığı, devletin sosyal güvenlik sisteminde etkisizleşmesine giden bir süreç ile işlev ve sınırların daraltılmaya çalışıldığı görülmüştür. Bu çerçevede sosyal refah hizmetlerinin özelleştirilmesi maksadıyla bir dizi reformların yeni liberal iktisat doktrini doğrultusunda hazırlandığı gözlemlenmiştir. Bu önlemler haddizatında devletin başarısızlığına kesilen faturaların neticesinde refah rejimlerinin daraltılmasına giden ve ulus devletlerinin küçülmesine yönelik; piyasa uyumlu, uluslararası rekabete dayalı küreselleşme süreci ile de ilişkilendirilmesine sebep olmuştur (Erdal, 2012: iv).

1980’li yıllarla birlikte: Neo-liberal ekonominin yükselişi, sosyalist alternatifin çöküşü küreselleşmenin söylem üstünlüğünü güçlendirip, çok uluslu şirketler vasıtasıyla ulus devletleri

⁵Orjinal Adı: ‘Social Insurance And Allied Services’; Report by Sir William Beveridge: November 1942.

merkezden uzaklaştırdığı gibi aynı tarih aralığında birbirini takip eden olaylar olarak sadece refah devletinin politik ve ekonomik yapısını değiştirmekle kalmamış, sosyal güvenlik ideolojisini de çok ciddi bir şekilde değiştirmiştir. Haddizatında istikrarlı ve dengeli toplum oluşumu yolunda refah kapitalizmi özellikle Avrupa’da başarılı olmuş; İskandinav ülkelerindeki sosyal demokrat hükümetlere ait karma ekonomik sistem ve evrensel refah rejimleri bu sistemi temsil eden en iyi uygulamalar unvanını kazanmıştır ancak, küreselleşme bunların değişimini de kaçınılmaz kılmıştır (Özdemir, 2007: 233).

Refah devleti anlayışında başlayan bu dönüşümün temel nedeni, özellikle 1970’li yılların sonları itibari ile ortaya çıkan ‘küreselleşme süreci’ ile birlikte gelişen neo-liberal gelişmelerdir. Bu dönem muhafazakar devletlerin benimsediği ve 1980’ler itibari ile refah devletlerinin dönüşümünde rol oynayan anahtar iki kelime ‘piyasalaşma’ ve ‘özelleştirme’dir. Bu iki kavram ile ekonomi politikalarının daha liberalleştirilmesi ve kamu kesiminin küçültülmesi anlayışı yerleştirilirken, ulus devletlerin sorumlulukları ve yetkilerini kısıtlamaya götüren uygulamalar başarı kazanmıştır (Greve, 1999: 9).

‘Yeni Sağ’ olarak da adlandırılan bu akım, bir yandan müdahaleci refah devleti anlayışının, yani ulus-devletin üstlendiği ekonomik ve sosyal görevlerin ne kadar kötü ve yanlış olduğunu ortaya koyarken, diğer yandan piyasa ekonomisinin faziletlerinin öne çıkarıldığı, temelde de tarihsel gelişmelerin şekillendirdiği bir yapıyı olgunlaştıran teknolojik, konjonktürel ve ideolojik süreçleri belirlemiştir (Kazgan, 2005: 30). Süreç, petrol şoklarını izleyen parasal kriz ve krizin meydana getirdiği ekonomik gerileme ile birlikte refah devleti üzerinde baskı unsuru oluşturan değişen toplum yapısı olmuştur.

Değişen demografik yapı refah devletlerini artan maliyetleri artan vergilerle karşılayamaz hale getirmiş (Clasen ve Oorschot, 2002: 3), bu da piyasa ve sivil toplum arasındaki refah devleti sınırlarının değişmesini gerekli kılmıştır (Ginsberg, 1998: 16). Bu durum toplum açısından da birtakım sorunları beraberinde getirmiş, bireylere kendi emeklilikleri için daha proaktif tutumlar kazandırırken, refah devletlerini de yüksek vergilerden kaçınılabilir bir sistem kurgusuna itmiştir (Dilnot, 2003: 15).

Bu gelişmeler, refah devletinin temelde iki nedenle büyük sarsıntı geçirmesine sebep olmuştur. Ekonominin küreselleşmesi ile artan rekabet bağlamında ilk sarsıntı sosyal haklar üzerinde; ücretlerde, çalışma koşulları ve sosyal harcamalarda aşağıya doğru bir düşüşün yaşanmasına neden olmuştur (Mishra, 1999: 7). Refah devletleri üzerinde ekonomik kırılganlığı da arttıran bu baskılar, vergi ve maliyet rekabeti ile teknolojideki değişiklikler, şirketlerin rekabet baskısı altında üretimlerini emek-yoğun ve emeğin ucuz olduğu ülkelere taşınması gibi nedenlerle birleşince ekonomik sarsıntılarının da temelini oluşturmuştur. Bu faktörler yazında çokça araştırma konusu olduğundan, burada ikinci en büyük sarsıntı sebebi olan politik olarak kamu maliyesi krizi ile birleşen Keynesçi refah devletlerinin ideolojisi, politikası ve sosyal boyutunun neo-liberal küreselleşme karşısında öznel tutumlarına rağmen pozisyon kaybetmesi yönü ile incelenmeye çalışılacaktır.

I- DEĞİŞEN İDEOLOJİK KOŞUL: SOSYALİST ALTERNATİFİN ÇÖKÜŞÜ

Yirminci yüzyılın sonunda önceden tahmini gerçekten güç, en çarpıcı küresel gelişmesi: sosyal bir sistem olan komünizmin Sovyet Toplulukları nezdindeki yönetim ayağının ekonomisi ile birlikte çökmesidir ve sosyalizm mantığının Marksist-Leninist versiyonun da birlikte sona ermesidir. Diğer bir önemli sonuçta; Batı’da da özellikle İskandinav Ülkeler nezdinde parlamenter sistem aracılığı ile sosyalizme mutlak geçiş olasılığının kalmamasıdır. Yani, aslında kapitalizm karşısındaki en pratik bir alternatif olasılığı ortadan kalkmış ve bu gelişme, on dokuzuncu yüzyıl

sanayi kapitalizminin de başından bu yana hiç tahmin edilmeyen bir durumunu teşkil etmiştir (Mishra, 1999: 1).

Bununla birlikte, her ne kadar devlet sosyalizminin politik yönetim anlayışı ve ekonomik mantığı kalkmışsa da İkinci Dünya Savaşı sonrasında kurumsallaşan sosyal hakların da sosyalizmin gölgesinde büyüdüğü inkar edilememekte (Mishra, 1999: 1), devlet kapitalizminin (liberalizm) 'laissez-faire' mantığına bir alternatif olarak refah kapitalizmini (sosyal piyasa) miras bıraktığı ifade edilmektedir (Özdemir, 2007: 233). Bu durum, savaş sonrası ekonomik gelişmeler ve sosyal oluşumlar ışığında nitelikleri ile değişik refah rejimlerinin kurulması için bir tecrübe olmuştur (Çelik, 2005: 304).

Nitekim yirminci yüzyılın başında ABD başta olmak üzere kapitalist dünyanın, devletin çalışma ilişkilerine sosyal politikalar ile müdahalesi ve sosyal amaçlarına da hizmet edecek değişik türleri ile bir refah devleti oluşumu: devletin sorumluluk alanını genişletmiş ve yüklediği görevleri de arttırmış; İkinci Dünya Savaşı sonrası sosyal haklar seti olacak ve kurumsallaşacak bir sosyal koruma sistemini de gerekli kılmıştır. Bu, aslında Bismarck'ın ülkesi içerisinde gelişen ve önünü de alamayacağını anladığı, işgücü (emek-proleterya) çatısı altında gelişen sosyalist ideolojinin yıkımı için 1871 yılında başlattığı bir vizyonun (sosyal devlet), İkinci Dünya Savaşı sonrası Beveridge 'in İngiltere'sinde bir sisteme (sosyal güvenlik) dönüşmesinin tezahürü olmuştur.

Aslında sosyalist alternatif olasılığı ve organize işgücünün potansiyeli yalnızca refah devletinin gelişimini sağlamadığı gibi, 19.yüzyıl sonlarına damga vuran sosyalist fikir ve hareketler de salt, I. Dünya Savaşı sonunda Sovyet Topluluklarının oluşumuna neden olmamıştır. Yaklaşık bir yüzyıl boyunca büyük gelişme kaydederek, Batı'da da bir yeni toplum yapısının oluşumuna zemin hazırlamıştır (Mishra, 1999: 2).

Ancak bu yeni toplumun inşası ve sosyal güvenlik haklarının evrensel kabulü için Batı Avrupa ülkelerinde İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devletinin oluşumuna giden bir politik faktörü de teşvik etmiştir. Tıpkı I. Dünya Savaşı'ndan sonra, özellikle Komünist partilere olan desteğin artması nedeniyle istikrarsızlık korkularının tırmandığı gibi, İkinci Dünya Savaşı sonrası 'Beveridge Raporu' da komünizm tehlikesinden korunmak için birçok Batılı ülkeye önemli bir örnek teşkil etmiştir. Bu rapor, savaş sonrası sosyal güvenliğin nasıl olacağına dair bir yol haritası sunduğu gibi modern refah devletlerinin oluşumuna giden sürecin amaçlarını da ortaya çıkarmıştır: 'Sosyal Güvenlik Planının amacı; her ne şart altında olursa olsun, yoksulluğu gereksiz kılmaktır, sosyal risklere karşı da bir sosyal sigorta sistemi kurarak, tüm vatandaşları kapsamı içine almaktır' (Beveridge, 1942: 9).

Komünizm korkusu Batılı devletlerce refah devletinin kabulüyle sonuçlanmış; sağ partileri tarafından tam istihdama dayalı, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik, barınma, aile yardımları ve işsizlik yardımları gibi tedbirler bugünkü Avrupa Toplum Modeli'nin ve batılı toplumların da sosyal politika reformlarının ayrılmaz bir parçasını meydana getirmiştir. Bu nedenle bugünkü, refah politikaları ile epeyce farklılaşmış görünen bir 'sosyal kapitalizm', Esping-Andersen gibi Batılı yazarlarca 'refah kapitalizmi' olarak kavramsallaştırılmıştır (Koray, 2002: 79).

Sosyal refah devletinin İkinci Dünya Savaşı sonrasında genel bir kabul görmesi ile başlayan ve sosyal harcamalardaki patlayan artış ile genişleyen sosyal programların popülaritesi aslında dışarıda bir sosyalist dünyanın, içeride de sosyalist işçi hareketlerin sosyal reform vizyonu ve ideolojisi ile bağlanmış, konu ile ilgili grupların etkisi ile 'kazanılmış haklar' olarak ilk sosyal devlet programlarının gelişimine çok büyük katkı sağlamıştır. Bu nedenle sosyal koruma sisteminin, sosyalizm gölgesinde büyüdüğü ve sosyal reform açısından da motor görevi gördüğü bir realitedir (Özdemir, 2007: 234).

Ayrıca bu gibi faktörler, 1980'lere kadar Batılı ülkeleri, komünizm devrimine giden bir girdabın içine ve bir kaosun da gerçekleşebileceği endişesine düşürmesi ile sosyal hakların geniş hatları ile kabul edilmesine; bu tehlike karşısında tam istihdama dayalı bir refah devleti ile piyasa toplumunun, kolektivist değer ve amaçlara kendisini nasıl uyumlandırıldığını göstermesine yol açmıştır. Bundan dolayı refah devleti, devlet sosyalizmi ile 'laissez faire kapitalizmi' arasında bir orta yol bularak sosyal devlete büyük bir güç vermiş ve halk tarafından da geniş destek görmüştür (Çelik, 2005: 305).

Ancak 1980'lerin hemen başından itibaren gittikçe azalan komünizm korkusu yerini Batı'da özellikle Anglo-Saxon serbest piyasa modeline sahip ülkeler içinde, neo-liberal fikirlere yeniden dönülmesi ile bir geri dönüşte ('Yeni Sağ') kendini bulmuştur. Sosyalist alternatifi çöküşü ve işgücü hareketinden kaynaklanacak herhangi bir ciddi iç tehdidin de artık yok oluşu, neo-liberalizmin serbest piyasa ekonomisi ideali ile kurgulu deregülasyon ve özelleştirme talepleri ile yeniden geri gelmesini mümkün hale getirmiştir. Kısaca, Soğuk Savaş dönemin yarışı, kapitalist sistem ve piyasa ekonomisi tarafından kazanılmış ve rakipsiz bir küreselleşme çağına da geçilmiştir. Küreselleşme yani piyasa ekonomisi ise demokrasi ve hukuk devletinden oluşmuş bir yeni sosyo-ekonomik düzeni, tüm dünyaya bir yeni model olarak sunmuştur (Mishra, 1999: 3).

1990'lı yıllara gelindiğinde, uzun yıllar sonra merkez sol partilerin birçok Batı Avrupa ülkesinde iktidara gelmeleri ile, İngiltere'de Tony Blair hükümeti 'üçüncü yol' adı ile bir akım başlatmıştır. Bu akım, neo-liberalizm ile refah devleti arasında post-endüstriyel toplumda, refah devletlerine bir nevi alternatif olarak değerlendirilmiştir. Neo-liberalizmin piyasa ekonomisi içerisinde bireysel sorumluluğa ve rekabete önem veren yapısı ile kamu bileşiminden oluşmaktadır (Esping-Andersen, 2002: 4). Yeni demokratik devlet; yeni karma ekonomi, aktif sivil toplum, pozitif refah, demokratik aile, eşitlik ve sosyal yatırım devleti vb. gibi unsurlardan oluşmaktadır (Giddens, 1998: 117).

'Üçüncü Yol'; serbest piyasa ekonomisindeki gibi özelleştirme, deregülasyon ve hükümetin rolünü sınırlamak gibi neo-liberal politikaları kabul eder ve dayanışma ve eşitlik gibi sosyal demokrat değerleri benimser. Yeni karma ekonomi ile hükümetin düzenleyici rol alıp, piyasanın uyumsuzluk sorunlarını çözmesini ister. Sosyal adaletçi ve eşitlikçi politikaları korumaktan yanadır, aktif sosyal politikaları (sosyal yatırımcı devleti) savunur. Ayrıca açıklık, şeffaflık ve demokratikleşmeyi ve özellikle de sosyal koruma biçimlerinin (emeklilik sistemi gibi) desteklenmesini ister (Clasen, 2002: 67).

Aslında üçüncü yol kuzey Avrupa sosyal demokrasilerinin (İsveç, Norveç, Danimarka) keşfinden başka bir şey değildir, bu nedenle eleştirilmektedir (Esping-Andersen, 2002: 5). Ancak içinde önemli bir yeri olan sosyal yatırım devleti (aktif sosyal politikalar) anlayışının günümüz sosyal politikalarını ciddi etkilediği ifade edilmektedir. Hatta Avrupa Sosyal Demokrat Partilerinin de son yıllarda evrensellik ilkesinden, gereksinim ilkesine doğru yöneltilerini belirtmektedir (Clasen, Oorschot, 2002: 18).

II-DEĞİŞEN POLİTİK MANTIK: ULUS DEVLETİN GÖRECELİ GERİLEMESİ

Ulus devlet, toplum üzerinde genel irade ve ortak çıkar adına bağlayıcı kararlar alan, aldığı bu kararları uygulama ve zorlama yetkisine sahip, bu işlevlerini kendisinde barındıran bir kurum, bir yönetim erki ve bu erkin tek egemeni olarak kural ve usuller yetkilisi olarak tanımlanır. Bu tanımlama ile ulus devlet bir ülkenin sınırları dahilinde yönetim erkinin tek siyasi egemeni olmayı ifade etmekte, bir başka örgüt veya kurumu da asla rakip olarak kabul etmemektedir (Koray, 2000: 62).

Küreselleşmenin ve sürecinin hızlanmasının bu egemenlik erki üzerinde tehdit oluşturduğu ileri sürülmektedir. Ancak ulus devletin ekonomik belirli faaliyetleri için ifade edilen bu durumun ulus devletin egemenlik erki üzerinde bir tehdit algılanmasını gerektirmediği ifade edilmektedir. Ulus devletin girdiği bu krizi küreselleşme sürecine bağlayanların önemli bir kısmı ise küreselleşmenin ortaya çıkardığı sorunları ile ulus devletin aslında baş edemediği ve sürecinin de esasen ulus devletin dört temel işleyişi bakımından bir zafiyete uğratıldığını savunmaktadırlar. Bunlardan birincisi: Devletin sorunları çözme kapasitesinin elinden alınması olarak ifade edilmektedir. İkinci olarak biçimi, üçüncü ve dördüncü olarak özerkliğini ve otoritesini zayıflattığını yani toplum içinde ulus devletin meşruiyetini sorgulatarak meşru egemenliğini zedelemesinin tabii bir sonucu olarak bu tartışmanın çıktığını savunmaktadırlar (Temiz: 2004: 61).

Ne var ki milenyum ile başlayan bu asrın mutlak bir ideali olan küreselleşme süreci ile modern devleti yeniden yapılandırma çabalarının hemen baş göstermediği; artan gerilim ile birlikte ulus devletin ekonomik sınırlarının bulanıklaştığının doğru olduğu ve ulus devletin gerileme içine bu nedenle girdiği ve ciddi ölçüde de çok büyük bir güç kaybettiği ileri sürülmektedir. Bu iddiayı savunanlar, yeni bin yılın aslında dünya üzerindeki sermayenin hareket serbestiyetinin ve meşruiyetinin çoktan kabul edildiği anlamına geldiğini, bu nedenle çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) uluslararası mal ve hizmet ticareti ile ekonomik örgütlenme faaliyetleri için devleti önceden marjinalleştirdikleri ifade edilmektedir. Tam tersini savunanlara göre ise, bu türden değişimlerin devleti tamamen yok ettiği anlamına getirmeyeceği gibi, yeni görevleri yükleterek, ekonomik alanlara düzeyli yaklaşmasına sebep olduğu ve örneğin özelleştirilmiş yeni sanayilerin düzenlenmesi veya sosyal güvenlik alanındaki finansman krizleri dolayısıyla yapılan reformların devlete yeni görevler yüklediğini savunmaktadırlar (Özdemir, 2007: 244).

Nitekim refah devleti ulusal bütünleşme ve ulusun yeniden inşası için gelişmiş olup halen bu doğrultuda devam etmekte ve kolektif ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesinde de halen çok aktif bir rol oynamaktadır. 20. yüzyıl içinde Avrupa'daki emperyalizmle bağlantılı savaşlar, krizler ve uluslararası rekabetlerin yerini savaş sonrası dönemlerin ekonomik ve sosyal düzeylerini iyileştirmek ve açılan yaralarını sarmaya yönelik güçlü bir ivme yakalanmış; yapılan reformlar, ulusal birlik duygularını şekillendirmeyi amaçlamıştır. Örneğin İngiltere'de devletin ulusal verimlilik hareketi çocukların eğitim ve sağlığının geliştirilmesine yol açmış; İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra da tam istihdam hedefi ve refah devleti kuramı sosyal vatandaşlık yolunda 'tek ulus' fikrini kurumsallaştırmıştır. Ayrıca üçlü yapı (sosyal diyalog) ve benzeri düzenlemeler, ulusal hedeflere ulaşmak için ulus devlet çerçevesinde iş birliğini sağlamayı amaçlamıştır (Mishra, 1999: 11).

Diğer yandan, ulus devletler küreselleşme sürecinin ideolojik temellerini oluşturan kapitalizmin ortaya çıkışına ve gelişmesine öncülük ettiği konumunu iki yüz yıldır sürdürürken özellikle küreselleşmenin ulus devletini gereksiz ve siyasetini önemsiz kılmakla ulus egemenliğini tali hale getirerek, tüm unsurları ile piyasayı egemen unsur haline getirmeye çabaladığı ve aralarındaki bağı günümüzde sorgulatur hale getirdiği ifade edilmektedir Kapitalizm, bu ulusal bağları kırdığı için ulus devletleri bugün kimliksiz ve köksüz hale gelmekte; güç kaybetmelerine kuvvetli bir neden teşkil etmektedir. Bu durum, kapitalizm ile ulus devletler arasındaki ilişkinin iyice zayıfladığı ve hatta sonunun geldiği yorumlarının yapılmasına sebep olmaktadır. İyimser bir yaklaşımla ulus devletin bugün halen resmi egemenlik hakkını kullanıyor olmasına bağlı olarak uluslararası sistemde özel bir aktör haline geldiği; kötümser yaklaşımla bakıldığında ise etkileme gücünü yitirdiği şeklinde değerlendirilmektedir (Temiz, 2004: 61).

İdealizmden uzak görüşünü ifade edenlere göre ise ulus devletin gerilemesi ile özdeşleşenin aslında refah devletinin zayıflaması olduğu, diğer bir deyişle refahın adil dağılımının kesinlikle bozulmaya

yüz tutması ile arasında artık dolaysız bağ bulunması simetrik ilişki meydana getirdiğini ispat için yeterli bir delil olduğu ifade edilmektedir. Refah devletlerindeki bu gerilim alanları aşılamadığı için bu alanlarda genişlemeleri de sağlanamamaktadır. Aksine, neo-liberalizmin ve onun ideolojisi küreselleşmenin yardımı ile ekonomilerin uluslararasılaşması, ulus devletleri zayıflatması gibi unsurlar hep birlikte kamusal sosyal refahın adil dağılımı üzerinde çok olumsuz bir rol oynadığı gibi son çeyrek asırda sosyal güvenlik, sosyal politika ve sosyal devlet ile sosyal adalet anlayışında da bir durağanlığa ve geri gidişine yol açmaktadır (Özdemir, 2007: 244).

Bu, haddizatında küreselleşmenin ve küreselleşen ekonomilerin ulus devletin işlevleri olan sosyal sigorta, sosyal yardım ve sosyal refah hizmetlerini 80'li yılların başı itibari ile zayıflatmaya ve yıpratmaya başladığı İkinci Dünya Savaşı'ndan otuz yıl sonra ortaya çıkan bir yeni sistemin habercisidir. Bu durum; 90'lı yıllarda toplumsal sınıflar arasında dengeyi muhafazaya yönelik uygulamaların bir kenara bırakılarak, artan bir şekilde piyasaların küreselleştiği, mal ve hizmet üretiminin ulus-ötesi büyümesi ile beraber sermayenin de ulus-ötesi hareket kabiliyetini kazandığı ve ayrıca yeni bilgi teknolojileri ile de üretim sistemlerinden, değişen yeni iş ve yeni işgücü vasıflarına ve nihayet endüstri ilişkilerinde dönüşüme kadar bir çok değişikliğin de sebepleri olan küreselleşmenin itici güçleridir (Zengingönül, 2007: 87).

Yukarıda değinilenlerin tamamlayıcı öğeleri ise: devletin kamu iktisadi teşebbüslerinin yerine özel girişimin 'kârlılık' ilkesinin gelir bölüşümü ve kaynak dağılımı olarak devreye girmesi ile 'sosyal fayda'- 'sosyal maliyet' hesaplarının artık askıya alınmasıdır (Kazgan, 2005:19). Bu; işsizliğin geri dönüşüdür, toplu pazarlığın adem-i merkezi hale getirilmesidir ve işgücü piyasalarının da güvencesizleştirilmesidir ve esnekleştirilmesidir. Refah devleti çağını karakterize eden sosyo-ekonomik sorunlara ait 'tek ulus' yaklaşımının da sonu olduğunun açıkça bir ifadesidir. Küreselleşmenin, toplumları giderek kazananlar ve kaybedenler olarak ikiye bölmesi ile birlikte, ulusal çıkar kavramının da sürdürülmesi demektir fakat artık zorlaşmaktadır ve ulus devlet kavramı da gittikçe içi boş kalma tehlikesi ile karşı karşıya bırakılmaktadır (Mishra, 1999: 12).

Bu nedenlerle, hükümetlerin ekonomilerini eskisi gibi yönetemeyecekleri hatta küresel ekonomiyi biçimlendiren özel ve kurumsal güçlerin açık nüfuzu altına girmeye mecbur bırakıldığı öne sürülmektedir. Ulus devlet yetkilerinin bir kısmı ya 'ulus-altı' denilen gönüllü kuruluşlara, yerel yönetimlere ve STK'lara ya da 'ulus-ötesi' adı ile anılan: IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi kurumlara dağıtıldığı gözlenmektedir. 'Yeni Sağ' diye bilinen bu akımla geçmişteki sosyal devletteki gelişmeye koşut, refah devleti anlayışının ne denli hatalı olduğunu göstermek benimsenirken; bir yandan ulus devlet karşıtı ideoloji ile devletin gelir bölüşümünü düzenlemek amacıyla üstlendiği sosyo-ekonomik görevlerin kötülüğü ve yanlışlığı ortaya koyulmakta, diğer yandan da piyasa ekonomisi 'tek egemen' olsun diye ulus devletin yetki ve sorumlulukları kısıtlanarak, küçültülmesi, güçsüzleştirilmesi istenmektedir. Burada söz konusu tehlike artık şudur: Sarkaç; bir uçtan diğer bir uca, yani sorunların çözümünü devlete bırakan görüşten artık sorunu devletin bizzat kendisi gören anlayışa dönülmektedir (Kazgan, 2005: 21).

Bu durum, küreselleşmenin ulus devletin politik gücünün doğası ile otoritesini derinden etkilediğine ve şeklini de değiştirdiğine olan inancı pekiştirmektedir. Buna göre ulus-devletin kendi sınırları içinde özerk yönetim gücü bir değişimin eşliğindedir. Artık dünya ülkeleri ve hükümetleri daha güçlü küresel ve bölgesel mekanizmaların baskısı altındadır. Bu, onlara 'ulusal' ile 'uluslararası' ve 'içsel' ile 'dışsal' her açıdan kolayca ayrılaşmadığı ortamları da dayatmakta: kültürden, suça, finans hatta ahlaka kadar genişlemekte, derinleşmekte ve hızını arttırmaktadır (Held vd., 1999: 2). Süreç, ulus devleti artık 'karar verici' değil, 'karar alıcı' yapmaktadır (Held, 2005: 2-3).

Aynı zamanda, ulus devletlerin özerkliği ve egemenliği küresel kuruluşların ve küreselleşmenin büyümesi yoluyla da perdelenmektedir. Ekonomik deregülasyon ve sosyal koruma standartlarının zayıflatılması yönündeki baskılar ulus devletlerin artık ekonomik süreçler üzerinde var olan kontrolünden vazgeçmesi ile sonuçlanmaktadır (Pierson, 2004: 89). Örneğin vergilendirmek yeniden dağıtmaktır, devlet de dağıtııcıdır. Maastricht Anlaşması; AB üyelik koşulunu katı bir şekilde düzenlemiştir. Bu koşullar, bütçe açıklarının GSMH 'nın yüzde 3'ünden daha düşük olmasını ve toplam ulusal borç toplamı da GSMH 'nın yüzde 60'ını geçmemesini gerektirir. Vergilerin artırılması bütçe açıklarını kapatmaya yarayacaktır ama AB'nin 'Avrupa Para Birliği' üyelik hedeflerine ulaşmayı engelleyeceği için çözüm olarak çoğu AB ülkesi sosyal harcamalarını azaltması gerekmektedir (Özdemir, 2004: 205).

Ulus devletler aynı zamanda en önemli ekonomik aktörlerdir. Hükümetleri yalnızca emek satın almazlar, aynı zamanda sermaye projelerini de finanse ederler. Altyapı ve yol yapımı işlerinin parasını da öderler; yeri gelir ataç, yeri gelir savaş gemisi ve hatta her türlü sarf malzemesi de satın alırlar. İroni burada başlar; küresel entegrasyonu düşünen ulus-devlet ekonomik deregülasyon ile piyasalara ve rekabete daha fazla güç verirken, yargı yetkisini kullanarak mevcut tekellerini de azaltmak zorundadır (Pierson, 2004: 89).

Ancak isabet alan sadece ekonomik faaliyetlerin ölçeği olmayıp, aynı zamanda devletin yeniden dağıtım etkileri de bu gelişmeden nasibini alır. Tüm vatandaşlar vergilerini öderler ve hemen hemen hepsi devlet hizmetlerinden de asgari faydalanırlar. Nüfusun önemli bir kesimi, özellikle kendisine ait geliri yeterli gelmeyenler, mali destek için neredeyse tamamen devlete bağımlı olabilirler. Fakat, ulus devlet bugünkü küresel ortamda güç ve otoriteyi kaybettiğinden, vergi toplama, hizmet sağlama ve gelirlerin dağıtımını gibi 'çıktıları' etkileme güçlerini de dolayısıyla kısıtlamışlardır (Zengingönül, 2007: 234).

III-DEĞİŞEN SOSYAL BOYUT: SOSYAL POLİTİKANİTELİĞİNİN DEĞİŞİMİ

Sosyal politika, bir ülkede devletin ülke insanlarının, yurttaşlarının mutluluğu, refahı ve ayrıca sosyal adaletin tesisi için ülke insanlarının sağlığı, eğitimi, güvenliği, beslenmesi, barınması, korunması ve istihdamının sağlanması yönüyle aldığı kararlar, uygulamalar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır. Dar anlamıyla sosyal politika çalışma hayatına yöneliktir; geniş anlamıyla sosyal politika toplumun tamamını kapsayacak, koruyacak politikalar bütünüdür. Sanayileşmenin yol açtığı işçi sorunlarına bir tepki olarak doğan sosyal politikalar zamanla toplumun artık tüm ihtiyaç sahibi kesimlerini kapsayacak bir biçimde fonksiyonlar kazanmıştır (Yorgun, 2013: 357).

Sanayileşme sonrası olumsuz ve kötü çalışma koşulları ile yoksulluk içerisinde çalışan emek sahipleri ile sermaye arasındaki çatışmayı gidermek, meydana getirdiği eşitsizliğin yol açtığı kavgayı önlemek için hem ekonomik hem sosyal hayatta düzenin oluşturulmasına yönelik düzenlemelerin bütünü olarak, sanayi devrimi ile doğmuştur. Öncelikle işçilerin hak ve hukukunun gözetilmesi anlamında değer kazanıp sonra sınıf kavramının genişlemesi ile dar anlamından sıyrılarak; toplumda yer alan tüm bu sosyal sınıfların hareketleri, tezatları (farklılık) ve mücadeleleri karşısında devleti ve hukuk nizamını korumaya matuf bir siyaset (politikalar) olarak gelişmiştir (Kessler, 1945: 4).

Günümüz toplumsal yaşamına güç ve yön veren, kamu eli ve gücü ile uygulama imkânı bulan; devlete ait, topluma yönelik politikalar bütünü olarak (Koray, 2007: 19) sosyal politikalar, modern anlamda İkinci Dünya Savaşı sonrası değer kazanmıştır. İlk zamanlar hem dar hem geniş anlamıyla, yirminci yüzyıl ortalarından itibaren de dünyanın en yoksul ülkelerinde bile uygulama imkânı bulan sosyal politikalar son zamanlarda, insani birçok gelişmeyi teşvik eden fenomen kavramlardan biri olmuştur (Şenkal, 2005: 105). Bununla birlikte, tarih boyunca hem ekonomik gelişmeler hem sosyal

sorunlar hem toplumsal katılım ile çevresel sürdürülebilirliği sağlamak, hem de toplumsal bütünlüğü pekiştirmeye yönelik tüm düzenlemelerle değişen ihtiyaçlara bağlı olarak bölgesel veya yerel düzeylerde gerçekleşmiştir (Şenkal, 2018: 15).

Toplumsal bütünlüğü tehdit ve toplumsal hayatı olumsuz etkileyen her türlü sorun ile mücadeleye yönelmiş evrensel parametreler bu dönem arz etmiş; sosyal koruma ve eşitliği sağlamak amaç edinilmiştir (Tokol, Alper, 2018: 6). Ancak, son yıllarda kapsam ve boyutları gittikçe farklılık gösteren sosyal politikalar ekonomik ve finansal başta olmak üzere birçok alanda yapılan düzenlemeler ile yereli aşır küresel boyuta ulaşmıştır. Son çeyrek asırdır birçok sorunun çözümü artık küresel düzeylerde aranmaktadır. Bunun temel nedeni küreselleşmedir. Piyasa ekonomisi kurallarının doğurduğu ve küreselleşmenin derinleştirdiği, ulusal barışı tehdit eden eşitsizlik, eğretilik ve güvencesizliğin azaltılarak ortadan kaldırılabilmesi için uluslararası kuruluşlarca oluşturulan politikalar mevcut ekonomik, sosyal ve çevresel kriterlere uygun küresel sosyal politikaların gelişimine neden olmuştur. Bu bağlamda küresel boyuta ulaşan sosyal sorunlar ile hem küresel boyutta mücadele ve işbirliği içinde olacak, hem sosyal sorunların küreselleşmesi karşısında sosyal politika parametrelerinin de genişlemesini sağlayacak: 'küresel sosyal politikalar' gerekmıştır (Şenkal, 2018: 17).

A- Küreselleşme ve Küresel Rekabet Karşısında Sosyal Politika Niteliğinin Değişimi

Neo-liberal düzen, 1970'li yılların sonu ile 1980'li yılların başında ABD ve İngiltere öncülüğünde piyasa ekonomisini kamu müdahale ve etkilerinden arındırarak ve/veya kural dışılaştırma (deregulation) olarak tabir edilen faaliyetler ile başlamıştır. Aslında ekonomi dünyası, 1970'li yılların başında Fordizm krizi ve Taylorist örgütlenmenin yetersizliği gibi nedenleri ile iyi bir başlangıç yapmamıştır. Buna ilaveten, 1970'li yılların ortalarından itibaren art arda gelen petrol krizleri de ülkelerin borçlarını ödeyemediği ve IMF ile Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlardan borç para alma yarışına girdikleri bir dönemin de başlangıcı olmuştur. Yapılan anlaşmalar hem gelişmekte hem az gelişmekte olan ülkelerin kendi iç piyasa dinamiklerini (üretim, sermaye, işgücü) kredi kurumlarına (IMF, DB) açmalarını ve aynı zamanda ulusal egemenlik erkleri üzerinde yeni bir ekonomik düzenin uygulayıcılarını kabul ettikleri anlamına gelmiş, hem de bu gelişen durum gelişmiş ülkelerin istekleriyle de birebir örtüşmüştür (Kazgan, 2005: 89).

Bu yeni neo-liberal ekonomik düzen, haddizatında küresel düzeyde bütünleşmiş bir serbest piyasa ekonomisi oluşumunu amaçlarken, gelişmekte ve az gelişmekte olan ülkelerin uzun dönemli bir durgunluğa girmelerine netice olmuş; enflasyonla işsizliğin birlikte artışı (stagflasyon) ile kredilerini ödeyememeleri merkez ülkelerin ihracatları ve ithalatlarına yönelik çevre ülkelerdeki korumacılık politikalarının (iç piyasa) azaltılmasına yönelik talepler ile karşı karşıya kalmalarına sebep olmuştur. Bu arada, IMF ve DB bu amacı gerçekleştirmeye yönelik rol oynayan ön plandaki iki kurum olmuşlar (Kazgan, 2005: 89); bu bir anlamda devlet tekellerinin kaldırılmasını, kamu işletmeleri özerkliğinin kaldırılarak özelleştirilmesini, mal ve hizmet ile sermaye özerkliğine netice verecek her türlü kamu düzenlemelerinin yapılmasını, doğrudan yabancı yatırımlar ile kısa vadeli portföy yatırımları başta olmak üzere sermaye hareketlerindeki denetimin kaldırılarak sermaye piyasaları ile bütünleşmesini kuran bir yapı ile çalışma hayatına yönelik deregülasyon yapılmasını gerçekleştirecek bir ekonomik düzenin işletilmesine neden olmuştur (Kazgan, 2005: 90-93).

Ama bu arada ulus devletler, serbest piyasa ekonomisinin kontrolü altında; özel mülkiyet, veraset, rekabet, serbest girişim, serbest fiyat ve dövizin konvertible olması gibi vb. kanunları yaparken müdahaleci niteliklerini bırakmamışlardır. Müdahaleci yaklaşım ne var ki sosyal harcamaların artışını da beraberinde getirdiğinden ortaya çıkan açmazlar, siyasi ve ekonomik kaygılara yol

açmış; küreselleşme sürecinin her ikisi üzerindeki baskıcı etkisi sosyal politikaya da yansımıştır. Bu durum ulus devletleri politik özerklikten ve sosyal politikayı biçimlendirme yeteneğinden kopardığı gibi, neo-liberalizmin güçlenmesi, ideolojisi olan küreselleşme sürecinin hızlanmasına ve ulus devletlerinin de zayıflamasına yol açmıştır. Ekonomik ve teknolojik değişime bağlı olarak gelişen dönüşümler de müdahaleci devletin tüm kurumlarının yeniden gözden geçirilmesini ve birçok yapısal değişikliğe gidilmesini gerektirmiştir (Erdut, 1995: 57).

B- Devletin Değişen Rolü ve İşlevleri Karşısında Sosyal Politika Niteliğinin Değişimi

Sosyal Politika, geliri ve refahı arttırmaya dayalı 'ekonomi' ile, devleti koruyan ve gücünü arttıran 'siyaset' alanı arasında bir alan kapsamaktadır. 'Ekonomi', vazgeçilmez kaynaklar sunarken, 'siyaset' de kendisine tanıdığı müdahale yetkisi alanından, siyaset ve ekonomi ile sosyal politikaların sıkı sıkıya bağını kurmaktadır. Ancak bu bağ siyasetin ve ekonominin konuları ile alakalı değildir, sosyal adalet ilkesi ile bağlantılı olarak devlet ve toplumu oluşturan kesimler arasında sosyo-ekonomik denge kurmak üzerine nitelik ifade eden konularla değer kazanmaktadır. Ayrıca sadece devletler de değil, devlet dışı kurumlar da sosyal politika yapımına katılım sağlamaktadırlar (Ersöz, 2003: 120).

Ancak devlet, toplumu oluşturan kesimler arasında ekonomik ve sosyal denge kurma çabası içindeki en büyük bir aygıt olarak sadece siyaseti ile adaletsizlikleri ve eşitsizliği gidermek, toplumun huzuru, düzeni ve barışını sağlamaya yönelik sosyal dengenin kurulması için değil ekonomik önlemleri sağlamakla da mükellef, en üst merciidir; bunun için de hukuk düzeninin kurulması gerekmektedir (Erdut, 1995: 56). Ama maalesef, diğer ülkeler ile girişilen yabancı sermaye çekme ve üretim yarışı için vergi oranlarını düşürmek mecburiyeti, ulus devletlerin sosyal refah politikalarını (eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi) yeterince yerine getirememelerine ve finansman zorlukları ile karşılaşmalarına yol açmıştır.

Dolayısıyla geniş halk kitleleri de daha fazla yoksullukla karşı karşıya kaldığı gibi, gelir dağılımı bozukluğuna yol açan bu durum, küreselleşme sürecinin de ciddi sorgulanmasına neden olmaya başlamıştır. Bu dönem içinde ücretler düşmüş, piyasalar düzensizleşmiş, artan oranlı vergiler azalmış, gelir araştırmasına dayalı faydalar da genişlemiştir. Sosyal güvenlik sistemleri zayıflamış ve kamunun sahibi olduğu ticari endüstriler ve hizmetlerse yavaş yavaş özelleştirilmiştir ve tüm bunlar Avrupa çapında yaygın şekilde görülmüştür. Halbuki sosyal politikalar, altın çağ dönemi üretken faktörü olarak değerlendirilmiş idi (Özdemir, 2007: 250-251).

Ancak, üretimin küreselleşmesi ile ekonomik ve siyasal alandaki ayrışımı arttıran bu dönüşümler refah devletinin ulus-ötesi üretim rejim geçişine bir kapı araladığı gibi, küresel ekonomik güçlerin yönlendirmeleri doğrultusunda sosyal devlet politikalarını da yeniden şekillendirmek zorunda bırakmaktadır; refah devletinden rekabet devletine doğru genel bir dönüşüme netice olmaktadır (Özdemir, 2007:249). Bu durum küreselci mali kurumlar ve şirketlerine ulus devletin politik karar mekanizma ve ekonomilerine hâkim olabilmeye ve nüfuz edebilme imkânını kazandırmıştır (Temiz, 2004: 74).

Yukarılarda özetlenen; sosyalist alternatifin çöküşü küreselleşmenin bir nedeni ise, ulus devletin gerilemesi de bir sonucudur. Hem ekonomik hem siyasal ve ideolojik bir olgu olarak anlaşılması gereken küreselleşme, kuşkusuz artık refah devletinin temel bağlamıdır (Mishra, 1999: 15), sosyo-politik ekonomisidir. Bu bağlamda, küreselleşme (neo-liberalizmin ve uluslararası kuruluşların güçlenmesi, ekonomilerin bütünleşmesi, ulus-devletin zayıflaması), ulus devlette de iki konuyu gündeme getirmektedir. Birincisi, ekonomik küreselleşme ulus devletleri artık politik özerklikten yoksun bırakmaktadır (sosyal politikayı biçimlendirme yeteneğinden). İkincisi, küresel piyasalarda rekabet; sosyal koruma sistemlerini ve standartlarını aşağı çekmektedir (Özdemir, 2007: 249).

C- Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) Karşısında Sosyal Politika Niteliğinin Değişimi

Sosyal politika, kapitalist birikim sürecini benimsemiş ülkelerin toplumlarında üretimle oluşturulan katma değer toplumu kesiminde adaletli dağılımını sağlayacak politikaları içermektedir. Ancak üretimin küreselleşmesine paralel olarak artan küresel rekabet ortamı, çok uluslu şirketler ve küreselci mali kurumların politik karar mekanizmaları üzerinde hâkim durumuna gelmelerine ve sosyal refah devletlerinin vatandaşlarına sağladığı ekonomik büyümenin sonuçlarından paylaşımlarını sağlayacak sebepleri ortadan kaldırmalarına neden olmuştur. Küreselci mali kurumlar ile çok uluslu şirketlerin ulusal sosyal standartlar üzerinde gözlenen ilk baskıları da kendi hareketlerine karşı geliştirilmiş her türlü kısıtlamaları kaldırarak, daha düşük vergiler ile daha az sosyal koruma sağlayıcı sistemleri kurgulamak olmuştur. Ülkelerin ulusal sermayelerini yabancı rekabetlerden korumak amacıyla geliştirmiş olduğu ulusal birikimle korunmuş, iç piyasaya ait eski düzenlemeler ise, çok uluslu şirketlerin üretim ve finansal yapılarını küresel ölçekte dünya ile entegre ettikleri yeni (makro & mikro ölçekli) ekonomik mekanizmalara dönüşmüştür (Temiz, 2004: 74).

Çok uluslu şirketler üretimlerini daha düşük ücret ve çalışma koşullarına sahip bölgelere taşıyacağı 'sosyal damping' tehdidi ile kârlılığın artmasına ve rekabetine yol açan neo-liberal doktrinlerini piyasaya sürmüşler; ilk icraatları da bu sosyal politikalar üzerinde görülen bu baskıları olmuş; baskılar neticesinde çalışma koşulları ile birlikte ücretler ve sosyal harcamalarda aşağıya doğru bir düşüş yaşanmıştır (Mishra, 1999: 7). Bu değişimlere bağlı gelişen yeni anlayışlar ise, refah devletinin küçültülmesini ya da rolünün azaltılmasını isterken; en azından 'sosyal' sözcüğünün 'sınırlı ve sorumlu' şeklinde değiştirilmesini talep etmiştir. Kısa zamanda bu yeni anlayış, küresel liberal piyasa düzeni içinde gittikçe benimsenmesine sebep olmuştur (Özdemir, 2007: 250).

Gerçekten küreselleşme sürecinde artan rekabet piyasalarından payını almak isteyen ülkelerin hızlı ve dengesiz bir şekilde büyümeleri ülkeler arasında olduğu kadar kendi ülkelerindeki çeşitli sosyal grup ve bölgeler arasındaki gelir dağılımı ve farklılaşmasının artmasına ve dengesizliğin gittikçe büyümesine neden olmuştur. Ayrıca, doğrudan yabancı yatırımları kendi ülkelerine çekmek isteyen bu ülkelerin yüksek işgücü maliyetlerini doğuran koruyucu sosyal refah önlemlerini ve harcamalarını sürdürmelerini de zorlaştırmıştır. Bununla birlikte, ülkelerin sosyal yapılarında dalgalanmalara yol açan ve gelir dağılımı dengelerini bozan, daha eşit refah dağılımı ile birlikte işsizliğin azaltılması için yeni ekonomik düzenin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ve yeniden gözden geçirilmesi için küreselleşmenin sosyal boyutuna ve sosyal sorunlarına daha yoğun bir şekilde taraftar bulmaya başlamıştır (DPT, 2000: 6).

Çünkü, 20. yüzyılın sonlarından başlayarak bütün dünyaya yayılan bu süreç ile birlikte iş piyasaları deregülasyon ile düzensizleşmiş, artan oranlı vergilemeler azalıp, gelir araştırmasına dayalı yararlar da genişlemiştir. Sosyal sigortalar zayıflarken, ulus devletinin sahibi olduğu endüstriler ve hizmetler ise yavaş yavaş özelleştirilmiştir. Tüm bunlar sosyal haklar kavramlarına dayanan kurumsal refah dönemini sona erdirmiştir. Yerini; yoksulları, muhtaçları piyasa ekonomisine entegre eden, piyasa mekanizmaları aracılığı ile sosyal politikalar sunmayı amaçlayan bir 'sınırlı' devlet almıştır.

Sanayileşmiş ülkelerde devlet hem bir ekonomik aktör olarak görülmekte, hem aynı zamanda yeniden dağıtım politikaları sorumluluğunu üstlenmiş görünmektedir. Bunun nedeni, piyasanın yoksullara yönelik minimum gelir koruma sistemlerini ya da işsizlik, sağlık sigortası vb. bazı güvenceleri sağlayamamasıdır (piyasa başarısızlıkları teorisi). Sosyal politikalar, haddizatında piyasa yetersizlikleri ortaya çıkmadan önce de onları önlemek için çalışır. Sosyal politikalar olmadığında ise bunun ilk net sonucu 'yoksulluk' olarak gözlenmektedir. Bu tarz yeniden dağıtım

fonksiyonları dışında, sosyal politikalar aynı şekilde ekonomi üzerinde de pozitif etkilere sahip olmaktadır. İşgücünün kalitesine katkıda bulunmak ve iş piyasalarının esnekliği için otomatik bir düzenleyici olarak görev alma da devlet sorumluluklarındandır (Özdemir, 2007: 251).

Diğer yandan, 1980'lerden sonra Batı Ülkelerinde sosyal politika anlayışının başka bir açıdan daha değiştiği gözlenmektedir. Devlet, kendisi hizmet üretmek yerine, bu hizmetlere finansal destek sağlayarak ve düzenleyerek sorumlu olmayı bir yöntem olarak da benimsemektedir. Sosyal refah devleti hizmetlerinin yerel yönetimlere, özel sektöre ve kâr gütmeyen kuruluşlara doğru kayması sosyal politikaların sağlanmasında devletin yanında yeni bir rol dağıtımı olarak anlam kazanmıştır (Özdemir, 2004: 290).

SONUÇ

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde gelişmiş ülkelerde uygulamaya konulan Keynesyen refah devleti ve sosyal politikaları 1960'ın ilk yıllarından itibaren yorgunluk alametleri göstermeye başlamıştır. Ulusal ekonomi temelinde yüksek ücretler, yüksek tüketim ve yüksek üretim döngüsü sistemin itici gücü olmuş; yüksek iş güvencesi ve güçlü sendikaların işyerlerini yönetilemez hale getirmesi ile verimlilikte sınıra gelinmesi bu krizin başlıca nedenleri olmuştur. Buna bir tepki olarak, katma değeri düşük emek yoğun malların üretiminin ücretlerin düşük olduğu gelişen ülkelere kayması ve 1960'ın sonlarında işçi ve öğrenci eylemlerinin yaygınlaşması ve yüksek enflasyon ve bütçe açığının artması gibi nedenler refah devletini sürdürülemez hale getirmiştir. Nihayet 1974 petrol krizi de son darbeyi vurmuş ve sistem çökmüştür.

1979'da İngiltere'de Thatcher, 1980'de ABD'de Reagan'ın iktidara gelmesiyle Keynesyen makro-ekonomik politikalar ve ulusal ekonomi anlayışı rafa kaldırılırken, neo-liberal politikalar; küresel ekonomi anlayışı, kuralsızlaştırma ve özelleştirme politikaları eşliğinde uygulamaya konulmuştur. Böylece, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ekonomik ve endüstriyel yeniden yapılanma süreci başlamıştır. Ekonomilerini ve endüstrilerini değişen şartlara uyarlama çabası içindeki, neredeyse her ülke IMF'nin istikrar tedbirlerini uygulamak ve borç almak zorunda kalmıştır. Yeni ekonomik model ve küresel ekonomiye entegrasyon sürecinde pek çok sektör ve işletmenin rekabet şansı olmadığından, bir bakıma işsizlik kalıcı hale gelirken sendikalar tasfiye olmuş; sosyal haklar ve 'sosyal devlet' de büyük ölçüde budanmıştır. Gelişen ülkelerin borçlarını ödeyemez duruma düşmesi, işsizliğin tavan yapması, gelir dağılımının bozulması ve yoksulluğun gittikçe yaygınlaşması, neo-liberalizmin ve küreselleşmenin doğrudan sonucu olmuştur. Gelişmiş ülkelerde yüksek ücretli ve yüksek güvenceli işlerin yok olması, bu işlerin yerine güvencesiz, istikrarsız ve düşük ücretli standart-dışı istihdamın yaygınlaşması gelişmiş ülkelerde orta sınıfların erimesine ve yoksulluğun bu arada ciddi artışına neden olmuştur.

Diğer yandan 1980'lerden sonra Batılı ülkelerde, sosyal politika anlayışının sosyal devletten sosyal hakların büyük ölçüde fertlerin istihdam geçişine dayalı olduğu zorunlu istihdam devletine doğru kaydığı ifade edilmiştir. Devlet, bu dönemde kendisi hizmet üretmek yerine, bu hizmetlere finansal destek sağlama ve düzenleme sorumluluğunu üstlenmiştir. Sosyal refah devleti hizmetlerinin üretilmesi yerel yönetimlere, özel sektöre ve kâr gütmeyen kuruluşlara bırakılmış böylece sosyal politikaların sağlanmasında devletin yanında yeni aktörlerde ortaya çıkmıştır. Kısaca sosyal devletin sağladığı pek çok hizmet hızla özelleştirilmiş ve sosyal haklar kavramlarına dayanan kurumsal refah dönemini sona erdirmiştir. Yerini; yoksulları, muhtaçları piyasa ekonomisine entegre eden, piyasa mekanizmaları aracılığı ile sosyal politikalar sunmayı amaçlayan bir 'sınırlı' sosyal devlet almıştır.

Öte yandan sosyal politikada ve gelir dağılımındaki eşitsizliklerin artışı ile küreselleşmenin pozitif getirileri olan nimet ve fırsatlardan faydalanamama başta olmak üzere ülke içindeki tüm insanların aynı eşit haklara sahip olamamaları son iki yüz yılın en büyük gelir farklılaşmasının yaşanmasına neden olduğu gibi, küreselleşmenin karanlık yüzünü ortaya çıkaran son yıllarda birbiri ardına gelişmeye başlayan değişimler de insanların küreselleşme hakkındaki kuşkularına esaslı bir zemin teşkil etmiştir.

Kaynakça

- Aykaç, M., Parlak, Z. ve Özdemir, S. (2009). *Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Arttırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler*. Yayın No: 2008-24. İstanbul Ticaret Odası Yayınları. İstanbul.
- Beveridge, W (1942). *Social Insurance and Allied Services*. London: H.M. Stationary Office.
- Clasen, J. ve Wim Van O. (2002). *Changing Principles in European Social Security*. Paper Presented at the 2nd Cost 15 Conference on Welfare Reforms for the 21st Century. Oslo. 5-6 April 2002. 1-24.
- Clasen, J. (2002). Modern Social Democracy and European Welfare State Reform. *Social Policy and Society*. 1(1).
- Çelik, A. (2005). Refah Devletinde Kriz ve Yeniden Yapılanma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 301-320: (Çevrimiçi): [<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9136>] (Erişim: 30 Temmuz 2024).
- Dilnot, A. (2003). *Refah Devletinin Geleceği*. 2003 (Çeviren: D. Zeynel Bakıcı) (Çevrimiçi): [<https://doczz.biz.tr/doc/237675/andrew-dilnot--refah-devletinin-gelece%C4%9Fi>].(Erişim: 30 Temmuz 2004).
- DPT 2000. *Küreselleşme Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. DPT: 2544-ÖİK: 560. Ankara.
- Ekin, N., Alper, Y. ve Akgeyik, T. (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Erdut, Z. (1995). Sosyal Politikada Çağdaş Gelişmeler. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 2(1). 55-78.
- Erdal, S. (2012). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti Uygulamaları Açısından İsveç Modelinin Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Maliye Ana Bilim Dalı. İzmir.
- Ersöz, H. Y. (2003). Doğuştan Günümüze Sosyal Politika Anlayışı ve Sosyal Politika Kurumlarının Değişen Rolü. *İktisat Fakültesi Mecmuası*. 53(2). 119–144.
- Esping-Andersen, G. (2002). *Why We Need a New Welfare State?* Gösta Esping Andersen (ed.) Chapter 1: Towards The Good Society Once Again. Gösta Esping Andersen. New York: Oxford University Press.
- Giddens, A. (1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy*. Cambridge. Polity Press.
- Ginsberg, L. (1998). *Conservative Social Welfare Policy: A Description and Analysis*. Chicago: Nelson-Hall Press.
- Greve, B. (1998). *Historical Dictionary of the Welfare State*. London: The Scarecrow Press.
- Held vd. (1999). *Global Transformations: Politics, Economics and Culture*. Stanford University Press. Edited by David Held, Anthony McGrew, David Goldblatt, Jonathan Perraton.
- Held, D. (2005). *A Globalizing World? Culture, Economics, Politics*. Edited by David Held, Taylor ve Francis e-Library.
- Jansen, T. (1999). *European Identity and/or the Identity of the European Union, Reflection on European Identity*. European Commission Working Paper.
- Kazgan, G. (2005). *Küreselleşme ve Ulus-Devlet: Yeni Ekonomik Düzen; Ne Getiriyor? Ne Götürüyor? Nereye Gidiyor?* İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kessler, G. (1945). *İçtimai Siyaset*. Çeviren: Orhan Tuna. İstanbul: Milli Mecmua Basımevi. Gençlik Kitabevi Neşriyatı.
- Koray, M. (2000). Küreselleşme. *Birikim Dergisi*. 138. 55-66.

- Koray, M. (2002). *Avrupa Toplum Modeli? (Nereden Nereye)*. İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Koray, M. (2007). Sosyal Politikanın Anlamı ve İşlevini Tartışmak. *Çalışma ve Toplum*. 4. 19-56.
- Mishra, R. (1999). *Globalization and the Welfare State*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing Lmt.
- Özbek, N. (2002). Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Sosyal Devlet. *Toplum ve Bilim*. 92. 7-33.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. Yayın No: 57. İstanbul Ticaret Odası (İTO) Yayınları.
- Özdemir, S. (2004). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Özsuca, Ş. T. (2003). Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Refah Devleti. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 7(2). 227-237. [<https://www.tuhis.org.tr/pdf/7217.pdf>]. Erişim: (30 Temmuz 2024).
- Parlak, Z. (2000). *Yeni Uluslararası İş Bölümü Yaklaşımının Eleştirel Bir Değerlendirilmesi: Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*. TÜHİS Yayınları. No:38. Ankara.
- Piyal, B. (2000). Sosyal Güvenlik Reformu ve SSK Gerçeği. *Sendikal Notlar*. 6. 87-109.
- Piachaud, D. (2020). Social Security: Past, Present and Future. *LSE Public Policy Review*. 1(2). 1-11. (Çevrimiçi): [<https://ppr.lse.ac.uk/articles/10.31389/lseppr.7>].(Erişim: 30 Temmuz 2024).
- Pierson, C. (2004). *The Modern State*. The Second Edition. Taylor ve Francis Library.
- Rosanvallon, P. (2004). *Refah Devletinin Krizi*. Dost Kitabevi Yayınları. Ankara.
- Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Şenkal, A. (2018). *Küresel Sosyal Politika*. İstanbul: Umuttepe Yayınları. Kocaeli.
- Temiz, H. E. (2004). *Küreselleşmenin Sosyal Boyutları ve Türkiye Açısından Etkileri*. İzmir: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Yy.
- Tokol, A. ve Alper, Y. (2018). *Sosyal Politika*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*. 4. 357-380.
- Zengingönül, O. (2007). *Küreselleşme: Yoksulluk, Gelişmişlik ve İşgücü Piyasaları Ekseninde*. Ankara: Barış Yayınları.

İnceleme Makalesi – Review Article

Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları¹

Rights of Part-Time Employees to Benefit from General Health Insurance and Unemployment Insurance

Serkan DEMİRTAŞ*

ID 0000-0002-1774-065X

Hakan KESER**

ID 0000-0002-7961-7358

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 69 - 88 / Pages: 69 - 88

DOI: 10.32331/sgd.1554746

ÖZ

Kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki çalışma olarak tanımlanmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik mevzuatı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun kapsamında kısmi süreli çalışanlar tam süreli çalışanlar gibi zorunlu sigortalıdır ve herhangi bir ayrıma tabi değildir. Sosyal güvenlik sistemi kapsamında sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gün sayısına sahip olunması gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların prim gün sayısı saatlik hesaba göre yapılmaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışanların prim günleri genellikle eksik kalmaktadır. Prim gün sayısında ortaya çıkan bu eksiklik kısmi süreli çalışanların özellikle işsizlik sigortası ve genel sağlık sigortasından sunulan haklardan yararlanmasını zorlaştırmaktadır. Yaşanılan bu zorluğu gidermek için sosyal güvenlik mevzuatında kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olabılme ya da hizmet borçlanması yapabılme hakkı tanınmıştır. Bu çalışmanın amacı, kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından yararlanma haklarını mevzuat hükümleri kapsamında açıklamaktır.

Anahtar Sözcükler: Kısmi süreli çalışma, Genel Sağlık Sigortası, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik

ABSTRACT

Part-time work is defined in the Labor Law No. 4857 as work in which the employee's normal weekly working hours are significantly less than those of an equivalent employee working under a full-time employment contract. Social security legislation in Turkey is regulated by the Social Security and General Health Insurance Law No. 5510. Under Law No. 5510, part-time employees are compulsorily insured like full-time employees and are not subject to any discrimination. In order to benefit from many rights offered within the scope of the social security system, a certain number of premium days is required. The number of premium days for part-time employees is calculated on an hourly basis. For this reason, the premium days of part-time employees are usually incomplete. This deficiency in the number of premium days makes it difficult for part-time employees to benefit from the rights offered by unemployment insurance and general health insurance. In order to overcome this difficulty, the social security legislation provides part-time employees with the right to be insured on demand or to make service borrowing. The aim of this study is to explain the rights of part-time employees to benefit from general health insurance and unemployment insurance within the scope of legislative provisions.

Keywords: Part-time working, General Health Insurance, unemployment insurance, social security

Önerilen atıf şekli: Demirtaş, S. ve Keser, H (2024). Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1). 69-88

• Geliş Tarihi/Received: 27/09/2023 • Güncelleme Tarihi/Revised: 29/02/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, sdemirtas2@sgk.gov.tr

** Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakan.keser@deu.edu.tr

¹Bu çalışma, Serkan DEMİRTAŞ'ın Dokuz Eylül Üniversitesinde Prof. Dr. Hakan KESER danışmanlığında hazırlanmakta olan doktora tezinden yararlanılarak üretilmiş olup, 25-26 Ağustos 2023 tarihlerinde düzenlenen 12. UYSAD Kongresinde sunulan özet bildirinin genişletilmiş halidir.

GİRİŞ

Günümüzde, yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve rekabet baskısı esnek çalışma modellerine olan ilginin ve talebin artmasına neden olmaktadır. Esnek çalışma biçimlerinden en çok tercih edileni ve en yaygın olanı ise kısmi süreli (part-time) çalışmadır (Sarıbay, 2008: 267).

Türkiye’de kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Sosyal sigortalar sistemine ilişkin temel düzenleme ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’dur. Sosyal güvenlik sisteminde sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gününe sahip olmak gerekmektedir. 5510 sayılı Kanun’da sosyal güvenlik haklarından yararlanma açısından tam gün çalışanlar ile kısmi süreli çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmamıştır. Ancak, 5510 sayılı Kanun esas itibariyle tam süreli çalışma şekline göre hazırlandığı için kısmi süreli çalışanlar sosyal güvenlik kapsamında sunulan birçok haktan yararlanma konusunda dezavantajlı durumda kalmaktadırlar. Yaşanan dezavantajın en önemli nedeni ise kısmi süreli çalışanların prim günlerinin saatlik hesaba göre yapılmasıdır.

Kısmi süreli çalışanlar diğer sigorta kollarından sunulan haklardan yararlanmaya kıyasla genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından yararlanma konusunda daha fazla zorluk yaşamaktadırlar (Canıklıoğlu, 2016: 64). Yaşanılan bu zorluğun çözümü için sosyal güvenlik mevzuatında birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemeler yararlı olmakla birlikte, kısmi süreli çalışanlar bu iki sigorta kolundan yararlanma konusunda birtakım zorluklar yaşamaya devam etmektedirler.

Çalışmamızda öncelikle kısmi süreli çalışma kavramı ele alınmıştır. Daha sonra kısmi süreli (part-time) çalışanların genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından yararlanma hakları incelenmiştir. Son olarak, kısmi süreli çalışanların eksik prim günlerini tamamlamaları için mevzuatta yapılan düzenlemelere yer verilmiştir.

I- KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA KAVRAMI

Özellikle 1970’li yılların ortalarından itibaren küreselleşme ile birlikte rekabet ortamının ve ulaşım imkanlarının artması, teknolojik gelişmeler ve yeni üretim tarzları çalışma yaşamını etkileyerek standart çalışma ilişkilerinden uzaklaşmaya ve esnek çalışma modellerinin artmasına neden olmuştur (Çakır, 2002: 255). Esnek çalışma modelleri arasında kısmi süreli çalışma, geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, tele-çalışma ve evde çalışma gibi istihdam modelleri yer almaktadır. En yaygın olan ve tercih edilen esnek çalışma modeli ise kısmi süreli çalışmadır (Süzek, 2018: 267).

Kısmi süreli çalışma kadınlar, öğrenciler ve emekliler tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Ayrıca, bazı uzmanlık gerektiren ve sürekli bir şekilde işyerinde bulunmayı gerektirmeyen doktor, muhasebeci ve avukat gibi kişiler de kısmi süreli çalışmayı tercih etmektedirler (Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan, 2020: 85).

A- Kısmi Süreli Çalışmanın Tanımı

Kısmi süreli çalışma esasen çalışma süresi açısından standart çalışma biçiminden ayrılan, normal çalışma süresinden daha kısa olan ve işçi ile işverenin karşılıklı anlaşmasıyla sağlanan düzenli bir çalışma olarak tanımlanabilir (Ünal, 2005: 112).

Kısmi süreli çalışmanın unsurlarını; süre, süreklilik ve serbest irade oluşturmaktadır. Buna göre kısmi süreli çalışma; normal çalışma süresinden daha kısa, düzenli ve isteğe bağlı bir çalışma biçimi olarak tanımlanabilir (Koç ve Görücü, 2011: 151).

Kısmi süreli çalışma ile ilgili olarak Türk İş Hukuku'nda ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile bir tanımlama yapılmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2021: 126). 4857 sayılı Kanun'un 13/1. maddesinde kısmi süreli çalışma; "İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda ki sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı maddede emsal işçi "İşyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır" denilerek açıklanmıştır (m. 13/3).

Kanun maddesinde kısmi süreli iş sözleşmeleri yönünden önemli olan hususun haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışmaya göre "önemli ölçüde daha az" belirlenmesi olduğu anlaşılmaktadır. Fakat maddede haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde daha az olması kavramından ne anlaşılması gerektiğine dair bir açıklama bulunmamaktadır. Bu durum 4857 sayılı Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde "Kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır" şeklinde yapılan tanımlama ile açıklığa kavuşmaktadır. Yönetmelikten önemli ölçüde az kavramının, tam süreli emsal çalışmanın üçte ikisine kadar yapılan çalışma olduğu anlaşılmaktadır (Karaman, 2013: 212).

Türkiye'de "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir" (4857 SK. m. 63). Bu durumda, "tam süreli emsal çalışanlar işçiler için haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği bir işyerinde, haftalık çalışma süresi 30 saat ve daha kısa olan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilir." Kanun maddesinde kısmi süreli çalışma haftada en fazla çalışma süresi olan 45 saat esas alınarak değil, işyerinde tam süreli çalışan emsal işçi esas alınarak açıklanmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2021: 126). Bu durumda, haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde bu sürenin en fazla üçte ikisine kadar olan çalışmalar, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir. Örneğin, işyerindeki haftalık çalışma süresi tam süreli çalışan emsal işçi açısından 42 saat olarak belirlenmiş ise haftalık 28 saat veya daha az süreli bir çalışma, kısmi süreli çalışma olarak değerlendirilecektir (Akyiğit, 2021: 139).

B- Kısmi Süreli Çalışanların Sigortalılık Statüsü, Başlangıcı, Sona Ermesi ve Bildirimi

5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesinde; "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılır" denilmektedir. Kanun maddesinde sigortalı sayılmak için iş sözleşmesi türüne veya çalışma süresine ilişkin bir koşul bulunmamaktadır. Bu nedenle, kısmi süreli çalışan işçiler tam süreli çalışan işçiler gibi 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesi kapsamında sigortalı sayılmaktadır (Şimşek, 2014: 142). Kanun maddesinde yer alan "bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar" ifadesinden, bir kişinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile birden çok işyerinde çalışabilmesinin mümkün olduğu anlaşılmaktadır (Centel, 1992: 81).

5510 sayılı Kanun'da kural olarak tam süreli çalışan ile kısmi süreli çalışan ayrımı bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışanların da sigortalılık başlangıcı, bitişi, bildirimi tam süreli çalışanlarla aynı

usulde yapılmaktadır. Buna göre, 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesi uyarınca sigortalı sayılan kısmi süreli çalışanların sigortalılığı "fiilen çalışmaya başlanılan tarih itibariyle başlamakta (m. 7), hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren sona ermektedir" (m. 9). Sigortalı bildirimleri "işverenleri tarafından işe başlamadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılmak zorundadır" (m. 8). Ayrıca "İşverenler çalıştırdıkları sigortalıların her ay için prim ödeme gün sayılarını ve prime esas kazanç miktarlarını aylık prim ve hizmet belgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür" (m. 86).

C- Kısmi Süreli Çalışanların Prim Ödeme Gün Sayısının Belirlenmesi

5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanların prim ödeme gün sayısının hesaplanmasında, sigortalının fiili olarak çalıştığı günler ve fiili olarak çalışmamış olsa da ücrete hak kazandığı günler dikkate alınmaktadır. Bu durumda, tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçinin ay içerisinde fiilen çalıştıkları gün sayısı farklı olduğu için prim ödeme gün sayıları da farklı olmaktadır (Sarıkaya, 2021: 47).

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayılarının nasıl belirleneceği Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nin (SSİY) 101. maddesinde açıklanmıştır. Maddede; "İş sözleşmesi saat ücreti karşılığı yapılmış ise kısmi süreli çalışan sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesiyle, sigortalı için bildirilmesi gereken prim ödeme gün sayısı hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanmaktadır" denilmektedir. (SSİY. m.101/3). Bu durumda, kısmi süreli sigortalının ay içerisindeki her 7,5 saatlik çalışması bir gün kabul edilecek ve sigortalı adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenecektir. Örneğin, ay içerisinde 20 gün, günde 5 saat çalışan bir sigortalının aylık toplam çalışma süresi $20 \times 5 = 100$ saat olacaktır. Bu sigortalı adına SGK'ya aylık prim ve hizmet belgesi ile yapılacak prim ödeme gün sayısı ise $(100/7,5=13,3)$ 14 gün olacaktır

854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan sigortalıların prim ödeme gün sayıları ise "sigortalıların ay içinde çalıştığı toplam sürenin sekiz saate bölünmesiyle, ayda kaç gün sigortalı bildirileceği hesaplanır. Bu şekilde yapılacak hesaplamalarda 8 saatin altındaki çalışmalar 1 güne tamamlanmaktadır" (SSİY. md.101/4). Yukarıda verilen örnekteki sigortalının 854 sayılı Kanun ya da 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışması durumunda prim ödeme gün sayısı $(100/8=12,5)$ 13 gün olacaktır.

Prim gün sayısının bu şekilde hesaplanması nedeniyle kısmi süreli çalışanlar yüksek prim gün sayısı şartı olan birçok sosyal güvenlik hakkından faydalanma konusunda sorun yaşamaktadırlar. Oysa aynı işyerinde tam süreli olarak 20 gün çalışan bir işçi için prim ödeme gün sayısı 20 gün olacaktır. Tam süreli çalışanların prim günleri çalışma saati üzerinden hesaplanmadığı için günde bir saat çalışsa dahi bu çalışanlar tam gün hizmet kazanmaktadırlar (Şakar, 2006: 37). Bu durum, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında bir ayrıma sebep olmaktadır (Karaman, 2013: 230).

D- Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazancının Belirlenmesi

Sosyal sigortalar mevzuatında prime esas alınan günlük kazanç; "Primlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç, sigortalının bir ay için prime esas tutulan kazancının otuzda biridir. Ancak günlük kazancın hesabına esas tutulan ay içindeki bazı günlerde çalışmamış ve çalışmadığı günler için ücret almamış sigortalının günlük kazancı, o ay için prime esas tutulan kazancının ücret aldığı

gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır” (5510 SK. m. 80/1). Dolayısıyla, sigortalı ayın tüm iş günlerinde çalışmış veya çalışmadığı günler için ücrete hak kazanmış ise prime esas günlük kazanç, aylık kazancın otuza bölünmesi ile belirlenecektir. Söz konusu ayın otuz günden uzun ya da kısa olması önemli değildir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 250).

Kısmi süreli çalışan sigortalılar için de prime esas günlük kazanç Kanun’un 80. maddesinde yer alan açıklamalara göre belirlenmektedir. Kısmi süreli çalışan sigortalının ayın tüm iş günlerinde çalışması halinde prime esas günlük kazanç miktarı, prime esas kazançta dahil olan ücret toplamının otuzda biri olacaktır. Fakat, sigortalı haftanın bazı günlerinde çalışmıyorsa ve çalışmadığı günler için ücret almıyorsa prime esas günlük kazanç miktarı, sigortalının prime esas alınan kazancının çalışıp ücret aldığı günlere bölünmesiyle belirlenecektir (Sislituna, 2019: 84). Örneğin, ay içerisinde 10 gün çalışıp 5.000,00 TL ücrete hak kazanan sigortalının prime esas günlük kazancı (5.000/10) 500,00 TL olacaktır.

Prime esas günlük kazanç ile ilgili olarak 5510 sayılı Kanun’da alt sınır ve üst sınır bulunmaktadır. Kanun’a göre; “Sigorta primlerine esas günlük kazancın alt sınırı aylık asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise, günlük asgari ücretin yedi buçuk katıdır” (m. 82/1). Madde kapsamında “Günlük kazançları alt sınırın altında olan ve ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, üst sınırdan fazla olan sigortalıların ise üst sınır üzerinden hesaplanacağı” belirtilmiştir (m. 82/2). Aynı maddede ayrıca; “Sigortalıların aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir” hükmü yer almaktadır (m. 82/son).

Kanun maddesinden, sigortalının günlük kazancı asgari ücretin altında ise kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücret üzerinden, asgari ücretin yedi buçuk katını aşarsa yine kazancın ne kadar olduğuna bakılmaksızın asgari ücretin yedi buçuk katı üzerinden hesaplanacağı, üst sınırının aşılması durumunda ise aşan kısmın talebi üzerine sigortalıya kendi hissesi oranında geri ödeneceği anlaşılmaktadır. Sigorta primine esas günlük kazanç için alt ve üst sınır belirlenme noktasında, kısmi süreli çalışanlar açısından 5510 sayılı Kanun’da ayrı bir düzenleme bulunmadığı için belirtilen alt sınır ve üst sınır kısmi süreli çalışanlar bakımından da geçerlidir (Karaman, 2013: 222).

II- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN GENEL SAĞLIK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKLARI

A- Genel Sağlık Sigortası Tanımı ve Kapsamı

Türk sosyal güvenlik sisteminde genel sağlık sigortası 5510 sayılı Kanun ile düzenlenmiş ve 01/01/2012 tarihinden itibaren Türkiye’de zorunlu genel sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir.

Genel sağlık sigortası, “Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortadır” (5510 SK. m. 3/8). Genel sağlık sigortalısı ise, “İkametgahı Türkiye’de olan kişilerden Kanununun 60. maddesinde sayılan kişileri ifade etmektedir” (5510 SK. m. 3/9). Bu kişiler; zorunlu sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar, gelir ya da aylık alanlar, işsizlik sigortasından yararlananlar, sağlık hizmetleri devlet tarafından karşılananlar ve diğer kapsamda olanlar olarak özetlenebilir

(Sözer, 2009: 159). 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesine göre zorunlu sigortalılar genel sağlık sigortalısı sayıldıkları için kısmi süreli çalışanlar da genel sağlık sigortalısı sayılmaktadırlar.

B- Genel Sağlık Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi, Sona Ermesi ve Prim Oranı

Sosyal sigortalar kapsamına zorunlu olarak girenler, genel sağlık sigortası kapsamına da zorunlu olarak girmektedirler. Bu sebeple, işvereni tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi ile bildirim yapılan hizmet akdine tabi bir çalışanın aynı zamanda genel sağlık sigortası kapsamında da bildirim yapılmış sayılmaktadır. Genel sağlık sigortası için ayrı bir bildirimde bulunulmasına gerek bulunmamaktadır (Sözer, 2020: 217). 5510 sayılı Kanun'da bu durum; "4/1-(a) maddesine göre sigortalı sayılanlar, sigortalı veya isteğe bağlı sigortalı olarak tescil edildikleri tarihten itibaren genel sağlık sigortalısı sayılır ve ayrıca bir bildirimde gerek olmaksızın tescil edilmiş sayılır" denilerek açıklanmıştır (m. 61/1).

Genel sağlık sigortası, genel sağlık sigortası kapsamında olan sigortalının ikametgahını yurt dışına alması ile sona ermektedir (Sözer, 2020: 230). Ayrıca, sigortalının genel sağlık sigortalısı sayılmayanlar arasına girmesi durumunda da genel sağlık sigortası sona ermektedir (Saraç, 2013: 252). Fakat, 5510 sayılı Kanun'un 67/4. maddesinde, "Kanun kapsamında zorunlu sigortalı sayılanların sigortalılıklarının sona erdiği tarihten önceki bir yıl içinde en az 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayıları varsa; zorunlu sigortalılıklarının sona erdiği tarihten itibaren 10 gün süreyle, 90 gün prim gün sayıları varsa, 10 güne ek olarak 90 gün, toplamda ise 100 gün daha bakmakla yükümlü oldukları kişiler ile birlikte sağlık hizmetlerinden yararlanılacaktır" denilmektedir. Madde hükmünden, sahip olunan genel sağlık sigortası prim gün sayısına göre sağlık hizmetlerinden yararlanma süresinin zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihten itibaren 10 ya da 100 gün daha devam edeceği anlaşılmaktadır.

Ayrıca aynı maddede; "lise veya dengi öğrenimden mezun olanlar 20 yaşını, yükseköğrenimden mezun olanlar ise 25 yaşını geçmemek ve bakmakla yükümlü olunan kişi ya da 60. maddenin birinci fıkrasının (g) bendinde sayılanlar hariç genel sağlık sigortalısı olmamak şartıyla mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren iki yıl süreyle, prim borçlarına bakılmaksızın bakmakla yükümlü olunan veya hak sahibi kişi sayılmak suretiyle sağlık hizmetinden faydalandırılır" denilerek şartları sağlamaları durumunda lise ve yükseköğretimi sona erenlerin mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl daha sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edeceği belirtilmiştir.

5510 sayılı Kanun'da genel sağlık sigortası prim oranı, "Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına tâbi olanlar için sigortalının prime esas kazancının %12,5'dir. Bu oranın %5'i sigortalı hissesi, %7,5'i ise işveren hissesidir" şeklinde açıklanmıştır (m. 81/1). Bu doğrultuda, 5510 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigortalı sayılan kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortası prim oranı da prime esas kazançlarının %12,5'i olup, bu oranın %7,5'i ise işveren, %5'i ise kısmi süreli çalışan sigortalı hissesidir.

C- Genel Sağlık Sigortasından Sunulan Haklar ve Yararlanma Şartları

Genel sağlık sigortasından finansmanı SGK tarafından sağlanan sağlık hizmetleri; koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetleri olarak üçe ayrılmaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 635). Genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için finansmanı Kurum tarafından sağlanan sağlık hizmetleri; "Koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık, acil yardım hizmetleri, analık, ağız ve diş tedavisi yardımı, yardımcı üreme yöntemi, iş kazası ve meslek

hastalığı hallerinde sağlık yardımı ve yurtdışında tedavi işlemlerinin yapılmasıdır” (5510 SK. m. 63/1).

5510 sayılı Kanuna göre “Genel sağlık sigortasından sunulan sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan, genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü olduğu kişiler yararlanmaktadır” (m. 62/2).

Genel sağlık sigortasından sunulan haklardan yararlanmak için belirli bir gün prim ödenmesi gerekmektedir. Buna göre, “Primi Devlet tarafından karşılananlar ve SGK tarafından kendilerine gelir ve aylık bağlanmış olanlar dışındaki tüm sigortalıların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için (acil haller, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, trafik kazası vb. istisnalar hariç) sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemeleri gerekmektedir” (5510 SK. m. 67/1). Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme yönetiminden (tüp bebek) yararlanmak için ise, “Eşlerden birinin en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün genel sağlık sigortası prim gün sayısının olması gerekmektedir” (5510 SK. m. 63/1).

Genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanmak için son 1 yıl içinde 30 günlük prim ödeme gün sayısı şartının kısmi süreli çalışan sigortalılar tarafından daha kolay sağlanma imkânı olmakla birlikte, yardımcı üreme (tüp bebek) yönteminden yararlanmak için 900 gün prim ödenmiş olma şartının sağlanmasının zor olduğu söylenebilir.

Kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından sunulan hizmetlerden yararlanmak için sadece yukarıda bahsedilen prim günlerini sağlamaları yeterli olmamaktadır. Kısmi süreli çalışanların söz konusu hizmetlerden yararlanabilmek için ayrıca ay içindeki 30 günden eksik kalan günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primlerini ödemeleri ve prim borçlarının olmaması şartı da bulunmaktadır. Bu şekilde, sosyal güvenlik mevzuatında ilk defa hizmet akdi ile çalışanlara prim ödeme zorunluluğu getirilmiştir (Bilgili, 2010: 134).

Zorunlu genel sağlık sigortasının uygulamaya geçtiği 01.01.2012 tarihinden itibaren kısmi süreli hizmet akdi ile çalışanların ay içinde otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması zorunlu idi. 5510 sayılı Kanun’un 88/4. maddesinde yapılan düzenleme ile 01.10.2016 tarihinden itibaren “Ay içindeki çalışması yirmi gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması” zorunlu hale gelmiştir. 2020 yılında 5510 sayılı Kanun’un 88/4 maddesinde konu ile ilgili olarak yapılan yeni bir düzenleme ile 01.04.2020 tarihinden itibaren “Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin otuz güne tamamlanması” zorunlu hale gelmiştir. Buna göre, 01.04.2020 tarihinden itibaren ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekli iken, ay içindeki çalışması dokuz gün ve daha fazla olan kısmi süreli çalışanların böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır.

Ay içindeki çalışması en az dokuz gün olan kısmi süreli bir çalışanın otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemek zorunda olmaması yapılan son düzenlemenin bir bakıma kısmi süreli çalışmayı teşvik etme amacı taşıdığı söylenebilir (Şahin, 2022: 125).

Ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında 5510 sayılı Kanun’da yer alan

iki düzenleme etkili olmaktadır. Bu düzenlemelerden birincisi kısmi süreli çalışanın bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında olup olmadığıdır. Bakmakla yükümlü olunan kişiler; “Genel sağlık sigortalısının; sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi, 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşını doldurmamış ve evli olmayan çocukları ile yaşına bakılmaksızın bu Kanuna göre malûl olduğu tespit edilen evli olmayan çocukları ve geçiminin genel sağlık sigortalısı tarafından sağlandığı Kurumca belirlenen kriterlere göre tespit edilen ana ve babası” olarak sayılmıştır (5510 SK. m. 3/10).

Genel sağlık sigortalısı tarafından bakmakla yükümlü olunan kişiler bağımlı sigortalı olarak nitelendirilmekte ve bu kişiler kendileri için herhangi bir prim ödemesine gerek kalmadan genel sağlık sigortası kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 626). 5510 sayılı Kanun’un 3. maddesinde 2016 yılında yapılan düzenleme ile “4857 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışıp, çalıştığı saat karşılığında ücret alanlardan ay içerisinde otuz günden eksik prim ödeme gün sayısı bulunanlar, sigortalı çalışmama şartı hariç birinci fıkranın (10) numaralı bendinde yer verilen diğer şartları haiz olmaları kaydıyla otuz günden eksik günleri için genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayılacağı” belirtilmektedir. Bu doğrultuda, ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında ise otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primi ödemeyecektir. Şayet kişi bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında değilse bu durumda eksik günlere ait genel sağlık sigortası primini ödeyerek sağlık hizmetlerinden faydalanabilecektir.

Ay içindeki çalışması sekiz ve daha az olan kısmi süreli çalışanların eksik günleri için genel sağlık sigortası primi ödemesi noktasında mevzuatta yer alan ikinci düzenleme ise kısmi süreli çalışanın gelir seviyesinin belirlenmesidir. Gelir seviyesi belirli bir tutarın altında olan kişilerin genel sağlık sigortası primlerini devlet karşılamaktadır. Bunun için sigortalının gelir testi yaptırması gerekmektedir. Gelir testi sonucu aile içindeki kişi başı gelir asgari ücretin 1/3’ünün altında ise kişi kanununun 60/1-c maddesi uyarınca genel sağlık sigortası kapsamında olacak ve primlerini devlet ödeyecektir. Gelir testi sonucunda tespit edilen gelir asgari ücretin 1/3’ünün üstünde ise ya da gelir testi yaptırmamış ise, kişi asgari ücretin %3 oranında prim ödeyerek genel sağlık sigortalısı sayılacak ve sağlık hizmetinden faydalanacaktır (Alper, 2020: 373).

Bu duruma göre, ay içindeki çalışması sekiz gün ve daha az olan kısmi süreli bir çalışan; bakmakla yükümlü olunan kişiler arasında olmaması, gelir testi yaptırmaması halinde hesaplanan tutarın asgari ücretin 1/3’ünden fazla çıkması ya da gelir testi yaptırmaması durumunda otuz günden eksik kalan günleri için 2024 yılında günlük 20,00 TL ($20.002,50/30=666,75 \times 0,03$) genel sağlık sigortası primini kendisi ödeyerek sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir.

III- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA HAKLARI

A- İşsizlik Sigortası Tanımı ve Kapsamı

Günümüz toplumlarında bağımlı olarak çalışanların tek geçim kaynağı ücrettir. Bir işte çalışmak, kişinin ekonomik ve sosyal olarak yaşamını devam ettirebilmesi için elzemdir. Çalışma isteği ve yeteneği olmasına rağmen mevcut ücret ve çalışma koşullarında çalışmaya razı olduğu halde kendisine uygun iş bulamayan kişilere işsiz denilmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 693).

Türkiye’de işsizlik sigortası 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kurulmuştur. Türkiye’de işsizlik sigortası ile ilgili görevler SGK ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. İşsizlik sigortası primlerini toplama görevini SGK, bunun dışındaki tüm görevleri ise İŞKUR yerine getirmektedir (Sözer, 2021: 513).

İşsizlik sigortası, çalışma isteğinde olmasına rağmen kendi isteği dışında işsiz kalan çalışanların uğradıkları gelir kaybını belli bir süre ve ölçüde giderme amacı taşıyan bir sigorta koludur (Şakar, 2017: 280). 4447 sayılı Kanun’da işsizlik sigortası; “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortadır” şeklinde tanımlanmaktadır (4447 SK. m. 47/1).

İşsizlik sigortası kapsamına, “5510 sayılı Kanun’un 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar, 4857 sayılı Kanun’a göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanun’un 52. maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanun’un Ek 6. maddesi kapsamındaki sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun’un geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar” girmektedir (4447 SK. m. 46/2). Bu doğrultuda, işsizlik sigortası kapsamına hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar, bankalar ve sigorta şirketleri, ticaret ve sanayi odaları ve borsaların özel sandıklarına tabi çalışanların girdiği anlaşılmaktadır (Centel, 2021: 335).

B- İşsizlik Sigortasının Başlangıcı, Bildirimi ve Prim Oranı

5510 sayılı Kanun ile zorunlu sigortalı sayılanlar işe başlamaları ile birlikte işsizlik sigortası kapsamına girmektedirler. Bu durum 4447 sayılı Kanununun 48/3. maddesinde; “Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar” denilerek açıklanmıştır. Buna göre, işçinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılığının başlamasıyla birlikte herhangi bir bildirimde bulunmadan 4447 sayılı Kanun kapsamında da sigortalılığının başladığı anlaşılmaktadır.

İşsizlik sigortası prim oranı; “Sigortalının prime esas kazancının %4’dür. Bu oranın %1 sigortalı, %1 devlet, %2’si ise işveren payıdır” (4447 SK. m. 49/1). İşveren tarafından sigortalının hissesine düşen %1’lik prim oranı ücretinden kesilir ve işveren hissesi olan %2 oranındaki prim oranı da eklenmek suretiyle en geç SGK tarafından belirlenen gün sonuna kadar Kuruma ödenir. Devlet’e ait %1’lik kısım ise aynı süre içinde hazineye Kuruma aktarılır (Andaç, 2020: 181).

C- İşsizlik Sigortasından Sağlanan Haklar ve Yararlanma Şartları

Çalışmamızda, kısmi süreli çalışanların işsizlik sigortası kapsamında sunulan ve işsizlik sigortası fonundan karşılanan; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, yarım çalışma ödeneği ve ücret garanti fonundan yararlanma hakları incelenmiştir.

i) İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

İşsizlik ödeneği, işsizlik sigortasından sağlanan en önemli haktır (Alper, 2020: 406). 4447 sayılı Kanun’da işsizlik ödeneği, “Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve belirli miktarda yapılan ödemedir” şeklinde tanımlanmıştır (m. 47/1).

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için; sigortalının işsizlik kanunu kapsamında çalışması, çalışmasının kanunda belirtilen sebeplerle sona ermesi, iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması, son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve ödenekten yararlanmak için 30 gün içinde İŞKUR'a başvuru yapması gerekmektedir (Işığışık, 2018: 271).

Kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneğinden yararlanmak için “son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma” şartını sağlamaları zor görünmektedir. 600 gün prim şartını sağlayabilmeleri için kısmi süreli çalışanların ayda ortalama olarak 17 gün sigortalı bildirimlerinin olması gerekmektedir (Kırmızı, 2020: 204).

İşsizlik ödeneğinin süresi ve miktarı kanunda sınırlanmış ve sahip olunan işsizlik sigortası prim gününe göre belirlenmiştir. Kanunda işsizlik ödeneği süreleri; “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan, son üç yıl içinde; a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün” olarak belirlenmiştir (4447 SK. m. 50/1).

İşsizlik ödeneğinin miktarı ise sigortalının prime esas kazancına göre belirlenmektedir. 4447 sayılı Kanun'a göre işsizlik ödeneği miktarı; “Sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir” (m. 50/1).

Kısmi süreli çalışanların prim günlerinin az olması hem ödenekten yararlanma süresinin kısa olmasına hem de ödenek miktarının düşük olmasına neden olmaktadır. Zira tam süreli bir çalışan 3 yılda 1080 gün çalışıp 300 gün ödenekten yararlanma hakkına sahip olabilirken, kısmi süreli bir çalışanın (sigortalı tek bir işyerinde çalışıyorsa, bu işyerindeki çalışması ayda 20 günü geçemeyeceği için) 1080 prim gününe sahip olması ve dolayısıyla ödenekten 300 gün yararlanabilmesi mümkün olmamaktadır. Ayrıca, asgari ücret alan tam süreli bir çalışanın 2024 yılında damga vergisi hariç 8.001,00 TL (20.002,50x0,40) işsizlik ödeneği alabilme imkânı varken, ayda 15 gün çalışan kısmi süreli bir çalışanın alacağı ödenek miktarı 4.000,50 TL olmaktadır.

4447 sayılı Kanun'un 52/1. maddesinde; “İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı aldığı tespit edilen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir” hükmü yer almaktadır. Madde kapsamında, gelir getiren bir işte çalışma yahut herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık aylığı alma hak düşürücü neden olarak ele alınmıştır. Buna göre; gelir getiren bir işte çalışmak işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının düşmesine neden olmaktadır (Limoncuoğlu, 2012: 91). Bu durum, çoğu zaman asgari ücretin altında ödenek alan kısmi süreli çalışanlar için maddi anlamda ciddi bir soruna neden olmaktadır.

ii) Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

Kısa çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde işçi işveren ilişkilerinde yaşanan güçlükleri bir nebze azaltmak, bu dönemde işverenlere destek sağlamak, işçilerin işsiz kalmalarını engellemek için geçici olarak oluşturulmuş bir sosyal politika aracıdır (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 720).

Kısa çalışma 4447 sayılı Kanun'un Ek 2 maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre kısa çalışma; “Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın

işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır” (m. ek 2/1). Kısa çalışma ödeneği ise; “Kısa çalışma halinde işsizlik sigortası fonundan yapılan ödenektir” (m. ek 2/3).

Kısa çalışma uygulamasının olduğu işyerlerinde işçiler hiç çalışmadıkları veya normal çalışma süresinden daha az çalıştıkları için iş sözleşmeleri çalışmadıkları dönemde askıda kalmaktadır. Bu durumda, işverenin çalışılmayan dönem için işçilere ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçilere çalışmadıkları dönem için İŞKUR tarafından şartları sağlamaları halinde kısa çalışma ödeneği verilmektedir (İnciroğlu, 2020: 144). Örneğin, kısa çalışma kapsamında işyerindeki haftalık çalışma süresini 1/3 azaltılması durumunda, bu işyerindeki çalışması 20 güne düşen işçilere çalıştıkları bu süre için işveren tarafından ücret ödemesi yapılacak, kalan ve çalışılmayan 10 gün için ise işçiler şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği alacaklardır (İnciroğlu, 2020: 158).

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarına benzer özelliktedir. 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde; “Kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için işçinin hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir” denilmektedir. Bu durumda, iş sözleşmesi devam eden bir işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için “kısa çalışma uygulamasının başlama tarihinden önceki son 120 gündür hizmet akdine tabi çalışıyor olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primini ödemiş olması” gerekmektedir. Ancak, 4447 sayılı Kanun’un Ek 2/3. maddesinde yapılan düzenleme ile 01.03.2024 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları; “Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir” şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan 600 gün prim şartı 450 güne düşmüştür.

Kısa çalışma kapsamındaki sigortalıların prim ödeme gün sayısı, kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısı ile aynı şekilde hesaplanmaktadır. Örneğin, kısa çalışma kapsamında çalışma süresini 1/3 azaltan bir işyerinde, kısmi süreli olarak ayda 75 saat çalışan bir sigortalının çalışma süresi 50 saate inecektir (Gürel, 2020: 40). Bu durumda işçinin prim günü $50/7,5=7$ gün olarak hesaplanacak ve işçi bu süreye ilişkin ücretini işverenden alacak, kalan (çalışmadığı) $25/7,5=4$ gün içinse şartları sağlaması halinde kısa çalışma ödeneği alacaktır (Ayazen, 2023: 90).

Kısa ödeme miktarı; “Sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı olarak belirlenmektedir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150’sini geçmemektedir” (4447 SK. m. ek 2/4).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi kanunda 3 ay olarak belirlendiği için kısmi süreli çalışanların yaşadığı sorun ödenek miktarı ile ilgili olmaktadır. Ay içindeki çalıştığı gün sayısı ve dolayısıyla prim miktarı düşük olan kısmi süreli çalışanların kısa çalışma ödeneği miktarı da düşük olmaktadır.

iii) Yarım Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Hakkı

Türkiye’de çalışan kadınların istihdam içerisinde kalmaları ve çocuklarıyla ilgilenebilmelerine imkân sağlayan yeni düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bunlardan bir tanesi, 2016 yılında 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde yapılan değişiklik ile doğum veya evlat edinme sonucunda verilen yarı zamanlı çalışma iznine ilişkin düzenlemedir (Ocak, 2017: 175).

Yarım zamanlı çalışma izni; “4857 sayılı Kanun kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde belirli koşullar altında birinci doğumda en 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda 180 gün, çocuğun engelli doğması hâlinde 360 gün günlük haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle 30’ar gün eklenir” şeklinde açıklanmıştır (4857 SK. m. 74/2). Kanun maddesinden yarım zamanlı çalışma izninden doğum yapan kadın işçinin ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçinin yararlanabileceği anlaşılmaktadır (Ekonomi, 2017: 28).

Yarım zamanlı çalışma, işyerinde belirlenmiş olan haftalık çalışma süresinin yarısına kadar yapılan çalışmadır. Yarım zamanlı çalışma hakkını kullanmak isteyen işçiye işveren tarafından haftalık çalışma süresinin yarısına kadar ücretsiz izin verilmek zorundadır. Yarım zamanlı çalışmayla ilgili düzenlemeye göre yarım zamanlı izin hakkından yararlanan işçi haftalık çalışma süresinin yarısını işyerinde çalışarak, yarısını da ücretsiz izinli olarak kullanılabilir. Bu nedenle, işçi yarım zamanlı çalışma izin hakkını birleştirmek suretiyle toplu bir şekilde kullanamamaktadır (Çelik, Canıklıoğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 866). Örneğin işçi, 30 günlük sürenin 15 gününü ücretsiz izinli olarak 15 gününü de işyerinde çalışarak geçiremez. Fakat işçi, yarım zamanlı iznini haftalık çalışma süresi içerisinde her gün yarım gün çalışmak ya da haftalık iş günlerinin yarısını çalışmak, kalan yarısını ise çalışmamak şeklinde kullanabilir (Tuaç, 2017: 211).

Yarım zamanlı çalışma hakkından yararlanan işçilere çalışmadığı ve ücretsiz izinli sayıldığı günler için şartları sağlamaları halinde işsizlik sigortası fonundan yarım çalışma ödeneği verilmektedir. Yarım çalışma ödeneği 4447 sayılı Kanun’un Ek 5/1. maddesinde düzenlenmiştir. Maddede, “Yarım çalışma ödeneği, analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş olan kişilerin aranan şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen ödenektir” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddede ödenek süresinin, “4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar” olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak kararlaştırıldığı bir işyerinde yarım zamanlı çalışmak isteyen bir işçi 22,5 saat çalışacak ve ücretini işvereninden alacak, ücretsiz izinli olduğu ve bu nedenle çalışmadığı 22,5 saat içinse şartları sağladığı takdirde yarım çalışma ödeneği alacaktır (Tuaç, 2017: 227).

Yarım çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için, “İşçinin adına, doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanununun 63. maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması” gerekmektedir (4447 SK. m. ek 5/1).

Yarım çalışma ödeneği miktarı ise; “Günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır” (4447 SK. m. ek 5/1). Kanun maddesinden, yarım çalışma ödeneğinin çalışanların aldıkları ücret miktarından bağımsız olarak tüm sigortalılara asgari ücret tutarında ödeneceği anlaşılmaktadır.

Kısmi süreli çalışanların yarım çalışma ödeneğinden yararlanıp yararlanamayacağı konusunda öğretide görüş farklılıkları bulunmaktadır. Görüşlerden birine göre, gerek 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde, gerekse 4447 sayılı Kanun’un Ek 5. maddesinde, “4857 sayılı Kanun’un 63. maddesindeki haftalık çalışma süresine” atıf yapılmış olması ve söz konusu maddede çalışma sürelerinin tam süreli hizmet sözleşmesi esas alınarak düzenlenmiş olması nedeniyle yarım

zamanlı çalışma izninden ve yarım çalışma ödeneğinden sadece tam süreli çalışan işçilerin yararlanabileceği, kısmi süreli çalışanların yararlanamayacakları ve bu durumun kısmi süreli çalışanlara karşı bir ayrımcılık olmadığı yönündedir (Ekonomi, 2017: 26-28). Bu görüşe göre; kısmi süreli çalışanların haftalık çalışma sürelerinin tam süreli çalışanlara göre önemli ölçüde az olduğu, bu sebeple işçinin çocuğun bakımı ve yetiştirmesi için zamanı olduğu, yarım çalışma izni ve yarım çalışma ödeneğinden yaralanması durumunda işyerindeki çalışma süresinin çok daha azalacağı ve bu durumun işyerindeki işlerin aksamasına neden olacağı belirtilmektedir. Kısmi süreli çalışan bir işçinin birden çok işyerinde çalışması halinde yarım zamanlı çalışma iznini hangi işyerinde kullanacağı da ayrı bir soruna neden olacaktır (Ocak, 2017: 204-205).

Konu ile ilgili diğer bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinde, "Normal çalışma süresinin haftada en çok 45 saat" olduğu belirtilmektedir. Bu durumda işçi haftalık çalışma süresinin yarısı olan 22,5 saat çalışacak, geriye kalan 22,5 saat için ücretsiz izinli sayılacaktır. Fakat, haftalık çalışma süresi 30 saat ve altında olan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirildiği için haftada 22,5 saat ile 30 saat arası çalışması olan kısmi süreli çalışanların 22,5 saati aşan çalışma saatleri için yarım zamanlı çalışma izni ve yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri gerekmektedir (Kırmızı, 2020: 210).

iv) Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Hakkı

Ücret geliri işçinin tek geçim kaynağıdır. İcra İflas Kanunu gereğince işçi ücretleri ayrıcalıklı alacaklar arasında yer almasına rağmen uygulamada işverenlerin ödeme acizine düştükleri birçok durumda işçilerin ücretlerini alamadıkları sıkça yaşanan bir durumdur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 721). İşverenin ödeme acizine düşmesi halinde işçinin ödenemeyen üç aylık tutarının güvence altına alınması amacıyla ilk olarak 4857 sayılı Kanun'un 33. maddesinde Ücret Garanti Fonu kurulmuştur. Fakat, 2008 yılında yapılan yeni bir düzenleme ile 4857 Kanun'un 33. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve konu 4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde düzenlenmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 738).

4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesinde; "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur" denilmektedir.

Ücret garanti fonundan yararlanmak için; "İşçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. Ücret garanti fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir" (4447 SK. m. ek 1/1).

Kısmi süreli çalışanlar ücret garanti fonundan yararlanabilmeleri hususunda tam süreli çalışanlar ile aynı haklara sahiptirler. Fakat ücret garanti fonundan yararlanmak için işçinin, "işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması" koşulunun 360 prim günü olarak uygulanacağı ve bu durumda kısmi süreli çalışanların fondan yararlanamayacağı yönünde birtakım tereddütler bulunmaktaydı (Kırmızı, 2020: 216). Bu koşul, 2021 yılında Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'nin (ÜGFY) 9. maddesinde yapılan düzenleme ile "İşçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde 4447 sayılı Kanun kapsamında en az bir gün süreyle çalışmış olması gerekir" şeklinde değiştirilmiştir (m. 9/2). Yapılan değişiklik ile kısmi süreli çalışanlar açısından fondan

yararlanma hususundaki endişelerin giderildiği söylenebilir. ÜGFY'nin 4. maddesine göre işverenin ödeme gücüne düşme tarihi ise; “İflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarihi, aciz vesikası alınması durumunda ise belge tarihini” ifade etmektedir.

IV- KISMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN PRİM GÜN SAYISINI TAMAMLAMA HAKKI

Genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme tedavisi için 900 gün, işsizlik sigortasından yararlanmak içinse sigortalının 600 gün (son üç yılda) işsizlik sigortası primine sahip olması gerekmektedir. Ayrıca ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli işçilerin otuz günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemeleri gerekmektedir. Kısmi süreli çalışan işçilerin prim ödeme gün sayıları ay içerisindeki toplam çalışma saatinin 7,5 saate bölünmesi ile belirlenmektedir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışanların prim günleri düşük kalmaktadır.

Bu itibarla, gerek 600 veya 900 prim gün şartını sağlamalarının çok zor ve bazen imkânsız olması gerekse ay içerisindeki eksik günlerini 30 güne tamamlamaları için genel sağlık sigortası primlerini kendilerinin ödemek durumunda kalmaları kısmi süreli çalışan işçilerin genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan faydalanması konusunda diğer sigorta kollarına kıyasla daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Caniklioğlu, 2016: 64).

Genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan faydalanma noktasında ortaya çıkan bu zorluğun çözümü için kısmi süreli çalışanlara 5510 sayılı Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalı olabilme ve hizmet borçlanması yapabilme hakkı tanınmıştır (Özdamar ve Çakar, 2011: 197).

A- İsteğe Bağlı Sigortalılık

Sosyal sigortalar zorunluluk ilkesine dayanmaktadır. Sigortalı olup olmamak kişilerin isteğine bağlı değildir. Kişilerin sosyal sigorta kapsamına giren herhangi bir faaliyette bulunmasıyla birlikte zorunlu sosyal sigorta ilişkisi kendiliğinden kurulmaktadır. Bu bakımdan, sigortalı olmak ya da olmamak kişilerin iradesine bağlı değildir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2018: 180). İsteğe bağlı sigortalılık, zorunlu sigortalılık kapsamında yer almayan/alamayan kişilerin kendi istekleriyle sosyal sigorta sistemine dahil olduğu ve prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortasından yararlandığı bir sigortalılık türüdür (Bostancı, 2004: 51).

İsteğe bağlı sigorta; “Kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tâbi olmalarını sağlayan sigortadır” (5510 SK. m. 50/1).

Kısmi süreli çalışanların prim ödeme gün sayısının saatlik hesaba göre yapılması nedeniyle eğer başka işverenlerin yanında çalışmıyorlarsa prim günleri düşük kalacak ve özellikle işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli olan 600 prim gününü ve genel sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımcı üreme (tüp bebek) tedavisi için gerekli olan 900 prim gününü sağlamaları zorlaşacaktır.

Bu zorluğu aşabilmek için kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı sigortalı olabilme hakkı tanınmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 50/2. maddesinde; "Zorunlu sigortalı olmayan ya da sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışan ya da tam gün çalışmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle aylık almayan ve 18 yaşını dolduran kişiler isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir" denilmektedir. İsteğe bağlı sigortalı olabilme sayesinde, kısmi süreli çalışanlar ay içerisindeki otuz günden eksik günlerini tamamlayabilme imkânı elde etmektedirler (Özcan, 2018: 111).

İsteğe bağlı sigorta, "Müracaatın Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihi takip eden günden itibaren başlamaktadır" (5510 SK. m. 51/1). SSİY'nin 94/3 maddesinde "İsteğe bağlı sigorta primi ait olduğu ayı takip eden ayın son gününü geçmemek üzere ödenir. Primleri ait olduğu aydan itibaren en geç 12 ay içinde kendileri veya hak sahipleri tarafından gecikme cezası ve gecikme zammıyla birlikte ödenmeyen süreler hizmet olarak değerlendirilmez" denilmektedir. Bu durumda, kısmi süreli çalışanların yönetmelikte belirtilen süre geçtikten sonra primlerini ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olabilme ve ay içerisindeki eksik günlerini tamamlayabilme imkânları bulunmadığı anlaşılmaktadır.

İsteğe bağlı sigortalı olanlar esasen 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(b) kapsamında kabul edilmektedir. Fakat, 5510 sayılı Kanun'un 51/3. maddesine göre, "kısmi süreli çalışması nedeniyle ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılık kapsamında tamamlayanlar Kanunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılmaktadır" (Tuncay ve Ekmekçi, 2021: 392).

İsteğe bağlı sigorta prim oranı, "Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %32'sidir. Bu oranın %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir" (5510 SK. m. 52/1). İsteğe bağlı sigortalı olma hakkı sayesinde kısmi süreli çalışanlar yaşadıkları prim günü ve prim tutarı sorununu çözme fırsatı elde etmişlerdir (Sözer, 2021: 518). Örneğin, ayda 10 gün çalışan kısmi süreli bir çalışan isteğe bağlı sigortalı olarak 20 gün için prim ödeyerek eksik kalan prim gününü 30 güne tamamlayabilecektir. İsteğe bağlı sigorta prim tutarı 2024 yılı için günlük en az 213,36 TL, en fazla 1.600,20 TL'dir.

Ay içinde eksik günlerini isteğe bağlı sigortalılık kapsamında tamamlama imkânı sağlanan kısmi süreli çalışanlara ayrıca 2011 yılında 4447 sayılı Kanunda yapılan düzenleme ile isterlerse işsizlik sigortası primi ödeme hakkı da tanınmıştır (m. 46/2). 4447 sayılı Kanun'un 49/1. maddesinde; "İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır" denilmektedir. Kanun metninden işsizlik sigortasının tamamının kısmi süreli çalışan tarafından ödeneceği anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, sigortalı hem kendi prim payını hem de işveren prim payını ödemek durumunda kalmaktadır (Ayazen, 2023: 87). Bu durumda kısmi süreli bir çalışanın ödeyeceği isteğe bağlı sigorta prim oranı da (%32+%3) %35'e yükselmektedir. Kısmi süreli çalışanların, "İşsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri gerekmekte olup, söz konusu sürede ödememeleri halinde o aya ait işsizlik sigortası primi ödeme hakkı düşmektedir" (SSİY. m. 94).

B- Hizmet Borçlanması

Kısmi süreli çalışan işçilerin ay içerisindeki eksik prim ödeme günlerini 30 güne tamamlayabilmelerine olanak sağlayan diğer yöntem ise hizmet borçlanmasıdır. Birtakım nedenlerle sigortalılık ilişkisi kesilen, askiya alınan ya da sona eren sigortalıların daha sonra kendileri veya hak sahipleri tarafından eksik kalan günlere ait sigorta primlerinin ödenerek bu sürelerin sigortalılık süresinden saydırmalarına “hizmet borçlanması” denilmektedir (Alper, 2020: 327).

5510 sayılı Kanun’un 41/1 maddesinde 2011 yılında yapılan düzenleme ile, “4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları halinde borçlanabilecekleri” hüküm altına alınmıştır. Aynı maddede ayrıca; “Prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın yüzde 32’si üzerinden hesaplanacak primlerini borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde ödemeleri şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır” denilmektedir. 5510 sayılı Kanun’un 41/4. maddesinde, “Kısmi süreli çalışanların borçlanılan süreleri uzun vadeli sigorta ve genel sağlık sigortası bakımından kanunun 4/1-(a) maddesi kapsamında değerlendirileceği” belirtilmektedir. Buradan, borçlanma primi olan %32’nin, %20’sinin uzun vadeli sigorta kolları kapsamında, %12’sinin ise genel sağlık sigortası kapsamında ödendiği anlaşılmaktadır.

5510 sayılı Kanun’un 41/1 maddesinde, “(i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelerle ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelerle ilişkin borçlanma tutarı %20 oranı üzerinden hesaplanır” denilmektedir. Bu itibarla, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli bir çalışan, otuz günden eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödemediği takdirde borçlanma oranı %20 olacak ve bu oran uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilecektir.

Kısmi süreli çalışanlar için borçlanılabilecek süreler sadece ay içinde çalışılmayan sürelerdir (Sekmen, 2016: 517). Borçlanılacak süre, değişikliğin yürürlük tarihi olan 01.03.2011 tarihinden sonraki süreler için geçerlidir. Bu tarihten önceki dönemler için borçlanma imkânı bulunmamaktadır (Şimşek, 2014: 147). Kısmi süreli çalışma 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile yasal nitelik kazanmıştır. Bu nedenle, düzenlemenin yürürlük tarihinin ileriye dönük yapılmış olması bu tarihten önce kısmi süreli olarak çalışanlar açısından olumsuzluk yaratmaktadır (Arıcı, 2022: 534).

5510 sayılı Kanun’da, “Borçlanma oranının %32 olduğu ve bu oranın %20’sinin uzun vadeli sigorta kolları, %12’sinin ise genel sağlık sigortası kapsamında değerlendirildiği” belirtilmektedir (m. 41). Bu itibarla, kısmi süreli çalışanların hizmet borçlanması yapmaları durumunda, borçlandıkları süreler için işsizlik sigortası primi ödeyebilmeleri imkânı bulunmadığı anlaşılmaktadır. Fakat, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması kapsamında ödenen primlerin %12’si genel sağlık sigortası kapsamında olduğu için kısmi süreli çalışanların hem isteğe bağlı sigortalı olarak hem de hizmet borçlanması yaparak genel sağlık sigortası kapsamında ay içindeki eksik prim günlerini 30 güne tamamlama hakları bulunmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde işçi, işveren ve devlet açısından bazı avantajları olması sebebiyle esnek çalışmaya olan ilgi ve talep artmaktadır. Esnek çalışmanın uygulamada en sık karşılaşılanı kısmi süreli çalışmadır. Kısmi süreli çalışmanın tanımı 4857 sayılı Kanunu'nda yapılmıştır. Türkiye'de sosyal sigortalar ve sağlık sigortası 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir. Türkiye'de işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile ayrı bir kanun kapsamında ele alınmıştır.

Kısmi süreli çalışanlar hem 5510 sayılı Kanun'un hem de 4447 Sayılı Kanun'un kapsamındadırlar ve bu iki kanun kapsamında sunulan haklardan tam süreli çalışanlar gibi yararlanma hakkına sahiptirler. Her iki kanun kapsamında sunulan birçok haktan yararlanmak için belirli bir prim gününe sahip olmak gerekmektedir. Kısmi süreli çalışanların prim günleri tam süreli çalışanlardan farklı olarak saatlik hesaba göre yapıldığı için düşük kalmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanların genel sağlık sigortasından yararlanması için ay içerisinde 30 günden eksik kalan günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini de ödemeleri gerekmektedir. Bahsedilen iki nedenden dolayı, kısmi süreli çalışanlar genel sağlık sigortasından ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanma konusunda zorluk yaşamaktadırlar.

Yaşanılan bu zorluğun aşılabilmesi için mevzuatta birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler ile ay içindeki çalışması dokuz gün veya daha fazla olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ait genel sağlık sigortası primini ödeme zorunluluğu kaldırılmıştır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlara ay içindeki eksik günlerini tamamlayabilmeleri için isteğe bağlı sigortalı olabilme ve hizmet borçlanması yapabilme hakkı da tanınmıştır. Yine, 2024 yılının başında kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan prim gün şartının 600 günden 450 güne düşürülmesi de kısmi süreli çalışanlar için olumlu bir değişiklik olarak değerlendirilebilir.

Yapılan bu düzenlemeler olumlu olarak değerlendirilmekle birlikte, ay içindeki çalışması sekiz gün veya daha az olan kısmi süreli çalışanların otuz günden eksik prim günlerine ilişkin genel sağlık sigortası primini ödemelerinin gerekmesi, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim tutarlarının kısmi süreli çalışanlar tarafından ödenecek olması, genel sağlık sigortasından sunulan yardımcı üreme tedavisinden ve işsizlik sigortasından sunulan haklardan yararlanmak için gerekli prim gün sayısının kısmi süreli çalışanlar açısından yüksek olması yaşanan zorluğun tam olarak giderilememesine neden olmaktadır.

Yaşanılan bu zorluğun giderilmesi için; kısmi süreli çalışanların günde kaç saat çalışma yapıldığına bakılmaksızın ücret alınan her günün prim ödeme günü olarak değerlendirilmesinin, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için ay içerisindeki eksik prim günlerinin ödenmesi şartının kaldırılmasının, işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için gerekli olan prim gün sayısının düşürülmesinin, isteğe bağlı sigorta ve hizmet borçlanması prim oranlarının düşürülmesinin, yasal olarak en azından ay içinde belli bir süre çalışanların eksik kalan günlerine ait primlerinin devlet tarafından karşılanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akyiğit, E. (2021). *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Andaç, F. (2020). *Türk İşsizlik Sigortası Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Arıcı, K. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayazen, G. (2023). *Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgili, Ö. (2010). Kısmi Süreli Çalışanların Eksik Günlerine İlişkin GSS Primleri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (19). 134-158.
- Bostancı, Y. (2004). *Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2016). Atıpkı İstihdam Biçim ile Çalışanların Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenliği Prof. Dr. Turan Esener’e Armağan. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(1). 43-78.
- Centel, T. (1992). *Kısmi Çalışma*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Onikilevha Yayıncılık.
- Çakır, Ö. (2002). *Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar, Çalışma Hayatında Dönüşümler*. (Editör: Aşkın Keser). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2017). Doğum veya Evlat Edinmesi Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 14(53). 21-57.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Gürel, K. (2020). Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Ödeme Gün Sayısının Hesaplanması. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. (98). 32-53.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Işığışık, Ö. (2018). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Karaman, M. H. (2013). Kısmi Süreli İş Sözleşmesine Göre Çalışan İşçilerin 5510 Sayılı Kanun Kapsamında Sigortalılığı. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 19(1). 211-234.
- Kırmızı, E. (2020). *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, M. ve Görücü, İ. (2011). 4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 1(28). 149-178.
- Limoncuoğlu, A. (2012). İşsizlik Sigortası ve Uygulama Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 7(26). 84-98.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Ocak, S. (2017). Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*. 3(5). 174-227.

- Özcan, İ. (2018). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdamar, M. ve Çakar, E. (2011). Part-Time İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenliği. *Mali Çözüm Dergisi*. 21(107). 197-210.
- Saraç, C. (2013). *Hastalık Sigortası*. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.
- Sarıbay, G. (2008). *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan*. İstanbul: Legal Yayıncılık. 267-327.
- Sarıkaya, E. (2021). Sosyal Güvenlik Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanlar. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7(1). 35-70.
- Sekmen, O. (2016). 5510 Sayılı Yasanın 41'inci Maddesiyle Getirilen Yeni Borçlanma Türleri ve Kapsamı Genişletilenler. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(2). 501-530.
- Sislituna Ayakçioğlu, Ç. (2019). *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sözer, A.N. (2009). Genel Sağlık Sigortası Edimlerinden Yararlanmada Prim Koşulu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 13. 159-173.
- Sözer, A.N. (2020). *Türk Genel Sağlık Sigortası*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sözer, A.N. (2021). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (2018). *İş Hukuku*. 19. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şahin Erkan, D. (2022). *Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şakar, M. (2006). Çalışanları Bekleyen Yeni Tehlike: Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışmalar. *Yaklaşım Dergisi*. 162.
- Şakar, M. (2017). *Sosyal Sigorta Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şimşek, H. B. (2014). Atipik İstihdam Şekillerinin Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği Sosyal Güvence Dergisi*. 5. 137-167.
- Tuaç, P. (2017). Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar- 6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 32(1). 201-241.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ünal, A. (2005). Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 8(1). 111-128.

İnceleme Makalesi – Review Article

Alt İşveren, Asıl İşveren ve İşveren Vekilinin İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgelerinin Yasaya Uygun Verilmemesinden Kaynaklanan İdari Para Cezalarında Sorumluluğu

Responsibility of the Sub-Employer, the Principal Employer and the Employer's Representative for Administrative Fines Resulting from the Failure to Provide Employment and Termination Declarations in Compliance with the Law

Andaç ESEMEN*

ORCID 0000-0002-9533-6978

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 14 Sayı: 1 Yıl: 2024 / Volume: 14 Issue: 1 Year: 2024

Sayfa Aralığı: 89 - 101 / Pages: 89 - 101

DOI: 10.32331/sgd.1554764

ÖZ

5510 sayılı Kanun'da idari para cezasını gerektiren birçok hal düzenlenmiştir. Çalışmamızda, bu idari para cezalarından olan işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin kanuna uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezaları özelinde alt işverenin, asıl işverenin ve işveren vekilinin sorumlulukları ele alınmaya çalışılmıştır. Bu yapılırken gerek 506 sayılı Kanun gerekse 5510 sayılı Kanun döneminde öğretide yapılan değerlendirmeler, Yargıtay içtihatları ve SGK tarafından iç işleyişi düzenlemek amacıyla çıkarılan genelgelerden yararlanılmıştır. Çalışmada öncelikle, işverenlerin bu idari para cezalarının muhatabı olmasına dayanak mevzuat hükmüne işaret edilmiş ve ardından tüzel kişi işverenin bu idari para cezalarından sorumlu olabilmemesinin hukuki zemini ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ardından alt işveren-asıl işveren ilişkisinin varlığı durumunda, bu idari para cezasının muhatabı olup olamayacakları ve tesis edilen idari para cezasının tahsilinden sorumluluk durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Son olarak da işveren vekilinin bu idari para cezalarından sorumluluğu ele alınmıştır. İşveren vekilinin sorumluluğu ile ilgili inceleme yapılırken 506 sayılı Kanun dönemine ilişkin durum detaylı olarak incelenmiştir. Zira bu husus, 5510 sayılı Kanun döneminde öğretide detaylı olarak incelenmemiş olup aynı zamanda konuya ilişkin yol gösterici nitelikte bulunan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.09.1996 tarihli kararı bu Kanun dönemine ilişkindir.

Anahtar Sözcükler: İdari para cezası, alt işveren, asıl işveren, işveren vekili

ABSTRACT

Many situations requiring administrative fines are regulated in Law No. 5510. In our study, we tried to discuss the responsibilities of the sub-employer, the main employer and the employer's representative in terms of administrative fines arising from not submitting employment and termination notices in accordance with the law. While doing this, both during the period of Law No. 506 and Law 5510; Evaluations made in the doctrine, Supreme Court case law and circulars issued by SGK to regulate the internal functioning were used. In the study, first of all, the legislative provision on which employers are subject to these administrative fines was pointed out, and then the legal basis for the legal entity employer being responsible for these administrative fines was tried to be revealed. Then, in case of the existence of a subcontractor-principal employer relationship, it was tried to reveal whether they could be the recipient of this administrative fine and their liability for the collection of the imposed administrative fine. Finally, the liability of the employer's representative for these administrative fines is discussed. While examining the liability of the employer's representative, the situation regarding the period of Law No. 506 was examined in detail. Because this issue was not examined in detail in the doctrine during the period of Law No. 5510, and the decision of the General Assembly of the Supreme Court of Appeals dated 25.09.1996, which is a guide on the subject, is related to the period of this Law.

Keywords: Administrative fine, subcontractor, principal employer, deputy employer

Önerilen atıf şekli: Esemen, A. (2024). Alt İşveren, Asıl İşveren ve İşveren Vekilinin İşe Giriş ve İşten Ayrılış Bildirgelerinin Yasaya Uygun Verilmemesinden Kaynaklanan İdari Para Cezalarında Sorumluluğu. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 14(1). 89-101

• Geliş Tarihi/Received: 20/02/2024 • Güncelleme Tarihi/Revised: 25/03/2024 • Kabul Tarihi/Accepted: 26/09/2024

*Avukat, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İstanbul Kültür Üniversitesi Özel Hukuk Programı Doktora Öğrencisi, aesemen@sgk.gov.tr

GİRİŞ

Kayıt dışı çalışma, ülkemiz ve diğer ülkelerde halen mücadele edilmekte olan bir olgudur. Bu kapsamda devletlerce kayıt dışı çalışma olgusuyla baş edebilmek için başvurulan en yaygın yol, idari para cezası uygulamasıdır (Williams, 2021: 11). Küresel ölçekte kayıt dışı çalışma olgusu ile mücadelede kayıt dışı çalışmaların bulunduğu iş yerinden mal ve hizmet tedarik eden kişi ve işverenlere idari para cezası uygulanması önerileri tartışılmakla birlikte bu yönde yaygın bir uygulamaya gidilememiştir. Bunun, kayıt dışı çalışmaların bulunduğu iş yerlerinin kendilerinden mal ve hizmet tedarik edenlerce bilinebilmesinin zor olmasından kaynaklandığını söyleyebiliriz (Williams, 2021: 13). Yürürlükteki mevzuata baktığımız zaman, 5510 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde işverenlere birtakım yükümlülükler yüklenmiş ve bunlara uyulmaması durumunda işverenlere uygulanacak idari para cezaları gösterilmiştir. Bunlardan ikisi de kayıt dışı çalışma olgusunun önüne geçmek için getirilen, işe giriş bildirgesinin ve işten ayrılış bildirgesinin verilmesi zorunluluğudur.

Doğal olarak bu idari para cezalarının muhatabının işverenler olacağı aşikârdır. Burada problemlili hususlar, alt işveren-asıl işveren ilişkisinin varlığı durumu ve işveren vekilinin varlığında bu idari para cezalarından sorumluluğunun nasıl belirleneceğidir. Bu kapsamda; kendilerine idari para cezası tesis edilip edilemeyeceği, kesilmesi durumunda idari para cezasını ödemekle yükümlü olup olmadıklarının detaylı şekilde incelenmesi önem arz etmektedir. Biz, bu hususları incelerken alt işveren-asıl işveren ilişkisi ve işveren vekilliği kavramlarına ilişkin detaylı analizlerde bulunmayacağız. Zira bu kavramların gerek bireysel iş hukukunda gerekse sosyal güvenlik hukukunda ne ifade ettiğine dair öğretilerde yeter miktarda çalışma yapılmıştır. Biz doğrudan öğretilerde yeterince incelenmediğini düşündüğümüz alt işveren-asıl işveren ilişkisi ve işveren vekilinin idari para cezaları ile ilgili sorumluluğuna değineceğiz.

I- 5510 SAYILI KANUN'DA DÜZENLENEN İDARİ PARA CEZALARI

Kabahatler konusunda genel kanun olan Kabahatler Kanunu'nda (KK'de) birtakım kabahatler düzenlenmiştir. Ancak hukukumuzda yer alan tüm kabahatler, bu kanunda düzenlenenlerden ibaret değildir (Şenyüz, 2016: 7, Kangal, 2022: 69). KK dışında çeşitli özel kanunlarda da kabahatlere ilişkin düzenlemelere gidilmiştir (Kangal, 2022: 69). Çalışma konumuz olan işe giriş ve işten ayrılış bildirelerinin usule uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezalarının da yer aldığı "Kurumca verilecek idari para cezaları" başlıklı 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesinde kabahat oluşturan haksızlıklar düzenlenmiş ve karşılığında idari para cezaları öngörülmüştür. Bu başlık altında 5510 sayılı Kanun'da düzenlenen idari para cezaları genel hatlarıyla ele alınacak ve böylelikle çalışma konumuz olan işe giriş ve işten ayrılış bildirelerinin kanuna uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezalarının sosyal güvenlik hukukunda yer alan idari para cezaları içerisindeki yeri tespit edilmiş olacaktır.

A- İdari Para Cezalarının Çeşitli Açılardan Tasnifi

Bu başlık altında çalışma konumuz olan idari para cezalarının, 5510 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde düzenlenen idari para cezaları içerisinde yeri ve miktar olarak uygulanması gereken idari para cezasının idari para cezaları içerisindeki yeri ortaya konulacaktır.

i) İdari Para Cezasına Esas Yükümlülük İhlallerinin Tasnifi

5510 sayılı Kanun'un çeşitli hükümlerinde işverenlere, diğer kişi, kurum ve kuruluşlara çeşitli

yükümlülükler yüklenmiştir. Kanun'un 102. maddesi gereğince bu yükümlülüklerin ihlali durumunda ilgililere uygulanacak idari para cezaları düzenlenmiştir. Maddede yer alan idari para cezaları şu şekilde sınıflandırılabilir (01.04.2020 tarih ve 2020/8 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Genelgesi):

Belgelere bağlı yükümlülükleri yerine getirmeyenler hakkında uygulanması gereken idari para cezaları,

İş yeri defter, kayıt ve belgelerini ibraz etmeyenler ile iş yeri kayıtları geçersiz olanlar hakkında uygulanması gereken idari para cezaları,

Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilen memurlarına engel olanlar hakkında uygulanması gereken idari para cezaları,

Kanun'da öngörülen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında uygulanması gereken idari para cezaları.

Çalışma konumuz olan idari para cezaları, işe giriş ve işten ayrılış bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden kaynaklanan idari para cezaları arasında sınıflandırılabilir.

ii) Miktar Bakımından Tasnif

KK m. 17/1 hükmüne göre idari para cezası miktarı maktu veya nispi olabilecektir. KK m. 17/2 hükmünde idari para cezalarının Kanun'da alt ve üst sınırı gösterilerek belirlenebileceği ve kabahatin haksızlık içeriği, failin kusuru ve failin ekonomik durumu birlikte değerlendirilerek bu sınırlar içerisinde miktar itibarıyla idari para cezasının belirlenebileceği düzenlenmiştir.

Bu durumda idari para cezaları miktar itibarıyla maktu idari para cezaları, nispi idari para cezaları, alt ve üst sınırlar arasında belirlenen idari para cezaları olarak sınıflandırılabilir.

Maktu idari para cezalarında, idari para cezasının şartları oluşmuşsa işlenen kabahatin haksızlık içeriği, failin kusuru ve failin ekonomik durumu gibi kriterler göz önünde bulundurulmaksızın kanunda belirtilen miktarda idari para cezasının uygulanması gerekmektedir.

Başka bir deyişle “Maktu idari para cezası, kabahat karşılığında öngörülen para cezasının miktarının tek sayısal değerde olmasıdır.” (Bardakçı, 2006: 79). Yani kabahatin kim tarafından, nasıl işlendiği önem taşımaksızın öngörülen para cezası uygulanacaktır (Bardakçı, 2006: 79).

Bu şekilde maktu olarak kesin şekilde belirlenmiş miktarı içeren idari para cezalarında, cezayı verecek olan idarenin ceza tayininde herhangi takdir hakkı bulunmayacaktır (Uğur, 2009: 200-201).

Nispi idari para cezalarında failin edindiği haksız kazanç ve meydana gelen zarar gibi kriterler göz önünde bulundurularak idari para cezasının miktarı belirlenmekte ve faille uygulanmaktadır (Akdağ, 2010: 9). Yani nispi para cezalarında kanunun belirlediği ölçütlere göre para cezasının miktarı değişebilmektedir (Bardakçı, 2006: 79). Kanun koyucu tarafından nispi idari para cezası düzenlemesine gidilmesindeki amaç, “Bir kabahatin işlenmesiyle elde edilen yararın, kanunda maktu olarak veya belirli sınırlar içerisinde öngörülen idari para cezasının ödenmesiyle yol açılan kayıplara oranla daha ağır basmasını önlemektir.” (Kangal, 2022: 792).

Bu şekilde, failin kabahat neticesinde idari para cezası ödemesine rağmen karlı bir durumda olmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.

Alt ve üst sınırlar içerisinde belirlenen idari para cezalarında idari para cezasının miktarı, kanun koyucu tarafından belirlenen sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla işlenen kabahatin haksızlık

içeriği, failin kusuru ve failin ekonomik durumu göz önüne alınarak belirlenmektedir. KK m. 17/2 hükmünde belirtilen üç ölçüt, sınırlı sayıda olup farklı bir nedenle idari para cezasının miktar itibarıyla belirlenmesi yoluna gidilemez (Kangal, 2022: 301).

İşe giriş bildirgesinin usule uygun verilmemesi durumunda 5510 sayılı Kanun m. 102/1 uyarınca; her bir sigortalı için asgari ücret tutarında, işten ayrılış bildirgesinin usule uygun verilmemesi durumunda ise her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanacaktır. Buna göre çalışma konumuz olan idari para cezaları, miktar itibarıyla maktu idari para cezaları içerisinde yer almaktadır. Zira bu kabahatler karşılığında uygulanacak idari para cezaları, asgari ücret esas alınarak tek sayısal değer olarak tayin edildiğinden Kurum'a takdir hak ve yetkisi verilmemiştir.

B- İdari Para Cezalarının İşlevi

5510 sayılı Kanun'da düzenlenen idari para cezaları, kayıt dışı istihdam ile mücadelede caydırıcı bir işlev görmektedir (Akdağ, 2010: 15). Kanun'da işverenin uyması gereken ödevler düzenlenmiş ve bu ödevlere uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırımlar aktarılmıştır. Ödevlerin yaptırma bağlanmaması ihtimalinde, işverene yüklenen bu yükümlülükler Çenberci'nin ifade ettiği gibi "boş sözcükler yığını" olacaktır (Çenberci, 1985: 711). Zira idari para cezalarıyla muhatap olmak istemeyen işverenler, kanunda öngörülen bildirimleri usule uygun şekilde yapacaklar ve sigortalılar, hak kaybı yaşamaksızın sosyal güvenlik hakkından istifade edebileceklerdir (Akdağ, 2010: 17). İdari para cezası yaptırımlarıyla birlikte Kurum, sosyal sigortaların sağlıklı biçimde uygulanması noktasında yalnızca izleyici durumunda kalmayacak, cezalandırma yetkisini kullanabilecektir (Centel, 2021: 18). Burada sigortalılığın zorunluluğu ilkesi gereği olarak Kurum hem koordinasyon hem de denetim fonksiyonlarıyla çalışma hayatına dâhil olmaktadır (Bulut, 2010: 28).

Bu idari para cezalarının caydırıcı bir işlevi olmakla birlikte esas amacın işvereni cezalandırmaktan ziyade kanuni yükümlülüklerini yerine getirme görevine uymaya zorlamak olduğunu söyleyebiliriz (Aslanköylü, 2003: 1029, Karagöz, 2004: 339). KK m. 17/3 uyarınca Kurum tarafından uygulanan bu idari para cezalarının Kurum'a gelir kaydedilmesi de bu cezalarla ulaşılmak istenilen asıl amacın işvereni yükümlülüklerine uymaya zorlamak olduğunu değiştirmeyecektir.

Varılan bu sonuç, idari yaptırımların amacıyla da genel olarak uyumludur. Zira idari yaptırımların amaçlarından biri, görev ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinin sağlanmasıdır. Konuya ilişkin Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümünün 08.05.1998 tarihli kararında yer alan ifadeler de varılacak bu sonucu destekler niteliktedir. "Bu tür cezalar, uygulama alanı itibarıyla, idarenin kamu düzeninin sağlanması ve korunması görev ve yükümlülüğünün yerine getirilmesi amacıyla yönelik bir hukuki müeyyide niteliğini taşımakta olup..." (E. 1998/10, K. 1998/12) Burada, Uyuşmazlık Mahkemesi idari yaptırımları bu şekilde tanımlamakla birlikte bu yaptırımların amaçlarını da ortaya koymaktadır (Akbulut, 2007: 15).

5510 sayılı Kanun m. 102/3 hükmü, çalışma konumuz özelinde bu idari para cezalarının işlevinin işvereni yükümlülüklerini yerine getirmeye zorlamak olduğunu destekler niteliktedir. Zira 5510 sayılı Kanun m. 102/3 gereği olarak idari para cezasının uygulanmasını takiben işverenin ilgili belgeleri verme zorunluluğu ortadan kalkmamakta ve işveren tarafından verilmesi gerekli belgeler Kurum'a teslim edilse dahi bu durumun uygulanan idari para cezasına hiçbir etkisi olmamaktadır.

II- İŞVEREN

A- Genel Olarak

5510 sayılı Kanun m. 102/1-a hükmünde Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen bildirgeyi süresinde veya usule uygun vermeyenler hakkında idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasında ise işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğü işverene yüklenmiştir. Buna göre işe giriş bildirgesinin usule uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezalarının muhatabı hizmet sözleşmesiyle işçi çalıştıran işverendir.

5510 sayılı Kanun m. 102/1-j hükmünde Kanun'un 9. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim süresinde veya usule uygun vermeyenler hakkında idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Kanun'un 9. maddesinin 2. fıkrasında ise işten ayrılış bildirgesi verme yükümlülüğü, işverene yüklenmiştir. Buna göre işten ayrılış bildirgesinin usule uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezalarının muhatabı hizmet sözleşmesiyle işçi çalıştıran işverendir.

B- Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Zemini

Türk Ceza Kanunu (TCK) m. 20 ve Anayasa (AY) m. 38/7 hükümleri karşısında tüzel kişi işverene idari para cezası uygulanıp uygulanamayacağı ve uygulanabilecekse bunun hukuki zeminin ne olduğu bu başlık altında incelenecektir.

TCK m. 20/1 hükmünde ceza sorumluluğunun şahsi olduğu hükme bağlanmıştır. Bunun anayasal dayanağı, ceza sorumluluğunun şahsi olduğu düzenlemesini içeren AY m. 38/7 hükmüdür. TCK m. 20/2 hükmünde de ceza yaptırımlarının tüzel kişilere uygulanamayacağı düzenlenmiştir. Bu durumda tüzel kişi işverenlerin bildirim yükümlülüklerini ihlal etmesi durumunda aleyhlerine idari para cezası tesis edilebilecek midir?

KK m. 8/1 düzenlemesi ile TCK'de yer alan tüzel kişilere ceza uygulanamayacağı yönündeki ilkeden ayrık düzenlemeye gidilmiştir (Çanga Belber, 2018: 549). Hükme göre, "Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir." (KK m./1). Buna göre tüzel kişiler hakkında ceza uygulanamayacaksa da kabahat oluşturan fiiller için bu ilke geçerli değildir (Uğur, 2009: 194). Bu nedenle tüzel kişi işveren aleyhine çalışma konumuz idari para cezaları uygulanabilecek olup bunun hukuki zemini de KK m. 8/1 düzenlemesidir. 5510 sayılı Kanun m. 102 hükmünde tüzel kişi işverene idari para cezası uygulanabileceği ayrıca belirtilmemiş olup bu husus, tüzel kişi işverenlerin idari para cezalarıyla muhatap olmasının önünde bir engel değildir. Zira KK m. 8/1 hükmü tüzel kişilere kabahat oluşturan fiiller nedeniyle idari yaptırım uygulanabilmesi için yeterlidir (Kangal, 2022: 354). Bu nedenle ilgili düzenlemelerde kabahat oluşturan fiillerden dolayı tüzel kişilere idari yaptırım uygulanabileceğinin özel olarak belirtilmesine gerek yoktur (Kangal, 2022: 354).

KK m. 8/1 hükmünü, tüzel kişilerin kabahatlerin faili olabileceği şeklinde değil, gerçek kişinin işlediği kabahatler nedeniyle tüzel kişinin sorumlu tutularak haklarında idari yaptırım uygulanabileceği şeklinde anlamak gerekmektedir (Kangal, 2022: 344). Zira hareket yeteneğine yalnızca gerçek kişilerin sahip olması nedeniyle tipikliğin unsurlarını yalnızca gerçek kişiler gerçekleştirebileceklerdir (Kangal, 2022: 344). Bu yönde kabulün sonucu olarak bu hususun AY m. 38/7 karşısındaki durumuna değinmek gerekmektedir. Bu durum AY m. 38/7 hükmünde yer

alan ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesine aykırı değildir (Kangal, 2022: 346). Zira bu ilke ceza sorumluluğuna ilişkin olup gerçek kişinin faaliyeti nedeniyle tüzel kişiye idari yaptırım uygulanması ceza sorumluluğunu ifade etmemektedir (Kangal, 2022: 346).

III- ALT İŞVEREN-ASIL İŞVEREN İLİŞKİSİ

A- İdari Para Cezasının Tesisi Bakımından

Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin bulunduğu iş yerlerinde alt işverenin işçilerine ilişkin bildirimlerin yapılmaması durumunda, idari para cezası hangi işveren aleyhine tesis edilebilecektir? Her iki işveren aleyhine de idari para cezası tesis edilebilecek midir?

Doğal olarak idari para cezasının kim hakkında tesis edilmesi gerektiğinin yanıtı aranırken bildirim yükümlülüğünün kim üzerinde olduğunun tespiti de önem taşımaktadır.

Alt işveren ve asıl işveren, iş yerinde çalıştıracağı sigortalıları bildirmekle yükümlüdür. Alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların gerçek işvereni olmaları nedeniyle Kanun'a göre işverenlere yüklenen yükümlülükler, alt işverenler için de geçerli olacaktır (Aydemir, 2002: 146). Burada hizmet sözleşmesi asıl işveren ile değil, alt işverenle yapılmıştır (Aslanköylü, 2003: 150). Nitekim alt işverenin asıl işveren iş yerinde çalıştıracağı sigortalıları Kurum'a nasıl bildireceği 5510 sayılı Kanun m. 11 hükmünde düzenlenmiştir (Pehlivan, 2023: 112-113). Kanun'un 11. maddesinin 8. fıkrası uyarınca alt işveren, asıl işverenin iş yerinde çalıştırdığı sigortalıları asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyaya bildirir. Bu kapsamda işçilerin işe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgelerinin alt işveren tarafından usule uygun şekilde Kurum'a gönderilememesi durumunda alt işveren aleyhine idari para cezası uygulanması gerektiği muhakkaktır (Aydemir, 2002: 146).

Alt işveren aleyhine idari para cezası tesis edilmekle birlikte asıl işveren aleyhine idari para cezası tesis edilip edilemeyeceğinin de ortaya konulması gerekmektedir. Zira 5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmüne göre, "Asıl işveren, bu Kanun'un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur." (5510 sayılı Kanun m. 12/6). Bu hüküm asıl işveren aleyhine idari para cezası tesis edilmesi için hukuki zemin oluşturur mu?

Yüksek Mahkeme uygulamasına göre 5510 sayılı Kanun m. 12/6 kapsamında asıl işveren aleyhine idari para cezası tesis edilemeyecektir. Zira Danıştay 15. Dairesinin 28.11.2018 tarihli kararında belirttiği üzere, burada asıl işverene de idari para cezası uygulanabileceğine yönelik bir hüküm yoktur (E. 2015/10087, K. 2018/7937). Buradaki düzenlemeyle asıl işverenin alt işverenle birlikte müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki bakımdan olup cezai sorumluluk açısından yoktur (10. HD, E. 2015/8462, K. 2017/6646).

Bu doğrultuda öğretilde, alt işverenin yükümlülüklerine uymamasından kaynaklanan cezai sorumluluk, çalışma konumuz özelinde kanuni süresi içinde işe giriş ve işten ayrılış bildirgelerinin usule uygun şekilde Kurum'a bildirimini yapılmamasından kaynaklanan idari para cezalarının asıl işverene uygulanamayacağı belirtilmiştir (Sümer, 2021: 78).

B- İdari Para Cezasının Tahsili Bakımından

Alt işveren aleyhine idari para cezası tesis edildikten sonra alacağın tahsili amacıyla asıl işverene başvurulup başvurulamayacağı konusunun incelenmesi gerekmektedir. Zira konuya ilişkin gerek Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) dönemi gerekse 5510 sayılı Kanun döneminde ihtilafı durum bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun m. 12/6 düzenlemesine paralel bir düzenleme SSK'de de mevcuttur. İlgili hükme göre "Sigortalılar üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bununla sözleşme yapmış olsalar bile bu kanunun işverene yüklediği ödevlerden dolayı aracı olan üçüncü kişi ile birlikte asıl işveren de sorumludur." (SSK m. 87/1).

Konuya ilişkin olarak öncelikle, öğretide eleştirilen SSK dönemine ait Hukuk Genel Kurulu kararının ele alınması gerekmektedir.

HGK 12.06.1991 tarihli kararında, asıl işverenin alt işveren aleyhine uygulanan idari para cezalarının mali sonuçlarından sorumlu olduğuna hükmedilmiştir. Öneme istinaden kararın ilgili kısmına aşağıda yer verilmesi gerekmektedir.

"506 sayılı Kanun 87. maddesinde, tali işverenin ödevine uymamasının sonuçlarından asıl işverenin de sorumlu olacağı kuralı koyulmuştur. Zira, tali işverenler hayat deneyimleriyle ortadadır ki ekonomik bakımdan asıl işverenlere göre güçsüz kişilerdir. Bunların kişisel olarak sorumlu tutulmaları, gerek sigortalıların gerek sigortalılara verilecek sosyal güvenlik haklarını uygulayan Sosyal Sigortalar Kurumunun hak ve alacaklarını güvenceye almakta yetersiz olabilir. Bu nedenle yasa koyucu, orta yükümlerde Madde 87 ile tali işverenlerin ödevlerine uymamalarının yaptırımlarından, güçlü asıl işverenleri de müteselsil sorumlu tutan, sosyal güvenlik hukukunun isteklerine uygun düşen bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme gereğince Kurum'un parasal hak ve alacaklarından, ihale makamından iş alan asıl işverenler de sorumludur. İşte, asıl işveren bu müteselsil sorumluluk gereğince tali işverenin idari para cezasından sorumludur. Bunu Kurum'a ödemiş ise Kurum'dan geri isteyemez. Ödemekle yükümlü olduğu bir borcu ödemiştir. Fakat asıl yükümlü tali işverenlere rücu edebilir" (E. 1991/10-277, K. 1991/359).

HGK'nin söz konusu kararı ile ilgili olarak öğretide, HGK kararında amaçlananın sigortalıların ve Kurum'un hak ve alacaklarının güvence altına alınmaya çalışıldığı, sigortalıları gözetmek amacıyla asıl işverenlerin, alt işverenlerin idari para cezalarından sorumlu tutulmasının beyhude olduğu belirtilmiştir. Zira bu durum ile sigortalıların alakası yoktur. İdari para cezasının tahsil edilmesi, sigortalılara yeni bir hak getirmeyecek olup sigortalıların mağduriyetini önleyici bir rol oynamayacaktır (Gerek, 2010: 181- 183).

HGK kararından sonra Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin aksi yönde birçok kararı mevcuttur. Örneğin Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 10.10.2017 tarihli kararında, asıl işverenin müteselsil sorumluluğunun mali ve hukuki açıdan geçerli olsa da cezai sorumluluğu kapsamaması nedeniyle alt işveren aleyhine uygulanan idari para cezasının mali sonuçlarından sorumlu tutulamayacağına hükmetmiştir.

"Diğer taraftan, 'Kanunsuz suç ve ceza olmaz.' ilkesinin bir parçası olan belirlilik ve cezaların şahsiliği ilkeleri, idari para cezaları için de geçerli olup 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 98. maddesinde düzenlendiği gibi açık bir hüküm bulunmadıkça, üst işverenlerin bu cezalar sebebiyle sorumlu tutulması mümkün değildir. Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup cezai sorumlulukta uygulanamaz. Bunun sonucu olarak asıl işveren, taşeronun filinden dolayı idari para cezası yönünden müteselsilen sorumlu tutulamaz." (E. 2015/8462, K. 2017/6646).

Konuya ilişkin olarak Kurum iç işleyişine bakacak olursak 07.06.2010 tarih ve 2010/71 sayılı “Alt işverenin borçları” konulu Kurum Genelgesi’ne değinmek gerekmektedir. Genelgeye göre alt işverene uygulanan idari para cezalarından asıl işveren müteselsilen sorumlu olacaktır. Bahsedilen genelge SSK dönemine ait yukarıda değindiğimiz 12.06.1991 tarihli HGK kararına dayandırılmaktadır. Genelgede, anılan karardan açıkça bahsedilmektedir. Öğretide genelgedeki temel amacın Kurum hak ve alacaklarını garanti altına almak olduğu öne sürülmektedir (Gerek, 2010: 183).

Öğretide buradaki idari para cezasından sorumluluğun sadece alt işverene ait olması gerektiği de şu gerekçelerle belirtilmiştir: İdari para cezasının yaptırım olması nedeniyle ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi gereği olarak kabahati kim işlediyse cezai sorumluluğun ona ait olması gerekmektedir. “Kanunsuz suç ve ceza olmaz.” ilkesi uyarınca alt işveren yanında asıl işverenin de idari para cezasından sorumlu tutulabilmesi için açık bir kanun hükmünün varlığı şarttır. Kurum’un 07.06.2010 tarih ve 2010/71 sayılı Genelgesi de buna elverişli değildir. Zira Kurum Genelgesinin idarenin düzenleyici işlemi olduğu kuşkusuz olup TCK m. 2/2 hükmü uyarınca idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamayacaktır (Akyığıt, 2010: 246).

Nitekim genelgenin iptali istemiyle görülmekte olan dava sonucunda Danıştay 15. Dairesi 28.11.2018 tarihli kararıyla ilgili genelgenin iptaline hükmetmiştir (E. 2015/10087, K. 2018/7937). Yüksek Mahkeme iptal kararının gerekçesinde dava konusu genelgenin yukarıda işaret ettiğimiz HGK kararına dayandığına ifade etmiş ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin sonraki tarihli kararlarında bu içtihadattan ayrılarak alt işverene uygulanan idari para cezasından asıl işverenin sorumlu olmayacağı yönünde istikrar kazanmış kararlarının olduğuna dikkat çekilmiştir. Yüksek Mahkeme, 5510 sayılı Kanun m. 12/6 uyarınca asıl işverenin sorumluluğunun mali ve hukuki yönden olacağı da cezai yönden olmayacağı ve cezaların şahsiliği ilkesinin sonucu olarak cezalardan yükümlülüğünü ihlal eden işverenin sorumlu olması gerektiği gerekçesiyle dava konusu genelgenin iptaline karar vermiştir.

“5510 sayılı Yasa’nın ‘İşveren, İşveren Vekili, Geçici İş İlişkisi Kurulan İşveren ve Alt İşveren’ başlığını taşıyan 12. maddesinde, genel olarak işveren tanımı yapılmış ve 6. fıkrasında ise “Bir işverenden, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölümü veya eklentilerinde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişiye alt işveren denir.” şeklinde alt işverenin tanımını yapmıştır. Aynı fıkranın son cümlesinde de ‘Asıl işveren, bu Kanun’un işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.’ demekle asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğunu düzenlemiştir. Bu cümlede bahsi geçen ve Kanun’da işverene yüklenen yükümlülüklerin başlıcaları; sigortalı işe giriş bildirgesini verme yükümlülüğü, sigortalı işten ayrılış yükümlülüğü, iş yerini bildirme yükümlülüğü, iş kazalarını bildirme yükümlülüğü, aylık prim ve hizmet belgesini verme yükümlülüğü, sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü ve buna benzer yükümlülüklerdir. Asıl işveren sadece bu yükümlülüklerin alt işveren tarafından Kanun’a uygun bir biçimde yerine getirilmemesi halinde Kurum’a karşı müteselsilen sorumludur. Ayrıca Kanun’da, belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda asıl işverene de idari para cezası uygulanacağına dair açık bir hüküm yer almadığı gibi cezalardan somut ihlale bağlı olarak ilgili yükümlülüğe aykırı davrananın sorumlu tutulacağı, evrensel ceza hukuku ve hukukumuzda yer alan cezaların şahsiliği ilkesinin doğal sonucudur. Asıl işverenin sorumluluğu mali ve hukuki açıdan söz konusu olup cezai sorumlulukta uygulanmaz. Bu durumda,

alt işverenin Kanun ile işverene yüklenen sorumlulukları yerine getirmemesi nedeniyle prim borçlarının yanı sıra Kurum tarafından uygulanan idari para cezalarından da asıl işverenin sorumlu olduğu yolundaki düzenlemeyi içeren dava konusu 2010/71 sayılı Genelge hukuka ve üst normlara uygun olmadığından iptali gerekmektedir” (E. 2015/10087, K. 2018/7937).

Burada Yargıtay, idari para cezası asıl işverene uygulanmasa da uygulanmış cezanın sonuçlarından yani infazından alt işverenle birlikte sorumlu olması durumunu cezaların şahsiliği ilkesine aykırı bulmuştur.

Söz konusu Genelge, Danıştay tarafından iptal edilmekle birlikte 01.04.2020 tarih ve 2020/8 sayılı Kurum Genelgesi'nde benzer yönde düzenlemeye gidilmiştir. Genelgeye göre alt işverene tebliğ edilerek tahakkuk etmiş olan idari para cezalarının alt işverenden tahsil edilememesi durumunda, müşterek ve müteselsil sorumluluk ilkesi gözetilerek asıl işverenden takip ve tahsili yoluna gidilecektir.

Öğretide Kanun'un 12/6 hükmünde yer alan asıl işverenin alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı yer almışsa da hükmün hukuki ve mali sorumluluğu kapsamadığı belirtilmiştir Cezai sorumluluk, birlikte sorumluluğun kapsamına girmemektedir. Bu nedenle alt işverenin yükümlülükleri yerine getirmemesinden dolayı uygulanan idari para cezalarının mali sonuçlarından asıl işveren sorumlu tutulamayacaktır (Pehlivan, 2023: 122). Kurumun 01.04.2020 tarih ve 2020/8 sayılı Genelgesi de bu sonuca ulaşmaya engel değildir. Zira Kurum Genelgesi'nin idarenin düzenleyici işlemi olduğu kuşkusuz olup TCK m. 2/2 hükmü uyarınca idarenin düzenleyici işlemleriyle suç ve ceza konulamayacaktır (Akyiğit, 2010: 246).

IV- İŞVEREN VEKİLİ

İşe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgelerinin usule uygun verilmemesi durumunda işveren vekili aleyhine idari para cezası uygulanıp uygulanamayacağı bu başlık altında incelenecektir. Konuya ilişkin olarak SSK döneminde öğretide yer alan görüşlere yer verilerek daha sonra SSK dönemindeki görüşlerin 5510 sayılı Kanun dönemi için geçerli olup olmayacağı incelenecektir. Zira 5510 sayılı Kanun döneminde konuya ilişkin olarak öğretide tespit edebildiğimiz bir değerlendirmeye rastlanamamıştır.

A- SSK Dönemine İlişkin Değerlendirme

SSK m. 4/1 hükmünde işveren vekili şu şekilde tarif edilmiştir: “*İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kişiler, işveren vekilidir.*” İşveren vekilinin idari para cezasına muhatap olup olamayacağı hususunda dördüncü maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları önem taşımaktadır. Maddenin ikinci fıkrasında “*(b)u kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar.*” denilmiş ve devamında üçüncü fıkra hükmünde “*(i)şveren vekili bu Kanun'da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.*” hükmüne yer verilmiştir.

SSK döneminde öğretide işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceği kabul edilmekteydi. Aşağıda, öğretide yer alan görüşler gerekçeleriyle birlikte belirtilmiştir.

Çenberci, işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceği görüşündedir. *Çenberci* bu sonuca dördüncü maddenin iki ve üçüncü fıkralarından yola çıkarak ulaşmıştır. Kanun'da geçen işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağı hükmü göz önüne alındığında işveren vekili,

işveren kavramına dâhil olacaktır. Ayrıca kanunda belirtilen yükümlülüklerden işveren vekilinin de sorumlu olacağı yönündeki hüküm kapsamında işveren vekilinin sorumluluğuna cezai sorumluluğuna da dâhil olması gerekmektedir (Çenberci, 1985: 711).

Çenberci'ye göre işveren ile aralarında yaptıkları anlaşma uyarınca sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümleri işveren vekilinin üstlenmesi durumunda, yükümlülük ihlali halinde işverene idari para cezası uygulanamayacak, işveren vekili idari para cezası ile muhatap olacaktır. Ayrıca işverenin birden çok işveren vekili bulunması durumunda yalnızca cezalandırma konusu yükümlülüğü yerine getirmekle görevli işveren vekiline idari para cezası uygulanması gerekmektedir (Çenberci, 1985: 712).

Aslanköylü işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceği görüşündedir. Aslanköylü bu sonuca dördüncü maddenin ikinci fıkrası ve üçüncü fıkrası hükümlerinden yola çıkarak ulaşmıştır. Buna göre işveren vekilinin, işverene yüklenen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekmekte olup aksi ihtimalde işveren gibi sorumlu olması gerekmektedir (Aslanköylü, 2003: 119).

Aydemir işveren vekili aleyhine idari para cezası uygulanabileceği görüşündedir. Aydemir bu sonuca işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin dördüncü maddenin üçüncü fıkrası hükmünden yola çıkarak ulaşmıştır. Aydemir'e göre dördüncü maddenin üçüncü fıkrası hükmü kapsamına idari para cezalarının da girmektedir (Aydemir, 2002: 146).

Karagöz işveren vekili aleyhine idari para cezası uygulanabileceği görüşündedir. Karagöz bu sonuca şu gerekçelerle ulaşmıştır: Yükümlülüklerin ihlali halinde idari para cezası tesis edileceğine ilişkin düzenlemede idari para cezası uygulanmasıyla ilgili açıkça işverenden söz edilmemektedir. Ayrıca işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağına yönelik dördüncü maddenin ikinci fıkrası hükmü ve işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin üçüncü fıkra hükümleri de bu sonuca ulaşmaya elverişlidir (Karagöz, 2004: 349).

Karakaş işveren vekili aleyhine idari para cezası uygulanabileceği görüşündedir. Karakaş bu sonuca dördüncü maddenin ikinci fıkrasında yer alan işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağı yönündeki düzenlemeden yola çıkarak ulaşmıştır (Karakaş, 2006: 93).

Konuya ilişkin olarak SSK döneminde verilmiş HGK kararına değinmek yararlı olacaktır. Zira Yüksek Mahkemenin işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceği yönündeki kabulünün gerekçeleri ve ilgili kararda verdiği örnek çalışmamız ile doğrudan ilgilidir.

HGK 25.09.1996 tarihli kararında şu gerekçelerle işveren vekili aleyhine idari para cezası uygulanabileceğine hükmetmiştir (E. 370, K. 623):

- Kanunda geçen işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağı yönündeki hükmün amacı, işveren vekilinin yükümlülüklerini göstermektir. Yani Yüksek Mahkeme bu hükümle birlikte işveren için öngörülen yükümlülüklerin aynı zamanda işveren vekilinin yükümlülüklerini de belirlediğini ifade etmek istemektedir. Yüksek Mahkeme ilgili kararın devamında işveren vekilinin bu görevlerini aynen işveren gibi yerine getirmesi gerektiğini, aksi takdirde işverene uygulanabilecek yaptırımların işveren vekili için de geçerli olduğunu belirtmiştir.

- Yüksek Mahkeme işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin teorik açıklamaların ardından konuyu somutlaştırmak için tam da konumuz olan idari para cezalarıyla ilgili örnek vermiştir:

“Örneğin, 506 sayılı Kanun’un 9. maddesine göre işveren, çalıştırdığı sigortalıları, anılan maddede belirtilen süre içinde Kurum’a bildirmek zorundadır; hükmü yer almıştır. Şayet iş yeri, işveren vekilince yönetiliyorsa maddede gösterilen işveren deyiminin yerine işveren vekili deyimi ikame olunacak ve bildirge verilmemişse sonuçlarına işveren vekili katlanmak zorunda kalacaktır” (E. 370, K. 623).

B- 5510 sayılı Kanun Dönemine İlişkin Değerlendirme

5510 sayılı Kanun m. 12/2 hükmünde işveren vekili “(i)şveren adına ve hesabına, işin veya görülen hizmetin bütünüdürün yönetim görevini yapan kimse” olarak tanımlanmıştır. Fıkranın devamında, işveren vekilinin idari para cezasıyla muhatap olabilmesi bakımından önem taşıyan “(b)u Kanun’da geçen işveren deyimini, işveren vekilini de kapsar” ve “(i)şveren vekili ... bu Kanun’da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” hükümlerine yer verilmiştir.

Görülebileceği üzere işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olması noktasında önem taşıyan SSK m. 4 ve 5510 sayılı Kanun m. 12/2 hükümleri birbirine paraleldir. Bu nedenle SSK dönemindeki öğretilerdeki görüşler ve HGK kararı uyarınca, 5510 sayılı Kanun döneminde de işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceğini söyleyebiliriz. İşveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabileceği görüşü makul olmakla birlikte konuya ilişkin şahsi değerlendirmemi bu başlık altında sunmaya çalışacağım.

İşveren vekilinin Kanun’da belirtilen yükümlülüklerinden dolayı işveren ile birlikte sorumlu olacağına ilişkin hüküm, işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabilmesinin hukuki zemini olamaz. Zira 5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmünde benzer olarak asıl işverenin işverene yüklenen yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı düzenlenmişse de yukarıda belirttiğimiz üzere alt işverenin bildirim yükümlülüğünün ihlali durumunda hükmün kapsamına cezai sorumluluğun girmemesi nedeniyle asıl işveren aleyhine idari para cezası tesis edilememektedir.

Bu nedenle işveren vekilinin idari para cezasıyla muhatap olabilmesinin hukuki zemini, işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağı yönündeki düzenlemedir. Ayrıca işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabilmesi yönünden 5510 sayılı Kanun m. 102 hükmü de elverişlidir. Zira burada idari para cezasının işveren aleyhine tesis edileceğinden bahsedilmeksizin bildirim yükümlülüğünü ihlal edenler aleyhine idari para cezası uygulanacağından bahsedilmiştir.

Konuyu çalışma konumuz olan idari para cezaları özelinde açmak gerekirse işveren vekilinin idari para cezasına muhatap olabilmesini şu şekilde izah etmek mümkündür: 5510 sayılı Kanun m. 102/1 hükmünde işe giriş bildirgesini bildirmekle yükümlü olduğu halde usule uygun şekilde vermeyenlere idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Kanun’un 8. maddesinin 1. fıkrasında ise bu yükümlülük işverene yüklenmiştir. Buna göre Kanun’un 12. maddesinin 2. fıkrası hükmü gözetildiğinde işveren vekiline de idari para cezası uygulanabilecektir. Zira hükümde açıkça işveren deyiminin işveren vekilini de kapsadığı belirtilmiştir. Yani işveren için öngörölmüş yükümlülük, işveren vekilini de kapsayacak ve işveren gibi işveren vekilinin de yükümlülüğünü ihlal etmesi, ihtimal dâhilinde olabilecektir. Ayrıca 102. madde hükmü de bu çıkarımı yapmaya elverişlidir. Zira maddede idari para cezasının işverene uygulanacağı belirtilmemiştir. Maddede yalnızca bildirgeyi usule uygun vermeyenlere idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre işveren,

Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca bildirge vermekle yükümlü tutulmuşsa da işveren vekili de Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu yükümlülük altında olup idari para cezasına muhatap olabilecektir.

İşten ayrılış bildirgesinin usule uygun verilmemesinden kaynaklanan idari para cezalarıyla ilgili de yukarıda ulaşılan sonuç geçerli olacaktır. Burada da Kanun'un 102. maddesinde işten ayrılış bildirgesini usule uygun şekilde bildirmeyenlere idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 9/2 hükmünde işten ayrılış bildirgesi verme yükümlülüğü işverene yüklenmiş olup işveren bu hüküm gereği idari para cezası ile karşılaşabilecek; işveren vekili de Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu yükümlülük altında olup idari para cezasına muhatap olabilecektir.

Burada önemle belirtmek gerekir ki çeşitli kanunlarda işveren vekilliği farklı şekilde tanımlanmış olabilir. Yani 5510 sayılı Kanun'a göre işveren vekili sayılmayan bir kişi, diğer bir kanuna göre işveren vekili sayılabilir yahut tam tersi bir durum olabilir. Başka kanunlara göre işveren vekili sayılan ancak 5510 sayılı Kanun'a göre işveren vekili sayılmayan kişilere işveren yükümlülüklerinden dolayı 5510 sayılı Kanun kapsamında idari para cezası uygulanamayacaktır (Çenberci, 1985: 711-712).

SONUÇ

Hukukumuzda kabahatler yalnızca Kabahatler Kanunu'nda düzenlenenlerden ibaret değildir. 5510 sayılı Kanun'da işverene birtakım yükümlülükler yüklenmekle birlikte yükümlülüklerin ihlali durumunda idari para cezası uygulanacağı öngörülmüş, kabahat oluşturan haksızlıklar düzenlenmiştir. İşe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgesinin kanuna uygun verilmemesi halinde uygulanması gündeme gelecek olan idari para cezaları da bu özel kanunda düzenlenen haksızlıklardandır. Konu hakkında, idari para cezalarının işveren vekiline uygulanıp uygulanamayacağı, asıl işveren-alt işveren ilişkisinde bu işverenlerden hangisine uygulanacağı gibi problemler hususlar olmakla birlikte konunun öğretilde geniş olarak incelendiğini söylemek de mümkün değildir.

Öğretiye göre alt işveren aleyhine idari para cezası tesis edilebilecekse de asıl işveren aleyhine bu idari para cezası tesis edilemeyecektir. Zira 5510 sayılı Kanun m. 12/6 hükmünde belirtilen asıl işverenin sorumluluğuna yönelik hüküm, cezai sorumluluğu kapsamamaktadır. Alt işveren aleyhine tesis edilen idari para cezasının tahsilinden asıl işverenin sorumluluğunun bulunup bulunmadığını değerlendirdiğimizde de aynı sonuca varmak gerekecektir.

Son olarak işveren vekili aleyhine bu idari para cezalarının tahsis edilip edilemeyeceğine gelirse işe giriş bildirgesinin kanuna uygun verilmemesi durumunda, 5510 sayılı Kanun m. 8/1 ve m. 12/2 hükümleri birlikte değerlendirildiğinde işveren vekili aleyhine bu idari para cezaları tesis edilebilecektir. Zira Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrasında Kanun'da geçen işveren deyiminin işveren vekilini de kapsayacağı hükme bağlanmıştır. Kanun'un 8. maddesinin 1. fıkrasında bildirim yükümlülüğünün işverene yüklendiği düşünüldüğünde işveren vekiline de idari para cezası uygulanabileceği anlaşılmaktadır. Yani işveren için öngörülmüş yükümlülük, işveren vekilini de kapsayacak ve işveren gibi işveren vekilinin de yükümlülüğünü ihlal etmesi, ihtimal dâhilinde olabilecektir. İşten ayrılış bildirgesinin kanuna uygun suretle verilmemesi durumuna gelecek olursak yukarıda ulaşılan sonuç geçerli olacaktır. Zira 5510 sayılı Kanun m. 9/2 hükmü ile işten ayrılış bildirgesi verme mükellefiyeti işverene yüklenmiş olup, işveren vekili Kanun'un 12. maddesinin 2. fıkrası uyarınca bu mükellefiyet altında bulunup söz konusu idari para cezasına muhatap olabilecektir.

Kaynakça

- Akbulut, A. (2007). *İş Hukukunda İdari Para Cezaları*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Akdağ, M. (2010). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İdari Para Cezaları ve İtiraz Yolları*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Akyiğit, E. (2010). Alt İşverenlik İlişkisinde İdari Para Cezasından Sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Sayı 4. 215-252.
- Aslanköylü, R. (2003). *Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu*. Ankara: Nurol Matbaacılık ve Ambalaj AŞ.
- Aydemir, M. (2002). *İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bardakcı, M. Akif. (2006). *Kabahatler Kanununa Göre İdari Para Cezaları ve İdari Para Cezalarının Yargısal Denetimi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Bulut, M. (2010). *Sosyal Parafiskal Yükümlülükler Yönüyle Sosyal Güvenlik Usul Hukuku*. Ankara: Bilge Yayınevi.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Çanga Belger, E. (2018). İdari İşlemin Konu Unsuru Bakımından Sermaye Piyasası Kurulunun Uyguladığı İdari Para Cezaları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 35. 545-581.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Gerek, N. (2010). Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 19. 179-183.
- <https://kazanci.com.tr/>
- <https://www.lexpera.com.tr/>
- Kangal, Z. (2022). *Kabahatler Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Karagöz, V. (2004). 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda İdari Para Cezaları. *AÜEHFD*. 7(3-4) 339-386.
- Karakaş, İ. (2006). *İdari Para Cezaları İtiraz ve Dava Yolları*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Pehlivan, M. (2023). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 12(32) 109-128.
- Sümer, H. (2021). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Şenyüz, D. (2016). *Vergi Ceza Hukuku (Vergi Kabahatleri ve Suçları)*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Uğur, H. (2009). Kabahatler Kanunu ve 5252 Sayılı Kanun'a Göre İdari Para Cezası ve Yargıtay Uygulaması. *TBB Dergisi*. 85. 189-219.
- Williams, C. (2021). *Tackling Undeclared Work: Improving The Range and Effectiveness of Sanction Tools*. Sarajevo. doi: 10.13140/RG.2.2.22131.25127

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş ve en fazla üç yazarlı olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan bilimsel amaçlarla kullanılmak şartıyla kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
5. Yazılar Sosyal Güvenlik Dergisi'ne e-posta olarak gönderilecektir. SGD'ye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve yayına hazır olarak tüm düzenlemelerin (atıf-kaynakça uyumu kontrolü dahil) yapılarak verildiği kabul edilecektir. Olası yazım yanlışlıkları durumunda tüm sorumluluk yazar/yazarlara aittir, Sosyal Güvenlik Kurumu sorumlu tutulamaz. Teslim edilen metinde yazım yanlışlarının olağanın üzerinde olması yazının geri çevrilmesi için yeterli görülecektir. Yazarın adı, soyadı, kısa özgeçmişi, çalıştığı kurum, varsa akademik unvanı, açık adresi, elektronik posta adresi ve telefon numarası ayrı bir sayfada gösterilecektir.
6. Dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygun görülmeyenler düzeltilmesi için yazarına iade edilir. Düzeltme yapılmış yazılar en geç 2 ay içerisinde Yayın Kuruluna geri gönderilmelidir. Değerlendirme için uygun bulunanlar ilgili alanda iki bağımsız hakeme gönderilir. Hakemlerin ismi gizli tutulur ve raporlar beş yıl süreyle saklanır. Hakem raporlarından biri olumlu biri olumsuz olursa üçüncü hakeme gönderilebilir veya Yayın Kurulu, hakem raporlarını inceleyerek nihai kararı verir. Yazıların değerlendirilmesi sürecinde "çift kör hakem" değerlendirme sistemi uygulanır.
7. SGD'de Türkçe ve İngilizce dillerinde yazılmış yazılar yayımlanır. Yazı bu dillerden hangisinde yazılmış olursa olsun en az 150 en çok 200 sözcükten oluşan Türkçe ve İngilizce özetler de yazının sonuna eklenerek gönderilecektir. Aynı şekilde, hangi dilde yazılmış olursa olsun yazının başlığının Türkçe ve İngilizce olarak yazıya eklenmesi, ayrıca yine Türkçe ve İngilizce olarak en az 3, en fazla 5 anahtar sözcüğün belirtilmesi gerekmektedir.
8. Dergide "yargı kararı incelemeleri"ne yer verilebilir.
9. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAYIN ETİĞİ

SGD (Sosyal Güvenlik Dergisi) yayın süreçlerinde, bilimsel bilginin uygun araştırma yöntemleriyle ve tarafsız biçimde üretilmesi ve paylaşılması ilkesi esastır.

SGD'de yayın süreçleri ile ilgili olan tüm tarafların (yazarlar, araştırmacılar, hakemler, editörler ve yayıncı) etik ilkelere yönelik evrensel standartlara uyması önem taşımaktadır. Dergi yayın etiği kapsamında tüm paydaşların Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından yayınlanan açık erişim rehberlerindeki genel ve özel etik kurallara ve sorumluluklara dikkat etmesi gerekmektedir.

Yazarlar değerlendirme için gönderdikleri yayınlar için eğer **gerekliyorsa** etik kurul onayı almış olmalıdır. Hakem değerlendirmesinden geçen yazılar için yayınlanmadan önce **ETİK KURUL ONAY BELGESİ** talep edilir. Bu belgeleri sunamayanların yazıları **YAYIMLANMAZ**.

Ayrıca TR Dizin ölçütlerinin etik kurullarla ilgili maddeleri uyarınca "Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, gerekli izinlerin alındığına dair izinle ilgili bilgilere makalede yer verilmesi" gerekmektedir. Buna göre SGD'de de yayımlanacak makalelerde etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasının gerekip gerekmediği makalede belirtilmiş olmalıdır. Eğer bu izinlerin alınması gerekli ise iznin hangi kurumdan, hangi tarihte ve hangi karar veya sayı numarası ile alındığı açıkça sunulmalıdır. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.

2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış, yüksek lisans/doktora çalışmalarından üretilmiş (makalede belirtilmelidir), bir önceki yıl dergiye yayın başvurusunda bulunulmuş, kabul edilmiş ama henüz yayımlanmamış makaleler için geriye dönük etik kurul izni gerekli değildir.

Makale değerlendirme süreci; taslak makale metninin DergiPark üzerinden sisteme yüklenmesi ya da dergi e-posta adresine yazar(lar) tarafından gönderilmesi ile başlar.

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), gönderilen yazılarda düzeltme yapmak, yazıları yayımlamak ya da yayımlamamak hakkına sahiptir. Bu konuda nihai kararı Yayın Kurulu verir.

I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne başvurusu yapılan her taslak makaleden, bunların yayımlanmasından sonraki tüm süreçlerinden SGD Yayın Kurulu ve Editörler sorumludur.

Yayın Kurulu, yayın politikası ile çift kör hakemlik, değerlendirme süreci, etik ilkeler gibi dergi politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlar.

Makalenin Yayın Kurulunca hakem sürecine alınması bir yayın taahhüdü anlamına gelmez. Yayın için hakem süreci olumlu sonuçlansa bile mutlaka Editörlerin ve son aşamada Yayın Kurulunun kararı gerekir.

Yayın Kurulu, yayımlanmış makalelere ilişkin intihal ve suistimal iddialarını her zaman incelemeye alır. Örneğin, bir yazar makalesinde başka çalışmalardan intihal yapmış, izin alınması gereken durumlarda izin almaksızın veya eksik bildirimle üçüncü şahısların telif materyalini kullanmışsa, Yayın Kurulu makaleyi iade etmek, meseleyi yazarın çalıştığı kurumdaki bölüm başkanına, dekanına ve/veya ilgili akademik kurumlara bildirme dâhil çeşitli işlemler yapma hakkını kendinde saklı tutar.

II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

SGD Editörleri, makale ve dergi yayım sürecinde fikrî mülkiyet hakları, bilimsel-etik olmayan davranışlarla ve intihalle ilgili önlemleri almaktan sorumludur.

Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, hakem raporları çerçevesinde makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundururlar.

Editörler, çift kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygularlar, hakemlerin ve yazarların kimlik bilgilerini değerlendirme sürecinde birbirlerinden gizli tutarlar ve her makalenin tarafsız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar. Makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini gerçekleştirirler. Gerekli görürlerse değerlendirilmek üzere gönderilen makaleyi, değerlendirme sürecinin herhangi bir aşamasında, ikiden fazla hakeme gönderebilirler.

Editörler, derginin yayın esasları ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar.

Editörler, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

Teslim edilen makalenin yayımlanıp yayımlanmayacağına Yayın Kurulu tarafından karar verilmesinde hakem görüşleri önceliklidir.

Hakemler, çift kör hakem değerlendirme usulüne riayet ederek çalışmayı adil ve tarafsız olarak değerlendirmelidir.

Hakemler, gizlilik ilkesine riayet etmelidir, hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler; raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır.

Hakem değerlendirmeleri nesnel olmalıdır. Yazının akademik yeterliliği esas alınmalıdır. Akademik yeterlilik dışındaki eleştiriler uygun görülmez. Hakemler, yaptıkları değerlendirmeleri destekleyecek açıklamaları ve argümanları, dergi editörlüğünce sunulan hakem değerlendirme raporlarında sunmalıdırlar. Editörler/Editör Yardımcıları, taraflı ve şahsileştirilmiş değerlendirmeleri ve gerekçelendirilmemiş onay ve retleri değerlendirmeye almazlar ve bu durumdaki makaleler için yeniden hakem belirlerler.

Hakemler, kişisel veya kurumsal çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilecek makaleleri değerlendirmeyi kabul etmemelidirler.

Hakemler, tespit etmeleri halinde, dergi editörlüğünü fiilî ya da olası herhangi bir intihal, çoklu yayın veya eş zamanlı başvuru vakasından haberdar etmelidirler.

Hakemler, değerlendirmeyi tarafsızlık ve gizlilik içinde yapmalıdırlar. Bu ilke gereğince, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmelidirler. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasi görüş ve ticari kaygılar, değerlendirmenin akademik tarafsızlığını bozmamalıdır.

Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler. Makalenin akademik niteliğini artırmak maksadıyla, hakemlerin düzeltme önerileri yazarlara iletilir ve hakemlerin talep etmeleri halinde, yazar tarafından yapılan düzeltmeler hakeme iletilir.

IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne sunulan taslak makaleler intihal içermemeli ve özgün olmalıdır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir.

İntihalin her çeşidi, yazarın kendi yayınlarından yaptığı usulsüz aktarımlar dâhil, çok ciddi bir etik sorundur. İntihal içerdiği tespit edilen makalelerin değerlendirme süreci durdurulur. Yayınlandıktan sonra intihal tespit edildiği takdirde, Editörler uygun önlemleri alırlar.

Yazar, makalesini, hakem süreci başlatılana kadar dergi editörlerine bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.

Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş, zümre ve cinsel yönelim gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamalıdır.

Çalışmalar/makaleler üçüncü bir tarafın gizlilik ve fikrî mülkiyet haklarını ihlal etmemelidir.

Yazarlar, çalışmalarında payları olan tüm şahısları belirtme yükümlülüğü taşırlar. Çalışmalarında önemli derecede payları olan şahısları ortak yazar olarak belirtmelidirler. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.

Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adları, yazarlar arasında yazılmamalıdır. Yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makale için yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme işlemleri önerilmemelidir ve talep edilmemelidir. SGD'de de en fazla üç yazarlı çalışmalar yayımlanabilir. Üçten fazla yazarı olan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmadan iade edilir.

Yazarlar, çalışmanın/metnin eski bir versiyonu başka bir mecrada yayımlanmışsa bunu belirtmelidirler. Çalışma, yayımlanmamış bile olsa bir tezden veya yayımlanmamış bilimsel toplantı sunumundan derlendiyse, bunun ilk sayfada dipnot olarak belirtilmesi gerekir. Tam metni yayımlanmış bir bildiri metni yayımlanması amacıyla SGD'ye gönderilmemelidir.

Yazarlar, mevcut telif hakları yasası esaslarına uygun hareket etmekle sorumludurlar.

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editörlüğüne sunmalıdır.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin önerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editörlüğüne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editörlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editörlüğüncü gönderilen rapora işleyerek dergi editörlüğüne sunmalıdır.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileceği düşünölen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidir. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editörlüğüne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editörlüğü ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

V- İNTİHAL DENETİMİ

Yazarların, çift kör hakem değerlendirme sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

SGD YAZIM KURALLARI

I- Genel Kurallar

- 1.Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

II- Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

III- Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

IV- Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına virgül konularak 10 punto ile açık ve düz yazılmalıdır.

Örnek: **Müge ERSOY KART***

*Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

b) Makale iki yazarlı ise, yazarların ad ve soyadları yine başlığın 2 satır altına, ikisi de sola yanaşık ve üst üste yukarıda belirtilen şekilde ayrı ayrı dipnot numaraları verilerek yazılmalıdır.

Örnek: **Emel İSLAMOĞLU***

Sinem YILDIRIMALP**

*Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

**Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kurumsal e-posta adresi

V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

Anahtar Sözcükler / Keywords, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça **APA** yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

Kaynakçada:

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Alper, 1997: 10)

Kaynakçada:

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

Kaynakçada:

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

Kaynakçada:

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:

Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

Kaynakçada:

Örnek: Fişek, G., Özşuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

Kaynakçada:

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

Kaynakçada:

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

Kaynakçada:

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *dergi adı* her kelimesi büyük harfle başlayacak şekilde italik yazılır. 3(2). 11-22. doi: 10.1017/0118-61443.27.2.7245

f) Kurum Yayınları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2012: Sayfa No).

Kaynakçada:

Örnek: SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2012). *Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik*. Ankara.

g) İnternet Kaynakları:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazıcı, 2005)

Kaynakçada:

Örnek: Yazıcı, S. (2005). OECD Ülkelerinde Emeklilik Sistemlerinin Karşılaştırması. [http://www.mfa.gov.tr/oeed_ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinininkarsilastirmasi.tr.mfa].

(Erişim: 25 Şubat 2019).

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (SGK, 2012)

Kaynakçada:

Örnek: Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Ev Kadınlarına Sağlanan Farklı Sigortalılık Şartları ve Emeklilik İmkani. [http://www.sgk.biz.tr/evkadinlarina-saglanan-farklisigortalilik_sartlari-ve-emeklilik-imbani]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

h) Bunların dışında adı uzun olan çeşitli resmi yayınlara ya da mevzuata metin içinde yapılacak yollamalarda kısaltmalar kullanılmalıdır. Örneğin Devlet Memurları Kanunu için DMK, Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Kanun için ASBHK gibi.

ı) APA yazım stilinde, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.



Sosyal Güvenlik Kurumu
Social Security Institution

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70
www.sgd.sgk.gov.tr
sgd@sgk.gov.tr

