

HAK-İŞ ULUSLARARASI EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 8 / Sayı 21 / Yıl 8 / 2019 (2) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52
www.hakis.org.tr



21

Yılmaz Bayar | Tekin Akgeyik | Muhammed Karataş
Ahmet Güney | Ensar Balkaya | Fatih Karcıoğlu
Sibel Bakan Atasever | Halim Baş | İmdat Türkay
Süleyman Dinçer | Ülkü İleri

21



EMEK ve TOPLUM

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 8 / Sayı 21 / Yıl 8 / 2019 (2)



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society

Cilt: 8, Yıl: 8, Sayı: 21
2019/2



HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Cilt: 8, Yıl: 8, Sayı: 21 / 2019 (2) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

Sahibi / Owner:

HAK-İŞ Konfederasyonu Adına Genel Başkan: Mahmut Arslan

Editör / Editor: Dr. Osman Yıldız

Editör Yardımcısı / Assistant Editor: Prof. Dr. Hasan Bozgeyikli

Yayın Danışmanı / Publishing Consultant: Yahya Düzenli

Akademik Danışman / Academic Advisor: Prof. Dr. Mehmet Karataş

Genel Yayın Yönetmeni / Genaral Director: Emir Osmanoğlu

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor: Av. Hüseyin Öz

Yayın ve Hakem Kurulu / Editorial Board*

Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi • Doç. Dr. Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Taç, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Prof. Dr. Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi • Prof. Dr. Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Prof. Dr. Burhanettin Duran, SETA • Doç. Dr. Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Prof. Dr. Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Doç. Dr. Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Erdal Karagöl, AYBÜ • Prof. Dr. Erdinç Yazıcı, Ankara HBVÜ • Prof. Dr. Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Doç. Dr. Fatih Tayfur, ODTÜ • Prof. Dr. Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • Doç. Dr. İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi • Doç. Dr. İdiris Demirel, Celal Bayar Üniversitesi • Doç. Dr. Mehmet Merve Özyayın, Ankara HBVÜ • Dr. Murat Yılmaz, Doç. Dr. Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Dr. Öğr. Üyesi Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi • Dr. Öğr. Üyesi Nergis Dama, AYBÜ • Prof. Dr. Orçun İmga, Polis Akademisi • Doç. Dr. Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Prof. Dr. Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi • Doç. Dr. Yavuz Bayram, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Prof. Dr. H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi

Danışma Kurulu / Advisory Board*

Prof. Dr. Zakir Avşar, Ankara HBVÜ • Prof. Dr. Adem Esen, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi • Prof. Dr. Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi • Prof. Dr. Alâttin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi • Prof. Dr. Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi • Prof. Dr. Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi • Prof. Dr. Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Ün. • Prof. Dr. Birol Akgün, AYBÜ • Prof. Dr. Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi • Prof. Dr. Fatih Uşan, AYBÜ • Prof. Dr. Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi • Prof. Dr. İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi • Prof. Dr. İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah • Prof. Dr. Mehmet Karataş, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi • Prof. Dr. Necati Engeç, South Carolina State University • Prof. Dr. Refik Korkusuz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi • Doç. Dr. Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi • Prof. Dr. Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı • Prof. Dr. Vedat Bilgin, TC. Cumhurbaşkanlığı • Prof. Dr. Yasin Aktay, AYBÜ • Prof. Dr. Yavuz Atar, YÖK

*Soyadına göre alfabetik sırada *In alphabetical order by surname*

Baskı: Ağustos 2019 / **Printed in:** August 2019

DergiPark: <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

Web: www.hakisemekvetoplum.org.tr

HAK-İŞ Konfederasyonu

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: www.hakis.org.tr

E-mail: hakis@hakis.org.tr

Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı

Preparation and Content Consultancy

ADAMOR Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59/Faks: 0312 285 53 99

W: www.adamor.com.tr

E-mail: hakisdergi@gmail.com

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir. **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), SOBIAD ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi tarafından taranmaktadır.

HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. **HAK-İŞ International Journal of Labour and Society** is searched through ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBIAD and ARASTIRMAX.

YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

7 • Takdim / Preface

9 • Editörden / Editorial

10 • Yılmaz Bayar

İşgücü Piyasası Düzenlemeleri İle İşsizlik Arasındaki Etkileşim: OECD Ülkeleri Örneği

Interaction Between Labor Market Regulations and Unemployment: Evidence From OECD Countries

23 • Tekin Akgeyik

2000'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Politikanın Dönüşümü: Değişim ve Reform Eğilimleri

Transformation of Social Policy in Turkey During The 2000s: Change and Reform Trends

52 • Muhammed Karataş

Gelir Dağılımının Teorik Yapısı

Theoretical Structure of Income Distribution

80 • Ahmet Güney • Ensar Balkaya

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye İçin Bir Ardl Yaklaşımı

The Effects of Income, Price, Real Effective Exchange Rates and Labour Costs on Unemployment: An Ardl Approach for Turkey Title of the Manuscript

106 • Fatih Karcıoğlu • Sibel Bakan Atasever

Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Kariyer Yönetimi İlişkisi: Farklı Sektörlerde Bir Uygulama

Relationship Between Talent Management and Organizational Career Management: An Application in Different Sectors

125 • Halim Baş

Farklı Refah Rejimlerinde Genç İşsizliği ve Neet'nin Görünümü: İtalya, İngiltere ve İsveç Örnekleri

Young Unemployment and Neet's Appearance in Different Welfare Regimes: Italy, UK and Sweden Examples

149 • İmdat Türkay

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Ücretli ve İşverenlerin Sorumluluğu

Responsibility of Wageworker and Employer in Minimum Living Allowance Implementation

183 • Süleyman Dinçer

Yoksullukla Mücadelede Modern Zekât Modeli Ekseninde Zenginlik ve Yoksulluk Ölçütü (Nisabı)

The Poverty and Wealth Measure (Nisap) Under The Modern Alms (Zekât) Model Relating to Struggle Against Poverty

201 • Ülkü İleri

Anadolu Selçukludan Osmanlı'ya Esnaf Örgütlenmeleri

Artisan Organizations From Anatolia Seljuk to Ottoman

TAKDİM

Sendikal mücadelenin evrildiği ve dönüştüğü bir süreci yaşıyoruz. Özellikle ikibinli yılların hemen ardından bu dönüşümün daha da hızlandığını ifade etmek gerekmektedir. Neoliberal ekonomi iklimiyle beraber çok farklı bir aşamaya geçilmiştir. Öncesinde işçi sendikaları ağırlıklı olarak ücret sendikacılığına yoğunlaşarak hak mücadelesi verirken bu yaklaşıma alternatif bir bakış açısı kazandırmak gerekmiştir. İşte HAK-İŞ günümüz çalışma koşullarına göre eskimiş, köhneleşmiş sendikacılığın ötesine geçmiş ve sadece iş odaklı bir sendikal yaklaşım değil aynı zamanda işçinin bütün hayatını kuşatan bir sendikal anlayışa geçmiştir. Sendikal mücadelede emekçinin sadece işyerinde geçirdiği zaman değil, işyeri dışında geçirdiği zamanın da önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu süreçte aile kavramının önemini ve iş hayatının daha nitelikli olmasında aile hayatının ne kadar değerli olduğunun da farkındayız. Emekçi işyerinde harcadığı zamanı yaşam kalitesini arttırmaya dönük bir şekilde ortaya koymıyorsa, ailesinin yaşamına bir pozitif katkı sunmıyorsa bunda işyerindeki şartların, çalışma hayatının da etkisi olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Biz bu iyileştirmenin, aileyi hak ettiği sosyal aşamaya kavuşturmanın derdini de taşıyoruz. Modernizmin hızla örselediği ve bireyi sosyal açıdan yalnız bırakma tehlikesiyle karşı karşıya kaldığımız günümüzde HAK-İŞ'in çalışma hayatının bir parçası olarak aileye verdiği önemi daha iyi anlamamızda önemli bir göstergedir. Aile fertlerinin her birinin toplumsal açıdan hak ettiği değere kavuşması, çocuğun hak ve hukukuna, kadının hak

ve hukukuna, ailedeki yaşlının hak ve hukukuna işçinin emeğinin bir parçası gibi değer vermek gerekmektedir. Yaşam kalitesi ancak bütüncül bir yaklaşımla hayata baktığımızda ulaşılabilecek bir değer haline gelmiştir. Sadece işyerindeki şartların olgunlaştırılması için çaba göstermek, sadece ücret sendikacılığını bayraklaştırmak kaliteli bir yaşam hedefi için yeterli değildir. Biz HAK-İŞ ailesi olarak işçinin, emekçinin alın terini bütün hayatı kuşatan bir değer olarak görüyor ve bunun için mücadele ediyoruz. Hem sahada hem de masada yaptığımız mücadelenin bütüncül özeti emekçinin yaşam kalitesini yükseltmektir.

*

Öte yandan Endüstri 4.0 sürecini yaşadığımız günümüz çalışma ortamında sendikal perspektife yeni bir ruh aşılacak ve sendikal mücadeleyi de endüstri 4.0 perspektifine göre inşaa etmek durumundayız. Teknolojide yaşanan dönüşüm ilerleyen süreçte emek savunusuna da mutlaka yansıtacaktır. Endüstrideki bu dönüşümün sahadaki karşılığını iyi anlamalı ve emek mücadelesinin gidişatını bu dönüşüme göre planlamalıyız. Bu süreçte akademik çalışmaların önemi çok daha artacak ve bu platformda ortaya koyulan fikirler çok daha hayati olacaktır.

Mahmut ARSLAN

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

EDİTÖRDEN

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi olarak çalışma hayatının her yönünü kapsayıcı bir şekilde yayın sürecimizi devam ettiriyoruz. Derginin 21. sayısında da önceki sayılarda olduğu gibi yine önemli çalışmalar yer alıyor. Hem sendikal perspektifi zenginleştiren çalışmalar hem de sahada emek mücadelesi veren aktörlerin çabalarını besleyici nitelikte çalışmalar yer alıyor içerikte.

*

Bir önceki sayımızla birlikte yazım kurallarını ve yayın ilkelerini yenileyerek daha da detaylandırmıştık. Yazarlarımızın özellikle yazım kurallarına dikkat etmeleri yayın kalitesi açısından son derece önemlidir. Biçim ve yöntem konusunda belirli bir standardı yakalamak içerik kalitesini de yükseltmek için olmazsa olmazdır. Avrupa ve ABD’de yaygın atıf ve kaynak gösterme sistemi olan APA Türkiye’de de en fazla kullanılan sistem haline gelmiştir. Amerika Psikoloji Derneği (American Psychology Association) tarafından 1929 yılından beri geliştirerek günümüze ulaşan APA yazım sisteminin en son sürümü de 2011 yılından beri yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Uluslararası akademik etkiyi artırmanın önemli bir yolu da kuşkusuz yazım standardında bir üslubu ve yöntemi oturtmaktır.

*

Bu sayımızda dokuz farklı makale yer alıyor ve bu çalışmaların tamamı doğrudan ya da dolaylı olarak dünü anlamayı, bugünü yorumlamayı ve yarını da kurmayı hedefliyor. Katkısı olan yazarlarımıza teşekkür ediyoruz.

Dr. Osman Yıldız

Editör

İŞGÜCÜ PİYASASI DÜZENLEMELERİ İLE İŞSİZLİK ARASINDAKİ ETKİLEŞİM: OECD ÜLKELERİ ÖRNEĞİ

Yılmaz Bayar¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-6776-6524

Öz

İşsizlik, ekonomik ve sosyal maliyetleri nedeni ile tüm ülkelerin ekonomi politikalarının öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır. İşsizlik sonucu kişilerin gelir kaybı ve yaşam standartlarında düşüş, milli gelir ve vergi gelirlerinde düşüş ile bütçe açıkları işsizliğin başlıca ekonomik maliyetleri arasında yer almaktadır. Ayrıca sosyal mahrumiyet ve sosyal kargaşalar ile bunlar sonucu ortaya çıkan suç oranlarında, intiharlarda ve boşanma oranlarında artış, ahlaki bozulma, sağlık sorunları ve beklenen yaşam süresindeki düşüşler de işsizliğin başlıca sosyal maliyetlerini oluşturmaktadır. Bununla birlikte, işsizlik oranı ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Ülkeler arası işsizlik oranlarındaki farklılıkların nedenlerinin tespiti, işsizlik ile mücadelede doğru politikaların belirlenmesi ve uygulanması açısından önem taşımaktadır. Bu kapsamda işsizliğin kurumsal, ekonomik ve sosyal çok sayıda belirleyicisi bulunmaktadır. Bu çalışmada ilgili kısıtlı ampirik literatür de dikkate alınarak Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen panel nedensellik analizi kullanılarak 2000-2016 döneminde 36 OECD ülkesinde işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki karşılıklı etkileşim analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda işgücü düzenlemelerinin işsizlik üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: işgücü piyasası düzenlemeleri, işsizlik, panel nedensellik analizi.

¹ Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, İktisat Bölümü, Uşak/Türkiye
E-posta: yilmaz.bayar@usak.edu.tr

INTERACTION BETWEEN LABOR MARKET REGULATIONS AND UNEMPLOYMENT: EVIDENCE FROM OECD COUNTRIES

ABSTRACT

The unemployment due to its economic and social costs is among the primary targets of economic policies for all the countries. The losses in individual revenues and living standards resulting as a result of unemployment, decreases in national income and tax revenues and budget deficits are among the main economic costs of the unemployment. The social deprivation and disturbances and the increases in crime rates, suicides, and divorce rates, moral corruption, health problems, and decreases in life expectancy are also among the major social costs of the unemployment. However, the unemployment rate differs considerably among the countries. The specification of the differences in transnational unemployment rates is important to determine and implement the right policies in combat with the unemployment. This study analyzed the reciprocal interaction between labor market regulations and unemployment in 36 OECD countries during the period of 2000-2016 through panel causality analysis developed by Dumitrescu ve Hurlin (2012) regarding the limited empirical literature. We revealed that labor regulations had significant effects on the unemployment.

Keywords: labor market regulations, unemployment, panel causality analysis.

Giriş

İşsizlik, olumsuz ekonomik ve sosyal maliyetleri nedeniyle hemen hemen her ülkede hükümetlerin ekonomi politikalarının öncelikleri içerisinde yer alan evrensel bir ekonomik sorundur. İşsizliğin mikro ve makro boyutta çok sayıda ekonomik ve sosyal maliyeti bulunmaktadır. Bununla birlikte, işsizliğin birey ve aileler üzerindeki etkileri, toplum üzerindeki etkisinden çok daha yüksektir. Öncelikle işsizlik bireylerin gelirlerini azaltarak doğrudan bireyleri ve aileleri etkilemektedir. İşsizlik nedeniyle kişiler süregelmekte olan finansal taahhütlerini karşılamakta güçlük çekebilmekte, ailelerde ise işsizlik çocukların refahı ve eğitimini, evliliğin istikrarını ve diğer aile ilişkilerini tehdit edebilmektedir.

Kişilerin gelirlerinin azalması toplumu birkaç şekilde etkilemektedir (Dixon, 1992):

- İşsiz kalan kişiler gelir kaybının etkisini hafifletmeye çalışırken, gelir tüketimden daha fazla düşeceği için, ülkede tasarruflar azalır.
- Ekonomide işgücü faktörünün eksik kullanılması nedeniyle üretim düşer.
- Kişisel gelirden düşüş ve toplam harcamalardaki düşüşlerden dolayı vergi gelirleri azalır.
- Hükümetin sosyal güvenlik ve diğer sosyal yardımlara yönelik harcamaları artar.
- Kamu hizmetlerinin (özellikle sağlık, barınma ve toplu hizmetler) kullanımının artması, suç ve borçların ödenmemesi ile evlilikler ile aile desteklerinde bozulmalar nedeniyle özel ve hükümet harcamaları artar.

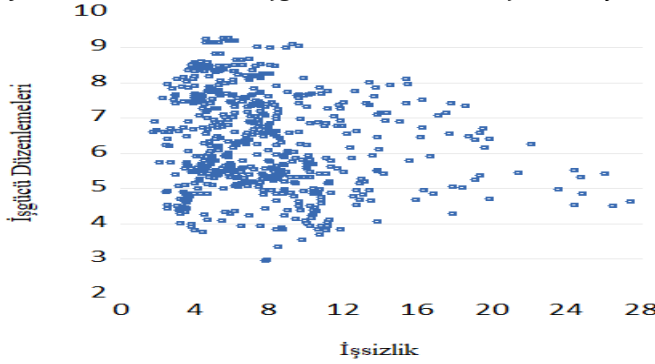
İşsizliğin yukarıda belirtilen birey ve toplum düzeyindeki olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden dolayı hükümetlerin en önemli hedeflerinden birisi işsizlik ile mücadeledir. Dünyada ülkelere baktığımızda, işsizlik oranı ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. Örneğin 2018 yılında işsizlik oranı Güney Afrika'da %26,96, Lesoto'da %23,60, Kuzey Makedonya'da %21,55 iken, Katar'da %0,14, Tayland'da %0,66 ve Çek Cumhuriyeti'nde %2,40'tır (Dünya Bankası, 2019). Dolayısıyla ülkeler arasında işsizlik oranının

daki farklılıkların nedenlerinin tespiti, işsizliği düşürmeye yönelik önlemlerin belirlenmesi açısından önem taşımaktadır. İşsizliğin sosyal ve ekonomik çok sayıda belirleyicisi bulunmaktadır (Bassanini ve Duval, 2007). Bu çalışmada ilgili literatür de dikkate alınarak ülkeler arasında farklılıklar gösteren işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki karşılıklı etkileşim incelenmiştir.

İşgücü piyasası düzenlemeleri (çalışma saatleri, ücretlerin belirlenmesi, zorunlu toplu sözleşme, işsizlik sigortası, asgari ücret düzenlemeleri, istihdamı koruma düzenlemeleri, sendikal yoğunluk vb.) ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. İşgücü piyasasına yönelik esnek düzenlemeler, piyasa güçlerine ücretlerin belirlenmesi, işe alma ve işten çıkarma koşullarının oluşturulması gibi işgücü piyasasına ilişkin konularda daha fazla izin verildiği anlamına gelmektedir. İlgili teorik literatürde Karanassou ve Snower (1998), konjonktürel işsizlik ile yapısal işsizliğin büyük ölçüde birbirinden bağımsız oldukları görüşünü reddetmişler ve iki işsizlik türü arasındaki ilişkilere odaklanmışlardır. İşsizlikteki hareketlerinin özellikle işgücü piyasası şokları ile gecikmeli düzeltme süreci arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıktığını kabul etmişlerdir. Bu kapsamda her şokun işsizliğin bir zincirleme reaksiyonu etkisine sahip olduğunu ve bunun bir gecikmeden bir başka gecikmeye yol açtığını ve şimdiki zamandan yakın geleceğe uzattığını belirtmişlerdir. Söz konusu durumu işsizliğin zincirleme reaksiyon teorisi olarak adlandırmışlardır. Bununla birlikte ilgili ampirik literatür de daha katı işgücü piyasası düzenlemelerinin iş yaratma sürecini engelleyebileceğini ve dolayısıyla da daha yüksek işsizliğe yol açabileceğini göstermektedir (Bernal-Verdugo, Furceri ve Guillaume, 2012).

Bu çalışmada nedensellik analizi kullanılarak 2000-2016 döneminde OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) örneğinde işgücüne yönelik düzenlemeler ile işsizlik arasındaki karşılıklı etkileşim incelenmiştir. Nitekim 2000-2016 döneminde OECD ülkelerinde işgücü düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki ilişkiyi gösteren saçılım grafiğinden de görüldüğü üzere işgücü düzenlemelerinin yüksek olduğu (İşgücü düzenlemeleri endeksinde daha yüksek değerler, o ülkenin piyasa güçlerine ücretleri belirleme, işe alma ve işten çıkarma koşullarını oluşturmada daha fazla izin verdiklerini göstermektedir) ülkelerde işsizliğin daha düşük olduğu görülmektedir.

Grafik 1. OECD ülkelerinde işgücü düzenlemeleri-işsizlik saçılım grafiği (2000-2016)



Kaynak: (Dünya Bankası, 2019 ve Fraser Enstitüsü, 2019)

Çalışmanın gelecek bölümünde işgücü düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen ampirik literatür özetlenecektir. Çalışmada kullanılan veriler ile analiz yöntemi üçüncü bölümde açıklanacak, ampirik analize ise dördüncü bölümde yer verilecektir. Sonuç kısmı ile çalışma son bulacaktır.

Literatür İncelemesi

İşsizliğin olumsuz mikro ve makro düzeydeki ekonomik ve sosyal etkileri, araştırmacıları ve politika yapıcılarını işsizliğin belirleyicilerini araştırmaya yönlendirmiş, bu kapsamda çok sayıda kurumsal, ekonomik, sosyal ve kültürel etken işsizliğin belirleyicileri olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ilgili literatürdeki az sayıda çalışma dikkate alınarak işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki karşılıklı etkileşim araştırılmıştır. İlgili kısıtlı ampirik literatürde genellikle işgücü piyasası esnekliğindeki artışların, işsizliğin düşürülmesinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Bkz. Elmeskov vd., 1998; Bande ve Karanassou, 2009; Feldmann, 2009; Bernal-Verdugo vd., 2012; Zribi vd., 2014; Rafi, 2015; Kovacı vd., 2018). Bununla birlikte bazı çalışmalarda ise işgücü piyasası esnekliğinin işsizlik üzerinde zayıf veya anlamlı bir etkiye sahip olmadığı bulgularına ulaşılmıştır (Bkz. Bassanini ve Duval 2007; Deakin vd., 2014; Ahmed ve Aljane, 2014; Piton ve Rycx, 2018).

Elmeskov vd. (1998), uygunluk koşullarının sıkılaştırılması, işsizlik yardımlarında düşüşler ve belirli süreli iş sözleşmelerine yönelik düzenlemelerin gevşetilmesinin bazı OECD ülkelerinin işsizlik oranlarını düşürmelerinde önemli rol oynadığını belirlemişlerdir. Ayrıca orta derecede merkezileşmeye

sahip ülkelerde daha yüksek işsizlik oranından, daha yüksek vergi oranları ve istihdam korumasına yönelik nedensellik belirlemişlerdir.

Bir başka çalışmada Bande ve Karanassou (2009) işsizliğin zincirleme reaksiyon teorisini uygulayarak İspanya'da işgücü piyasasında bölgesel işsizlik oranı farklılıklarını araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda bölgesel işgücü piyasası esnekliğinin işsizlik oranı üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Diğer yandan, Feldmann (2009) 73 ülke için 2000-2003 döneminde yaptığı analizde daha yüksek işgücü piyasası esnekliğinin daha düşük işsizlik ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Bir başka çalışmada Bernal-Verdugo vd. (2012) panel regresyon analizini kullanarak 1985-2008 döneminde 97 ülkede işgücü piyasası esnekliğinin farklı işsizlik türleri üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda işgücü piyasası esnekliğindeki artışların işsizlik, genç işsizlik ve uzun dönem işsizliği negatif etkilediğini belirlemişlerdir. Zribi vd. (2014) regresyon analizini kullanarak 32 gelişmiş ülke ile 60 gelişmekte olan ülkeden oluşan bir panel veri setinde 2000-2010 döneminde işgücü piyasası esnekliğinin işsizlik üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda işgücü piyasası esnekliğinin işsizlik ile genç işsizlik oranlarını azalttığını sonucuna ulaşmışlardır. Deakin vd. (2014) regresyon analizini kullanarak 6 OECD ülkesinde (Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Fransa, İsveç, Japonya, Birleşik Krallık) 1970-2010 döneminde işgücü düzenlemelerinin işsizlik ve işgücünün milli gelirden payı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda işçileri korumaya yönelik işgücü yasalarının genellikle işsizlik ile tutarlı bir ilişkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Ahmed ve Aljane (2014) regresyon analizini kullanarak 2000-2013 döneminde Tunus'ta işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaları sonucunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Rafi (2015) regresyon analizini kullanarak 2000-2012 döneminde OECD ülkelerinde işgücü piyasası esnekliğinin işsizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışması sonucunda işgücü piyasası esnekliğinde artışların işsizliği azalttığını belirlemiştir. Kovacı vd. (2018) panel regresyon analizini kullanarak 2005-2014 döneminde 15 OECD ülkesinde işgücü piyasası düzenlemelerinin farklı işsizlik göstergeleri üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda esnek işgücü piyasası düzenlemelerinin işsizliği negatif etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Son olarak, Piton ve Rycx (2018) regresyon analizini kullanarak 1998-2013 dö-

neminde 24 Avrupa ülkesinde ürün ve işgücü piyasası düzenlemelerinin işsizlik üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmaları sonucunda istihdam koruma düzenlemesinin kısa dönemde işsizliği artırdığı, ancak uzun dönemde ise işsizliği azalttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Yöntem

Çalışmanın uygulama kısmında Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testi uygulanarak işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki nedensellik etkileşimi analiz edilmiştir. İlk olarak Granger (1969) tarafından geliştirilen nedensellik analizi, bir değişkenin bir başka değişkenin gelecekteki davranışını tahmin etmede anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını analiz etmek için kullanılmaktadır. Holtz-Eakin vd. (1988), Kónya (2006) ve Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testleri, Granger (1969) nedensellik testinin panel veri için geliştirilmiş versiyonlarıdır.

Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testi, vektör otoregresif modele dayanmaktadır. Paneli oluşturan bütün serilerin ortak bir düzeyde durağan olmaları durumunda kullanılmakta ve yatay kesitlerin bağımsız olduğunu kabul etmektedir. Buna karşın, Monte Carlo simülasyonları söz konusu testin yatay kesit bağımlılığı durumunda bile güçlü sonuçlar verdiğini göstermektedir. Ayrıca test heterojen veya dengesiz panel veri setleri için de kullanılabilir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012). Testin ampirik eşitliğinin doğrusal tanımlaması aşağıda olduğu gibidir:

$$z_{it} = \alpha_i \sum_{m=1}^M \gamma_i^{(m)} z_{i,t-m} + \sum_{m=1}^M \beta_i^{(m)} y_{i,t-k} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

(1) numaralı eşitlik T zaman boyutu ile N yatay kesitine sahip y ve z serilerinin durağan olduğunu göstermektedir. α_i intersepti ve β_i katsayıları zaman boyutu boyunca sabittir. Otoregresif parametreler $\gamma_i^{(m)}$ ve regresyon katsayı tahminleri $\beta_i^{(m)}$ 'nin yatay kesitler arasında değiştiği varsayılmaktadır. HNC (Homogenous Non-causality) olarak adlandırılan sıfır hipotezi, herhangi bir yatay kesit için panelde seriler arasında nedensellik ilişkisi olmadığını ifade etmektedir. Birinci alt grup için tek yönlü nedensellik y'den z'ye doğrudur. Eğer ikinci alt grup için y'den z'ye doğru nedensellik ilişkisi yoksa, ampirik analiz için grup tahminlerinin sabit olduğu varsayılarak heterojen panel veri modeli kullanılır.

β_i 'nin $N_1 < N$ bireysel süreçlerde y 'den z 'ye nötr etki sağlayarak yatay kesitler arasında duyarlı olabileceği varsayılmaktadır. Bilinmeyen N_1 , $0 \leq N_1/N < 1$ koşulunu sağlar. Bu da aşağıdaki ortalama $W_{N,T}^{HNC}$ istatistiğinin önerilmesini sağlar (Dumitrescu ve Hurlin, 2012). $W_{N,T}^{HNC}$ istatistiği aşağıda verildiği gibi HNC hipotezi ile doğrudan ilişkilidir.

$$W_{N,T}^{HNC} = \frac{1}{T} \sum_{i=1}^N W_{i,T} \quad (2)$$

(2) numaralı eşitlikte $W_{i,T}$ her bir yatay kesitin bireysel Wald istatistiklerini göstermektedir. Nedensellik olmadığını öne süren sıfır hipotezi, her bir yatay kesitin Wald istatistiğinin $T \rightarrow \infty$ için M serbestlik derecesinde bir ki-kare dağılımı ile uyum gösterir. $T, N \rightarrow \infty$ için $Z_{N,T}^{HNC}$ istatistiği aşağıdaki gibidir:

$$Z_{N,T}^{HNC} = \sqrt{\frac{N}{2M}} (W_{N,T}^{HNC} - M) \rightarrow N(0,1) \quad (3)$$

Sabit T örneklemeleri için $Z_{N,T}^{HNC}$ test istatistiği aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır:

$$Z_{N,T}^{HNC} = \sqrt{\frac{N}{2xK}} x \frac{(T - 2K - 5)}{(T - K - 3)} x \left[\frac{(T - 2K - 3)}{T - 2K - 1} W_{N,T}^{HNC} - K \right] \rightarrow N(0,1) \quad (4)$$

Örneklem

Çalışmanın uygulama kısmında işgücü piyasası düzenlemeleri için, Fraser Enstitüsü tarafından yıllık olarak hesaplanan ekonomik özgürlükler endeksinin beş temel alanından düzenleme endeksinin alt endeksi olan işgücü düzenlemeleri endeksi kullanılmıştır. İşgücü düzenlemeleri endeksi 1 ile 10 arasında bir değer almaktadır. Asgari ücret, işten çıkarmaya ilişkin düzenlemeler, merkezi ücret belirleme ve sendika sözleşmelerinin katılımcı olmayan taraflara genişletilmesi gibi işgücü piyasası düzenlemeleri işverenlerin ve çalışanların ekonomik özgürlüğünü kısıtlamaktadır. İşgücü piyasası düzenlemeleri endeksi, ekonomik özgürlükler üzerindeki bu kısıtlamaların ne ölçüde olduğunu ölçmektedir. İşgücü piyasası düzenlemeleri endeksinde daha yüksek değerler, o ülkenin piyasa güçlerine ücretleri belirleme, işe alma ve işten çıkarma koşullarını oluşturmada daha fazla izin verdiklerini göstermektedir.

(Fraser Enstitüsü, 2019). Diğer yandan işsizlik oranı ise ekonometrik analizde Dünya Bankası tarafından hesaplanan işsizlik oranı ile temsil edilmiştir.

Tablo 1. Veri setinin tanıtılması

| Değişkenler | Değişkenin Tanıtımı | Veri Kaynağı |
|-------------|--|-------------------------|
| ISSIZLIK | İşsizlik oranı (% toplam işgücünün yüzdesi olarak) | Dünya Bankası (2019) |
| ISGUCU_DUZ | İşgücü piyasası düzenlemeleri endeksi | Fraser Enstitüsü (2019) |

Kaynak: (Yazar tarafından hazırlanmıştır)

Çalışmanın örneklemini 36 OECD ülkesi oluşturmaktadır. İşgücü düzenlemesine ilişkin veri 2000-2016 dönemi için mevcut olduğundan çalışma dönemi 2000-2016 dönemi olarak belirlenmiştir. Stata 14.0, Gauss 10.0 ve Eviews 10 istatistik yazılımları kullanılarak ampirik analiz yapılmıştır.

Bulgular

Uygulama kısmında kullanılacak birim kök ve nedensellik testlerinin tespiti için öncelikle veri setini oluşturan seriler arasındaki yatay kesit bağımlılığı ile eğim katsayılarının heterojenliği analiz edilir. Bu nedenle, yatay kesit bağımlılığı Breusch ve Pagan (1980) LM test, Pesaran (2004) LM CD test ve Pesaran vd. (2008) LM_{adj} testleri ile sınanmış ve test sonuçları Tablo 2’de gösterilmiştir. Test sonuçlarının olasılık değeri %1’den küçük bulunmuş ve yatay kesitlerin bağımsız olduğunu belirten sıfır hipotezi red edilerek seriler arasında yatay kesit bağımlılığı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 2. Yatay kesit bağımlılığı testi sonuçları

| Test | Test istatistiği | P değeri |
|---------|------------------|----------|
| LM | 1966 | 0.0000 |
| LM adj* | 80,75 | 0.0000 |
| LM CD* | 23,03 | 0.0000 |

Kaynak: (Test sonuçları kullanılarak Yazar tarafından hazırlanmıştır)

Diğer yandan eğim katsayılarının homojenliği Pesaran ve Yamagata (2008)’in düzeltilmiş delta test ile sınanmış ve test sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur. Test sonuçları ışığında eğim katsayılarının homojen olduğunu belirten sıfır hipotezi red edilerek, eğim katsayılarının heterojen olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Homojenlik testi sonuçları

| Test | Test istatistiği | P değeri |
|-------------------------|------------------|----------|
| $\tilde{\Delta}$ | 12.202 | 0.000 |
| $\tilde{\Delta}_{adj.}$ | 13.366 | 0.000 |

Kaynak: (Test sonuçları kullanılarak Yazar tarafından hazırlanmıştır)

Panel veri setini oluşturan serilerin bütünleşme dereceleri yatay kesit bağımlılığını dikkate alan Pesaran (2007) CIPS (Cross-Sectional IPS (Im-Pesaran-Shin, 2003)) birim kök testi ile sınanmış ve test sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur. Test sonuçları dikkate alındığında, her iki değişkenin I(1) bütünleşme derecesine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 4. Birim kök testi sonuçları

| Değişkenler | Sabit | | Sabit +Trend | |
|---------------|--------|----------|--------------|----------|
| | Zt-bar | p-değeri | Zt-bar | p-değeri |
| ISSIZLIK | 0,944 | 0,827 | 1,123 | 0,869 |
| d(ISSIZLIK) | -1,896 | 0,029 | -0,075 | 0,070 |
| ISGUCU_DUZ | -0,599 | 0,275 | 1,119 | 0,868 |
| d(ISGUCU_DUZ) | -1,993 | 0,023 | 2.201 | 0,086 |

Not: Schwarz ve Hannan-Quinn bilgi kriterleri dikkate alınarak gecikme uzunluğu 2 belirlenmiştir.

Kaynak: (Test sonuçları kullanılarak Yazar tarafından hazırlanmıştır)

Çalışmada Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik test kullanılarak işgücü piyasası düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki nedensellik etkileşimi incelenmiş test sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur. Schwarz ile Hanna Quinn bilgi kriterleri kullanılarak uygun gecikme uzunluğu 2 olarak belirlenmiştir. Test sonuçları işgücü piyasasına yönelik düzenlemelerin işsizlik oranı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Buna karşın işsizlik oranı işgücü piyasası düzenlemeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Tablo 5. Nedensellik testi sonuçları

| Sıfır Hipotezi | W-Stat. | Zbar-Stat. | P değeri |
|-----------------------------------|---------|------------|----------|
| ISGUCU_DUZ \rightarrow ISSIZLIK | 1.42293 | -1.99742 | 0.0458 |
| ISSIZLIK \rightarrow ISGUCU_DUZ | 2.56645 | -0.00865 | 0.9931 |

Kaynak: (Test sonuçları kullanılarak Yazar tarafından hazırlanmıştır)

Nedensellik analizi sonuçları ile ilgili teorik beklenti ve ampirik literatür karşılaştırıldığında, analiz sonuçlarının ilgili teorik ve ampirik literatür ile örtüştüğü görülmektedir. İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılması kurumlar, işverenler ve işçilerin ortaya çıkabilecek şoklara tepki vermelerine olanak tanımaktadır.

Tartışma ve Sonuç

İşsizlik farklı boyutlarda tüm ülkeler için ortak sorunlardan birisidir. Her hükümetin temel hedeflerinden birisi işsizliği kabul edilebilir oranda tutmaktır. Bu nedenle hükümetler mevcut bütün üretim faktörlerini kullanarak istihdam yaratmaya çalışırlar. Bu kapsamda işsizliğin kurumsal, ekonomik, sosyal ve kültürel belirleyicilerinin de ortaya çıkarılması işsizliği düşürmeye yönelik politikaların belirlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada işgücü düzenlemeleri ile işsizlik arasındaki karşılıklı etkileşim nedensellik analizi kullanılarak OECD ülkeleri örnekleminde araştırılmıştır. Analiz sonuçları piyasa odaklı işgücü düzenlemelerinin, işsizlik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bununla birlikte, ilgili ampirik literatür daha piyasa odaklı işgücü düzenlemelerinin genellikle daha düşük işsizliğe yol açtığını göstermektedir. Bu iki bulgu birlikte değerlendirildiğinde, işgücü piyasası düzenlemelerinin işsizlik ile mücadelede önemli bir araç olduğunu göstermektedir. İşgücü piyasasının aşırı düzenlenmesi iş oluşumunu azaltabilmekte, kayıt dışılığı artırabilmekte ve işçilerin düşük üretken işlerden yüksek üretken işlere geçişlerini kısıtlayabilmektedir. Buna karşın zayıf işgücü piyasası düzenlemeleri ise ayrımcılığa, işçilere kötü muameleye, orantısız güç ve risk yönetimi sorunlarına yol açabilmektedir. Örneğin sadece çalışanların işten çıkarılmasını güçleştiren düzenlemeler sadece işvereni değil, uzun dönemde çalışanların refahını da olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla ülkeler işçinin korunması ve esneklik arasında bir denge sağlayacak şekilde işgücüne yönelik optimum bir kurumsal ve düzenleyici çerçeve oluşturarak işsizliği azaltma olanağına sahiptirler. Gelecekteki çalışmalar, işgücü düzenlemelerinin temel bileşenlerinin işsizlik üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelebilirler.

Kaynakça

- Ahmed, S., Aljane, A. (2014). Labor regulation and unemployment: The case of Tunisia. *International Journal in Economics and Business Administration*, 2(4), 3-13.
- Bande, R., Karanassou, M. (2009). Labour market flexibility and regional unemployment rate dynamics: Spain 1980–1995. *Papers in Regional Science*, 88(1), 181-207.
- Bassanini, A., Duval R. (2007). The determinants of unemployment across OECD countries: reassessing the role of policies and institutions. *OECD Economic Studies*, 42, 7-86.

- Bernal-Verdugo, L.E., Furceri, D., Guillaume, D. (2012). Labor market flexibility and unemployment: New empirical evidence of static and dynamic effects. *IMF Working Paper*, WP/12/64
- Breusch, T. S., Pagan, A.R. (1980). The lagrange multiplier test and its applications to model specification tests in econometrics. *Review of Economic Studies*, 47(1), 239–53.
- Deakin, S., Malmberg, J., Sarkar, P. (2014). How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970–2010. *International Labour Review*, 153(1), 1-27.
- Dixon, D. (1992). *Unemployment: The economic and social costs (2.baskı)*. Brotherhood of St Laurence, Melbourne.
- Dumitrescu, E. I., Hurlin, C., (2012). Testing for Granger noncausality in heterogeneous panels. *Economic Modelling*, 29(4),1450-1460.
- Dünya Bankası (2019). Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate), <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS> (26.05.2019)
- Elmeskov, J., Martin, J., Scarpetta S. (1998). Key lessons for labor market reforms: Evidence from OECD countries experience. *Swedish Economic Policy Review*, 5, 205-252.
- Feldmann, H., (2009). The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, 37, 76–90.
- Fraser Enstitüsü (2019). Economic freedom, <https://www.fraserinstitute.org/economic-freedom/dataset?geozone=world&year=2016&page=dataset&min-year=2&max-year=0&filter=0> (16.05.2019)
- Granger, C. (1969). Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods. *Econometrica*, 37(3):424-438.
- Holtz-Eakin, D., Newey, W., Rosen, S. (1988). Estimating vector autoregression with panel data. *Econometrica*, 56,1371-1395.
- Im, K.S., Pesaran, M.H., Shin, Y. (2003). Testing for unit roots in heterogeneous panels. *Journal of Economics*, 115(1), 53-74.
- Kónya, L. (2006). Exports and growth: Granger causality analysis on OECD countries. *Economic Modelling*, 23(6), 978–992.
- Karanassou, M., Snower, D.J. (1998). How labour market flexibility affects unemployment: Long-term implications of the chain reaction theory. *Economic Journal*, 108, 832-849.
- Kovacı, S., Belke, M., Bolat, S. (2018). İşgücü piyasası düzenlemelerinin işsizliğe etkileri: Seçilmiş OECD ülkeleri için panel veri kanıtları. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 5, 2030-2042.
- Pesaran, M. H. (2004). General diagnostic tests for cross-section dependence in panels. University of Cambridge Working Paper CWPE 0435.
- Pesaran, M. H. (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. *Journal of Applied Econometrics*, 22(2), 265-312.
- Pesaran, M.H., Ullah, A., Yamagata, T. (2008). A bias-adjusted LM test of error cross-section independence. *Econometrics Journal*, 11,105-127.

- Pesaran, M.H., Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels. *Journal of Econometrics*, 142, 50-93.
- Piton, C., Rycx, F. (2018). The unemployment impact of product and labour market regulation: Evidence from European countries. IZA DP No. 11582, <https://www.iza.org/publications/dp/11582/the-unemployment-impact-of-product-and-labour-market-regulation-evidence-from-european-countries> (10.05.2019)
- Rafi, B. (2015). The impact of labour market regulation on the unemployment rate: Evidence from OECD economies. Australian Government Department of Industry, Innovation and Science Research Paper 1/2016, <https://esacentral.org.au/images/RafiM.pdf> (10.05.2019)
- Zribi, T.E.G., Temmi, H., Zrelli, N. (2014). Can labor market flexibility affect unemployment? A panel data analysis. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(1), 17-40.

2000'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'DE SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ: DEĞİŞİM ve REFORM EĞİLİMLERİ

Tekin Akgeyik¹

¹ORCID ID: [orcid.org/ 0000-0002-7339-363X](https://orcid.org/0000-0002-7339-363X)

Öz

Sosyal politika, bireyi ve toplumu sosyal risklere karşı korumak amacıyla kolektif yardım mekanizmalarını ve düzenleyici mevzuat ile çeşitli kurumlarla geliştirmiş olduğu politikaları tanımlamaktadır. 1945'ten 1970'li yılların ilk dönemine kadarki dönem sosyal politikanın altın çağıdır. 1970'li yıllarda başlayan Neo-liberalizm çağı geleneksel sosyal polikayı değiştirmiştir. Neo-liberalizm, Adam Smith'in ekonomik felsefesinin çağdaş yorumunu temsil etmektedir. Bu felsefe serbest ticaret, serbest piyasa ekonomisi ve işgücü piyasası esnekliğini savunmaktadır. Küreselleşme, bu dönemde Neo-liberal felsefenin en önemli söylemi haline gelmiştir. 1980'den sonraki dönemde Neo-liberalizm sadece ekonomik politikaları değil aynı zamanda sosyal politikaları da etkilemiştir. Bu periyotta İsveç, Danimarka, Norveç, Avustralya ve Türkiye gibi birçok ülkede Neo-liberalizmin öngördüğü reform programları uygulanmıştır. Türkiye'de Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı Mayıs 2001'de uygulamaya konulmuştur. Program Türk ekonomisinde ve toplumunda geniş ve köklü değişimlere yol açmıştır. Güçlü ekonomiye geçiş programı geleneksel sosyal politika yaklaşımının da dönüşümü anlamına gelmekteydi. Yeni sosyal politika yaklaşımının iki temel hedefi öngörülmüştür: işgücü piyasası esnekliği ve sosyal sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi. Bu makalenin amacı, Türkiye'de 2000'li yıllarda sosyal politika alanında yaşanan dönüşüm sürecini analiz etmektir. Makale, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sosyal politika alanındaki dönüşüm süreci, Neo-liberal bir perspektiften analiz edilmektedir. Sonraki bölümde Neo-liberalizmin Türkiye'de sosyal politikaya etkisi incelenmektedir. Üçüncü olarak, Türkiye'de reformları harekete geçiren demografik, sosyal ve ekonomik faktörler değerlendirilmiştir. Son bölümde ise, 2000'li yıllarda Türkiye'de sosyal politikanın transformasyonu işgücü piyasası esnekliği ve sosyal politika reformları bağlamında irdelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal politika, reform, işgücü piyasası esnekliği, sosyal güvenlik reformu.*

¹ Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İstanbul/Türkiye

E-posta: akgeyik@istanbul.edu.tr

TRANSFORMATION OF SOCIAL POLICY IN TURKEY DURING THE 2000S: CHANGE AND REFORM TRENDS

Tekin Akgeyik

ABSTRACT

Social policy refers to a set of public policies including collective solidarity mechanisms, regulatory legislation and several institutions. The period of 1945 to early 1970s was the golden age of social policy. Starting in the 1970s the age of Neo-liberalism changed the conventional social policy. Neo-liberalism is a modern interpretation of Adam Smith's economic philosophy. It advocates free trade, free markets, and labor market flexibility. Globalization has become a dominant issue in the age of Neo-liberalism. Neo-liberalism affected not only economic but also social policies since 1980's. During that period social policy reforms were carried out in many countries such as Sweden, Denmark, Norway, Australia, New Zealand, and Turkey. The Program for Transition to a Strong Economy began in May 2001. The Program has affected widespread and profound change in the Turkish economy and society. The PTSE has meant the transformation of the traditional social policy approach. New social policy approach had two main goals: labor market flexibility, and a sustainable pension system. The aim of this study is to analyze the transformation of social policy in Turkey during the 2000s. The paper is structured in four parts. The first part provides the transformation of social policy is assessed from the perspective of Neo-liberal. In the next part, the effects of Neo-liberalism on social policy in Turkey are examined. Thirdly, the demographic, social and economic factors triggering the reforms in Turkey are investigated. In the last part, the transformation of social policy in Turkey during the 2000s analyzed in the context of labor market flexibility and social security reforms

Keywords: *Social policy, reform, labor market flexibility, pension reform*

Giriş

Sosyal politika, bireyi ve toplumu sosyal risklere karşı korumak amacıyla kolektif yardım mekanizmalarını (sosyal güvenlik gibi) ve devletin düzenleyici mevzuat (iş hukuku gibi) ve çeşitli kurumlarla (istihdam kurumları gibi) geliştirmiş olduğu politikaları tanımlamaktadır. Bu açıdan sosyal politika, geniş anlamda, gelir desteği (emeklilik aylıkları, işsizlik ödenekleri gibi), istihdam ve işgücü programları, sağlık ve konut politikaları ve sosyal hizmetler gibi çeşitli alanları kapsayan genel bir kavramı ifade etmektedir.

Sosyal politika uygulamalarının Türkiye gündemine girişi, 1940'lı yılların ikinci yarısına rastlar. Mevzuat düzenlemelerinin ve sosyal kurumların oluşturulduğu Savaş sonrası süreç, siyasal ve ekonomik açılımların da yaşandığı bir dönemi temsil etmiştir. Kuramsal düzlemde, gerek yasal gerekse kurumsal açıdan batı tipi bir sosyal politika anlayışının benimsendiği Türkiye'de, uygulama modeli ise, şekilsel olmaktan öteye geçememiştir. Devlete bağımlı toplumsal sınıflar yaratmayı hedefleyen kamu bürokrasisi, ekonomik ve sosyal mekanizmaları ulufe kültürü ile işletmeyi tercih etmiştir.

Bu nedenle ulusal ekonominin iflas etme eşiğine geldiği 2000'li yıllara kadar ülkemizde sosyal politika anlayışı, kamu kaynaklarının sosyal kesimler arasında paylaştırılmasını ifade etmiştir. Yoksulluğu ve gelir dağılımı dengesizliğini veri kabul eden bu yaklaşım, 1990'lı yılların sonunda finansal açıdan sürdürülemez bir konuma gelmiştir.

Aynı dönemde sosyal yapıda, işgücü piyasasında, aile yapısında ve demografik parametrelerde gözlenen değişimler, mevcut toplumsal sorun alanlarına statükocu politika araçları ile çözüm üretilemeyeceğini ortaya koymuş ve köklü reformları kaçınılmaz hale getirmiştir.

Geleneksel politik felsefesinin çöktüğünü ilan eden 2001 Ekonomik Krizi, geleneksel ekonomik ve sosyal modelin dönüştürülmesine ilişkin reform politikalarının, toplumsal ve bireysel alanda kabullenilmesini zorunlu hale getirmiştir. 2002 sonrasında bu dönüşüm hızlı bir ivme kazanmış ve sosyal politika yaklaşımı yeni bir modelde evrilmiştir. Bu reformların belirleyici karakteri, proaktif sosyal politika argümanını esas almasıdır. Böylece popülist, irrasyonel ve dağıtım esaslı sosyal politika anlayışı yerini gerçekçi, dengeli ve sürdürülebilir yeni bir modele bırakmıştır.

Bu makalenin amacı, Türkiye'de 2000'li yıllarda sosyal politika alanında yaşanan dönüşüm sürecini analiz etmektir. Dar anlamda bir kavramsal çerçeveyi esas alan bu çalışma kapsamında, sosyal politika terminolojisi, ağırlıklı olarak,

istihdam stratejisini, aktif istihdam politikalarını, sosyal güvenlik reformlarını ve çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeleri tanımlayan bir kavrama atıf yapmaktadır.

Makale, dört bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde, sosyal politika alanındaki dönüşüm süreci, Neo-liberal bir perspektifte analiz edilmekte, geçiş sürecinin ideolojik zeminini tanımlayan bu boyut, Türkiye özelinde irdelenmektedir. Reformu tetikleyen sosyal parametrelerin ele alındığı üçüncü bölümde, demografik, sosyal ve toplumsal dinamiklerin yaratmış olduğu baskıların sosyal politika reformlarındaki rolü değerlendirilmektedir. Son bölümde ise, 2000'li yıllarda Türkiye'de yaşanan sosyal politika gündemi, dönüşüm paradigması çerçevesinde analiz edilmekte, özellikle, işgücü piyasası ve sosyal güvenlik reformları ekonomik ve politik sonuçları ile irdelenmektedir.

Neo-Liberal Eğilimler: Dönüşüm Sancıları

Kökeni 1970'li yıllara kadar uzanan küreselleşme, Neo-liberalizasyon ve deregülasyon tartışmaları, sonraki dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin öncelikli gündemi haline gelmiştir. 1980'li yıllarda Neo-liberalizm Reagan'ın liderliğinde ekonomi-politik bir yaklaşım olarak önce ABD'de sonra diğer birçok ülkede uygulama alanı bulmuştur. 2008 yılına küreselleşmenin mottosu olan Neo-liberalizm uluslararası finans krizi sonrasında 2010-2016 döneminde restorasyon sürecine girmiştir (Rasmus, 2019, s. 2).

Neo-liberalizm, Adam Smith'in ekonomik felsefesinin çağdaş yorumunu temsil etmektedir (Strak, 2018, s. 42). Yeni yaklaşım, piyasa koşullarının ege-men kılınmasını, rekabetçi koşulların yaratılmasını, devletin ekonomiye müdahale alanının sınırlandırılmasını ve işgücü piyasası düzenlemelerinin esnekleştirilmesini esas almaktadır. Küreselleşme, bu dönemde, Neo-liberal felsefenin en önemli söylemi haline gelmiştir (Hayat ve Shafiai, 2018, s. 6).

Neo-Liberal akımların yaratmış olduğu tsunami dalgalarından geleneksel sosyal devlet algısı da nasibini almıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında gelirin yeniden dağılımı ve yoksulluğun azaltılmasında oldukça önem bir rol oynayan sosyal politika, kamu odaklı ve kolektif bir yapıda gelişmiştir. Oysa Neo-liberalizm döneminde bu anlayışın önemli ölçüde aşındığı ve sosyal politika kavramının yeni bir boyut kazandığı açıktır.

Neo-liberalizm, sosyal devlet veya refah devleti gibi Keynezyen ekonomik anlayışın bakiyesi gördüğü sistemlerin sona erdiğini ileri sürerken, siyaset ve

ekonomide olduğu gibi sosyal politika alanında da liberalizm çağının başladığını iddia etmekteydi (Strak, 2018, s. 43). Neo-liberal felsefe, deregülasyonu teşvik eden bir rol oynarken, bu süreç birçok ülkede sosyal politika konteksinde köklü reformların gündeme taşınmasını gerektirmiştir. Sonuçta sosyal politika alanındaki deregülasyon arayışları, Neo-liberal ekonomik ve politik süreçlerle uyumlu bir periyotta gelişmiştir (Williams, 2006, s. 13).

Bu sürecin anahtar nitelikli uluslararası organizasyonları (IMF, OECD ve Dünya Bankası, gibi) sosyal politika alanındaki dönüştürücü reform girişimlerini yönlendirmede stratejik bir misyonu temsil etmişlerdir. Önerilen reform programları piyasa odaklı, finansal istikrarı önceleyen ve refah devletinin küçültülmesini hedefleyen bir temelde oluşturulmuştur. Reformlar üye ülkelerin sosyal politika deregülasyonunda oldukça önemli bir fonksiyon üstelenirken, özellikle hazırlanan kılavuz dokümanlar yeni bir sosyal politika sisteminin inşa edilmesinde işaret fişeği ve yol haritası olmuştur. Örneğin 1994 yılında Dünya Bankası tarafından hazırlanan "Averting the Old Age Crisis" Raporu, kamu sosyal güvenlik sistemlerinin reforme edilerek üçayaklı bir sisteme geçilmesini önermiştir (Brycz, 2018, s. 229). Aynı yıl "Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı" (OECD) tarafından yayınlanan "Job Study" Raporu ise, esnek işgücü piyasa stratejilerini öngörmekteydi.

Neo-liberal reformların temel ilkesi haline gelen işgücü piyasası esnekliği, işgücü piyasasındaki katılıkların azaltılmasını, işgücünün daha esnek kullanımını ve istihdamın ekonomik koşullara daha hızlı uyumunu savunan bir yaklaşımı tanımlamaktadır (Arnold and Bongiovi, 2013, s. 294). Diğer bir ifade ile ekonomideki ve işgücü piyasasındaki aktörlerin yeni koşullara uyum sağlayabilme kabiliyeti işgücü piyasası esnekliğidir. Bu strateji, işverenlerin çalışma koşullarını asgari müdahale şartlarında düzenleyebilme kolaylığını ve işyeri koşullarının ekonomik dalgalanmalara esnek bir şekilde uyarlanabilmesini öngörmektedir (Elgrably, 2005, s. 1).

Neo-liberallere göre, esnek olmayan işgücü piyasaları ve geleneksel refah devleti anlayışı gelişmiş ülkelerde yaşanan sosyal ve ekonomik sorunların kaynağıdır (Chatterjee, Wadh, and Patel, 2018, s. 506). Bu anlayışla uyumlu bir şekilde OECD, son 30 yıllık dönemde, üye ülkelere ekonomik alanında yaşanan sorunların popülist politikaların ve aşırı koruyucu mevzuatın bir sonucu olduğuna ilişkin görüşünü angaje etme çabasıdadır. Aynı politik argümanı savunan Dünya Bankası ise, artan işsizlik çözümünde işgücü piyasası esnekliğinin önemli araç olduğunu ileri sürmektedir (Aiginger, 2005, s. 567). Bu argüman

ampirik bulgularla da örtüşmektedir. Daha esnek işgücü piyasalarının büyüme ve toplam verimliliği desteklediği görülmüştür (Abbritti ve Weber, 2018, s. 2).

Neo-liberal perspektif, ekonomi ve işgücü piyasalarının esnekleştirilmesini yükselen bir değer haline getirirken, yönlendirici küresel aktörler tarafından ulusal hükümetlere küresel sisteme entegrasyonu mümkün kılacak işgücü piyasası esnekliğidir reformları önerilmiştir. Böylece işgücü piyasalarında Neo-liberal politikaları destekleyecek koşulların yaratılması mümkün olacaktır. Esnek modelleme esasına dayanan bir işgücü piyasasının, şirketlerin rekabet gücünü geliştirebileceği ve hızla değişen ekonomik koşullara uyum yeteneğini arttıracığı varsayılmıştır.

Sosyal politika alanında yeni dönemi simgeleyen bu yaklaşım tarzı, OECD tarafından üye ülkelere bir dizi reform önerileri ile somutlaştırılmıştır; (i) işgücü piyasası müdahalelerinin sınırlandırılması, (ii) iş güvencesi yerine istihdam edilebilirlik kavramının ikame edilmesi yani konjoktürel dalgalanmalara karşı esnek uyum kabiliyetinin desteklenmesi, (iii) ücret politikalarının esnek bir zeminde kurgulanması ve (iv) sendikalara dönük yasal ve politik desteğin sınırlandırılması (Perry, 2006, s. 9).

Küresel aktörlerin yeni sosyal politika felsefesiyle uyumlu reform beklentileri kısa sürede karşılık bulmuş, kapsamlı dönüşüm programları, birçok ülkede, toplumsal ve politik gündemin önceliği haline gelmiştir. Örneğin 2013 yılında Avrupa Birliği komisyonunun girişimi ile İtalya, Romanya, Estonya ve Slovenya gibi üye ülkeler çeşitli sosyal politika alanlarında reform sürecine başlamışlardır (Zeitlin ve Vanhercke, 2015, s. 77). İsveç, Danimarka, Norveç, İngiltere, Avustralya ve Yeni Zelanda bu kapsamda zikredilmesi gereken diğer ülkelerdir. Geleneksel olarak refah devleti ideolojisini benimsemiş olan bu ekonomiler, dönüştürücü sosyal politika reformlarına öncülük eden ülkeler olarak ön plana çıkmışlardır (Stiller, 2007, s. 6).

Reformlar birçok geleneksel refah devletinde hükümetlerin sosyal hizmetlerini gerçekleştirmede piyasa araçlarını daha fazla kullanmasına yol açmıştır (Meagher ve Wilkins, 2018, s. 1). Örneğin sosyal güvenlik sistemleri dönüştürülerek bireysel emeklilik programları uygulamaya geçirilmiştir. Ayrıca kamu tekeli kaldırılarak özel sektörünün istihdam hizmetlerinde yer almasının önü açılmıştır. Benzer biçimde sosyal yardım mekanizmaları büyük ölçüde sivil toplumsal alana transfer edilmiştir. Bu geçişlerin piyasa mekanizmasıyla uyumlu bir ekonomi yaratacağı ve sistemin şoklara dayanma kapasitesini geliştireceği varsayılmıştır (Kilponen, Mayes ve Vilmunen, 2000, s. 100).

Konseptsel Devrim: Yeni Sosyal Politika Çağı

1990'lı yılların politik, ekonomik ve sosyal açıdan sorunlu geçen periyodu, Türkiye'de reform gündemini ikinci plana itmiş, 24 Ocak 1980 Kararları ile başlayan dönüşüm aksiyonu akamete uğramıştır. Dönemin sonunda AB aday üyeliği, "Uluslararası Para Fonu" nun (International Monetary Fund-IMF) yapısal istikrar programları ve 2001 Krizi'nin tetiklediği ekonomik dönüşüm ivmesi, sonraki 10 yıllık periyotta Türkiye'yi en hızlı gelişen piyasalardan biri konumuna taşımıştır.

Ekonomik alanda gözlenen dönüşüm sürecinin sosyal politika alanındaki yansımalarının da ağırlıklı olarak reform odaklı olması kaçınılmazdır. 1990'lı yıllarda ihmal edilen sosyal politika alanındaki reform politikaları, 2001 ve özellikle politik istikrarın hüküm sürdüğü 2002 sonrasında gündeme hızla taşınmış ve bu alanda ciddi mesafeler alınmıştır.

Geleneğin İflası

2001 Ekonomik Krizi sonrasında başlayan ekonomik, sosyal ve politika alanlardaki reform dönemi öncesinde, Türkiye'deki geleneksel sosyal politika anlayışı "baba devlet" ve "popülist aksiyona" dayalı bir ideolojik formasyonu baz almaktaydı. Sistemin belirgin karakteristik özelliği, devletin ekonomik alandaki hâkimiyeti ve böylece sosyal alana keyfi ve yandaşvari şekilde müdahalesine imkân tanıyan güçlü pozisyonuydu. Kamu şirketleri (KİT'ler), sosyal güvenlik kurumları ve tarım destekleme politikaları, bu müdahalenin en fütursuzca yapıldığı zeminleri tanımlamaktaydı. Seçkinci devlet eliti, 1990'lı yılların sonuna kadar bu "müflis kamu zihniyeti"ni "sosyal devlet anlayışı" olarak takdim etmiştir.

2001 yılında yaşanan ekonomik kriz, ömrünü tamamlamış olan bu politika argümanının iflasını açık bir şekilde ilan etmiştir. Sonraki 18 yıllık dönem ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki yapıları köklü ve kalıcı bir şekilde dönüştürücü bir reform dalgasına sahne olmuştur. Reform sürecinde kamunun ekonomik alandaki rolü ve etkinliği sınırlandırılırken, popülist reflekslere dayalı sosyal politika anlayışı yerini rasyonel temelli politika yaklaşımlara bırakmıştır. Siyasal iktidara toplum karşısında büyük bir güç veren kamu iktisadi teşekkülleri özelleştirilirken, tarımsal alan daraltılmış ve tarım kooperatifleri, kamu erkinin etki alanı dışına çıkarılmıştır. Bu dönüşümün, kamu merkezli yapıdan piyasa odaklı bir ekonomik modele geçişi ifade etmekteydi.

Geçiş sürecinin sosyal politika üzerinde iki temel etkisi olmuştur. İlk olarak, sosyal politika alanı ekonomik rantın dağılımında bir araç olmaktan çıkarılmıştır. İkinci ve daha önemlisi, kamu elitinin toplumsal sınıfları dizginlemek için kullandığı “sosyal ve ekonomik arpalıklar” etkinliğini yitirmiştir. Bu dönüşüm, aslında, yeni milenyumda yeni bir ekonomik ve sosyal politika ideolojisinin habercisi niteliğindedir.

2000’li yılların reform periyodu iki iktidar dönemine sahne olmuştur. Birinci dönem, 2001 Krizi’nden sonra Kemal Derviş’in ekonomiden sorumlu olduğu Bülent Ecevit başkanlığındaki hükümet, ikinci dönem ise, 2002 sonunda iktidara gelen Ak Parti hükümetleridir. Her iki iktidar döneminde de IMF ve Dünya Bankası ekonomik ve sosyal, Avrupa Birliği ise, politika reformlarının belirleyici ve yönlendirici aktörleri olmuştur.

Reform aktörleri, 1990’lı yıllarda büyük ölçüde aksayan ticari ve finansal liberalizasyon adımlarını hızla atarken, bununla uyumlu sosyal politika aksiyonları da gündeme taşınmıştır. Bu dönemde ekonomi politikalarının biçimlenmesinde IMF’in önerdiği “Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı”nın belirleyici bir rol oynadığı görülmektedir.

Mayıs 2001 tarihinde kamuoyuna açıklanan Program, 2000’li yıllarda uygulanan ekonomik ve sosyal politikalarının çerçevesini tanımlamıştır. Programın nihai amacı, ekonomide sürdürülebilir bir gelişme ortamını sağlayarak, kaynak kullanma sürecinde verimliliği artırmak, dışa açık bir yaklaşımla piyasa koşullarında rekabet gücünü geliştirmek ve böylece ekonomide büyümeyi, yatırım ve istihdamı artırarak refah düzeyini kalıcı bir biçimde yükseltmek olarak açıklanmıştır (Doruk ve Yavuz, 2018, s. 2249).

Program kapsamında sosyal politika tedbirlerine de yer verilmiş özellikle toplumsal dayanışmayı güçlendireceği düşünülen politika aksiyonlarına özel atıflar yapılmıştır. Programda ayrıca kamu istihdam politikalarının dönüştürülmesiyle ilgili argümanlara da değinilmiştir. Bu kapsamda iki temel kategori üzerinde durmak mümkündür: harcama ile ilgili getirilen yeni düzenlemeler ve ekonomide rekabeti ve etkinliği arttırmayı hedefleyen politikalar.

Harcama tedbirleri kapsamında program, özellikle KİT’lerin etkin çalışmalarını sağlayacak düzenlemeler çerçevesinde personel sayısının azaltılması ve yatırım harcamalarının kısılmasını öngörmüştür. Ekonomide rekabeti ve etkinliği arttırmayı hedefleyen politikalar kapsamında ise, program, şeker ve tütün piyasasının yeniden düzenlerken, üretimde kota sisteminin ve taban fiyat uygulaması yerine gelir desteğinin benimsenmesini öngörmüştür.

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı, ekonomi ağırlıklı bir yapısal uyum programı olarak değerlendirilse de 2000'li yıllarda gerçekleşen sosyal politika reformlarının, bu programın çizmiş olduğu ilkelere göre şekillendiği görülmektedir. Bu nedenle ülkemizde son 18 yıllık dönemde gerçekleştirilen sosyal politika reformlarının analizinde Programın ilkeleri dikkate alınmalıdır.

Yeni Sosyal Politika Doktrini

Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı, özünde ulusal ekonomi politikasının ideolojisini temsil eden Neo-liberal felsefeyle uyumlu yeni bir sosyal politika doktrinine işaret etmekteydi. Yeni doktrin, öncelikli olarak, ekonomik sistemin finansal istikrarına vurgu yapmakta, piyasa mekanizmalarının etkinliğini bozacak müdahalelerden kaçınmayı ve sosyal sınıflar arasında yükümlülük ve hak dengesini kurmayı vaat etmekteydi. Piyasa aktörleri ve sivil toplumla daha yakın bir işbirliği ve ilişki öngören bu yaklaşım, kamudan özel sektöre, kolektif alandan bireye dönük bir dönüşümün de habercisiydi. Bu süreçte kurumsal yapılar dönüştürülürken, özel ve kamu aktörlerinin rolleri ve hedefleri stratejik bir çerçevede yeniden tanımlanmıştır.

Yeni sosyal politika doktrininin çerçeve dokümanı, Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı'dır. Program, 2001 sonrası dönemde yeni sosyal politika anlayışını ve uygulamalarını tanımlayan referans bir belge niteliğindedir. Dünya Bankası ve OECD politikalarıyla örtüşen bir anlayış çerçevesinde oluşturulan Program, sosyal politikaya ilişkin yol haritasını tanımlamıştır. Bu kapsamda sosyal güvenlik alanındaki reformlar ve işgücü piyasalarının liberalizasyonunu öncelemede kararlı bir duruş sergilenirken, eş zamanlı olarak, yoksullukla mücadelede ve gelir dağılımı dengesizliğini gidermede yeni politika araçları geliştirmiştir.

2000'li yıllarda Güçlü Ekonomiye Geçiş Programıyla uyumlu hükümet programları, işsizliğe öncelikli bir hedef olarak dikkat çekmekle beraber daha çok ekonomik büyümeye dayalı çözümler üzerinde durmuş ve işgücü piyasasının esnekliğini güçlendirecek politikalara yönelmişlerdir. Programları, sıkı maliye politikaları ile kamu harcamalarının, kamu yatırım stratejisinin etkinleştirileceğine vurgu yaparak finansal istikrarı önceleyen ve bu yönüyle yeni doktrinle uyumlu bir politika öngörmüşlerdir. Aynı kaygıdan hareketle hızlı bir özelleştirme süreci de hedeflenmiştir. Nihayet, devlet personel rejimi reformu ile kamu kurum ve kuruluşlarında norm kadro uygulamasına geçileceği bildirilmiş ve esnek çalışma modellerinin kamu sektöründe uygulanacağı kaydedilmiştir.

İşgücü piyasasının işlerliğini etkinleştirecek uygulamalar üzerinde de durulan hükümet programları ayrıca okuldan işe geçişi etkinleştirmek için mesleki

ve teknik eğitime ağırlık verilmesi, esnek çalışma biçimlerinin uygulamaya geçirilmesi ve işgücünün niteliğinin geliştirmesi amacıyla Türkiye İş Kurumu'na yeni rollerin verilmesi hedeflenmiştir.

Dönüştürücü Toplumsal Parametreler

Sosyal politik alanında 2000'li yıllarda gözlenen reform sürecinin önemli tetikleyicilerinden biri de toplumsal yapıyı dönüştüren parametrelerin varlığıdır. Özellikle demografik trendlerdeki hızlı geçişler, sosyal politika alandaki reform beklentilerini ve taleplerini güçlendirmiştir. Bu geçiş periyodunun kritik alanındaki bazı eğilimlere bağlı olarak reform girişimlerini önceliklendirdiği açıktır. Bu eğilimler arasında özellikle (i) doğurganlık oranında gerileme projeksiyonu, (ii) yaşam beklentisinin belirgin biçimde yükselmesine ilişkin tahminler, (iii) bunlara bağlı olarak bağımlılık oranının artması ve (iv) aile yapısında gözlenen hızlı değişim ön plana çıkan değişkenlerdir.

Demografik kırılmayı yaratan temel değişken kadın başına düşen bebek sayısının gerilemesidir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, özellikle 1980'li yıllardan sonra doğurganlık oranlarında belirgin bir gerileme olduğu açıktır. Nitekim 1970'li yıllarda ortalama bir kadın 5,2 çocuk edinirken günümüzde toplam doğurganlık oranı 2,1'ye gerilemiştir. Bu oranın, 2025 yılında 2,09 düzeyine gerileyeceği tahmin etmektedir. Halen %1.01'dir düzeyinde olan net yenileme hızının da, 2025 yılında 0.95'e düşeceği öngörülmektedir (TÜİK, 2019a).

Doğurganlık oranındaki gerileme; (i) doğum kontrol yöntemlerinin etkinliğine, (ii) kentsel alanlarda kadınların giderek daha fazla işgücüne katılmalarına, (iii) boşanma oranındaki artışa ve (iv) evlilik ve çocuk doğurma yaşının sürekli yükselmesine bağlanabilir (çocuk doğurmada annenin ortalama yaşı 28,7 düzeyindedir).

Öte yandan, TÜİK projeksiyonları ölüm oranlarındaki gerilemenin yaşam beklentisini uzatacağını ortaya koymaktadır. Projeksiyonlar ölüm ve doğurganlık oranında gözlenen azalma ile yaşam beklentisindeki artışın gelecek periyotta demografik dönüşümün ana elementleri olacağını göstermektedir. Nitekim 2000 yılında doğumda beklenen yaşam süresi, 71 iken bu sürenin 2025 yılında 79,6'ya ulaşması beklenmektedir. Daha detaylı bir analizle 2000 yılında doğan bir erkek, 2025 yılında 77 yaşına kadar yaşam beklentisine sahip olurken, bu süre aynı tarihte doğan bir kadın için 82,2 yıla ulaşacaktır.

Nihayet, demografik eğilim açısından göz önünde tutulması gereken bir diğer veri, 75 ve üstü yaş grubunda gözlenen artış eğilimidir. 2000 yılında sadece 2,6 oranında olan 75 ve üstü yaşlı nüfusun oranı, günümüzde %3,3, 2025 yılında ise, 1,6 kat artarak, %4,1'e yükselecektir. 65 ve üstü yaş grubu dikkate alındığında ise, bu oranın 2025 yılında %11'e ulaşacağı projekte edilmektedir (TÜİK, 2019a).

Sosyal alanda dönüşümü zorlayan bir diğer parametre ise, kırsal alanın daralması, kentsel nüfusun genişlemesidir. Bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı birçok durumda iş fırsatlarının daha yüksek olduğu gelişmiş bölgelere dönük göçü teşvik edebilmektedir. Bu eğilim, toplumsal yapıda iki önemli sorun yaratmaktadır (TÜİK, 2019b).

İlk olarak, göç nedeniyle daha gelişmiş bölgelerdeki nüfus yoğunluğu aşırı ölçüde artmaktadır. Örneğin TÜİK verileri baz alındığında Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli bölgesi %11,2 ile en fazla göç alan olduğu bölge konumundadır. Daha az gelişmiş kentsel alan ve bölgelerden daha gelişmiş bu bölgelere güç eğiliminin hız kazandığı görülmektedir. En çok göç alan bölgeler milli gelirin ortalamasının üzerinde olduğu illeri barındırmaktadır. Buna karşılık, işsizliğin ve yoksulluğun daha yaygın olduğu bölgelerde dışarı göç trendi giderek artmaktadır. Nitekim bu konumda olan Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan en fazla göç veren (-%21,9) illerdir.

Önemli bir diğer sonuç ise, göç eğiliminin son 25 yıllık dönemde gelişme potansiyeli daha yüksek olan bölgelere kayma trendi göstermesidir. Örneğin Muğla bölgesi 1975-80 döneminde sadece %4,3 göç alırken, özellikle 1980'li ve 1990'lı yıllarda turizm ekonomisinin yaratmış olduğu ivme ile hızlı bir gelişme kaydeden ilin bunun bir sonucu olarak net göç oranı hızla yükselerek %19,4'e ulaşmıştır. Tüm bu hareketliliğin arka planında ekonomik cazibe faktörü önemli bir rol oynamaktadır (TÜİK, 2019b).

Kentler ve bölgeler arasındaki hızlı göç olgusu, birçok sosyal problemi de beraberinde getirmektedir. Sözelimi düşük vasıflı işgücünün metropol alanlara akışı, yüksek verimli bölgelere dönük emek arzını genişlettiği için bu coğrafyalarda işsizlik ve eksik istihdam genişleyebilmektedir. Nitekim 1990 yılı verilerine göre, kırsal istihdamın toplam istihdama oranı, %54 (11,4 milyon) düzeyinde iken, 2018 yılında bu oran %18'e (5,3 milyon) gerilemiştir. Bu dönemde, kırsal kesimde kaybedilen iş miktarı yaklaşık 6 milyon düzeyindedir (TÜİK, 2019c).

Göç problemi, konut sorunu ve sosyal kamu hizmetlerine dönük talep artışı hali hazırda yoğun olan bölgelerin yüksek olan kamu harcamalarını arttırdığı

gibi toplumsal açıdan da gecekondulaşma ve güvenlik sorunlarını ön plana çıkarmaktadır.

Sosyal politika alanını etkileyen temel değişkenlerden bir diğeri de özellikle aile yapısındaki gözlenen hızlı değişim sürecinin bir yansıması olarak ortaya çıkan yeni sosyal gereksinimlerdir. Kadın işgücünün özellikle kentsel ekonomiye daha fazla katılması, geç yaştaki evlilikler, doğurganlık yaşının yükselmesi ve boşanma oranlarının artması gibi faktörler sosyal politika alanındaki reformlara yön veren temel değişkenler olarak ön plana çıkmaktadır.

Sosyal arka planda yaşanan tüm bu değişimler beraberinde yeni bir sosyal uyum süreci beklentisini güçlendirmiştir. Özellikle göç olgusu, kırsal ve buna bağlı olarak tarımsal istihdamın daralması kentsel bölgelerde daha fazla sayıda üretken istihdam alanları yaratmayı ve işgücü politikalarının daha aktif bir zeminde kurgulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu süreçte küresel rekabete karşı işgücü piyasası esnekliği, hem yeni istihdam modelleri yaratma da hem de yeni istihdam pozisyonları oluşturmada önemli bir araç olarak ön plana çıkmıştır. Esnek (atipik) istihdam modelleri, ayrıca, çalışma konseptindeki değişimin de bir yansımasıdır.

Demografik değişimler geleneksel sosyal politika kurumlarını zorlayıcı bir etki yaratmaktadır. BM verilerine göre, küresel ölçekte 2012 yılında 810 milyon olan 60 ve daha yaşlı nüfus 2050 yılında 2 milyara ulaşacaktır. Dolayısıyla halen küresel nüfus içinde %8,3 olan 60 ve üstü yaş grubunun 2050 yılında %22'ye yükseleceği tahmin edilmektedir. 2055 yılında insanlık tarihinde ilk defa yaşlı nüfusun oranı (%22,2) 0-14 yaş grubundaki çocuk nüfusu oranını (%20,9) aşmış olacaktır. Gelişmekte olan ülkelerde yaşlanmanın tahmin edilenden daha hızlı bir süreçte gerçekleşmesi küresel yaşlanmanın ivme kazanmasına yol açmaktadır (Zaiceva ve Zimmermann, 2014, s.2). Bu projeksiyonlar sosyal güvenlik alanındaki reformları kaçınılmaz kılmıştır.

Bu alanda reformu gerekli kılan bir diğer değişkense aile kurumunun daralmasıdır. Aileye dayalı geleneksel sosyal güvenlik sistemi giderek yıpranırken kentleşme olgusu da geniş aile konseptini aşındıran ve reformu zorunlu kılan bir diğer faktör olmuştur (Daly ve Scheiwe, 2010, s.181).

Reform Gündemi

Türkiye'de Sosyal Politikanın Dönüşümü

1990'lı yılların istihdam yaratmayan düşük oranlı büyüme değişkeni, ihmal edilen reformlar ve sosyal dinamiklerin baskısı 2000'li yıllarda işgücü piyasası

politikalarında paradigmatik değişimlerin tetiklenmesine yol açmıştır. Bu değişimleri etkileyen içsel değişkenler yanında IMF ile yapılan yapısal uyum programları ve AB üyelik beklentisi, belirleyici faktörler olmuştur. Bu dönemde gerçekleştirilen sosyal politika reformları, Neo-liberalizm ekonomi politikalarının bir yansıması olarak işgücü piyasası esnekliğini sağlamaya dönük adımları içermiştir.

2001 sonrasında daha esnek bir mevzuat yanında çeşitli kurumsal ve politika araçları ile ekonomik ve sosyal aktörleri konjonktürel dalgalanmalara karşı daha güçlü ve uyumlu kılmaya dönük önemleri uygulamaya geçirmiştir.

Reformun bir diğer boyutu ise, yeni ve daha aktif roller ve sorumluluklarla donanımlı kılınan kamu ve özel istihdam kurumları yoluyla istihdam edilebilirlik beceri eğitimlerine dönük önceliklendirme stratejisinin geliştirilmesidir. İstihdam edilebilirlik, işgücü piyasasında istihdam fırsatlarını güçlendiren beceri ve yetkinleri tanımlamaktadır (Harry, Chinyamurindi, ve Mjoli, 2018, s. 2). Böyle bir formasyon XXI. yüzyılda ön plana çıkan yalın ve yüksek performans odaklı üretim profilinin de bir gereğidir (Martin, 2009, s. 21). Bu süreç, yeni beceri alanlarını harekete geçirirken, donuk ve statik bir öğrenme anlayışı yerine, yaşam boyu öğrenme ve gelişme konseptini egemen kılmaktadır. İstihdam edilebilirlik vasıfları yeni dönemin en önemli stratejisi olarak nitelendirilmektedir (Smith ve Comyn, 2003, s. 15).

Esnek Mevzuat-Deregüle İşgücü Piyasası

İşgücü piyasalarının deregüle edilmesi çerçevesinde öncelikli olarak 1990'lı yıllarda yoğun bir tartışma gündemi yaratan ancak mesafe alınamayan çalışma mevzuatı reformu gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, bireysel iş mevzuatı, 2003 yılında yasalaştırılarak, ulusal işletmelerin küresel piyasalarda rekabetçi gücünü destekleyen ve doğrudan yabancı yatırımların ülkeye çekilmesini motive eden oldukça stratejik bir adım atılmıştır.

3008 sayılı İlk İş Kanunu'ndan yaklaşık 67 yıl sonra, Mayıs 2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası, Cumhurbaşkanı'nın onayı ile Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İşgücü piyasası müdahalelerinin sınırlandırılması yönünde önemli bir aşamayı ifade eden mevzuat reformunun amacı, istihdam edilebilirlik kavramının desteklenmesiyle işletmelerin konjoktürel dalgalanmalara karşı esnek uyum kabiliyetinin güçlendirilmesi olarak açıklanmıştır. Bu amaç, OECD tarafından geliştirilen "Job Study" yaklaşımına uygun bir profil sergilemektedir.

Yeni mevzuatın bu kapsamda ciddi değişimler getirdiği açıktır. Özellikle işletmelerce küresel rekabet baskılarına karşı talep edilen işgücü piyasası esnekliği araçlarının Yasanın genel kurgusuna hâkim olduğu görölmektedir. 4857 sayılı İş Yasası'nın "Job Study" raporunda yer alan önerilere uyumlu bir şekilde, işgücü piyasası esnekliğini destekleyen esnek istihdam modelleri, çalışma süreleri, işyeri ve ücret esnekliği araçlarına yer verdiği görölmektedir.

İşgücü piyasalarındaki katılıkların elimine edilmesi amacıyla mevzuatın ağırlıklı olarak esnekleştirdiği alan iş süreleridir. Kavram olarak, iş sürelerinin esnekleştirilmesi çalışma periyoduna ilişkin olarak belli bir başlangıç ve bitiş zamanının olmaması, bu sürelerin işçi ve işverenin istek ve amaçları doğrultusunda düzenlenmesidir. Aslında çağdaş dünya bireyin çalışma yaşamında geçireceği sürenin sürekli kısalması ve serbest zaman olarak tanımlanan iş dışı sürenin artışı için çabalamaktadır. Bu çabanın temelinde çalışanın iş dışındaki kişiliğini geliştirmesine olanak tanınmak, aile kurumunu güçlendirmek, çalışma yaşamını insanileştirmek ve iş güvenliğini desteklemek gibi sosyal nedenler yanında ekonomik koşullara bağlı olarak işsizlik sorununa çözüm yaratmak ve maliyetleri düşürerek uluslararası rekabet şartlarına uyum sağlamak gibi ekonomik nedenler de bulunmaktadır. Bu gerekçeler, 2002 sonrası dönemde ölkemizde de hâkim olan Neo-liberal sosyal politika anlayışıyla da örtüşmektedir.

İşgücü piyasası reformları kapsamında 4857 sayılı İş Yasası'nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak korunmuştur. Buna karşılık, Yasa ile işgücü piyasası aktörlerinin ihtiyaçlarına uygun esnek çalışma süreleri ve modelleri yaratılabilmelerine imkân tanımıştır. Esnek iş süreleri modellemesi ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi kuralı kaldırılmış, işletme yönetiminin ihtiyacına göre iş sürelerini haftanın çalışılan günlerine dilediği gibi dağıtabilmesi mümkün kılınmıştır. Böylece "denkleştirme" veya "yoğunlaştırılmış iş haftası" esnek sistemlerin temelini oluşturan çalışma modellerinin düzenlenmesi mümkün kılınmıştır. Bu düzenleme örgütsel esnekliği ve etkinliği geliştiren bir düzenlemedir.

İşgücü piyasalarını deregüle edilmesi kapsamında gerçekleştirilen önemli reformlardan biri de işyeri esnekliğini ve çevre-çekirdek iş ayrımını sağlamaya dönük düzenlemelerdir. Bu kapsamda kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma ve ödünç çalışan uygulamasına imkân sağlanarak çevresel işlere dönük işgücü istihdamı desteklenmiştir.

Kısmi süreli çalışmanın dezavantajlı grupların işgücü piyasasına daha kolay girmesini mümkün kıldığı düşünülmektedir (ILO, 2017, s. 14). Finlandiya, Norveç

ve İsveç gibi kuzey ülkelerinde ise, kısmi süreli istihdam modelleri genç işsizliği ile mücadelede bir politika argümanı olarak uygulanmaktadır (Timonen, 2003, s. 3). Bu ülkelerde, ayrıca, esnek emekliliği teşvik etmek için ileri yaşlardaki istihdam olanakları kısmi süreli çalışma modelleriyle desteklenmektedir (Vidlund, 2017, s. 17).

Bu tür çalışma biçimlerinin ülkemizde işgücü piyasasının genişlemesine de katkı sağladığı açıktır. Esnek çalışma modelleri ile daha önce tam süreli olarak işgücü piyasasına katılmakta zorluk çeken kesimlerin (kadınlar, üniversite öğrencileri, emekliler gibi) aktif nüfusa entegrasyonu desteklenmektedir. Böylece atıl durumda olan sosyal grupların üretkenlikleri desteklenmiştir, bu yeni sosyal politika argümanın da temel hedefidir.

2003 mevzuatında yer alan kimi düzenlemeler deregülasyon hedefleriyle çelişen sonuçlar yaratmıştır. Örneğin işyeri esnekliğini destekleyen işin veya işyerinin bölünmesine dönük esneklik araçları, söz konusu dönemde güçleştirilmiştir. Aslında yoğunlaşan uluslararası rekabet birçok işletmeyi dışarıdan hizmet satın almaya yöneltmektedir. İşlerin dışsallaştırılması, işletmelerin ana yetkinlik alanları dışında kalan fonksiyonlarını, özellikle de katma değer düzeyi düşük yardımcı işleri, kapsamaktadır. Böyle bir strateji ile işletme yönetimi maliyet tasarrufu yanında kaynaklarını ana yetkinlik alanlarına kaydırarak rekabet konumunu güçlendirmektedir. Çeşitli hizmetlerin başka şirketlerden alınmasını tanımlayan bu yöntem taşeron (alt işveren veya dış kaynak kullanımı) olarak adlandırılmaktadır.

4857 sayılı Yasanın işin veya işyerinin bölünmesine dönük taşeron uygulamalara ilişkin düzenlemelerde daha katı bir yaklaşım sergilendiği görülmektedir. Buna göre, işletmenin ve işin bir gereği olarak ve yalnızca teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler söz konusu ise, taşeron uygulamasına gidilebilmektedir. Böyle bir düzenlemenin işgücü piyasasında regülasyon girişimlerini sekteye uğratan bir yaklaşım olduğu açıktır. Nitekim özellikle son 30 yıllık periyotta ekonomik şartların etkisiyle taşeron işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş, ancak düzenlemelerdeki katılık, soyutluk ve belirsizlik çok sayıda uyuşmazlığın doğmasıyla sonuçlanmıştır. Bu konudaki düzenlemelerin işyeri esnekliği konseptiyle uyumlu olacak şekilde yeniden ele alınması gerekmektedir.

Nihayet, bu dönemde irdelenmesi gereken bir diğer deregülasyon boyutu da işgücü maliyeti esnekliği girişimleridir. Ücret esnekliği kapsamında bu dönemde önemli bazı adımlar atılmış. Örneğin fazla mesailerin "serbest zaman" uygulaması ile ücret dışı araçlarla ödenmesini sağlayan düzenleme ve özür

istihdamında kota aşımına getirilen sosyal güvenlik primi desteği önemlidir. Ayrıca etkin kullanılması halinde denkleştirme modeli iş programlarının ücret esnekliğini desteklediği açıktır.

Ücret esnekliği alanında gerçekleştirilen önemli aksiyonlardan biri de, istihdam maliyetini veya vergilerini (sosyal güvenlik primleri, gelir vergisi oranları gibi) düşürmeye dönük düzenlemelerdir. Ülkemizde formel istihdamın ve işgücü piyasasının genişlemesini önleyen temel faktörlerden birinin de istihdam maliyeti olduğu bilinmektedir. Özellikle enformel sektörün varlığı ve verimi düşük işgücü profili nedeniyle Türkiye’de yüksek istihdam vergileri riskli bir durum yaratmaktadır. Çünkü enformel sektörün varlığı formel sektördeki işgücü maliyetini de yükselmektedir. Bu nedenle marjinal üretkenliği düşük işgücünün istihdamı söz konusu olduğunda birçok şirket kayıt dışılığı tercih etmeye yönelmektedir.

Uluslararası karşılaştırmalarda dezavantajlı bir pozisyonda kalan Türkiye, örneğin sosyal güvenlik işçi primleri ve gelir vergisi vergi yükü oranı açısından OECD ülkeleri arasında en yüksek 17. ülke konumundadır. Belçika (%53,7), Almanya (%49,7) ve İtalya (%47,7) ilk üç sırada yer alırken, Türkiye %38,7 istihdam yükü oranı ile OECD ortalamasının (%35,9) üzerinde oldukça bulunmaktadır. Türkiye ayrıca son yıllarda ücretliler üzerindeki vergi yükünün en çok arttığı (%0,48) ülkeler arasında Çekya ile birlikte ilk sırada yer almaktadır (OECD, 2018, s. 49).

Bu sorunu aşmaya dönük ilk girişimler son 10 yıllık dönemde sistemli bir şekilde gerçekleştirilmiştir. İstihdamın teşvik edilmesi maksadıyla hükümet hem sosyal güvenlik primlerini genel olarak düşürmeye yönelmiş hem de bazı dezavantajlı işgücü grupları (özürlüler, kadınlar ve gençler gibi) için çeşitli işgücü maliyeti esnekliği teşvikleri sağlamıştır. Amaç, istihdam üzerindeki mali ve idari yüklerin azaltılması, özürlü, genç ve kadın istihdamının teşvik edilmesi, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi olarak açıklanmıştır.

İstihdamın teşvik edilmesi çerçevesinde öncelikle sosyal güvenlik primlerinin %5’inin hazine tarafından karşılanması kararı alınmıştır. İkinci olarak, her yaştaki kadın işgücü ile 18-29 yaş grubundaki erkek işgücünün istihdam edilmesi durumunda sosyal güvenlik primlerinin 5 yıl süreyle kademeli olarak azalan ölçülerde olmak üzere işsizlik sigortası fonu tarafından finanse edilmesi öngörülmüştür. Böylece işgücü piyasası aktörlerinin istihdam maliyetine ilişkin esneklik beklentileri sınırlı da olsa sağlanmıştır.

Ücret esnekliğini sağlamada kimi politika girişimleri ise, özellikle sendikal çevrelerden gelen yoğun muhalif çıkışlar nedeniyle başarısız olmuştur. Bunlar arasında öncelikli olarak zikredilmesi gereken asgari ücretin esnekleştirilmesine dönük girişimlerdir. OECD, üye ülkelere iş piyasası deregülasyonu kapsamında asgari ücretin rolünün yeniden değerlendirilmesi, daha etkin ve esnek bir enstrümana dönüştürülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Asgari ücretin istihdam üzerindeki negatif etkisinin minimize edilmesi için (i) asgari ücretin enflasyon yerine ortalama ücretlere endekslenmesi, (ii) istihdama özellikle genç işgücüne veya düşük verimli işkollarındaki çalışanlara zarar vermesini önlemek için asgari ücretin yaş, bölge veya diğer kriterler baz alınarak esnekleştirilmesi önerilmektedir (OECD, 1994, s. 3).

Gerçekte OECD üyesi birçok ülkede asgari ücret sistemleri çeşitli esnekliklere taşınmaktadır. Örneğin 16 ülke (Japonya, Malezya, Kanada gibi) bölgesel bazlı bir esnekliğe sahip iken, işkolu esaslı esnek asgari ücret uygulaması 17 ülke (sözcüselim Avustralya, Çekya, Yunanistan) tarafından benimsenmiştir.

OECD'nin bu yöndeki taleplerine karşılık, Türkiye'de asgari ücret sistemi esnekliği sağlayacak bir reform sürecine tabi tutulamamıştır. Sözcüselim işveren örgütleri tarafından önerilen bölgesel asgari ücret modeli, ekonomi bakanlıkları nezdinde destek bulmasına rağmen sendikal çevrelerden gelen güçlü muhalif tutum, hükümetin bu yöndeki politika girişimlerini başarısız kılmıştır.

Bu konudaki bir diğer başarısız girişim 2010 yılında yaşanmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın asgari ücrette yaş kriterini 16'dan 18'e revize etme isteği, benzer bir dirençle karşılaşmıştır. Oysa yaş kriterine dayalı esnekleştirme oldukça yaygındır. OECD ülkelerinin çoğunda genç işgücü için düşük oranlı asgari ücret pariteleri belirlenmektedir. Örneğin Hollanda, Belçika ve Lüksemburg'da asgari ücret 23, 21 ve 18 yaş grupları için farklılaştırılmaktadır. 17 ve daha altı yaş grubu için Fransa'da da daha düşük bir asgari ücret oranları belirlenmektedir (LPC, 2005, s. 241).

Esnekliğe Karşı Dengeler: Güvenceli Esneklik

2001 Krizi sonrasında hazırlanan ekonomik istikrar programı, çalışanlara istihdam güvencesi yanında, katılımcı yönetim mekanizmaları ve örgütlenme alanının genişletilmesi taahhüdünde de bulunmuştur. Neo-liberal politikalar ve deregülasyon süreci geleneksel sosyal devlet kavramlarını dönüştürmektedir. Bu kapsamda denge unsuru olarak "güvenceli esneklik" (flexicurity) konsepti giderek daha fazla ilgi görmektedir. Güvenceli esneklik terimi, işgücü pi-

yasası esnekliği ve sosyal devletin koruyucu fonksiyonu arasında bir denge kurulması esasına dayanmakta, piyasa esnekliğinin sosyal koruma Őemsiyesi altında yapılmasına ilişkin üçüncü bir yol önermektedir (Hastings ve Heyes, 2016, s. 1). Bu yönüyle model, Kuzey ölkelerinin sosyal devlet geleneği ile Neo-liberal piyasa uygulamaları arasında hibrit bir anlayışı temsil etmektedir (Madsen, 2006, s. 139).

Yeni sosyal politika yaklaşımı, flexicurity modelinin 4857 sayılı İŞ Yasası ile ulusal düzeye yorumlanmasını mümkün kılmıştır. Bu model çerçevesinde işverenlere esneklik araçları sağlanırken çalışanlara da iş güvencesi olanağı getirilmiştir. İŞ güvencesi ile işverenin fesih hakkı yani iŐçiyi işten çıkarma yetkisi sınırlandırılmaktadır. Yasaya göre, işveren ancak yasada sayılan gerekçeler ve usullerle çalışanların iÇine son verebilecektir. Geçerli nedenler “işçinin yetersizliği”, “davranışları” ve “işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri”dir. Bu koşullar söz konusu ise, işveren sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. Ancak çalışanın iş mahkemesine itiraz edebilmesi mümkündür. Yasa bu durumda feshin geçerli nedene dayandığına ilişkin ispat yükünü işverene yüklemektedir. Diğer bir ifade ile işveren işten çıkardığı işçinin verimsiz, yetersiz olduğunu, ya da iyi niyet kuralları ile bađdaŐmayan davranıŐlara sahip olduğunu veya işyerinin ekonomik açıdan zor durumda olduğunu ispat etmek zorundadır. İŞverenin gerekçesini ispat edememesi durumunda mahkeme iŐçiyi iŐyerine iade edecek ya da tazminata hükmedecektir.

Esnekliği dengelemede analiz edilmesi gereken bir diğer boyut çalışanların sendikal haklarını güçlendirmeye ilişkin politikalarlardır. Örgütlenme alanını genişletmeye dönük beklentiler, sadece içsel bir beklenti değil aynı zamanda uluslararası aktörlerin taleplerini de yansıtmaktadır. Gerek AB sürecindeki uyum mevzuatı gerekse Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın (ILO) 12 Eylül döneminin kısıtlayıcı zihniyetini yansıtan örgütlenme standartlarının geliştirilmesi talepleri, 2000'li yıllardaki sosyal politika reformlarının gündeminde yer almıştır.

Bu dönemde örgütlenme alanını genişleten en önemli adım, 12 Eylül 2010 tarihinde halk oylaması sonucunda kabul edilen anayasa değişikliği paketiyle gelmiştir. Pakette yer alan değişiklikler hem örgütlenme hakkını güçlendirmesi hem de mücadele araçlarını (grev, işyeri direnişi gibi) kısıtlayan hükümleri kaldırması nedeniyle sonraki dönemde gerçekleştirilecek reformların da önünü açmıştır.

Anayasa paketiyle örgütlenme hakkı, 87 sayılı ILO sözleşmesiyle uyum sağlayacak Şekilde genişletilerek, çalışanların aynı anda birden fazla sendikaya

üyeliklerini mümkün kılmıştır. Bu değişiklik özellikle kısmi süreli statüde eş zamanlı olarak birden fazla işyerinde çalışan kişilerin örgütlenmelerini güvence altına almıştır.

Anayasa paketi, ayrıca, askeri rejim döneminde etkinliği daraltılmış olan mücadele araçlarının serbestleşmesini sağlamıştır. Anayasa'nın 53/7. maddesinde düzenlenmiş olan "siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt; işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz" hükmü yürürlükten kaldırılmış, böylece sendikaların üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını genişletici aksiyonları güçlendirilmiştir.

Anayasa değişikliği sadece işçilerin değil aynı zamanda memurların da örgütlenme haklarını genişletmiştir. 1990'lı yılların başında kurulmaya başlayan ve ancak 2001 yılındaki yasal düzenleme ile örgütlenme hakkı yasal bir zemine kavuşan memur sendikaları, toplu sözleşme taleplerini 2000'li yıllarda sürekli gündeme taşımışlar, siyasal iktidarların bu konudaki tutumlarını eleştirmişlerdir.

Bu eleştiri ve beklentilere uyumlu olarak anayasa paketi, 1995 yılında kamu çalışanlarına sağlanan "toplu görüşme" hakkını ileri bir aşamaya taşıyarak, memurların "toplu sözleşme hakkı" taleplerini tanımış ve bu hakkı anayasal bir güvenceye kavuşturmuştur. Anayasa değişikliği ayrıca genişletici bir düzenleme ile toplu iş sözleşmelerinde taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde nihai kararın hükümet yerine tarafsız bir hakem kuruluna bırakılmasını öngörmüştür.

Esnekliği karşılıklı çalışanlara vaat edilen bir diğer sosyal politika hamlesi ise, katılımcı yönetim anlayışını destekleyecek mekanizmaları uygulamaya geçirmek olmuştur. 2000'li yıllar, kamunun sivil toplum alanı ile daha yakın bir iletişim ve ilişki zemini geliştirmeye dönük çabalarını da yansıtmaktadır. Katılımcı mekanizmalar bürokratik elitin sosyal, ekonomik ve siyasal alanı tek başına ve tek taraflı olarak düzenleme refleksini sınırlayan bir hamledir. Bu arayışların sosyal politika alanında da ön plana çıktığı görülmektedir. Özellikle "Üç Danışma Kurulu" ile "Ekonomik ve Sosyal Konsey" bu kapsamda dikkati çeken kurumsal partnerlik mekanizmalarıdır.

Üçlü Danışma Kurulu 4857 sayılı İş Yasası'nın 114.maddesi ile oluşturulmuş bir yapıdır. Kurul'un misyonu, katılımcı bir mekanizma yaratarak, çalışma yaşamının ve endüstri ilişkiler sisteminin düzenlenmesine dönük girişimleri koordine etmek ve toplumsal barışı destekleyecek bir uzlaşma yaratmak olarak açıklanmıştır.

Kurul'un varlığı ILO ve AB zemininde de önemli bir kazanım sağlamıştır. Çünkü sosyal partnerler arasındaki katılımcılık özellikle talep edilen bir husustur. Buna karşılık, Kurul'un uygulamada yeterince efektif olduğu söylenemez. Sosyal tarafların uzlaşmaya açık olmayan tutumları, ekonomideki reform süreci ve özelleştirme tartışmaları, Kurul'un performansını olumsuz yönde etkilemiştir. Nitekim kolektif mevzuata ilişkin reform sürecinde başarısızlık yaşanmış, kıdem tazminatı fonu ve bölgesel asgari ücret gibi konulardaki deregülasyon talepleri ise, Kurul'un çalışmalarını tamamen tıkamıştır.

Sivil alanla işbirliğini örgütleyen bir diğer kurum ise, Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Konsey'in kurulması talepleri 1960'lı yıllara kadar gitmektedir. Buna karşılık, Ekonomik ve Sosyal Konsey ancak 1994 ekonomik krizinden sonra 1995 yılında bir başbakanlık genelgesi ile oluşturulmuştur. 2001'de ise, 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Yasası yürürlüğe girmiştir. Yasa, Konsey'in rolünü "ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek" olarak tanımlamaktadır.

Konsey'le ilgili önemli gelişmelerden biri de 12 Eylül 2010 tarihinde referandumla kabul edilen anayasa değişikliği paketinde yer almaktadır. Paketle sosyal tarafların katılımıyla oluşan Ekonomik ve Sosyal Konsey anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Bu düzenleme önemlidir, çünkü Konsey'in anayasa girmesi geleneksel devlet algısındaki değişimi simgelemektedir. Çünkü "anayasal kurumlar" ülkemizde resmi alanı tanımlayan ve devlet erkininin sivil alan karşısındaki gücüne atıf yapan bir ifadeyi yansıtmaktaydı. Bu değişiklikle ilk defa, sivil bir kuruluş anayasal kurum haline getirilmiştir. Bu durum, 2000'li yıllarda elitçi devlet algılamasında gözlenen kırılma sürecini taçlandıran bir adım olmuştur.

Yeni Aktörler-Yeni Roller

Sosyal politika gündemini şekillendiren önemli bir diğer adım ise, işgücü piyasası yapıcılarının yeniden tanımlanması ve rol dağılımdaki reformist düzenlemelerdir. Öncelikle, mevzuat kamu ve özel istihdam kurumlarının faaliyet alanlarını genişletici tarzda oluşturulmuştur. Geleneksel kamu iş bulma kurumu niteliğinde olan ve esasen kendi çalışanları dışında istihdam yaratma refleksini yitirmiş olan "İş ve İşçi Bulma Kurumu" bütünüyle yeniden kurgulanmış, aktif işgücü piyasası politikası araçlarını daha yoğunluklu ve daha etkin

şekilde kullanmaya dönük bir dinamizmle daha etkili bir aktör konumuna getirilmiştir. 2003 yılında gerçekleşen bu geçiş süreci ile "İş ve İşçi Bulma Kurumu" yerine kurulan Türkiye İş Kurumu'na (İş-Kur) kapsayıcı, esnek ve daha güçlü bir rol tanımı verilmiştir.

Yeni rolleri kapsamında İş-Kur, hem işsizlik sigortası fonunu yürütme görevini üstlenmiş hem de işsizleri istihdama hazırlayıcı ve yöneltici bir tarzda politika üretmeye başlamıştır. Ayrıca, iş ve meslek danışmanlığı yapan Kurum, bu sayede özellikle işgücü piyasasına yeni giren bireyleri yönlendirmede etkili bir işlev üstlenmiştir. Bu süreci desteklemeye dönük olarak özel istihdam kurumları da özel nitelikli (nish) işgücü piyasalarını düzenleyecek şekilde teşvik edilmiş ve işgücü piyasasındaki aracı kurumsal yapılanma pekiştirilmiştir.

Politika aksiyonlar kapsamında ise, vasıf odaklı eğitimler ön plana çıkmaktadır. Nitekim vasıf formasyonunun geliştirilmesi, iş niteliklerine uygun işgücü profili yaratılması ve mesleğe yöneltme yaklaşımı ve ilgili sektörlerle koordine olarak düzenlenen binlerce mesleki kurs programlarında İş-Kur, yüz binlerce kişinin eğitilmesini sağlamış ve istihdam edilebilirliklerini güçlendirmiştir. Böyle bir süreç istihdamdaki büyümeye paralel olarak eğitime dönük talebi de genişletmiştir.

Önemli mesafeler alınmasına karşılık işgücü piyasası aracı kuruluşlarının reforme edilmesi süreci çeşitli müdahalelerle sınırlandırılmıştır. Örneğin hükümet, ödünç işçi kurumunu farklı şirketler arasındaki geçişleri mümkün kılacak şekilde yapılandırmasına karşılık, yargı kararları bu maddenin etkinliğini daraltacak şekilde gelişmiştir. Benzer şekilde işgücü piyasasının alanlarını istihdama entegre edecek "geçici işçi istihdamına" dönük girişimler de sendikaların engellemeleri ile akim kalmıştır.

Sosyal Güvenlikte Reform Gündemi: Paradigmatik Dönüşüm

Sosyal güvenlik sistemi, 1990'lı yıllarda en fazla yıpranan kavram ve kurumlardan biridir. Toplumsal değişimler, demografik baskılar, emeklilik fonlarının etkin bir şekilde yönetilememesi bu dönemde geleneksel sosyal güvenlik sistemini iflasın eşiğine getirmiştir (Altan, 2007, s. 272).

Sosyal politika gündemindeki en önemli adımlardan birisi de sosyal güvenlik sisteminin köklü bir reforma tabi tutulmasıdır. Özellikle 1990'lı yıllarda siyasi ve ekonomik alanlarda yaşanan istikrarsızlık ve belirsizlik ortamında, sosyal güvenlik sistemine gereken önem verilememiş ve sistem neredeyse kendi

haline terk edilmiştir. Bu dönemde ciddi bütçe açıkları vermeye başlayan sistemin finansal dengesi, sonraki süreçte, giderek artan ölçülerde genel bütçeden yapılan transferlerle kapatılmıştır. 1990'lı yılların sonuna kadar sorunun aşılmasında doğru ve isabetli adımlar atılamamıştır. 1999 yılında gerçekleştirilen reform kısa bir süre, sistemdeki açığın kapanmasını desteklemiş olsa da rasyonel olmayan mahkeme kararları ve politik tercihler nedeniyle açık yeniden yükselme eğilimine girmiştir.

Problem ancak 2000'li yıllardaki reform yaklaşımları ile aşılabilmektedir. 2002 yılında gerçekleşen siyasal iktidar değişiminin ardından başlatılan reform çalışmaları, 2006 yılında yasalaştırılmış, ancak süreç, Anayasa Mahkemesi kararıyla sekteye uğramış, reform programının tamamlanması 2008 yılına sarkmıştır.

Yapısal uyum programlarının etkinliğini desteklemede önemli bir işlevsel rol oynamış ve finansal istikrara katkıda bulunmuş olan reform süreci ile sosyal güvenlik açıklarının 40 yıllık bir periyotta gerileyeceği ve 2045 yılında sistemin dengeye ulaşacağı varsayılmıştır.

Dünya Bankası'nın önerdiği modelin gerçekleştirilmesinde önemli bir kilometre taşı olan sosyal güvenlik reformu, Macaristan, Polonya, Bulgaristan, Estonya, Litvanya, Romanya ve Çekya gibi birçok ülkede gözlenen reform programları ile model açısından çeşitli paralellikler taşımaktadır (Cerami, 2006, s. 3).

Reform modeli, sistemi bütünüyle özelleştiren ve bireysel emeklilik sistemine dönüştüren Şili ve Meksika modelinden belirgin biçimde ayrılırken Peru, Kolombiya, Arjantin ve Uruguay'daki girişimlere paralel bir seyir izlemiştir (Huber ve Stephens, 2000, s. 6). Bu ülkelerdeki deneyimlere benzer bir anlayışla gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu, paradigmatik bir modelde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca değişim programı bireysel emeklilik sistemini reforme edilmiş zorunlu sigortacılık sistemiyle bir arada kurgulamış, böylece kamunun modeldeki ağırlığı varlığını korumuştur.

Sosyal güvenlik sistemi bir toplumda herkesin geleceğini şekillendiren ve sosyal risklere karşı koruma sağlayan temel bir kurumdur. Dolayısıyla sistemde bir reform talebi kaçınılmaz olarak toplumsal bir uzlaşa gerektirmektedir. Türkiye'de 2008 yılında tamamlanabilen sosyal güvenlik reform süreci, bu uzlaşa kültürünün sergilendiği bir modeli temsil etmektedir.

Uzlaş, tüm tarafların maksimum seviyede tatmin oldukları bir duruma değil, beklentilerin makul düzeyde karşılandığı bir sürece atıf yapmaktadır. Siyasal uzlaş kültürünün gelişmediği ülkemizde 2000'li yıllar sivil uzlaş zemininin filizlendiği bir dönemi temsil etmektedir.

Sosyal güvenlik sisteminin reform edilmesinde hükümet, hem sendikalar hem de işveren kesimleri ile geniş bir uzlaş yaratmaya çalışmıştır. Bu kapsamda sendika temsilcileri, akademisyenler, politika yapımcıları ve uzmanlardan oluşan bir çalışma grubu herkesi makul seviyede tatmin edebilecek bir reform modeli geliştirmeye çalışmıştır.

Sürecinde sonunda kimi aktörlerin eleştirilerine ve yakınmalarına rağmen, toplumsal açıdan reformun kabul edilebilir düzenlemelere ulaşıldığı açıktır. Bu dönemde sendikalar önemli bir kilit rol oynarken, hükümet de uzlaş adına reformun bazı hükümlerinden geri adım atmıştır (örneğin prim ödeme gün sayısının düşürülmesi gibi). Nihayetinde, sancılı, stresli ve gergin bir ortamda yoğun çatışmaların bir sonucu olarak kolektif uzlaşma kültürü yaratılabiştir.

Sosyal güvenlik reformu temelde dört yasa paketinden oluşmaktadır. Bunlar "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu", "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası", "Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası", ile "Primsiz Ödemeler Yasası"dır. Reform paketinin ilk üç tasarısı yasalaşmıştır.

4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu", kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak 57. Hükümet tarafından 1999 yılında başlatılan sosyal güvenlik reformu kapsamında Ekim 2001 yılında çıkarılan bireysel emekliliğe ilişkin mevzuatla gündeme girmiştir. Gerekksinim duyulan alt yapı ve teknik düzenlemelerin tamamlanmasıyla sistem, Ekim 2003 tarihinde faaliyete geçmiştir. Yasa, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir yaratılmasını, böylece bireysel refah seviyesinin yükseltilmesini amaçlamaktadır. Yasanın bir diğer hedefi ise, bireysel tasarrufları teşvik ederek, yatırım fonlarını geliştirmektir.

Reformun ikinci yarası (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası) sigortalılar arasındaki hak ve sorumlulukları eşitlemeye çalışmaktadır. Yeni sistem özellikle emeklilik hakları açısından tüm sigortalılara paralel bir emeklilik formülasyonu getirmektedir.

Reformun bir diğer yarası 5 yıllık bir periyotta kurumsal birleşmeyi hedefleyen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'dur. "Tek Çatı" olarak bilinen yeni modelde üç ayrı sosyal güvenlik kuruluşu yerine Sosyal Güvenlik Ku-

rumu oluşturulmuştur (Alper, 2007, s. 142). Tek Çatı ilkesinin sosyal güvenlikte operasyonel ve kurumsal maliyetleri azaltacağı varsayılmakta, birleşmenin işgücünün kamu ve özel sektör arasında geçişini kolaylaştıracağı öngörülmektedir. Kurumsal yapının tekleşmesi hizmetlerin finansmanında standardın yakalanmasına olanak sağlayacağı gibi kaynak etkinliğini destekleyen bir süreç de yaratacaktır (Brook ve Whitehouse, 2006, s. 5).

Dünya Bankası'nın desteği ile geliştirilen yeni sosyal güvenlik modelinde kamu sosyal güvenlik sistemi korunurken, özel fonlarca yönetilen yeni bir emeklilik opsiyonu oluşturulmuştur.

Tablo 1. *Yeni sosyal güvenlik modeli*

| | I. Ayak | II. Ayak | III. Ayak |
|-------------------------------|--|---|--|
| İlgili Yasal Düzenleme | Sosyal Yardımlar ve Genel Sağlık Sigortası | Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası | Bireysel Emeklilik Sistemi |
| Hedef | Gelirin yeniden dağılımı ve yoksullukla mücadele | Kolektif tasarruf ve dayanışma | Bireysel tasarrufların teşvik edilmesi |
| Model | Yoklamalı ivaz sistemleri | Prim-ivaz dengesi | Kişisel portföy ve fon yatırımları |
| Finansman | Genel vergiler | Primler | Bireysel prim ödemeleri |
| Mevcut Kapsam | 10.610.000 | 22.072.840 | 6.813.690 |

Kaynak: (James, 1995, s. 6)

Paradigmatik reform modeli, temelde sosyal güvenlik sisteminde üçayaklı yeni bir modele geçişi tanımlamaktadır. Önerilen üçayaklı sosyal güvenlik reform modelinin bütün sosyal güvenlik taleplerini tek ayaklı bir sistemde arayan ve bu nedenle her türlü siyasi müdahaleye açık hale gelen bir sistemden çok daha rasyonel işleyeceği varsayımı esas alınmıştır. Böylece farklı toplumsal sınıfların farklı beklentilerine uygun çoklu bir sosyal güvenlik sisteminin sosyal dayanışmayı aşındıran, bireysel tasarruf eğilimini olumsuz yönde etkileyen ve çalışma motivasyonunu zedeleyen yönlerini önleyebileceği öngörülmüştür (Alper, 2002, s. 30).

Herkese temel düzeyde bir sosyal güvenlik koruması sağlamayı hedefleyen modelin birinci ayağı, Sosyal Sigortalar Kanunu ile birleştirilen Genel Sağlık Sigortası ile kısmen yasalaşırken, yeşil kart uygulaması ile ödeme gücü yetersiz olan sosyal gruplara sağlık hizmeti sunulması mümkün kılınmıştır. Bu politikanın yoksullukla mücadelede önemli bir zemin yarattığı görülmektedir. Buna karşılık, reform modelinde yer alan primsiz ödemeler tasarısının yasalaşmamış olması, üçayaklı sosyal güvenlik reformunun ilk ayağındaki etkinliği sınırlandırmıştır.

Reform modeli ikinci ayakta zorunlu ve primlere dayalı sosyal sigortalar sistemini esas almaktadır. Reform süreci, bu alanı prim ve ivaz yükümlülükleri açısından yeniden düzenlediği halde kapsamı genişletici bir rol oynamamıştır. Böylece üç farklı sistem tabii sigortalılar (SSK, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur) yeni modelde paralel hak ve yükümlülere dayalı bir sosyal sigortalar sistemine geçmektedirler.

Nihayet, sistemin üçüncü ayağı gönüllü bireysel emeklilik sistemini baz almaktadır. Bu ayak, tamamen gönüllülük esaslı ve özel sektörün öncülüğünde fonlama yöntemiyle çalışan bir modeli öngörmektedir. Amaç, emeklilik döneminde daha yüksek standartlara ulaşmak isteyen bireylere tamamlayıcı bir seçenek yaratmaktır. 2003 yılında uygulamaya geçen bireysel emeklilik sistemine 15 Mart 2019 tarihi itibarıyla 6.813.690 kişi üye olmuştur.

Genel Değerlendirme ve Sonuç

Bu makalede ülkemizde 2000'li yıllarda ön plana çıkan sosyal politika trendleri reform programları, sistemdeki aktörlerin değişen rolleri ve küresel arka plan perspektifi ile değerlendirilmiştir. Sosyal politika alanının liberalizasyonu, işgücü piyasasındaki deregülasyon eğilimleri, sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve geçiş periyodunun yansımaları ele alınan konulardır.

Yeni milenyumun ilk 18 yılında Türkiye gerek ekonomi gerekse sosyal politika alanında ciddi bir değişim ve dönüşüm süreci yaşamıştır. Demografik değişimler, sosyal yapıdaki geçişler, aile kurumunun zayıflaması, kentleşme olgusu ve kırsal alanın daralması gibi temel sosyal parametreler ile geleneksel kamu finansal yapısının tıkanması, küresel ekonomiye entegrasyon girişimleri, daha rekabetçi bir ekonomik model yaratma isteği ve AB'ye entegre olma hedefi gibi ekonomik ve politik argümanlar sistemin reforme edilmesini zorunlu hale getirmiştir.

Köklü ekonomik ve sosyal değişimlerin yaşandığı 2000'li yıllar aktivizm dönemidir. Global sermayeden pay kapma yarışı hükümetleri, ulusal piyasaları küresel rekabete açmaya dönük stratejilere yöneltmiştir. Dönemin siyasal aktörleri, kamu finansman dengesinin yapılandırmasını ve sürdürülebilir büyüme dinamiğini teşvik edecek bir ortamın geliştirilmesini stratejik hedef olarak ilan etmişlerdir. Özelleştirme ve doğrudan yabancı sermaye yatırımları, bu beklentilerin gerçekleştirilmesinde dönüştürücü araçlar olarak kullanılmıştır.

Bu dönemde eş zamanlı olarak gerçekleşen ve ulusal ekonomimizin küresel sisteme entegrasyonunu hedefleyen sosyal politika reformları ise, deregülatif mevzuat düzenlemelerini, sosyal güvenlik sisteminde paradigmatik değişimleri, sosyal istişare mekanizmalarını ve işgücü piyasası politikalarına ilişkin reformist politikaları kapsamıştır. Ekonomi politikaları ile uyum ve ahenk içinde dönüştürülen sosyal politika alanı, ekonomik ve toplumsal düzlemde rekabet kültürünün gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur.

Yeni dönemde sosyal politika reformlarının Neo-liberal bir zeminde gerçekleştirildiği açıktır. Böylece devletin sosyal politika alanındaki fonksiyonu daha rasyonel bir zemine kayacağı, bireyin ve sivil toplumun rolü ve etkinliği artacağı varsayılmıştır. Reformist model, popülist bir anlayıştan uzaklaştırdığı iddiasındadır.

Sosyal politika alanındaki dönüşüm trendi, bu dönemde, çeşitli kesimlerin eleştirilerine de sahne olmuştur. Ekonomik ve sosyal kaygılara dayanan itirazlar özellikle ekonomik kriz dönemlerinde (2008-2010 ve 2017 sonrası) yoğunlaşmıştır.

Reform uygulamalarının ülkemizin gelişmesine ve geleceğine katkısı gelecek dönemde çok daha belirgin bir rol oynayacaktır. İstikrarlı ekonomik büyüme, dışa açık bir ekonomik kalkınma modeli, daha çok iş yaratan bir işgücü piyasası, dengeli bir gelir dağılımı, ekonomik ve sosyal refahın adil bir şekilde paylaşıldığı toplumsal yapı yeni dönemin yansımaları olacaktır.

Gelecek açısından sosyal politika reformlarının sürdürülmesi beklentilerine rağmen çeşitli risklerin varlığını sürdürdüğü bilinmektedir. Her şeyden önce popülist geleneğe ilişkin kodlamanın toplumun genetiğinde varlığını hala koruduğu açıktır. Bu olgunun, siyasal aktörler tarafından özellikle seçim dönemlerinde provoke edilme riski gözlenebilmektedir. İkinci olarak, reform süreci, ekonomik, sosyal ve politik aktörlerin etkilemesi ve yönlendirmesiyle sınırlandırılabilir, yavaşlatılabilir veya tamamen durdurulabilir. Bu konuda en

çarpıcı örnek neredeyse yıllardır müzakere edilmesine rağmen sendikal çevrelerin muhalif tutumları nedeniyle bir türlü reforme edilemeyen kıdem tazminatı fonu sorunudur.

Bu risklerin gerçekleşmemesi reform gündeminin aynı ciddiyet ve kararlılıkla sürmesine bağlıdır. Bu kapsamda ekonomik yapıda esnekliği teşvik edecek politik argümanlar, sosyal politika alanında ise, popülizme kaymayan bir aksiyon modeli gerekmektedir. Geleceğe ilişkin reformlar sosyal politika araçlarını daha etkin kılmalı ancak maliyetleri de azaltmalıdır. Ayrıca, sosyal politika gündemi esnekliği destekleyecek koşulları sağlamalıdır. Özellikle işgücü reformlarını önceleyen ve okuldan işe geçişi entegre eden bir modelleme esas alınmalıdır. Nihai hedef, değişime açık, üretken ve daha rekabetçi bir toplumsal kültür yaratmak olmalıdır.

Kaynakça

- Abbritti, M. ve Weber, S. (2018). *Market regulation, cycles and growth in a monetary union*. Brussels: International Monetary Fund.
- Aiginger, K. (2005). Labour market reforms and economic growth: the European experience in the 1990s. *Journal of Economic Studies*, 32 (5-6), 540-573.
- Alper, Y. (2007). Kurumsal yapıda "tek çatı" hayata geçti. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, 141-171.
- Alper, Y. (2002). Sosyal güvencilikte yeni bir adım: bireysel emeklilik. Çimento İşverenleri Sendikası Dergisi, 16 (2), 12-32.
- Altan, Ö., Z., (2007), *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Arnold, D., ve Bongiovi, J. R. (2013). Precarious, informalizing, and flexible work: transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*, 57 (3), 289-308.
- Bedir, E. (2014). Sosyal politikaya ilişkin genel bilgiler ve sosyal politikanın araçları. A. İ. Oral & Y. Şişman (Der.), *Sosyal Politika içinde (2-27)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Brook, A.M. ve Whitehouse, E. (2006). The Turkish pension system: further reforms to help solve the informality problem. Paris: *OECD Working Paper (No. 529)*.
- Brycz, M. (2018). Does efficiency of the Nordic pension system evolve after crisis?. *Journal of International Studies*, 11 (4), 228-236.
- Cerami, A. (2006). The reform challenges to the central and eastern European welfare regime. *Paper presented at the International Conference of Transformation of Social Policy in Europe: Patterns, Issues and Challenges for the EU-25 and Candidate Countries*, Ankara.
- Chatterjee, S., Wadh, M. ve Patel, D. (2018). A study on employee welfare and its impact on their performance at private hospitals and its research centre-cross sectional descriptive study. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5 (12), 504-536.

- Daly, M. ve Scheiwe, K. (2010). Individualization and personal obligations–social policy, family policy, and law reform in Germany and the UK. *International Journal of Law, Policy and the Family*, 24 (2), 177–197.
- Doruk, Ö. T. ve Yavuz, H. B. (2018), 1980'den sonra Türkiye'de uygulanan istikrar politikalarının ekonomik büyümeye etkisi". *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (15), 2237-2265.
- Elgrably, N. (2006). *The minimum wage and labour market flexibility: economic note on the impact of institutional constraints on the labour market*. Montreal: Montreal Economic Institute.
- Harry, T., Chinyamurindi, W. T. ve Mjoli, T. (2018). Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African University. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1-10.
- Hastings, T. ve Heyes, J. (2016). Farewell to flexicurity? austerity and labour policies in the European Union", *Economic and Industrial Democracy*, 19 (4), 1-23.
- Hayat, A. ve Shafiai, M. H. M. (2018), *Liberalism, Islam and the idea of mankind*. Munich: *Munich Personal RePEc Archive*.
- Huber, E. ve Stephen, J. D. (2000). The political economy of pension reform: Latin America in comparative perspective. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- ILO (2017). *World employment and social outlook: trends for women 2017*. Geneva: International Labour Office.
- James, E. (1995). Averting the old-age crisis. *Finance and Development*, 32 (2), 4-8.
- Kilponen, J. ve Mayes D. ve Vilmunen J. (2000). Labour market flexibility in the Euro Area. *European Business Journal*, 12 (2), 100-110.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- LPC (2005). National minimum wage report: London: Low Pay Commission.
- Madsen, P. K. (2006). Labour market flexibility and social protection in European welfare states: contrasts end similarities. *Australian Bulletin of Labour*, 32 (2), 139-162.
- Martin, S. J. (2009). *Instructional alignment of workplace readiness skills in career and technical education*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Old Dominion University, Virginia.
- Meagher, G. ve Wilkins, D. P. (2018). Private interests and problem frames in social policy reform: a corpus-assisted critical discourse analytical study. *CADAAD Journal*, 10 (2), 1-29.
- OECD (1994). *Jobs study*. Paris: OECD Report.
- OECD (2018). Taxing wages 2016-2017: special feature: differences in the disposable incomes of households with and without children. Paris: OECD Report.
- Perry, L. (2006). Neo-liberal labor market reforms and work stoppages: comparisons of India, Indonesia, The United States and Australia, *South Asian Journal of Management*, 13 (3), 7-29.
- Rasmus, J. (2019). Crisis and restoration of neoliberal policy in the USA: 2008–2018. *International Critical Thought*, 2019, DOI: 10.1080/21598282.2019.1585277.
- Smith, E. ve Comyn, P. (2003). *The development of employability skills in novice workers*. Australia: Australian National Training Authority.
- Stark, C. (2018). The neoliberal ideology, its contradictions, the consequences and challenges for social work. *Ljetopis Socijalnog Rada*, 25 (1), 39-63.

- Stiller, S., (2007). *The role of ideational leaders in major social policy reform: The German experience*. Vienna: Paper prepared for the ESPAnet Annual Conference.
- Şenkal, A. (2005). *Küreselleşme sürecinde sosyal politika*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- World Bank (1994). *Averting the old age crisis: policies to protect the old and promote growth*. Washington: The World Bank Report.
- Timonen (2003). *V. Policy maps: Finland and Sweden*, Canterbury: University of Kent Working Paper.
- Tuna, O. ve Yalçıntaş N. (2011). *Sosyal siyaset*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- TÜİK, Demografik Göstergeler: 2018, Mart 2019a, www.tuik.gov.tr adresinden erişildi.
- TÜİK, Göç İstatistikleri: 2018, Mart 2019b, www.tuik.gov.tr adresinden erişildi.
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri: 2018, Mart 2019c, www.tuik.gov.tr adresinden erişildi.
- Vidlund, M. (2017). *Flexible retirement—a model for the future? lessons from Sweden, Norway and Finland*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions Reports, No: 06/2017.
- Williams, A. (2006). Minimum wage. *The New York Amsterdam News*, July 20-26, 13.
- Zaiceva, A. ve Zimmermann, K. F. (2014), *Migration and the demographic shift*. Bonn: IZA Discussion Paper, No. 8743.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma ekonomisi*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Zeitlin, J. and Vanhercke, B. (2015). Economic governance in Europe 2020: socialising the European semester against the odds. David Natali and Bart Vanhercke (Der.), *Social policy in the European Union: state of play içinde* (65-126), Brussels: Brussels, European Social Observatory.

GELİR DAĞILIMININ TEORİK YAPISI

Muhammed Karataş¹

¹ORCID ID: [orcid.org/ 0000-0002-2490-6531](https://orcid.org/0000-0002-2490-6531)

Öz

Gelir, belirli bir dönem içerisinde bir kişi, grup, şirket veya tüm ekonomiye yönelik para veya mal ve hizmet akımıdır. Gelir dağılımı milli gelirin çeşitli gruplar arasındaki dağılım şekline denmektedir. Gelir dağılımı ekonominin yapısı, ekonomik büyüme hızı ve istihdam dağılımını etkilemektedir. Gelir dağılımı konusunda devlet ekonomik kalkınma ve büyüme sürecinde artan zenginliklerin daha dengeli biçimde dağıtılması konusunda önemli rol oynamaktadır. Sosyo-ekonomik gelişmede gelirin paylaşımı toplumsal barışın da teminatıdır. Bu nedenle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devletler değişik yollarla gelir aktarma politikaları uygulayabilmektedirler. Sosyo-ekonomik gelişmesini sanayi-ötesi toplum bazında henüz istenilen seviyeye ulaştıramamış olan Türkiye açısından da gelir dağılımı, hassas bir konudur. Bu bakımdan çalışma, detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Gelir, toplumsal gelişmeyi en iyi gösteren unsurdur. Bu nedenle gelirin bölüşümü bir toplumda adil olmalıdır. Bu takdirde, toplumsal refah artabilir. Yoksulluk, azalabilir. Geleceğe yönelik iyimser beklentiler olabilir. Hatta ülkenin doğrudan yabancı yatırımları artabilir. İstihdam hacmi artar. İşsizlik azalır. Ülkenin uluslararası kredibilitesi yükselir.

Anahtar Kelimeler: *Gelir dağılımı, lorenz eğrisi, gelirin yeniden dağılımı, yoksulluk*

¹ Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Antalya/Türkiye

E-posta: mkaratas07@hotmail.com

THEORETICAL STRUCTURE OF INCOME DISTRIBUTION

ABSTRACT

Income is defined as the flow of money, property and service either for specific company or for the whole economy in a certain period of time. Income distribution is the different social groups. It influences the structure of general economy the speed of growth and employment. The government has a great role in the process of economic development and growth. Income distribution also assures the peace and the happiness in society. That's why not only the developed but also the developing countries always look for ways in which they distribute income fairly amongst the people. Considering the delicacy of the issue for Turkey, this has extensively been researched throughout the article theoretically and in detail. Income distribution is also a sensitive issue for Turkey, where socio-economic development of the trans-industrial society has not yet reached the desired level basis. In this respect, the study is discussed in detail. Income is the best indicator of social development. Therefore, the distribution of income should be fair in a society. In this case, social welfare may increase. Poverty can be reduced. There may be optimistic expectation for the future. In fact, foreign direct investments of the country may increase. Employment volume increases. Unemployment decreases. The country's international credibility increases.

Keywords: *Income distribution, Lorenz curve, redistribution of income, poverty*

Giriş

Gelir, toplumsal birlikteliğin gerektirdiği yaşamsal mecburiyete belki de en iyi uyum sağlayan unsurdur. Ekonomik yapı; istihdam, gayri safi milli hâsıla, bölüşüm, üretim, tüketim vs. makro büyüklükleri şekillendirmede hükümetleri mevcut durumu iyileştirmeye, yeni politikalar üretmeye veya da alternatifler ortaya koymaya zorlamaktadır. Sosyo-ekonomik gelişme içerisinde gelir dağılımını etkileyen sosyal politikalar mevcut ekonomik sisteme göre gelir dağılımı türleri ve en önemlisi gelirin dağılımında önemli olan faktörler ülkedeki istihdamın ekonomik büyüme ve kalkınmanın üzerindeki etkinliğini ortaya koymaktadır. Toplumsal gelişme üzerinde, yaratılan katma değer ve bunun üretim faktörleri tarafından etkinlik derecelerine göre paylaşımı sağlıklı kalkınma ve/veya büyüme için en ideal çözümdür. Sosyo-ekonomik gelişmede gelirin paylaşımı toplumsal barışın en güvenli teminatıdır. Bu nedenle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devletler değişik yollarla gelir aktarma politikaları uygulayabilmektedirler. Türkiye açısından da oldukça hassas olan bu konu yapılan çalışmada her yönüyle ele alınmış olup teorik açıdan da detaylı bir şekilde irdelenmiştir.

Temel Kavramlar

Üretim

İnsanların ihtiyaçlarını gidermekte kullanılacak malların ve hizmetlerin tedarik edilmesi, meydana getirilmesine üretim denir (Türkay, 1978). Başka bir anlatımla üretim; insan emeğinin fikri ve/veya bedeni aletlerle birlikte tabiata, tabii kaynaklara uygulanması ve bunun sonucunda ferdi ve sosyal ihtiyaçları karşılayacak yeni nesnelere, yeni ürünler elde etmeye denir. Başka bir tanımda üretim “malın miktarı aynı iken faydasını artıracak işlemlere tabi tutmak” olarak ifade edilmektedir. Bu tanıma göre üretim dört şekilde olabilmektedir (Pekin, 1995, s.2016).

- **Şekil Değişikliği ile Üretim. Malın** şeklinin fiziksel veya kimyasal yapısının değiştirilmesiyle faydası artırılmaya çalışılmaktadır.
- **Mülkiyet Değişikliği ile Üretim.** Malın sahip değiştirmesine yardımcı olan her türlü ticaret ve komisyonculuk faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır.
- **Mekân Değişikliği ile Üretim.** Herhangi bir malın çok olduğu bölgeden alınıp kıt olduğu bölgeye taşınması olarak tanımlanmaktadır.

- **Zaman Değişikliği ile Üretim.** Malların bol olduğu zamanlarda depolanarak, saklanarak kıt olduğu zamanlarda piyasaya getirilmesi olarak tanımlanmaktadır.

Gelir

Ayrıca gelir, belirli bir dönem içerisinde bir kişi, grup, şirket veya tüm ekonomiye yönelik para veya mal ve hizmet akımlarını ifade eder. Gelir bir akım kavramıdır ve servetten farklıdır (Seyidoğlu, 1992, s.293). Bir şahıs veya özel işletme açısından kazancın gelir sayılabilmesi için kazancın cari yıl içinde yapılan üretime katılmanın bir sonucu olması gerekir. Üretim faaliyetine katılan faktörler emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimcidir. Bu açıdan gelirler, ücret, rant, faiz ve kar olarak belirmektedir.

Bölüşüm

Üretim faaliyetine katılan emek, sermaye, müteşebbis ve doğal Ferdin belirli bir dönem içerisinde, dönem başı ve dönem sonu aynı zenginlikte kalmak şartıyla tüketebileceği mal ve hizmet toplamına denir (Seyidoğlu 1992, s.293). Kaynakların üretime katılmaları sonucu üretilen şey üzerindeki etkinliklerine yahut katılmalarının önemine göre; o şeyden pay almalarına bölüşüm denir (Turanlı, 1992, s.42). Üretim faktörleri bu birliktelikte kendilerine düşen payları ücret, faiz, kar ve rant olarak alırlar. Bu nedenle bölüşüm, milli gelirin toplumsal sınıf ve kategoriler arasında dağılımı yönünden de önem arz etmektedir.

Gelir Dağılımı

Bir ülkede milli gelirin çeşitli gelir grupları arasındaki dağılım şekline denir. Başka bir ifadeyle bir ekonominin toplam gelirinin ekonomi içindeki şahıslar arasında dağılım oranı olarak tanımlanabilir (Özbilen, 1998, s.373). Gelir dağılımı için *genellikle alt, orta ve üst gelir grupları (veya istenilen sayıda gelir grubu)* düzeyi ile doğrudan ilgilidir. İktisadi olmayan uygulanan sosyal politikalar da gelir oluşturulur ve yıllık gelirleri bu gruplara düşen hane halkı ya da ailelerin oranları hesaplanarak bir tablo düzenlenir (Seyidoğlu, 1992, s.293). Gelir dağılımı, ekonominin yapısı (bunlar üretim araçlarının mülkiyeti, pay senedi sahipliğinin dağılımı olabilir), ekonomik büyüme hızı ve istihdam dağılımını etkilemektedir. Kapitalist ekonomik sistemde ekonomik büyüme hızı ve sosyal politika uygulamaları dağılımında etkin rol oynamaktadır.

Gelir dağılımını etkileyen sosyal politikalar üç grupta toplanabilir (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.133).

- a. Vergi ve parasal düzenlemelerle gerçekleşen gelir aktarımları.
- b. Zenginliklerin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalar.
- c. Sosyal hizmetler.

Bu konu daha sonraki bölümde detaylı biçimde işleneceğinden dolayı burada kavram olarak belirtilmiştir.

Tüketim

İnsan ihtiyaçlarının doğrudan doğruya giderilebilmesi için mal ve hizmetlerin kullanılmasına tüketim denir. Ara malı ile tüketimi birbirinden ayırmak gerekir. Fabrikada kullanılan pamuk ve yün iplikler, makarna fabrikasında makarna yapımında kullanılan unlar tüketim kavramına girmez. Bunlar ara mallardır. Gerçek tüketim makarnanın tüketilmesi, yenmesinde olmaktadır. Pamuk ve yün ipliklerden elbise olmaktadır. Elbisenin kullanılmasıyla tüketim olmaktadır.

Gelir Dağılımının Teorik Yapısı

Gelir dağılımını etkileyen sosyal politikaları üç grupta toplayabiliriz. Bunlar:

- Vergi ve parasal düzenlemelerle gerçekleşen gelir aktarımları.
- Zenginliklerin yaygınlaştırılmasına yönelik politikalar.
- Sosyal hizmetler.

Gelir Aktarımı Politikaları

Sahip olunan zenginliklerin dağıtılma yöntemleri, iktisadi devlet teşebbüslerinin özelleştirilmesi ve toprak reformu dışında, siyasal, ekonomik ve ideolojik açıdan önemli güçlükler taşımaktadır. Gelir dağılımı konusunda devletin oynayacağı rol, ekonomik kalkınma ve büyüme sürecinde artan zenginliklerin daha dengeli biçimde dağıtılmasıdır. Piyasa ekonomilerinde ücret ve gelirlerin oluşumunda devletin ve toplu pazarlıkların etkili yönü bulursa da ekonominin genel yapısı içinde ücretlerin oluşumunda sosyal düşüncelerden ziyade piyasa şartları rol oynamaktadır (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.135). Ekonomik büyüme ve kalkınmayla artan zenginliklerin daha hakça paylaşımı konusunda oldukça sınırlı araçlar bulunmaktadır. Devletin gelir dağılımı sırasından ziyade dağıtıldıktan sonra daha etkili olduğu söylenmektedir. Öyle

ki devlet, sübvansiyonlar, sosyal yardımlar, vergiler ve tüm olarak gelir aktarımları kanalıyla düşük delir seviyelerindekilerin gelirlerini olumlu yönde etkileyebilecek araçlara sahiptir. Günümüzde gelişmiş ülkelerde yaygın olarak artan oranlı gelir vergisi uygulaması devletin gelir dağılımındaki dengesizliği bir ölçüde de olsa düzeltmeye yönelik bir politikasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise daha çok harcamalardan ve dolaylı yoldan vergi alınması nedeniyle vergi politikalarının bu ülkelerde gelir dağılımı konusundaki etkisi yok denecek kadar azdır (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.136). Devletin değişik yollarla yaptığı gelir aktarımları gelişmiş ülkelerde oldukça fazladır. Gelir aktarımları çeşitli sosyal yardım şeklinde gelişmiş ülkelerde önemli yer tutmaktadır. Öyle ki bu ülkelerde sosyal güvenlik sistemi sosyal yardım sistemiyle bütünleşmiştir.

Yine gelir aktarımı politikası olarak devlet, düşük gelir gruplarının gelirlerini kullanma eğilimlerini de etkileyerek gelir dağılımındaki dengesizlikleri gidermeye yönelik önlemler alabilmektedir.

Ekonomik Zenginliklerin Yaygınlaştırılması

Bu politika uygulaması “ekonomik zenginliklerin yaygınlaştırılması” kamu kesimi servetinin sosyal amaçla özelleştirilmesi ile özel kesimdeki servetin yeniden dağıtılması şeklinde olabilmektedir. Kamunun milli ekonomide önemli bir yeri ve payı bulunmasına karşın kamu kesiminin ancak çok küçük bir bölümü özelleştirmeye elverişlidir. Bu kuruluşlar karla çalışan ve kamu hizmeti görmeyen iktisadi kamu kuruluşlarıdır. Ancak bu kuruluşların halka açık pay senetleri çıkarılmak suretiyle özelleştirilmesi ve geliri yüksek olan kesimlerce ele geçirilmesini önlemek ve geliri düşük olanların satın almalarını sağlamak için bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunlar şunlardır (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.134).

- a. Kişilerin satın alabileceği pay senedi sayısı sınırlanmalı.
- b. Hisse senetlerinin tekrardan satışları belli bir süre için yasaklanmalı.
- c. Hisse senetleri halka gerçek değerinin altında satılmalı.
- d. Bir kişinin pay sahibi olarak kullanabileceği oy hakkı sınırlandırılmadır.
- e. Devlet tarafından müdahale alımları yapılarak pay senetlerinin borsa değerleri korunmalıdır.

Yine özelleştirme dışında özel kesim servetinin yeniden dağılımında yapılabilecek yöntemleri şu şekilde belirtebiliriz (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.134):

- a. Servetin miras yolu ile geçmesinin sınırlandırılması.
- b. İşletmelerin gönüllü olarak halka açılması.
- c. Özel kesim servetinin bir defaya özgü olarak yasayla yeniden dağılımının sağlanması.

Ayrıca gelişmiş ülkelerde kar paylaşımı veya ücretliler fonu vb. uygulamalar, ekonomik zenginliğin daha adilce paylaşımı yolunda atılmış adımlardır. Bazı ülkelerde buna ilaveten tasarruf paylaşımı da gündeme gelmektedir.

Sosyal Hizmetler

Devletçe sağlanan sosyal hizmetler de bu konuda etkilidir. Özellikle sağlık ve eğitim hizmetleri etkilidir. Çünkü; bu çeşit hizmetlerden yararlananlar, doğrudan bir ödemede bulunmadıkları gibi daha sağlıklı ve daha iyi eğitim görmüş bireyler olarak gelirlerini yükseltme imkanlarına sahip olmaktadır. Yine sosyal konut politikası ve uygulaması da gelir dağılımını olumlu yönde etkileyen politikalar. Sosyal hizmetlerin gelir dağılımına etkisi sınırlı olmakta ve hizmetlerin kapsamı ve niteliği bu çeşit hizmetlerden yararlanma oranı yüksek olmasına karşın, bu tür faaliyetlerin gerek kapsam gerek nitelik olarak bu insanların ihtiyaçlarını karşılayacak düzeye getirilmesi kolay görünmemektedir (Koray ve Topçuoğlu, 1987, s.137). Sonuç olarak sosyal hizmetler gelir dağılımında çok önemli rol oynama gücüne sahip olmasına karşın gelir dağılımını düzeltme yönünde oldukça sınırlı işlevlere sahiptir. İşlevlerin hızla çoğaltılması ve etkinliklerinin artırılmasına çalışılmalıdır.

Gelir Dağılımı Türleri

Sektörel Gelir Dağılımı

Sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinin milli gelirden aldıkları pay, uzun vadedeki seyirleri, devletin hangi sektörler aleyhine, hangi sektörler lehine milli gelirin dağılımını etkilediğini devlete gösterge teşvik ederek hangi sektörlerin teşvik edileceğini belirlemede sektörel gelir dağılımı denir (Türk, 1989, s.280). Sektörel gelir dağılımı incelenirken ele alınan sektör gelirleri, hane halkı fertlerinin esas iş, diğer iş ve değiştirilen işlerindeki ekonomik faaliyet kollarında elde ettikleri toplam gelirleri kapsamaktadır. Türkiye’de yapılan çalışmalarda hane halkının sektör dışında elde ettikleri gelirler (gayrimenkul, menkul kıymet, karşılıksız gelirler vb.) dahil edilmemiştir (Ensari, 1997). Bu konuda hane halkı fertlerinin esas işteki durumları dikkate alınmaksızın tarım geliri elde etmişse elde ettiği gelir tarım sektöründe, aynı şahıs ticaret geliri elde etmişse elde ettiği gelir ticaret sektöründe gösterilmiştir.

Herhangi bir ekonomide ister kapitalist sistemde ister karma ekonomik sistemde iki ana sektör vardır; kamu sektörü ve özel sektör. Bu açıdan üretim araçlarının mülkiyet kavramı, milli gelirin iki sektör arasındaki dağılımını temsil eder. Bu açıdan sektörler göre gelir dağılımı, ekonomik sistemin özelliğini ve devletin ekonomiye müdahale edebilme derecesini göstermesi açısından da önem arz etmektedir (Özbilen, 1998, s.377).

Coğrafi Gelir Dağılımı

Coğrafi gelir dağılımı geniş anlamda sosyo-ekonomik dengesizlik olarak bölgeler arasında sanayi, tarım, hizmet, ticaret, haberleşme-ulaştırma, eğitim, sağlık, demografik ve sosyal göstergeler bakımından büyük ölçüde farklılıkların olmasıdır (DPT, 1994, s.26). Dar anlamda ise; bir ülkenin çeşitli bölgeleri arasında görülen sosyo-ekonomik eşitsizliklerdir. Milli gelirin coğrafi olarak dağılımı, bir ülkenin farklı bölgelerinde yaşayan insanların milli gelirden ne oranda pay aldıklarını gösterir. Bu açıdan farklı üretim araçları milli gelirin de farklılaşmasına neden olmaktadır. Coğrafi gelir dağılımı bir ülkenin gelişmiş ve az gelişmiş bölgeleri arasındaki farkları bulmada kullanılabilir (Türk, 1989, s.279). Az gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de bölgeler arası farklılıklar vardır. Bu açıdan herhangi bir ekonomide tüm bölgelerin aynı şekilde gelişmiş olduğunu düşünmek doğru olmamaktadır. Gelir dağılımı sadece bir ekonomide gelişmiş ve az gelişmiş bölgeler arasındaki farklılaşmaları tespit etmeye yarayan bir araç konumundadır (Özbilen, 1998, s.376).

Coğrafi gelir dağılımındaki farklılıklar toplumsal yapının önemli bir göstergesidir. Bölgeler arasındaki farklar kalkınma faaliyetlerinin bir sonucudur. Bunun sonucunda çeşitli sosyo-ekonomik faktörler nedeniyle ülke içinde coğrafi dengesizlikler oluşmaktadır. Nüfus yapısı, eğitim, coğrafi konum, doğal kaynaklar, ekonomik faaliyetler, bölgesel sermaye birikimi, istihdam yapısı, altyapı vs. gibi faktörler coğrafi gelir dağılımında dengesizliklerin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.

Kişisel Gelir Dağılımı

Gelirin nasıl, nerede, ne yaparak elde edildiğinden ziyade sadece bireylerin veya tüketici birimlerinin belirli bir süre boyunca elde ettikleri gelir miktarlarının dikkate alınmasına denir. Kişisel gelir dağılımının incelenmesinde iki yaklaşım kullanılmaktadır. İlki Teorik İstatistiksel Yaklaşımdır. Gibrat (1931), Roy (1950), Champernowne (1953), Aitchison and Brown (1954) ve Rutherford (1955) gibi yazarlar tarafından temsil edilmektedir. Yaklaşımına göre; gelir dağılımı belli

skolastik süreçlerce açıklanmaya çalışılmaktadır. Yaklaşımına en önemli eleştiri, bu tür skolastik modellerin gelir dağılımına kısmi açıklama getirdikleri ve kişisel gelir dağılım sürecine ekonomik açıklama getirmediğidir. İkinci yaklaşım; sosyo-ekonomik okul olarak isimlendirilmektedir. Yaklaşım; kişisel gelir dağılımı, cinsiyet, yaş, meslek eğitim, servet dağılımı ve bölgesel farklılıklarla açıklanmaya çalışılmaktadır (DPT, 1994, s.25).

Kişisel gelir dağılımı ile tüketici grupları arasındaki gelir dağılımı dengesizliklerini tespit etmenin yanında fonksiyonel gelir dağılımıyla kişisel gelir dağılımı arasındaki farkları tespit etmek de mümkündür. Örnek vermek gerekirse bir ekonomide ücretler milli gelirin %25, faiz, kar ve rantlar ise %75 kadarını meydana getiriyorsa bu fonksiyonel gelir dağılımını ifade eder. Bir ekonomide yaşayan fertlerin %20' si milli gelirin %35'ini ele geçiriyorsa bu kişisel gelir dağılımı olmaktadır. Kişisel gelir dağılımı incelemelerinde dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır (Özbilen, 1998, s.379):

- Ekonomide mevcut işsizlerin hesaba dahil edilmesi.
- Tüketici karar birimi tespiti.

Kişisel gelir dağılımı ile ilgili hesaplamalarda birim olarak aile temel alınmaktadır. Yine hesaplamalarda ve incelemelerde sabit bir yıl ve sabit bir para değeri baz olarak alınmaktadır.

Kişisel Gelir Dağılımının Önemi

i. Kişisel Gelir Dağılımı Ekonomide İstikrar Sağlayıcı Bir Rol Oynar

Bir ekonomide dengelerin bozulması piyasalarda da istikrarsızlıklara sebep olur. Tüketici birimleri arasında adil olarak gerçekleştirilecek gelir dağılımında tasarruf-yatırım dengesini tasarrufların teşviki yönünde bozan ve ekonomiyi istikrardan uzaklaştıran eğilimlerin oluşmasına imkân vermez. Adil bir gelir dağılımı harcamalar, gelirin bir fonksiyonu olduğundan piyasalarda ve efektif talep düzeyi yükselecek ve talep düşeceğinden meydana gelebilecek krizlerden çıkabilecektir. Adil gelir dağılımının ekonomide fiyat istikrarını koruma ve tam çalışmayı gerçekleştirme yönü vardır (Özbilen, 1998, s. 384). Adaletli bir gelir dağılımı toplumsal refahı artırır. Yine tüketici birimler arasında gelir dağılımının adil olması fırsat eşitliğini sağlar ve sosyal alanda hedeflenen amaçlardan birine ulaşılmış olur.

ii. Adaletli Bir Gelir Dağılımı Toplumda Sosyal Barışı Sağlar

Sosyal gruplar arasındaki gelir dağılımında meydana gelen eşitsizlikler toplumsal dengesizliklere yol açmaktadır. Bu nedenle gelir dağılımı ne derece

adil olursa veya gelirler arasındaki eşitsizlik ne kadar az olursa, kişiler arasındaki sosyal refah farkları da o derece az olur ve toplumsal refah düzeyi yükselir. Kişiler arasında gerçekleştirilecek adil bir gelir dağılımı veya en adaletli şekilde gerçekleştirilecek bir gelir dağılımı kişilerin toplumun sosyal refahını sağlayacak, eşitsizlikleri azaltacak, ekonomik güç dengesini sağlayacak, rantiyeye kesimin payını azaltacaktır. Sonuçta sosyal refah ve barış sağlanacaktır.

iii. Toplumun Refah Düzeyini Yükseltir

Kişisel gelir dağılımının adil bir şekilde yapılabilmesi, yüksek gelir elde eden sosyal gruplardan, az gelirli gruplara devlet eliyle yapılacak transferler sayesinde mümkün olabilmektedir. Az gelirli sosyal sınıflar lehine yapılacak gelir transferleri yüksek gelir elde eden sosyal grupların yaşam biçimlerinde herhangi bir değişiklik meydana getirmez, onların gelir seviyelerini etkilemez. Fakat yapılan transferler ile dar gelirli grubun sosyal refah düzeyini iyileştirici, yüksek gelirli kesim ile aralarındaki mesafeyi kapatıcı, azaltıcı rol oynar. Yine yapılan transfer harcamalarının sosyal faydası da büyük olacaktır.

Fonksiyonel Gelir Dağılımı

Çeşitli üretim faktörlerinin milli gelirden aldıkları payları inceleyen gelir dağılımı kavramına denir. Emek, girişimci, sermaye ve toprak olan üretim faktörlerinin milli gelirden ücret, kar, faiz ve rant adlarında aldıkları payları saptamaya yarayan gelir dağılımı türüdür (Türk, 1989, s.281). Milli gelirin çeşitli sosyal sınıflar arasındaki dağılımını en iyi ortaya koyan hesaplama çeşidi fonksiyonel gelir dağılımıdır. Fonksiyonel gelir dağılımı gelirin geliri meydana getiren faktörlere göre, misal toprak sahiplerine rantın, sermaye sahiplerine faizin, girişimcilere karın, emek sahiplerine ücretin dağılımını ifade eder (Ensari, 1997, s.18).

Gelir Dağılımında Etkin Olan Faktörler

Emek Faktörünün Dağılımı

Piyasaya sunulan emeğin dağılımındaki eşitsizlikler, emek gelirleri arasındaki eşitsizliğin en önemli nedenidir. Eğitim imkanlarının eşit dağıtılmaması da önemli rol oynamaktadır. Kalifiye elemanlarla, vasıfsız işçiler arasındaki farklı ücret uygulamaları da emeğin geliri olan ücrette farklılık arz etmektedir. Piyasa ekonomisinde emeğin arz ve talebi de emek faktörünün

dağılımında ve ücretinde farklılık arz edebilmektedir. Günümüzde kişisel gelir dağılımını denkleştirmek için hükümetler çok yönlü vergi politikaları uygulamaktadırlar (Özbilen, 1998, s.382).

Servet Dağılımı

Tüketici karar birimleri arasındaki gelir dağılımını etkileyen bir diğer faktör servet dağılımıdır. Servet gelirleri, servetin birimler arasında dağılımına göre gelir elde edilmesine sebep olmaktadır. Buna göre çok serveti olan çok gelir elde edecek, az servete sahip olan ise az gelir elde edecektir. Servet dağılımı kişisel gelir dağılımında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak çıkan sonuçta herkesin aynı düzeyde gelir elde etmesi ve aynı miktar servete sahip olması mümkün değildir.

Faktör Fiyatları

Servet ve iş gücünün dağılımı baz alındığında faktör fiyatlarındaki değişimler tüketici birimleri arasındaki gelir dağılımını fiyatı değişen faktörün lehine veya aleyhine değiştirir. Yine faktör fiyatlarının sıfıra düştüğü bir ekonomide servet birikimi tek başına gelir artışı meydana getiremez. Devletin izlediği ekonomi politikaları gelir dağılımının belirli bir kesim lehine değişmesini önlediği gibi sosyal grupların gelirlerini de reel olarak yükseltebilir (Özbilen, 1998, s.383).

Kişisel Gelir Dağılımı Ve Eşitsizliğin Ölçülmesi

Lorenz Eğrisi

Lorenz eğrisi ekonomi istatistikçi Amerikalı Max Lorenz tarafından gelir sorununu incelemek için ele alınmıştır. Lorenz eğrisi metodunda ilk önce çeşitli gelir dilimlerinde ne kadar tüketici birimin yaşadığını ve bunların elde ettiği gelir öğrenilir. Daha sonra tüketici birimlerini en küçük gelirliden en büyük geliriye doğru sıralayan yüzdelerle ayırırız. Her yüzdenin karşısına bu grubun milli gelirden aldığı payı yüzde olarak gösteririz. Nihayet hem tüketici birimlerini hem de milli geliri yüzdelerle gösteren bir tablo düzenlendikten sonra verileri bir diyagrama yerleştirebiliriz. Bu işlem sonucu ortaya çıkan diyagramatik ifadeye Lorenz eğrisi denmektedir (Türk, 1989, s.284). Bu eğri üzerinde yatay ekseninde en az gelirliden en çok geliriye doğru dizilmiş tüketici birimlerinin yüzdesi kümülatif olarak gösterilmektedir. Dikey ekseninde milli geliri (toplam gelir) kümülatif yüzdeler halinde ifade edebiliriz.

Diyagramda 45 derecelik bir açı teşkil ederek çizilmiş bir doğru vardır. Bu doğru gelir dağılımında mutlak eşitlik doğrusudur. Bu doğrunun üzerindeki her noktada tüketicilerin yüzdesi, toplam gelirin yüzdesine eşittir. Değişik grupların gelirden aldıkları yüzdeleri diyagramda işaretler ve işaretli noktaları birleştirirsek ekonominin gelir dağılımını gösteren bir eğri elde edilir. Bu gelir dağılımını gösteren eğri diyagramda 45 derecelik bir açı teşkil ederek çizilen doğruya yaklaştıkça gelir dağılımındaki eşitsizlik azalmakta, uzaklaştıkça ise gelir dağılımındaki eşitsizlik artmaktadır. Teorinin özü budur. Toplumdaki gelir dağılımı ne kadar bozursa (adaletten uzaksa) lorenz eğrisiyle eşitlik hattı arasındaki alan (bölge) o kadar büyük olacaktır. Kişisel gelir dağılımındaki eşitsizlik fiili olarak o kadar büyüktür (Başoğlu vd. 1999, s.188).

Gini Katsayısı

İtalyan istatistikçi Corrado Gini tarafından gelir dağılımı sorununu incelemek üzere geliştirilmiştir. Lorenz eğrisi diye ifade edilen 45 derecelik doğru ile 90 derecelik açının açı ortayı arasındaki alanın dik üçgen alanına olan oranını rakamsal olarak gösteren katsayıya Gini katsayısı denir (Türk, 1989, s.285). Gini katsayısının değeri sıfır ile bir arasında olmaktadır. Bir ülkedeki gelir dağılımındaki adaletsizlik ne kadar fazla ise Gini katsayısı da 1'e o kadar yakın olacaktır. Gini katsayısı sıfıra yaklaştıkça gelir dağılımındaki adaletsizlik o kadar azalacaktır. Gelir dağılımı dengesizliği azalacaktır (Tanzi ve Chu, 1998, s.75).

Gelirin Bozulma Yolları

Çalışma Yoğunluğundaki Farklılıklar: Aktif nüfus içinde bulunan insanlardan çalışır durumdakilerden bazıları diğerlerine göre daha uzun (fazla) saat çalışırlar. Böylece bu insanlar fazla çalıştırılan mesai saati başına diğerlerinden daha fazla gelir elde edeceklerdir. Ve daha fazla gelire sahip olacaklardır. Bu durum kişisel gelir dağılımında farklılığa sebep olacaktır.

Risk Üstlenimi: İnsanlar risk üstlenerek daha fazla paraya sahip olabilirler Risk üstlenimi dahilinde insanların ellerine geçecek olan para miktarı da artış gösterir. Risk attıkça ele alınan gelir getirici aracın gelir getirme oranı da artış gösterir. Bir yatırım aracının gelir getirme konusu üzerinde belirsizlik yani risk unsuru her zaman vardır.

Yetenek Farklılıkları: Her insan farklı yeteneklerde yaratılmıştır. Güzel konuşma, hızlı koşma, güzel resim yapma, iyi şarkı söyleme, iyi balık yakalama

vs. bütün bu tür hasletler yetenek ürünüdür. Bazı insanlar girişimci ruhludur. Teşebbüs ettiği iş alanlarında başarılı olurlar. Bazı insanlar risk üstlenimini severler ve girişimci ruhlular olduklarından piyasa şartlarında oldukça başarılı olurlar. Bu onların yetenek farklılıklarından kaynaklanır.

İşin Gereği Olarak Ücret Farklılıkları: Bazı işler çalışma şartları olarak diğerlerine göre daha zordur hatta tehlikelidir. Bu şartlarda çalışmak isteyenlerin olabilmesi için ve çalışmayı teşvik etmek için bazı finansal teşvikler sağlanması gerekir. Özel tazminat, can güvenliği, fazla mesai, gece-gündüz ücret farklılıkları vs. gibi farklılıklar oluşturularak ağırlaşan şartlarda çalışmak isteyen insanların sayısı artırılmaya çalışılır.

İş Deneyimi: Tecrübe en iyi öğreticidir. Bu nedenle deneyimli, tecrübeli insanlar diğer şartlar aynı bile olsa emsallerine göre daha fazla ücret/maaş geliri elde ederler. Çünkü; çalışacağı alanda oldukça verimli olacaktır.

Her Türü Eğitim: Eğitim aracılığıyla elde edilen her türlü katma değere “beşerî sermaye yatırımı” denir. İnsanlar daha fazla gelir elde etmek için ve gelecekteki yaşamlarında daha fazla saadet ve refahta yaşayabilmek için kişisel becerilerini ve yeteneklerini eğitim kanallarıyla geliştirmek isterler. Bugünkü cari gelirlerinin bir bölümünü bu amaç için harcarlar. Eğitim hangi kanalla olursa olsun ister başkası tarafından imkanlar sağlansın isterse kişisel çabalarla elde edilsin sonuçta kişiye kazanç getirici konuma geliyorsa bu farklılık demektir.

Bölgeler arası ve/veya Yöreler arası Gelişmişlik Farkları: Bu konu bugünkü gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde oldukça günceldir. Ekonomik gelişme, gelişmeye en uygun koşulları taşıyan bölge ve yörelerde yoğunlaşmaktadır. Böylece bu yörelerde istihdam alanları genişlemektedir. Çalışmak isteyen insanlar kolayca iş bulabilmekte hatta iş değiştirebilmektedir. İşverenlerden daha yüksek ücret/maaş talep edebilmektedirler.

Miras Yoluyla Servet Aktarımı: Her toplumda serveti çok insanlar vardır. Toplumun servet ortalamasının üstündeki grupta bulunan insanlar servetli/zengin grubu oluştururlar. Gelirlerin servete yapılan yatırımlar sonucu artması ve servete dahil olması dahilinde miras yoluyla kuşaktan kuşağa geçmesidir. Kuşaktan kuşağa servetin geçmesi iki yolla olur. İlki maddi servettir.

İkincisi beşerî sermayedir. Bu genetik bir olgudur. Yetenek düzeyi yüksek anne babanın çocukları da yetenekli olabilir. Fakat istisnaları da vardır.

Şans Faktörü: Toplumlarda meydana gelen gelir dağılımı dengesizliklerinin bazıları şans faktöründen kaynaklanabilmektedir. Bu konuda en iyi örnek su kuyusu açmak için toprağı kazan kişinin petrol ya da kıymetli bir maden bulması. İmar ve iskân işleri sonucu bazı yerlerin değeri gibi güncel olaylardır.

Piyasalardaki Rekabet Koşulları: Bir ülkede geçerli olan ekonomik sistemle bağlantılı bir konudur. Ülkedeki ekonomik sistem tam rekabete ne kadar yakınsa – piyasa aksaklıkları ne kadar az ise- piyasada faaliyet gösteren firmalar arasındaki fırsat eşitliği o kadar birbirine yakın olacaktır. Rekabet gerçek maliyetler ve fiyatlar üzerinde yoğunlaşacak ve tekel unsurları o kadar az olacaktır. Haksız kazanç ve karların ortadan kalkması ile piyasa daha şeffaf ve doğal olacaktır. Aksak rekabet piyasaların etkilerinin tüketici kesime yansması daha az olacaktır (Tanzi ve Chu, 1998, s.301).

İşgücü Arzı: Ücretlerin eşitsiz dağılımındaki artışlarda, gelir dağılımındaki eşitsizliğin oluşmasında demografik değişimin büyük rolü vardır. Onların emek arzı üzerindeki etkileri (ücret hadleri ve ücret eşitsizliği) ev halkları ve aileler arasındaki ücret dağılımına kadar etkiledi. Aktif nüfusun payındaki büyüme ev halkı gelirindeki azalmayı engelledi (Stewart, 1998, s.58). İşgücü arzı içerisinde gelir dağılımı eşitsizliğini meydana getiren bir başka faktör de yaş dağılımıdır. Yaş dağılımında eğitim durumu, cinsiyet ve doğum oranındaki artış v.s. ücretlerin eşit olmamasında etkili olmaktadır. Çünkü bebek doğumundaki artış çocukların genç olduğu zaman sayıları çok olmakta ve işe yeni alınanlar tecrübesiz olduklarından ücret dağılımındaki bozukluğun daha da bozulmasına neden olmaktadır. Çünkü işveren daha az ücret vermektedir. Batı ülkelerinin birçoğunda orta yaşlı işçi yaşı 1970'lerde 39 iken 1982'de 35'e düşmüştür. Bu düşüşteki artış 2020 yılına kadar devam edeceğe benziyor (Stewart, 1998, s.59). Ayrıca özel emekli aylığı ve emeklilerin sağlıklı ilgili finansal durumlarındaki ilerleme ile emeklilik yaşı sosyal güvenlik olarak yavaşça azaldı.

Kadın iş gücünün de çalışma hayatına katılması oransal olarak erkek iş gücünün azalmasına yol açmıştır. Kadın işgücünün iş hayatına katılması ücretlerde çok büyük dalgalanmalara neden oldu. Daha sonraki yıllarda

kadınların değişik sanayi ve endüstrilerde erkeklerden daha düşük ücretle çalışmaları gelir dağılımı bozukluğunu artırdı (Stewart, 1998, s.60).

Göçmen Rolü: Gelir dağılımında göçmen rolü çok önemlidir. Ücretlerin gerilemesinde etkin rol oynar. Göçmen kanuni ve kanuni olmayan yollardan ülkeye gelen insanlardır (dış göç). İç göç ise; doğup büyüdüğü bölgeyi terk edip başka bir yere yerleşen insanlardır. Yasal göçmenler genellikle eğitilmiş, yetenekli ve yatacak ve kalacak yeri olan insanlardır. Yasal olmayan yollardan gelenler ise genellikle bu özelliklerden uzaktır. Yasal ve yasal olmayan göçmenler arasında büyük farklar vardır. Yasal olmayan yollardan gelen göçmenler gelir dağılımının bozulmasında etkin olurlar. Her türlü sosyal güvenlik hizmetlerinden yoksun olurlar ve düşük ücretlerde çalışabildikleri için ülkedeki kamu düzenini ve gelir dağılımının bozulmasına neden olarak kamu ahlakı ve iş ahlakı kurallarının işlerliğine zarar verirler (Stewart, 1998, s.63).

Yukarıda detaylı bir şekilde açıklananlar dışında da gelir dağılımını bozan faktörler vardır. Bunları kısaca belirtelim (Stewart, 1998, s.64-86).

- Endüstriler arası veya sektörler arası değişimler.
- Yapısal değişim.
- Birliklerin (Derneklerin, Odaların vs.) ile devlet müdahalesinin azalması.
- Yeni teknolojiler.
- Yetenek (kabiliyet) farkı.
- Prodüktivite.
- Uzun dalgalanma (endüstrilerde meydana gelen arz ve talep dengesizlikleri).
- Yatırımlarda korunmanın azalması.
- İşgücü kalitesindeki azalma.
- Sağlık ve güvenlik düzeni.
- Verimliliğin yanlış ölçülmesi (olduğundan az/fazla gösterilmesi).
- Uluslararası ticaret.
- Rekabetteki kazançların alınması.
- Geçici büyüme ve part time çalışma.
- Öz tüketim.
- Hükümet politikaları ve yeniden dağılım.
- Diğer arzu edilenler.
- Nüfus artışı, işsizlik ve enflasyon.
- Vergileme politikaları.

- Sektörel yapı ve fiyatlandırma politikaları.
- Sosyal yardım politikaları.
- Dini sosyal yardımlar

Gelirin Yeniden Bölüşümü

Devletin Gelir Dağılımı Politikası

Asgari Geçim İndirimi ve Gelirin Yeniden Dağılımı

Devletin bu yolla yaptığı gelir dağılımı politikası asgari geçim indirimi tutarının altında kalan gelir kısmının vergi dışı bırakılmasına, buna karşılık bu seviyenin üstünde olan gelirlerin vergiye tabi olmasına ve belirli bir oranda gelirin azalmasına yol açar. İhtiyaçların tatmini birinci durumda değişmemekte, ikinci durumda kısıtlanmaktadır. Vergilendirilen gelir asgari geçim indirimine kadar sonsuz bir fayda sağlar. Bu nedenle ilave nihai faydanın azaltılması, asgari geçim indirimine kadar olan gelirden sağlanan kısıtlanmamış ihtiyaç tatminine göre hiçbir önem taşımaz (Özbilen, 1998, s.386). Asgari geçim indiriminde ihtiyaçların tatmini yönünde yapılan çalışmada ölçülemeyen faydaya sahip gelir kısmının bütün gelir sahipleri için vergilendirmemek ve oransal olarak eşit fayda kaybını amaç edinen ödeme gücüne göre vergilendirmeye sadece asgari geçim haddini aşan bu fazla gelirin mevcut olduğu yerde başvurmak amaca uygun olmaktadır (Boratav, 1980, s.52). Nihayet ihtiyaç tatmininin sınırlı fayda sağlayan önemli bir kısmı kısıtlanmış olur. Sonuç olarak fazla gelirden doğan ihtiyaç tatmin seviyelerinin oranları değişmez. Bu yönde vergilendirme vasıtasıyla gelirin doğrudan doğruya vergiye tabi tutulduğu ve vergi gelirinin sahiplerinden tahsil edildiği varsayımı altında anlatıldı.

Veraset ve İntikal Vergilerinin Gelir Dağılımına Etkisi

Devlet kanalıyla gelir dağılımında veraset ve intikal vergisi bir noktaya kadar bir denkleştirme sağlar. Servet üzerinden elde edilen gelirlerin belli kişiler ve ailelerde tek yönlü olarak toplanmasının biraz azalması nedeniyle gelir dağılımı üzerinde tekrardan denkleştirici etkiye sahiptir. Devlet uygulayacağı veraset ve intikal vergisi oranlarıyla amaca uygun olarak politika üretebilir. Devlet hem mevcut servet üzerinde hem de yeni teşekkül eden/edecek servet üzerinde de nazik politikalarla düşük gelirli gruplar üzerinde etkin politika yürütebilir.

Veraset ve intikal vergileri üzerinde devletin uygulayacağı politikalar ile toplumda özellikle sabit gelirlilerin tasarruf meyillerini artırmaktır. Düşük gelirlilere devletçe yürütülen bu tür vergi politikalarının katkısı ve dolaylı gelir elde etme çeşitlerinin adil servet dağılımına katkı sağlayacağı kesindir.

Vasıtalı Vergiler ve Gelirin Yeniden Dağılımı

Bir ekonomide üretilen bütün malların tek düze bir oranla vergilendirilmesinin farklı gelir gruplarında bir yeniden gelir dağılımına yol açacağı açıktır. Fiyatlar genel düzeyinde meydana gelecek artışlar, düşük gelirli grupları, yüksek gelirli gruplara göre daha fazla etkiler. Müterakki vergilendirmedeki gibi bir verdi yükü dağılımı elde edilmek istendiği zaman, ancak yaygın ve zaruri ihtiyaçlara cevap veren malları düşük, buna karşılık lüks tüketim mallarını yüksek oranlarda vergilendirecek vergi oranlarını mal gruplarına göre sınıflandırmak suretiyle imkân dahilinde olabilir (Özbilen, 1998, s.388). Mallar üzerinde farklılaştırma yapmak hayati öneme haiz birkaç malı, misal bazı temel gıda maddelerini vergiden muaf tutmak, diğer malları normal oranlarda vergilendirmek suretiyle kolay bir şekilde yapılabilir. Nihayetinde varılan noktada tatminkâr olmaktan uzaktır. Ödeme gücüne göre bir yük dağıtımını ancak sınırlı bir şekilde olabilir. Fakat yalnızca vasıtalı vergilendirme ile vergilendirmenin, ihtiyaçlarının giderilmesi sayesinde ek bir farklılaştırmaya neden olmaması durumunda bile adalet ilkesi gerçekleştirilemez. Günümüzde vasıtalı vergilendirme genellikle muamele vergisi ve konulan genel yükümlülükler esasında kitle tüketim malları için bazı kolaylıklar tanımak ve zaruri olarak değerlendirilmeyen birkaç keyif verici maddeyi ilave tüketim vergileriyle yükümlü saymak şeklinde olabilmektedir (Özbilen, 1998, s.389). Genel olarak vasıtalı vergilendirme, vasıtasız vergilendirmenin daha yüksek bir dağıtım adaleti anlamındaki yeniden dağıtıcı etkisini daha fazla sağlayabilir daha etkili olabilir.

Verginin Yansıması Olayının Gelir Dağılımına Etkisi

Tam istihdamda vergiler yeknesak bir şekilde kredi ile finanse edilirse vergi yükünü fiyat mekanizması aracılığıyla yansıtmanın mümkün olduğunu, eksik istihdam halindeki bir ekonomide ise aynı şartlar altında fiyatlarda yapılacak uygun bir ayarlama ile yansıma gerçekleştirilebilmesi mümkündür. Bu tarz oluşum oldukça adaletsiz bir gelir dağılımına neden olur. Uygulanan ve/veya uygulanacak para politikaları ve/veya maliye politikalarıyla vergi yükünün müteşebbisler ile tüketiciler arasındaki oransal dağılımı belirlenebilecektir.

Ancak vergi yükünün dağılımına göre müteşebbisler ve tüketicilerin katlanacağı maliyet farklı olmaktadır (Boratav, 1980, s.53.) Bu nedenle müteşebbislerle tüketiciler arasında belirli oranlarda bir özel vergi muafiyeti oluşturmak kaydıyla bir noktaya kadar bir denkliğin kurulması daha uygun olmaktadır (Özbilen, 1998, s.392).

Kamu Harcamaları Yolu ile Gelirin Yeniden Dağılımı

Bir ülkenin ekonomik toplumu çeşitli iş kollarında değişik ücretlerle çalışan ve geçimlerini sağlamakla yükümlü olan aileler ve fertler, gerçekte çeşitli hastalık, sakatlık, işsizlik veya yaşlılık vs. nedeniyle yeterli düzeyde gelir elde edemeyen, verimsiz çalışma şartlarında bulunan az gelir elde eden insanlardan oluşur. Devlet sosyal patlama ve isyanlar istemiyorsa sahip olduğu yetkilerle adil gelir dağılımı sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Devlet hem mevcut gelirin dağılımında hem de yeni gelir kaynaklarının oluşturulmasında etkin ve atılcı olmalıdır (Palamut, 1999, s. 841). Devlet kısa dönemde gelir dağılımı konusunda üç çeşit politika takip edebilir. Bunlar şunlardır (Özbilen, 1998, s.393):

1. Devlet çeşitli sebeplerden ötürü gelir elde edemeyen kişi ve gruplara kamu maliyesi aracılığıyla ödemelerde bulunmak ve yeterli bir geçim imkânı oluşturmak durumundadır. Devlet vergi yükünü vergi gelirleri ile bu tür transfer harcamalarını finanse edebileceği şekilde ayarlamakla yükümlüdür.
2. Devlet sosyal gruplardan kişilerden veya ailelerden yoksulluk içinde olanlara bir sigorta sistemi kurmak suretiyle dahili bir yeniden dağıtım sürecini düzenleyebilir. Bu tarzdaki girişimin başarılı olabilmesinde sosyal güvenlik kuruluşlarının etkinliği ve verimliliği önemlidir.
3. Devletin gelirleri yeniden dağıtım konusunda rantabl olabileceği bir başka uygulaması da sübvansiyonlardır. Uygulanacak selektif politikalarla toplumdaki ekonomik bakımdan zayıf grupların desteklenmesi ve gelir dağılımı bozukluğunun iyileştirilmesinde bu tarz uygulamalar başarılı olabilir (Özbilen, 1998, s.396).

Gelirin Piyasa Aracılığıyla Yeniden Bölüşümü

Piyasada iyi gelir getiren mesleklere sınırlı giriş vardır. Bu gelirin eşit dağılmamasına neden olmaktadır. Uzmanlık gerektiren uzman doktorlar, avukatlar, mühendisler ve girişimci vs. gibi mesleklerde çalışan insanların gelir düzeyi yüksektir. Gelirin yüksek olmasının bir sebebi de piyasa talebine göre

bu tür mesleklerin arzlarının kısıtlı olmasıdır. Nispeten işçilerin ve çiftçilerin piyasa arzları piyasa taleplerine göre çok olduğundan bu çeşit mesleklerin piyasa fiyatı olan ücretleri de düşük olmaktadır. Prodüktivitesi düşük işlerden prodüktivitesi ve kazançları yüksek işlere insanların yönelmesinde elde edilen kazançlar önemli rol oynamaktadır (Başoğlu vd., 1999, s.201). İş ve meslek değiştirmede yaş önemli rol oynar. Yaş ilerledikçe mevcut işi ve mesleği değiştirme çalışan insan için oldukça zor olmaktadır. Fakat aktif nüfus içerisinde genç nüfusun nispeten fazla oluşuna bağlı olarak iş ve meslek değiştirme de çok olmaktadır.

Meslek ve iş değiştirmede birçok engeller vardır. Bunlar arasında da en önemli aksaklık olarak yüksek eğitimin yüksek maliyetli olması gelmektedir. Gelirin piyasa aracılığıyla yeniden bölüşümünde eğitime önem verilmesi gelmektedir. Eğitimin parasal yükünün her nasıl olursa olsun bir şekilde problem olmaktan çıkarılması gerekir. Yoksa fırsat eşitliğine ters düşer. Bu alanda ilk akla gelen çözüm yolları şunlar olabilir (Başoğlu vd., 1999, s. 202):

- Öğrencilere her çeşit öğrenim kredisi verilebilir.
- Öğrencilere her çeşit harç kredisi verilebilir.
- Öğrencilere her çeşit burs verilebilir.
- Yüksek öğrenim paralı hale getirilebilir. (Gelir düzeyi düşük alt gruptakiler için alternatif çözümler bulunarak bu gruptaki öğrenciler için yüksek öğretim teşvik edilebilir.)

Gelir ve Yardım Sağlama Programları

Gelirin yeniden paylaşımı politikaları uygulamasında düşük gelirli bireylere doğrudan doğruya ödeme yapılmasını sağlayan üç temel program bulunmaktadır (Başoğlu vd., 1999, s.202). Bunlar şunlardır:

- i. **İşsizlik Tazminatı.** İşini kaybetmiş durumda bulunanlara hükümetlerce işsizlik tazminatı verilebilir. En azından asgari geçim düzeylerini koruyabilecekleri kadar mali destek sağlanabilir.
- ii. **Sosyal Güvenlik Programları.** Bağımlı nüfus içindeki düşkünlere, yaşlılara, malullere, dul ve yetimlere yönelik bir program uygulanabilir. Bu amaçla sağlık sigortası, hayat sigortası vb. sosyal güvenlik programları oluşturulabilir.
- iii. **Refah Programları.** Bakılmaya muhtaç yaşlılara, engellilere, uyuşturucu bağımlısı çocukları olan ailelere yardımlar, yoksullara yönelik yemek kuponu, ilaç yardımları, yakacak yardımları,

gıda ve giyim yardımları vs. uygulanacak refah programlarının içerisinde önemle durulacak hassas konulardır.

- iv. **Sosyal Amaçla Gıda ve Hizmet Yardımı.** Toplumsal gelir dağılımı bozukluğunu düzeltici politikalar arasında sosyal amaçlı gıda ve hizmet yardımları büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla yoksulluk sınırında ve altındakilere gıda yardımı yapılması gerekmektedir. Kamu hizmetlerinden de yararlandırılması gerekmektedir.

Eşitlik ve Etkinlik Sağlamada Bir Reform Önerisi: Negatif Gelir Vergisi

Gelir dağılımının adaletli ve dengeli olması konusunda birçok reform önerisi yapılmıştır. Bunlar arasında acil sorunların çözümüne yönelik olanların yanında köklü çözüm önerilerinin de olduğu bilinmektedir. Özellikle insanlar içerisinde çalışma arzusunu azaltan faktörlerin kaldırılması ve onların iş bulmalarının kolaylaştırılması ve çalışmalarının teşvik edilmesi önem arz etmektedir. Bu konuda çalışanlara ve işsizlere öğrenim ve eğitim planları ve programları düzenlenmelidir. Çalışmanın bir elzemlik örneği olduğu vurgulanmalıdır.

Negatif gelir vergisi; her aileye belli bir dönem (genellikle bir yıl) gelir garantisi sağlayarak ailenin gelirinin belli bir seviyenin (minimum) altına hiç bir şekilde düşmesine izin verilmemesi ve ailenin piyasa geliri arttığı zaman aileye verilen tazminatın belli bir tazminat kayıp oranında azaltılmasını içermektedir (Başoğlu vd., 1999, s.203). Örnek olarak belirtebiliriz; bir ailenin geliri 100 milyon TL olsun. Garanti edilmiş gelir 100 milyon TL ve tazminat kayıp oranı ve gelir vergisi oranının %25 olarak tespit edildiğini düşünelim. Bu durumda ailenin 100 milyon TL geliri var. Bunun 25 milyon TL si gelir vergisine gideceği için düşecek. 75 milyon TL kalacak. 100 milyon TL de garanti edilmiş gelir olduğundan ailenin eline 175 milyon TL geçmiş olacaktır. Bu şekilde olan aile başa baş noktasındadır. Kazancı 100 milyon lirayı aşan aileler elde ettikleri tazminattan daha fazla vergi ödeyeceklerdir. Negatif gelir vergisi uygulaması refah tuzağını ortadan kaldırmaktadır. Düşük gelirli ailelere düşük ücret düzeyinde bile daha fazla iş aramaya teşvik etmektedir. Fakat içerdiği yüksek maliyet nedeniyle bütün bu avantajlarına rağmen negatif gelir vergisine uygulamada rastlanmamaktadır.

Makro Seviyede Yeniden Gelir Dağılımı

Sosyal güvenliğin yeniden gelir dağıtıcı etkisi büyük ölçüde finansman metodu ve ivazlarla iştirak veya vergiler arasındaki ilişkiye bağlıdır. Sosyal

güvenlik, asli fonksiyonları içerisinde yer almamakla birlikte gelirin yeniden dağıtılmasında çok etkin bir rol oynamaktadır. Özellikle kendi iradesi dışında tehlikeye uğrayıp çalışma gücünü ve kazancını kaybedenlere azami ölçüde yeniden çalışma gücünü ve kazancını kaybedenlere, azami ölçüde yeniden çalışma gücü kazandırırken ve çalışma gücünü kazanıncaya kadar kaybolan kazancını telafi ederken gelir dağılımını da değiştirme görevinde bulunmuş olmaktadır (Yazgan, 1992, s.332). Sosyal güvenlik olarak gelirin yeniden dağılımı ve dağıtımı daha çok mikro seviyede manalı olmaktadır.

Vergilerle Finanse Edilen Sistemlerde Yeniden Gelir Dağılımı

Kamu harcamaları açısından transfer harcamalarını ifade eder. Tek taraflı para ödemesi olup karşılığında hizmet ve mal satın alınmaz. Yine bütün transfer harcamalarını da sosyal güvenlik kapsamına dahil etmek doğru değildir. Hazineden fertlere akan sosyal güvenlik gelirleri net yeniden gelir dağılımı şeklinde olabilir. Böyle olabilmesi için de hazineye giren hiçbir verginin mükellefi veya yükünün taşıyıcısı olmamaları gerekir. Transfer harcamalarından yararlananlar vasıtasız vergi mükellefi olabildikleri gibi vasıtalı vergi mükellefi de olabilirler. Hazinenin belli bir yaştan sonra herkese yaşlılık aylığı ödemesi yaşlıların vasıtasız vergi mükellefi olmamaları halinde bile net yeniden gelir dağılımı değildir.

Kamu ödemelerinden olduğu hallerde genel bir aile ödenekleri sisteminde durum daha değişik olabilir. Aile ödenekleri kazançları dikkate alındığı takdirde net yeniden gelir dağılımı daha ziyade zenginden fakire doğru şekilde olabilir (Yazgan, 1992, s.334). Kamu sosyal güvenlik ödemeleri şekli ve içeriği ne olursa olsun, bütün bir vergi sisteminin yükünün faydalananlar tarafından taşındığıdır. Kamu sosyal güvenlik sistemi yoluyla yeniden gelir dağılımı, ivaz alanlarla nihai vergi yüküne katlananların hangi gelir grupları olduğunu tespiti izah edilebilir. Kazancı yüksek olana çoğunlukla ya sosyal güvenlik ödemeleri yapılmaz veya yapılsa da vasıtasız vergilerle geri alınır.

Sosyal Sigortalarda Yeniden Gelir Dağılımı

Bu tür müesseselerde yapılan sosyal güvenlik ödemelerinin yeniden gelir dağıtıcı etkisi daha karışıktır. Sosyal sigortalar sisteminde ivaz alanlar üç ayrı kaynaktan faydalanmaktadır. Birinci kaynak; kendi ödemeleridir. Kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kollarında aldıkları ivazlar kısmen kendi ödediklerinin karşılığıdır. İkinci kaynak ise iştiraklerdir. Bu konuda işverenlerin sağladıkları iştirakler işçilere gelir transferi durumundadır. Sosyal sigortalar

açısından yeniden gelir dağılımında üçüncü kaynak devlettir. Devlette işverendir ve pim ödeyebilir. Primler vasıtalı ve vasitasız vergi mükelleflerinden transfer sayılır ki bunda bizzat mükellef olan ivaz sahiplerinin de payı vardır (Yazgan, 1992, s.336). Sosyal sigortaların finansmanına devlet üçüncü bir taraf olarak iştirak edebilir.

Sosyal sigortalarda net pozitif transfer sahipleri net negatif transfer sahipleriyle aynı veya farklı gelir gruplarına dahil olabilirler. Geliri yatay veya dikey olarak yeniden dağıtabilirler. Sosyal güvenlik olarak finansman metodu ve kaynakları toplumun bütünü içinde yeniden gelir dağılımını yönlendiren en önemli faktördür.

Sosyal Güvenlik Nedeniyle Toplumun Katlandığı Yük

Sosyal güvenlik ile net gelir akımı, sosyal güvenliğin topluma yüklediği yüke eşittir. Başka bir anlatımla sosyal güvenlik ödeme ve ivazlarının toplamı sosyal güvenliğe tahsis edilen genel ve/veya özel vergi gelirleri ile sosyal sigorta primlerinin toplamıdır. Yeniden dağıtılan gelir, hayatın birlikte getirdiği tehlikeler karşısında insanları sefaletin, açlığın esiri olmaktan kurtarmakta, insanları başa gelmesi muhtemel ve mukadder bu tehlikeler karşısında güvencede hissettirmektedir. Toplumdan sosyal güvenlik müesseselerine transfer edilen gelir sonradan tekrar topluma dönerken sonsuz fayda sağlamaktadır. Bunlara ilaveten alternatif olarak iktisadi yatırımlar ile alt yapı yatırımları vs. de oluşturulabilir. Sosyal güvenlik yükü her toplumun omzunda vardır. Geçmiş çağlardan günümüze tehlikeye uğrayanlara, muhtaçlara, hastalara, kimsesizlere vs. zor durumda kalanlara sosyal gelişme seviyesine göre çeşitli yardım kuruluşları kurulmuştur. Sosyal güvenlik kuruluşlarını kurmamış geleneksel (tasarruf, dini müesseseler ve yardımlar, çeşitli cemiyetler vs.) hep ola gelmiştir. Yine aile içi ilişkilerde anne-baba-akrabayı gözetme ve bakma vs. değişik yardımlaşma her zaman olmuştur.

Mikro Seviyede Yeniden Gelir Dağılımı

Sosyal sigortalar yeniden gelir dağıtıcı yönünün incelenmesinde harcama birimlerinin üretici gelirleri ile tüketici gelirleri arasındaki fark dağılımın esasını oluşturur.

Uzun Vadeli Sigorta Kollarında

Bu sigorta kolları ihtiyarlık, maluliyet ve ölüm sigortalarıdır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle sürekli gelir bağlanması halinde yine aynı amaç içindir. İhtiyarlık, maluliyet ve ölüm tehlikelerine karşı ferdin asgari olarak belirli bir süre prim ödemek zorunda kalması ve ödenen bu primlerin ihtimalleri dışında sadece sigortalı tarafından ödendiği faraziyesi altında üretici gelirlerini azaltıcı etki yapar (Yazgan, 1992, s.340). Şayet prim mutlak bir miktar üzerinden alınmıyorsa yani; kazancın muayyen bir oranı olarak tahsil ediliyorsa nominal değeri itibarıyla kazanç arttıkça artacaktır. İstisnalar dışında nominal ücretler daima yükselecektir. Diğer taraftan üretim gelirlerinden ayrılan prim ise fertler için en az primle birlikte faiz haddi kadar üretimden vazgeçme anlamı taşıyacağından ötürü gelirin yeniden dağılımına etkisi olmayacaktır (Yazgan, 1992, s.343). Karşılık hesaplanma şeklinin, karşılık sabit tutulurken prim oranlarının artırılmasının azaltılmasının ve primler değişmediği halde karşılık oranlarında değişiklik yapılmasının kişiye net yeniden gelir dağılımının başlayacağı süreyi uzatıp kısaltacağı doğaldır. Kişisel açıdan karşılıklara esas teşkil eden kazançların hesap şekli, çalışma süresi içinde hangi yılların kazançlarından nasıl seçildiği Primler ile kazançlar arasında muayyen bir ilişki varsa kazançlar arttıkça primin mutlak miktarı artacaktır. Fakat böyle olunca kazançla karşılık arasında benzer bir ilişki gibi hususlar gelir dağılımını etkilemektedir. Subjektif şartlar aynı kazanç seviyesindeki fertler arasında yatay gelir dağılımına yol açar. Kazanç gelir dağılımına etkisini primler aracılığıyla da gösterebilmektedir. Prim oranları artırılırsa yeni nesillerin gelir garantisi daha yüksek fiyatlarda satın alabileceklerdir. Bazı durumlarda genç prim oranlarının sabit tutulmasıyla karşılık oranları yükseltilebilir. Bu durumda genç nesiller için gelir garantisinin fiyatı nispi olarak ucuzlatılmış olur. Böylece yaşlılardan gençlere doğru yaşlıların primleriyle biriken fonların tesiri ve miktarlarından ötürü bir transfer söz konusu olmaktadır (Yazgan, 1992, s.346).

Kısa Süreli Sigorta Kollarında

Bir kişinin kısa süreli sigorta kollarında sağladığı çeşitli karşılıkların toplamını (aynı ivazlar, geçici iş görmezlik ödenekleri, hizmet, maktu ödemeler, sürekli iş görmezlik gelirleri gibi) ferdin bu sigorta kolları için ödediği primler toplamı ile olabilmektedir. Sık sık tehlike ile karşılaşanların iş görmezlik süresi uzun sürenlerin toplam net yeniden gelir dağılımı elde etmeleri mümkündür. Kısa süreli iş göremez duruma düşen ve hayatı boyunca bir daha

tehlike ile karşılaşmayan kimse için aldığı karşılıkların maliyeti çok yüksek olur. Ekstrem durumlar şunlardır (Yazgan, 1992, s.349):

“Çalışma hayatı boyunca hiç tehlikeye uğramayan bir kimse mutlaka gelir transfer eden durumdadır.

Hiç prim ödemeksizin iş kazası ile çalışma gücünü sürekli olarak yitiren kimse ömrü boyunca ve öldükten sonra eş ve çocukları kanalı ile mutlak surette kendisine azami gelir transfer edilen kimseyi teşkil eder.”

Birçok sosyal sigorta çeşidinde ivaz miktarı ferdin başkalarını geçindirmekle mükellef olup olmadıklarına göre değişmektedir. Başkasını geçindirmekle mükellef olanlara daha yüksek bir oran uygulanmakta ve net transferin başlayacağı karşılık alma süresi daha çok kısalmaktadır. Sonuçta bakmakla yükümlü olmayanlardan başkalarını bakmakla yükümlü olanlara doğru bir gelir transferi olmaktadır. Dikey yeniden gelir dağılımı toplumu bir bütün olarak ele almayı gerektirmektedir. Sosyal sigortaların ivazların maliyeti yönünden yeniden gelir dağıtıcı yönünü esas itibariyle mevzuat kararlaştırmaktadır. Ayrıca piyasa şartları da maliyeti etkileyen bir başka faktördür (Yazgan, 1992, s. 351).

Yoksulluk Sorunu

Yoksulluk genellikle iki kavram ile değerlendirilir. Bunlar; göreceli ve mutlak yoksulluktur. Bu tanım farklılaştırmasında ise gelir seviyesi kavramı kullanılmaktadır. Gelir seviyesi ise birçok ekonomik ve sosyal göstergenin parasal toplamı bir göstergedir. Gelir seviyesi göstergelerin göstergesidir (Dansuk, 1997, s.5). Bu anlamda yoksulluğu gelir seviyesi ile açıklamak sadece göstergelerin göstergesini açıklamaktır. Yoksulluğun niceliksel yapısı ülkenin milli gelişmişlik seviyesi ve gelir dağılımı ile ilgilidir. Ekonominin yapısal koşulları ile ilgilidir. Yoksulluk bir toplumun yapısal sorunudur ve toplumun her kesimini ilgilendirir. Yapısal unsur yoksulluğun soyut düzeyidir. Yoksulluğun sınıflar arasındaki dağılımının ortaya konması ve yoksulluğu oluşturan etmenlerin belirlenmesi için makro ekonomik politikalar, eğitim, işgücü, cinsiyet, kent-kır, sosyal güvenlik kurumları, bölgeler vs. önemli faktörlerdir. Bir toplumda gelir seviyesini belirleyen iki ana faktör vardır bunlar şunlardır (Dansuk, 1997, s.13):

1. Mevcut gelir dağılımının yapısı ve üretimin maddi yapısı.
2. Toplumsal kesimler ve sosyal faktörler.

Yoksullukla politika arasında var olan ilişki şu kriterlere bağlı olmaktadır.

- Gelir seviyesi
- Gelir dağılımı yapısı
- Üretimin maddi yapısı
- Toplumsal kesimler
- Sosyal göstergeler
- Politika uygulamaları
- Kayıt-dışı ekonomi

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yoksulluk, bir ülkenin sosyo-ekonomik koşullarından kaynaklanmaktadır. Kırsal yapı yoksulluğun temel unsurudur. Yoksul kitle eğitimsizler, düşük eğitimli kişiler, kadınlar, sosyal güvenlik kapsamı dışında bulunanlar, tarım sektöründe çalışanlar kayıtsız işgücü, bağımlı nüfus içinde bulunanlar vs. den oluşmaktadır. Yoksulluğun nedenleri şunlardır (Başoğlu vd., 1999, s.206):

1. Kendilerini ve ailelerini yoksulluk düzeyinin üstünde tutmaya yetecek ücreti elde etmeye sahip becerinin olmaması.
2. Yaşlılık ve hastalık
3. Ekonominin ressesyon dönemlerindeki kötü gidişat
4. Marjinal ya da marjinal altı topraklarda çalışmak zorunda kalan insanların çabalarının boşa gitmesi
5. Faktör mobilitesinin olmaması sonucu bazı iş kollarında çalışanların yaşları ve demode becerileri nedeniyle başka iş alanlarına geçilememesi.

Yoksullukla mücadelede uygulanacak politikalar şunlardır (Dansuk, 1997, s.98):

1. *Dolaylı politikalar. Bunlar ise şunlardır:*

- Milli gelir artışını sağlayıcı politikalar
- Gelir dağılımı dengesizliğini azaltıcı politikalar
- İnsan kaynaklarına yatırım politikaları
- Ekonomik büyümeyi sağlayıcı ve hızlandırıcı politikalar
- Kırsal ve kentsel alanda uyumlu kalkınma projeleri geliştirmek

2. *Uluslararası politikalar (Dansuk, 1997, s.101):*

- Ekonomik politikalar. Üretken ve emek yoğun iş olanaklarının gelişmesini sağlamak. Küçük ölçekli girişimcileri desteklemek. Altyapı, sermaye, toprak ve teknoloji yatırımlarında alt gelir gruplarını dikkate almak. Üretici faaliyetleri desteklemek. Bu alanda teknik eğitim, fiyat politikaları, ticaret ve üretimin genişlemesi için yasal ve idari çerçeveyi hazırlamak.

- *Sosyal politikalar.* Sosyal hizmetlerin ve sosyal güvenlik hizmetlerinin artırılması
- *Makro ekonomik politikalar*
- *Kaynakların hareketliliği*
- *Uluslararası ticaret*
- *Çevre politikaları*
- *Nüfus ve göç politikaları*

3. *Dolaylı politikalar şunlardır* (Dansuk, 1997, s.100):

- Yasalar çerçevesinde yoksullara yapılan yardımların artırılması
- S.Y.D.T. Fonu kaynaklarının gerçek amacıyla ve etkin şekilde kullanılması
- Özel ve kamu kuruluşlarının eş güdümlü çalışması ve kaynakların genel bir politika çerçevesinde kullanılması.

Yoksullukla mücadelede öneriler şunlardır (Dansuk, 1997, s.103):

- Kamu harcamalarının bölüşümünde alt gelir gruplarını hedeflemek. Eğitim, sağlık hizmetleri ve konut üretiminde alt gelir grupları hesaba katılmalıdır. Bununla ilgili;
- Kadın nüfusun ekonomik yaşama çekilmesi
- Kadın nüfusun eğitim seviyesinin yükseltilmesi
- Kentlerde gecekonduların ıslah ve önleme projelerinin gerçekleştirilmesi
- Sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi ve etkinleştirilmesi
- Sağlık hizmetlerinin bütün toplumu kapsaması
- Vergi politikaları ile çalışan kesim üzerindeki vergi yükünün azaltılması

Sonuç

Gayri safi milli hâsıla içerisinde sanayi ve hizmetler sektörünün oranları tarım sektörünün oranını geçtikten sonra (yapısal değişim) toplum içerisinde farklı sosyal tabakalar arasında da servet ve gelir dağılımı konusunda büyük değişimler meydana gelmiştir. İktisadi kalkınma sürecinden iktisadi gelişme ve büyüme sürecine geçiş yapan her modern Batı ülkesinde ortaya çıkan sonuç bu biçimde olagelmıştır. Kapitalist liberal iktisat politikaları; yapısal olarak gelir dağılımı konusunda bugüne kadar piyasa başarısızlığı ile sonuçlanmıştır ve böyle de olmaya devam etmesi muhtemeldir. Doğası gereği kapitalist sistemin gelir dağılımını iyileştirici hatta adil kılıcı mantalitesi bulunmamaktadır. Bu sebepten ötürü II. Sanayi Devriminden beri kalkınan

ekonomilerden gelişen ekonomilere geçişin yaşandığı yapısal süreçte, zorunluluğun neden olduğu değişimin itici gücü, toplumlarda yoksulluk sorununu gündeme getirmiştir. Özellikle ticaret ve rant oluşumu bu kaotik süreçte yeni gelir kaynaklarının oluşumunu hızlandırarak gelir dağılımında büyük dengesizliklere yol açmış ve açmaya da devam etmektedir. Meydana getirilen katma değer in sadece piyasa ekonomisi bağlamında dağılımı elbette adil olmaktan çok uzak olacaktır. Ancak sosyal devlet politikaları ile “hak ediş” ölçüsünde dağılımı üretim faktörleri arasındaki paylaşım uçurumunu giderebilecektir. Gelirin paylaşımı konusunda birçok teori geliştirilmiştir. Devlete de konu ile ilgili görevler düşebilir. Benimsenen teorik sistem ne olursa olsun amaç toplumsal barışı daim kılacak bir neticenin alınabilmesidir.

Günümüzde özellikle sosyal devlet anlayışının gelişimi, parlamenter demokrasilerin güçlenmesi, toplum merkezli sosyal politikaların geliştirilmesi, refah devleti anlayışı çerçevesinde istihdam oluşturma eksenli iktisat politikalarının yaygınlaşması sonucu gelir dağılımında düzenlemelerin ve iyileştirmelerin yolu açılmış gözükmektedir. Son zamanlarda hükümetlerin, sabit gelirliler, düşük gelirliler, hiç geliri olmayanlar ve ticarete dayalı gelir elde eden kesimler arasında dengeyi kurmak için kısa vadeli çözüme yönelik ücret zammı, enflasyon farkı vb. uygulamalarla denge oluşturmaya çalıştığı görülmektedir. Ancak esaslı kalıcı çözümlerin orta ve uzun vadeli iktisat politikaları ile gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Baçoğlu, U., Ölmezogulları, N.ve Parasız, İ. (1999). Gelir bölüşümü teori ve politika. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Boratav, K. (1980). *100 soruda gelir dağılımı*. İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Dansuk, E. (1997). *Türkiye’de yoksulluğun ölçülmesi ve sosyo-ekonomik yapılarla ilişkisi*. Ankara: DPT Yayın No: 2472.
- DPT (1994). *Özel ihtisas komisyonu, gelir dağılımı ve politikaları*. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Müsteşarlığı Yayın No: DPT:2370-ÖİK:436, Ankara.
- Ensari, S. (1997). Son yirmi yılda gelir dağılımı. *Ekonomik Forum Dergisi*, 4, 16-22.
- Koray, M. ve Topçuoğlu, A.(1987). *Sosyal politika*. İzmir: Karınca Matbaacılık.
- Özbilen, Ş. (1998). *Maliye politikası*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Palamut, M. E. (1999). Türkiye’de gelir dağılımı ve vergileme. *Yeni Türkiye*, 28, 839-846.

- Pekin, T. (1995). *Ekonomiye giriş*. İzmir: Bilgehan Basımevi.
- Seyidoğlu, H. (1992). *Ekonomik terimler ansiklopedik sözlük*. Ankara: Güzem Yayınları.
- Stewart, C. T. (1998). *Inequality and equity*. London:Greenwood Press Westport,
- Tanzi, V. ve Chu, K. Y.(1998). *Income distribution and high-quality growt*. London: The MIT Press.
- Turanlı, R. (1987). *Ansiklopedik ekonomi sözlüğü*. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.
- Türk, İ. (1989). *Maliye politikası*. Ankara: Sevinç Yayınevi.
- Türkay, O. (1987). *İktisat teorisine giriş*, 5.ci Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.
- Yazgan,T. (1992). *İktisatçılar için sosyal güvenlik ders notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı.

GELİR, FİYAT, REEL EFEKTİF DÖVİZ KURU VE İŞGÜCÜ MALİYETLERİNİN İŞSİZLİK ORANI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: TÜRKİYE İÇİN BİR ARDL YAKLAŞIMI *

Ahmet Güney¹ - Ensar Balkaya²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9411-0483

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9345-9571

Öz

Bu çalışmada Türkiye’de gelir, fiyat, reel efektif döviz kuru ve işgücü maliyeti değişkenlerinin işsizlik üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Söz konusu ekonomik faktörlerin işsizlik oranı üzerindeki etkisi ve bu etkilerin yönünün belirlenmesi ile politika geliştiricilere makro ve mikro anlamda öneriler geliştirilmesi amaçlanmıştır. 2005:Q1-2016:Q3 döneminin incelendiği bu çalışmada kullanılan veriler Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası istatistiklerinden elde edilmiştir. Bu değişkenler ile işsizlik arasındaki kısa ve uzun dönemli ilişki ARDL sınır testi ve hata düzeltme modeli (ECM) yaklaşımı ile tahmin edilmiştir. Ulaşılan bulgular, uzun dönemde gelir düzeyi ile işsizlik arasında negatif, reel efektif döviz kuru ve işgücü maliyeti ile işsizlik arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğunu göstermiştir. İşgücü maliyetinin kısa dönemde, fiyat düzeyinin ise her iki dönemde de işsizlik oranı üzerinde herhangi bir etkisine rastlanılmamıştır. Bununla birlikte, incelenen dönem itibarıyla işsizliğin en önemli belirleyicisinin reel gelir düzeyi olduğu görülmüştür. Çalışma bulgularının, Türkiye’de ekonomik büyümeyi artırıcı, işgücü maliyetlerini düşürücü ve reel efektif döviz kurunun aşırı yükselmesini engelleyici politikaların önemini vurguladığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, gelir, fiyat, reel efektif döviz kuru, işgücü maliyeti, ARDL

* Bu çalışma, 19-22 Ekim 2017 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş olan 18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Erzurum, Türkiye

E-posta: guneay@atauni.edu.tr

² Arş. Gör., Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü /Türkiye

E-posta: ensar.balkaya@atauni.edu.tr [Sorumlu Yazar]

THE EFFECTS OF INCOME, PRICE, REAL EFFECTIVE EXCHANGE RATES AND LABOUR COSTS ON UNEMPLOYMENT: AN ARDL APPROACH FOR TURKEY TITLE OF THE MANUSCRIPT

Ahmet Güney – Ensar Balkaya

ABSTRACT

This study examines the effects of income, price, real effective exchange rates and labour costs variables on unemployment. It is aimed to determine the impact of these economic factors on the unemployment rate and to determine the direction of these effects and to develop macro and micro recommendations to policy makers. It is estimated that short and long run relations between unemployment and fore mentioned variables which are cover period 2005:Q1 to 2016:Q3 by ARDL bounds test and error correction model (ECM) in the study. Findings show that between unemployment and income level relation is negative and between real effective exchange rate, labour costs, and unemployment is positive. In addition, labour costs have no effect on unemployment in the short run and price level has no impact both in the short and long run. Besides, the most important determinant of unemployment in the given period is real income level. Findings of the study emphasise policies that increasing economic growth, decreasing labour costs and hindering excessive real effective exchange rates are important for Turkey.

Keywords: *unemployment, income, price, reel exchange rate, labor cost, ARDL*

Giriş

İşsizlik, sadece az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler için değil aynı zamanda gelişmiş ülkeler için de önemli bir sorundur. İşsizlik oranının az olduğu ülkeler gelişmiş olarak değerlendirilirken işsizliğin yüksek olduğu ülkeler birçok açıdan başarısız olarak değerlendirilmektedir. İşsizlik, sebep olduğu ekonomik, sosyal ve hatta psikolojik sorunlar itibariyle bir ülkenin dikkat etmesi gereken en önemli olgulardan biridir.

Bir ülkenin en önemli milli sermayesi niteliğinde olan beşeri sermayenin atıl durumda kalması ve üretime katılamaması anlamına gelen işsizlik olgusu, ekonomik anlamda ülke ekonomisi için üretmeden tüketen bir kitleyi ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ekonomik anlamda birçok olumsuzluğa neden olmaktadır. İşsizlik, toplumsal anlamda ise en başta adil bir gelir dağılımını engellemesi açısından önem arz etmektedir. İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde özellikle kaçakçılık, hırsızlık ve gasp suçları oranı artmakta ve bu durum toplumda huzursuzluklara sebep olmaktadır. İşsizliğin sebep olduğu diğer bir olumsuz durum ise toplumu oluşturan bireyler üzerinde meydana getirdiği psikolojik sorunlardır. İşsiz kalan birey ekonomik zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum kendinden başlayarak ailesi ve çevresi için de büyük bir sorun teşkil etmektedir. Kısacası işsizlik birey için oldukça kötü bir hayat tarzına sebep olmakta ve nihayetinde bireyi intihara bile sürükleyebilmektedir. Tüm bu olumsuzluklar göz önüne alındığında işsizliğin herhangi bir ülke için ne kadar büyük ve önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bu sorunun çözümü; ekonomik göstergelerin iyileşmesine, ülke refahının artmasına, toplumsal huzura ve bireylerin daha mutlu yaşamalarına katkıda bulunacaktır. İşsizliğin en önemli nedenleri ise hiç şüphesiz ülke ekonomisinin göstergeleri durumunda olan ekonomik faktörlerdir. Bu noktada işsizliğin nedenlerinin bilinmesi mevcut ve gelecekte meydana gelebilecek işsizlik sorunlarıyla mücadele etmede politika üreticilere yol gösterir nitelikte olacaktır.

Bu çalışma ile Türkiye ekonomisi için de oldukça önemli bir sorun olan işsizliğe etki eden faktörler, işsizliğin ekonomik nedenleri başlığı altında araştırılmıştır. Bu kapsamda, işsizlik üzerine yapılan ampirik çalışmalarda en sık gözlenen dört önemli makroekonomik göstergenin işsizlik üzerindeki kısa ve uzun dönem etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ilk kısmında işsizlik ve söz konusu faktörler arasındaki ilişkiler teorik olarak açıklanmıştır. Sonrasında 2005:Q1-2016:Q3 dönemine ait;

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı
reel GDP, reel efektif döviz kuru, GDP Deflatörü ve işgücü maliyeti çeyrek verileri ile uzun dönemli etkileri tespit edebilmek için ARDL yaklaşımı ile eş bütünleşme analizi yapılmıştır. Ayrıca kısa dönemli dinamiklerin tespiti için ise Hata Düzeltme Modeli (ECM) tahmin edilmiştir. Son bölümde ise tüm bu değerlendirmeler sonucunda Türkiye’de işsizlikle mücadelede faydalı olabilecek sonuç ve öneriler geliştirilmiştir.

İşsizlik ve Ekonomik Faktörler Arasındaki Teorik Etkileşim

İşsizlik ve Gelir Düzeyi

Gelir düzeyi bir ülkenin gelişmişlik durumunu ve refah seviyesini gösteren önemli bir kriter olarak kabul edilmektedir. Gelir düzeyi ile işsizlik arasındaki ilişki, gelir düzeyinin artmasıyla gerçekleşen büyümenin istihdam yaratıp yaratmaması noktasında kurulmaktadır. Ekonomideki toplam çıktı oranları, istihdam, işgücü verimliliği ve işgücüne katılım oranları arasındaki bağlantılar (Dixon ve Shepherd, 2000), incelenen dönemin uzun ya da kısa olması gibi faktörlerin etkisiyle işsizlik ve gelir düzeyi ilişkisi oldukça değişkendir. Kısa dönemde gelir düzeyindeki artış iş bulmayı kolaylaştırabilmekteyken (Lucas ve Prescott,1974) uzun dönemde hızlı ekonomik büyümeye ve gelir düzeyindeki artışa sebep olan bilgi artışı, endüstriyel yeniliklerin ortaya çıkmasını sağlamasının yanı sıra otomasyonun artırmasıyla bazı işlerin ortadan kalkmasına ve meydana getirdiği yaratıcı yıkımla mevcut yeteneklerin etkisini kaybetmesine sebep olmaktadır (Lundberg ve Matthev, 2016, s. 477). Bu noktada öncelikle kitle üretimi ve daha fazla istihdam sağlayan sanayi sektöründeki yapısal değişimler önem arz etmektedir (Yüceol, 2006, s. 90). Emek-yoğun sektörlerdeki gelişim istihdamı artırarak işsizliği azaltabilmekteyken sermaye yoğun sektörlerdeki gelişim istihdamı kayda değer bir oranda artırmamaktadır. Türkiye ekonomisinde sermaye yoğun gelişme özellikle teknolojik kaynaklı gerçekleşmektedir. Fakat beşeri sermayenin bu teknolojiye uygun nitelikte olmaması bu gelişmenin işsizlik üzerinde olumsuz etkisine neden olmaktadır (Yılmaz, 2005, s. 74).

İşsizlik ve Reel Efektif Döviz Kuru

Reel döviz kuru, özellikle dışa açık ekonomilerde dış ticaretin en önemli belirleyicisi olması dolayısıyla iç ve dış talep üzerinde güçlü bir etkiye sahip-

tir. Reel döviz kuru toplam talep üzerindeki bu etkisi dolayısıyla işsizliği etkilemektedir (Balaylar, 2011, s. 139). Toplam talepteki artış ise toplam üretimi artırmak kaydıyla işgücü talebini artırabilmektedir. Reel döviz kuru bir ekonominin ithalat ve ihracat verimliliği üzerindeki etkisi dolayısıyla da işsizliği etkilemektedir (Ngandu, 2009, s. 7). Reel efektif döviz kurunda meydana gelen düşüş yerli firmalara hem dış hem iç piyasada rekabet gücü kazandırmaktadır (Selim ve Güven, 2014, s. 142-143). Reel döviz kurundaki düşüş, net ihracatın daha yüksek bir seviyede gerçekleşmesine sebep olmaktadır. Net ihracattaki artış ise iç ekonominin canlanmasına ve dolayısıyla toplam talebi artırarak işsizliğin azalmasına sebep olabilmektedir (Frenkel ve Ros, 2006, s. 634). Reel döviz kuru ithalat üzerindeki etkisiyle de işsizliği etkileyebilmektedir. Türk lirasındaki bir değer kaybı Türkiye ekonomisi içerisinde özellikle ithal mallara ihtiyaç duyulan sektörlerde ücretlerin düşmesine sebep olabilmekte ve dolayısıyla işsizliği etkileyebilmektedir (Filiztekin, 2004, s. 13).

İşsizlik ve Fiyat Düzeyi

Fiyat düzeyi ve işsizlik arasındaki ilişkiyi açıklayan faktörlere ilişkin çeşitli fikirler öne sürülmektedir. Bu ilişki hakkındaki genel tartışma toplam talebi etkileyen parasal, mali ve diğer faktörlerin nispi rollerine ilişkin farklı yaklaşımlardan kaynaklanmaktadır. Bir ekonomideki genel fiyat düzeyi arttığında (enflasyon) mal ve hizmet tüketimi azalır. Dolayısıyla piyasada araştırma maliyeti artmasa da ekonomik faaliyetlerin getirisinde meydana gelen azalmalar sebebiyle firmalar istihdamı azaltacak ve nihayetinde işsizlik sürekli bir artış gösterecektir (Lehmann, 2006, s. 2). Enflasyon-işsizlik ilişkisi para politikasının bir açıklayıcısı niteliğindedir ve para politikasındaki değişiklikler de bu iki değişkeni birbirlerine karşı zıt yönde etkiler (Mankiw, 2001, s. 46). Enflasyona ilişkin belirsizlik ise ekonomik verimliliği düşürerek büyümeyi azaltmakta ve dolayısıyla işsizliği yükseltmektedir (Friedman, 1977, s. 282-283). Enflasyon ile işsizlik arasındaki karşılıklı nedensellik ilişkisi ekonomik karar vericilerin gözlemedikleri şokları yanlış anlamasından da kaynaklanabilmektedir (Hasanov, 2008, s. 197).

İşsizlik ve İşgücü Maliyeti

İşgücü maliyeti; istihdam vergileri ve ücretler olmak üzere iki temel bileşenden oluşmaktadır ve işsizlik ile işgücü maliyeti arasında genel olarak po-

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı
zitif bir ilişkiden bahsedilmektedir. (Ay, 2012, s. 326). İşgücü maliyeti arttıkça işgücü talebi azalmaktadır. İşgücü maliyetlerinin azaltılması istihdam üzerinde oldukça olumlu etkilere sahiptir (Karabulut, 2007, s. 25). İşgücü maliyetinin yüksek olması özellikle emek yoğun sektörlerde işgücü talebini azaltarak işsizliği artırabilmektedir (Onaran ve Aydın-Avsar, 2006, s.1). Düşük işgören tazminatı ve daha az devlet müdahalesinin olduğu esnek yapıya sahip, işgücü maliyetinin düşük olduğu ekonomilere daha fazla doğrudan yabancı yatırımı akışıyla işgücü talebi artmaktadır (Cooke, 2001).

Literatür Taraması

Edlund ve Karlsson (1993) çalışmalarında, model tercihlerinin ve stratejilerinin zaman serisi modellerin tahmin performansları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Bu kapsamda İsveç ekonomisinde 1979-1990 dönemi işsizlik oranı için ARIMA, transfer fonksiyonu ve VAR yöntemleri ile bir model tahmini yapılmıştır. Bu doğrultuda bağımlı değişken olarak işsizlik oranı ve bağımsız değişken olarak da; sanayi üretim endeksi, tüketici fiyat endeksi, reel GDP, reel işgücü maliyeti, OECD sanayi üretim endeksi kullanılmıştır. Modellerin tahmin güçlerini belirlemek için RMSE, ortalama hata değerleri ve Fair-Shiller (1990) testleri yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, RMSE değerleri her üç modelde en düşük çıkmış, fakat Fair-Shiller (1990) testine göre ARIMA ve transfer fonksiyon modellerinin VAR modelinden daha fazla tahmin bilgileri içerdiği ortaya çıkmıştır.

Uysal ve Erdoğan (2003) çalışmalarında, Türkiye’de 1980-2002 yılları arasında fiyat düzeyleri ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi Philips eğrisi yardımıyla incelemişlerdir. Çalışmada kullanılan 1980-2002 yılları tüketici fiyat endeksi ve işsizlik oranına ait veriler Hazine Müsteşarlığı ve TCMB veri tabanlarından alınmıştır. Çalışmanın ekonometrik uygulama kısmında, Tajra’nın (1999) işsizlik ile enflasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Brezilya ekonomisine uyguladığı doğrusal olmayan model esas alınmıştır. Modelde 1980-2002 dönemi bir bütün olarak, 1980-1990 ve 1990-2002’de alt dönemler olarak ayrı ayrı ele alınmıştır. Ters model olarak uygulanan regresyon analizleri sonuçlarına göre; 1980-2002 yılları bütün olarak ele alındığında işsizlik ile enflasyon arasında negatif, 1980-1990 dönemi için ilişki yönünün pozitif ve son olarak 1990-2002 dönemi için yine Philips eğrisini destekler nitelikte negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Bilgin (2004) çalışmasında Türkiye’de döviz kuruyla işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada öncelikle döviz kuru-işsizlik ilişkisi kuramsal olarak ele alınarak literatürdeki görüşlere yer verilmiş ve 1980’den sonra Türkiye’de uygulanan döviz kuru politikalarının genel ekonomiye etkisi incelenmiştir. Çalışmanın ampirik kısmında ise döviz kuru ile işsizlik arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla iki adet regresyon modeli kurulmuştur. Modellerde kullanılan veriler 1990-2004 dönemine aittir. İşsizlikle ilgili veriler Devlet İstatistik Kurumundan, döviz kuru ile ilgili veriler ise Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasından elde edilmiştir. Döviz kuru işsizlik ilişkisini analiz eden birinci modelin sonuçlarına göre döviz kuru ile işsizlik arasındaki ilişkinin anlamlılık düzeyinin oldukça yüksek olduğu ve işsizlik değişkenindeki değişmelerin %37,1’inin tek başına döviz kurundaki değişikliklerle açıklanabileceği ortaya çıkmıştır. Reel döviz kuruyla işsizlik arasındaki ilişkiyi analiz eden ikinci modelin sonuçlarına göre ise Türkiye’de giderek artan işsizlik oranıyla, 2001 yılı hariç sürekli yükselen reel döviz kuru endeksi arasında yakın bir ilişkinin olduğu ve reel döviz kurundaki değişmelere bakılarak işsizlik oranındaki değişmelerin %57’sinin açıklanabileceği ortaya çıkmıştır.

Frenkel ve Ros (2006) çalışmalarında yüksek işsizlik oranlarına sahip 17 Latin Amerika ülkesinde reel döviz kurunun işsizlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. 1990-2002 döneminin ele alındığı çalışmada, özellikle bu 17 ülke içerisinde en büyük dört ekonomiye sahip Arjantin, Brezilya, Şili ve Meksika’yı 1980-2003 dönemi itibariyle daha detaylı şekilde analiz etmişlerdir. Çalışmada özellikle Reel döviz kurunun işsizliği etkileme kanalları üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, reel döviz kurundaki artış toplam talebin canlanmasına ve sırasıyla çıktı düzeyindeki artışa, iktisadi büyümeye ve üretim süreçlerinde emek yoğunluğunun artmasına neden olacağı belirtilmiştir. Bağımlı değişkenin işsizlik oranı ve bağımsız değişkenlerin; GDP, reel döviz kurunun 2 yıllık gecikmesi, işgücüne katılım oranı ve sanayi ihracatının payı şeklinde seçilerek, kurulan regresyon modeli OLS tahmin edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, işgücüne katılım oranı işsizlik oranını artırırken, reel döviz kuru ve GDP’deki artışlar işsizlik oranını azaltmaktadır. Sanayi ihracatının payı ile işsizlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Çalışmanın bulguları, reel döviz kurunun işsizlik üzerinde önemli etkiye sahip olduğu hipotezini doğrulamıştır.

Bassanini ve Duval (2006) çalışmalarında OECD ülkelerinde işsizliğin belirleyicilerini açıklamaya çalışmışlardır. Araştırma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 1982-2003 dönemi için panel veriler kullanılarak işsizliğin mevcut durumu değerlendirilmiştir. Özellikle istihdam vergileri, işsizlik sigortası, istihdam koruma yasası, ürün piyasası düzenlemeleri ve toplu pazarlık konularına vurgu yapılmıştır. İkinci bölümde bu politika ve kurumların etkileşimi araştırılmıştır. Üçüncü bölümde daha önceki çalışmalarda çeşitli sebeplerle analizlere dahil edilmeyen konut politikası, asgari ücret ve aktif işgücü politikaları değişkenleri çalışmaya dahil edilmiştir. Dördüncü bölümde söz konusu kurum ve politikaların makroekonomik şoklarla etkileşimlerinin işsizlik türlerinin şekillenmesini hem dolaylı olarak hem doğrudan nasıl etkilediği analiz edilmiştir. 20 OECD ülkesine ait 1982-2003 dönemi verileri ile yapılan tahmin sonuçlarına göre tüm bu politika ve kurumsal değişikliklerin; işsizlik oranlarındaki standart değişimin %47'sini, konjonktürel olmayan işsizlik değişimlerinin ise %64'ünü açıklamaktadır. Yine analiz sonuçlarına göre düşük seviyede bir işsizlik oranı ile Birleşik Krallık, İrlanda ve Danimarka örneklerinde olduğu gibi düşük vergi oranları ve azaltılmış işsizlik yardımları arasında yakın bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Bassanini ve Duval, 2006).

Berument, Doğan ve Aysit (2009), "Türkiye'de para politikası şokları ve dışındaki çeşitli makroekonomik politika şokları karşısında toplam işsizlik ve iktisadi faaliyetlerine göre farklı sektörlerdeki işsizliğin şoklara karşı cevapları nasıl olmaktadır?" sorusuna cevap vermek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. 1988: Q1-2004:Q4 dönemine ait VAR modelinde; çıktı (reel GDP), döviz kuru (1 usd+0,77 euro), para (M1+Repo), fiyatlar (GDP Deflatör), bankalar arası faiz oranı (bankalar arası gecelik faiz oranı), toplam işsizlik ve tarım, imalat, inşaat ve toplam-perakende ticaret iktisadi faaliyet kollarına göre işsizlik oranları değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmanın bulguları; gelir şokunun kısa dönemde, fiyat şokunun ise uzun dönemde işsizliğin bütün kollarını etkilediğini, bankalar arası faiz oranı ve döviz kuru şoklarının istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkilerinin sadece imalat sanayi sektöründe başlangıç düzeyde etkili olduğunu, parasal şokun ise tarım dışı sektör dışında bütün alanlarda işsizliğe ilk periyotta istatistiksel olarak anlamlı bir azalmaya neden olduğunu göstermiştir.

Doğrul ve Soytaş (2010) çalışmalarında petrol fiyatları, faiz oranı ve işsizlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Söz konusu ilişkinin özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli olduğuna dikkat çekilerek yine gelişmekte

olan bir ekonomiye sahip Türkiye örneği ele alınmıştır. Araştırmada 2005:1-2009:8 dönemine ait veriler kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan işsizlik ve petrol fiyatı değişkenlerine ilişkin veriler IMF (Uluslararası Para Fonu)'den, faiz oranı verileri ise TC. Hazine Müsteşarlığı'ndan elde edilmiştir. Araştırmada Carruth vd. (1998)'nin geliştirmiş olduğu etkin ücret modeli esas alınmıştır. Seriler arasında uzun dönemli Granger nedensellik testi için literatürde nispeten yeni olan Toda-Yamamoto zaman serisi tekniği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre Türkiye ekonomisi için uzun dönemde hem reel petrol fiyatlarının hem reel faiz oranının işsizlik oranına etkisi vardır. Yine araştırma bulgularına göre işgücü, Türkiye'de sermaye ve enerji için bir ikame üretim faktörüdür.

Göktaş ve İşçi (2010) çalışmalarında işsizliğin temel bileşenlerini kullanarak işsizlikle ilişkisi olan yeni değişkenler elde etmeye çalışmışlardır. Elde edilen değişkenler işsizlik regresyon modeli oluşturulmada kullanılarak, Türkiye'de işsizliğe ilişkin tahminlerde bulunulmuştur. Çalışmada işsizliği daha iyi açıklayacağı düşüncesiyle GSMH, döviz kuru, ihracat, ithalat... vs. olmak üzere toplam 26 değişken kullanılmıştır. Söz konusu değişkenlere ilişkin 1982-2006 yıllarına ait veriler Türkiye İstatistik Kurumu'ndan elde edilmiştir. Çalışmanın ampirik kısmında ise öncelikle temel bileşenler analizi yapılmış ve çoklu doğrusal regresyon modeli yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle ele alınan değişkenin işsizlikte bir yıl sonra negatif ya da pozitif yönde yüzde kaçlık bir değişime sebep olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre 26 değişken arasında işsizliği en fazla artıran değişken TCMB reeskont faiz oranı olarak belirlenirken en fazla düşüren değişken ise ihracat değişim oranı olarak belirlenmiştir.

Feldman (2011) çalışmasında 1982-2003 dönemi için 17 sanayileşmiş ülkede döviz kuru oynaklığının işsizlik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Çalışmayı diğerlerinden farklı kılan nokta, işsizliğe etki etmesi muhtemel çok sayıda faktörün kontrol altında tutulmasıyla modelin tahmin edilmesidir. Teorik açıdan, döviz kuru oynaklığındaki artışın piyasalarda belirsizliğe neden olacağı ve bu belirsizliğin yatırımları azaltacağı ve sonuçta işsizlik oranlarının artacağı beklenilmektedir. Kısaca hipotez; yüksek döviz kuru oynaklığının işsizlik oranını artıracığı şeklindedir. Literatürde oynaklık hesaplamalarında yaygın olarak standart sapma değerleri kullanılırken, bu çalışmada GARCH (1.1) tercih edilmiştir. Değişken olarak ise reel efektif döviz kurun-

daki aylık yüzde değişim kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, etki derecesi küçük olmasına rağmen döviz kuru oynaklığındaki artışın işsizliğe yol açtığı görülmüştür.

Botric (2011) çalışmasında geçiş ekonomisine sahip bir grup Doğu Avrupa ülkesinde yapısal işsizliğin belirleyicilerini araştırmıştır. 2000-2009 dönemini kapsayan araştırmada yapısal işsizlik önemli bir makroekonomik sorun olarak değerlendirilmiştir. Çalışmada NAWRU (ücreti etkilemeyen işsizlik oranı) temel alınarak regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizlerde vergi oranları, ekonomik bağımsızlık endeksi, üretkenlik ve döviz hareketleri değişken olarak kullanılmıştır. Kullanılan veriler söz konusu ülkelerin istatistik kurumlarından elde edilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre; (1) ekonomik bağımsızlık endeksi yüksek olan ülkelerin yapısal işsizlik oranını düşürme şansının yüksek olduğu, (2) döviz hareketlerinin özellikle uzun dönemli işsizlik sorunu ile ilişkili olduğu ve (3) analiz edilen ülkeler için görece olarak daha yüksek vergi oranlarının ekonomideki toplam yükü azaltarak istihdamı artıracığı ve yapısal işsizliğin azaltılabileceğini sağlayabileceği ortaya konulmuştur.

Demidova ve Signorelli (2012) çalışmalarında Rusya bölgelerinde genç işsizliğin belirleyicilerini araştırmışlardır. Çalışmada 2000-2009 yılları arasında 75 Rusya bölgesinde genç işsizliği ve toplam işsizlik arasındaki orantı ve genç işsizliğini etkileyen temel faktörler incelenmiştir. Çalışmada ayrıca 2008-09 ekonomik krizinin genç işsizlik üzerindeki etkisi de değerlendirilmiştir. Bir bölgenin demografik özellikleri, bölgedeki göç süreçleri, bölgenin ekonomik durumu ve bölgenin ithalat ve ihracat seviyeleri bölgelerdeki genç işsizliğin belirlenmesinde temel değişkenler olarak kabul edilmiştir. Bölgelere ilişkin 2000-2009 verileri Rusya İstatistik Kurumu (Rosstat)'ndan alınmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında uzamsal korelasyonlar ve içsel problemler de göz önüne alınarak panel veri analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre; bölgesel ekonomik durum ile genç işsizlik arasında güçlü bir ilişki olduğu, 2008-09 krizinin genç işsizliği toplam işsizlikten daha fazla etkilediği, bölgenin ithalat ve ihracat seviyelerinin genç işsizliğin açıklanmasında demografik özelliklerden daha belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır.

Baah-Boateng (2013) çalışmasında Gana'da işsizliğin belirleyicilerini açıklamaya çalışmıştır. 1984-2010 dönemini kapsayan araştırmada; eğitim durumu, cinsiyet, yaş gibi demografik ve sosyal belirleyicilerin yanı sıra söz konusu zaman dilimi içerisinde sektörel gelişimin istihdama ve dolayısıyla işsizliğe etkisi belirleyici olarak kabul edilmiştir. Çalışmada kullanılan veriler

Gana Ulusal Hesaplamalar Kurumu'nun yapmış olduğu Gana Yaşam Standartları Anketi (GLSS)'nden elde edilmiştir. Söz konusu değişkenlerin işsizlikle olan ilişkisini ekonometrik hesaplamalarla açıklamak için probit regresyon modeli kullanılmıştır. Kullanılan veriler ışığında baz alınan yıllar için Gana'da yüksek seviyede gelişme performansı sergilendiği, ancak bu gelişmenin gereken istihdam artışını sağlamadığı ifade edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; Gana'daki ekonomik büyümenin işgücü ihtiyacının az olduğu sektörlerdeki gelişmeden kaynaklandığı ve emek yoğun sektörlerdeki gelişimin bu büyüme içerisindeki payının düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu büyümenin istihdam yaratmadığı ve işsizlik oranında da ciddi bir azalmaya sebep olmadığı ifade edilmiştir.

Göçer, Merca ve Peker (2013) çalışmalarında doğrudan yabancı yatırım ve ihracatın işsizlik üzerindeki etkisini araştırmışlardır. 2001-2011 dönemini kapsayan araştırmada doğrudan yabancı yatırımı ve ihracata ilişkin veriler TCMB resmi internet sayfasından, işsizlik oranına ilişkin veriler ise TÜİK resmi internet sayfasından alınmıştır. Çalışmanın ampirik kısmında sınırlı testi yaklaşımı temel alınarak; doğrudan yabancı yatırım ve ihracatın işsizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla temel model; ihracatın tek başına işsizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla model 1 ve doğrudan yabancı yatırımların işsizlik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla da model 2 olmak üzere üç farklı model kullanılmıştır. Temel modelden elde edilen sonuçlara göre ihracatın işsizliği azalttığı, doğrudan yabancı yatırımların ise işsizlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Model 1'de ihracattaki %100'lük bir artışın işsizlik oranını %15 oranında azalttığı ve Model 2'de ise doğrudan yabancı yatırımlardaki %100'lük bir artışın işsizlik oranını sadece %1,5 oranında azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Maqbool, Sattar ve Bhalli (2013) çalışmalarında Pakistan'da işsizliğin belirleyicilerini araştırmışlardır. Çalışmada gelişmekte olan Pakistan ekonomisi için 1976-2012 yılları arasında işsizliğin belirleyici faktörleri olarak; nüfus, doğrudan yabancı yatırımları, GDP, enflasyon ve dış borç değişkenleri kullanılmıştır. Bu değişkenlere ilişkin veriler IMF tarafından yayınlanan Uluslararası İstatistikler ve Hükümetlerin Finansal İstatistikleri Yıllıklarından, Dünya Bankası tarafından yayınlanan Dünya Kalkınma Göstergelerinden ve Pakistan Devlet Bankası tarafından yayınlanan Yıllık Raporlardan alınmıştır. Çalışmanın ampirik kısmında söz konusu değişkenler ile işsizlik arasındaki ilişki ARDL yaklaşımıyla analiz edilmiştir. Ampirik bulgulara göre; nüfus, GDP, doğrudan yabancı yatırımı ve enflasyon Pakistan ekonomisi için

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı

uzun dönemde işsizlik üzerinde önemli etkilere sahiptir. Yine analiz sonuçlarına göre hem uzun dönem hem de kısa dönem için işsizlik ve enflasyon arasında ters yönde önemli bir ilişki vardır. Buna göre enflasyon oranındaki %1'lik bir artış işsizlik oranında yaklaşık olarak %0,34 oranında bir azalmaya sebep olmaktadır.

Selim, Kirgel, Çelik ve Yazıcı (2014) çalışmalarında Türkiye'de işsizliğin sosyo-ekonomik belirleyicilerini araştırmışlardır. Bu kapsamda Türkiye'de işsizlikle ilişkisi olan sosyo-ekonomik faktörler belirlenmeye çalışılmış ve istihdamın yapısı incelenmiştir. Çalışmada 2007-2010 tarihleri arasında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırma Anketi Panel verileri kullanılarak sosyo-ekonomik faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında kesit model ve panel logit model kullanılarak analizler yapılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre işsizliğin en önemli belirleyicileri; genelde yaş, cinsiyet, eğitim ve bireyin sağlık durumu olarak belirlenirken özelde ise "erkek ve üniversite mezunu olma" olarak belirlenmiştir. Yine çalışmanın bazı sonuçlarına göre; bireylerin evli olmasının işsizliği azalttığı, erkeklerin kadınlara göre daha fazla işsiz olduğu, eğitilmiş bireylerin işsiz olma olasılığının eğitimsiz bireylere oranla daha fazla olduğu, deneyimin bireyin işsiz olma olasılığını azalttığı ve işsizlik oranının genç nüfusta nispeten daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Ekşi (2016) çalışmasında Türkiye'de 2005-2015 yılları arası ekonomik büyüme ve işsizlik ilişkisini incelemiştir. Çalışmada öncelikle bu iki ana değişken arasındaki ilişki incelenmiş, sonrasında ise arz ve talep şoklarının bu ilişki üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın ampirik kısmında öncelikle işsizlik oranı ile reel GSYİH'deki büyüme oranı arasındaki ilişkiyi belirlemek için okun yasasını esas alan üç adet fark modeli uygulanmıştır. Daha sonra GSYİH ile işsizlik oranı arasındaki ilişkiyi arz ve talep şoklarıyla açıklamak için yapısal vektör oto-regresyon modeli uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda 2005-2015 yılları için işsizlik oranı ile büyüme oranı arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ve arz şoklarının ekonomik büyüme üzerinde, talep şoklarının ise işsizlik oranı üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Model

Çalışmada, Türkiye'de gelir düzeyinin, reel döviz kurunun, fiyat düzeyinin ve işgücü maliyetlerinin işsizlik üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkileri araştırı-

rılmak istenmektedir. Bu kapsamda; Berument vd. (2009), Edlund ve Karlsson (1993), Frenkel ve Ros (2006), Feldman (2011)'nın çalışmalarında kullanılan değişkenler referans alınarak,

$$(UNP) = f(RGDP, REER, GDPDEF, LABC) \quad (1)$$

işsizlik fonksiyonu oluşturulmuştur. Fonksiyonda; (UNP) işsizliği, (RGDP) reel gayri safi yurtiçi hasılayı, (REER) reel efektif döviz kurunu, (GDPDEF) GDP deflatörünü ve (LABC) işgücü maliyet endeksini ifade etmektedir. İşsizlik fonksiyonunun genel gösterimini, değişkenlerin doğal logaritmik formda yer aldığı regresyon denkleminde dönüştürdüğümüzde;

$$\ln UNP_t = \beta_0 + \beta_1 \ln RGDP_t + \beta_2 \ln REER_t + \beta_3 \ln GDPDEF_t + \beta_4 \ln LABC_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

elde edilmektedir. Çift logaritmik formda kurulan modellerde, regresyon katsayıları doğrudan esneklikleri vermektedir. İktisadi yorumları esneklik değerlerine dayalı yapmanın daha yararlı olacağı düşünülmektedir. İktisat teorisine ve Türk ekonomisinin gerçeklerine göre; ülkelerin milli gelir seviyelerinin artması ülkelerin işsizlik oranlarında bir azalmaya (Okun Kanunu) neden olacağı beklentisi gereği, gelir değişkenine ait katsayının negatif ($\beta_1 < 0$,) reel efektif döviz kuruna⁵ ait değişkenin pozitif ($\beta_2 > 0$), Phillips Eğrisi teorisine göre fiyat düzeyine ilişkin katsayının negatif ($\beta_3 < 0$) ve piyasada işgücü maliyetlerindeki bir artışın firmaların daha az emek talebi etmesi ve dolayısıyla işsizliği artıracığı beklentisi gereği $\beta_4 > 0$ olması beklenilmektedir.

¹Regresyon denklemlerinin log-lineer şekilde kurgulanması, özellikle çoklu doğrusal bağlantı ve değişen varyans gibi bazı problemleri önlemektedir.

²TCMB tarafından hesaplanan Reel Efektif Döviz Kuru, yurtiçi fiyat düzeyinin Türkiye'nin en fazla ticaret yaptığı ülkelerin fiyat düzeyine oranının ağırlıklı ortalaması alınarak hesaplanan bir endekstir. TCMB bu endeksi TÜFE, ÜFE aylık ve birim işgücü maliyet bazlı olarak üçer aylık olarak yayınlamaktadır. Ağırlıklar üç yılda bir güncellenmektedir. TCMB açıklamalarında TÜFE bazlı REER takip edeceğinin belirtmesi nedeniyle çalışmada TÜFE bazlı REER kullanılmaktadır (www.tcmb.gov.tr). REER'deki artışlar özetle TL'nin reel olarak değerlendirildiği, yerli malların yabancı mallar türünden fiyatının arttığı anlamı taşımaktadır. TL'nin reel olarak değerlendirilmesi, yerli ihracatçıların dış pazarlardaki rekabet gücünü azaltmakta ve dolayısıyla ihracatımız azalmaktadır. İhracattaki azalmalar ise işgücü talebinin azalmasına yol açmaktadır. Ülkenin ticaret ortaklarında yaşanacak bir TÜFE artışı ise REER aşağı çekmektedir. Bu durumda ise, ihracat mallarımız nispi olarak daha avantajlı-rekabetçi konuma gelecektir. REER düşmesi durumunda, net ihracatın daha yüksek olacağı ve net ihracattaki bu artışın yerli ekonomik faaliyetlere talebin artmasına ve üretim miktarındaki artışına, sonuçta ise yüksek bir istihdama neden olacağı teorik açıdan beklenilmektedir. Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, REER yükselmesi net ihracatımızı ve dolayısıyla ekonomik büyümemizi olumsuz etkileyeceği için, işsizlik oranlarının artıracığı beklenilmektedir. Bu nedenle TCMB döviz piyasasına müdahale ederken REER aşırı yükselişleri takip etmektedir.

Veri Seti ve Ekonometrik Yöntem

Çalışmada, Türkiye ekonomisinin 2005: Q1-2016:Q3 dönemi verileri kullanılmaktadır. Söz konusu dönemin ve çeyrek verilerin tercih edilmesinde iki temel kısıtın olduğu söylenebilir. İlk olarak; Türkiye de işsizlik oranının aylık olarak ilan edilmesinin başlangıcı 2005 yılının ocak ayı olması incelenilen dönemin başlangıç noktasını, çalışmanın yapıldığı zaman itibariyle ilan edilen son verinin 2016'nın üçüncü çeyreği olması ise dönemin bitiş noktasını belirlemiştir. İkinci olarak, gelir değişkeni olarak kullanılan RGDP'nin üçer aylık dönemler itibariyle ilan edilmesi, çeyrek verilerin kullanılmasını zorunlu kılmıştır. Tahmin edilen modelde; bağımlı değişken olarak işsizlik (UNP) ve bağımsız değişkenler; gelir ölçüsü olarak reel gayri safi yurtiçi hasıla (RGDP), reel efektif döviz kuru (REER), fiyat düzeyi ölçüsü olarak GDP deflatörü (GDPDEF) ve işgücü maliyetlerinin ölçüsü olarak işgücü maliyet endeksi (LABC) kullanılmıştır. İlgili değişkenlerin tamamı doğal logaritmik formda modelde yer almıştır.

Tablo 1: Modelde Kullanılan Değişkenler

| Değişkenler | Açıklama | Kaynak |
|-------------|--------------------------------|--|
| UNP | İşsizlik | TÜİK |
| RGDP | Reel Gayrisafi Yurtiçi Hasıla | TÜİK/ Harcamalar Yöntemi ile Zincirlenmiş Hacim/ (2009=100) |
| REER | Reel Efektif Döviz Kuru | TL'nin reel düzeyinin göstergesi. /TCMB/ Türkiye'nin ticaretinde ciddi paya sahip ülke para birimlerinden oluşan sepete göre Türk lirasının ağırlıklandırılmış ortalama değerindeki (nominal efektif döviz kuru) görece fiyat etkileri arındırılarak türetilmektedir. TÜFE Bazlı (2003=100) www.tcmb.gov.tr |
| GDPDEF | GDP Deflatörü | (Cari fiyatlarla hesaplanmış GDP/Harcama yöntemiyle zincirlenmiş hacim) *100 (NGDP/RGDP)/*100 |
| LABC | Saatlik İşgücü Maliyet Endeksi | (2010=100) / İşveren tarafından ücretli çalışan istihdamına ilişkin olarak katılan kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyetini kapsamaktadır. İşgücü maliyetinin fiili çalışma süresine bölünmesiyle türetilmektedir. www.tuik.gov.tr |

Çalışmanın giriş kısmında da belirtildiği üzere, Türkiye'de RGDP, REER, GDPDEF, LABC'nin işsizlik üzerindeki kısa ve uzun dönemli etkileri tespit edilecektir. Literatürde uzun dönemli etkilerin tespitine yönelik Engle-Granger (1987), Johansen (1988) gibi eş bütünleşme testlerine dayalı çalışmalar bulunmaktadır. Ancak bu testler değişkenlerin aynı seviyeden durağan olması gibi kısıtlamaları barındırması nedeniyle çalışmamızda tercih edilmemiştir. Bunun

yerine daha güncel bir test olan Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen sınır testi yaklaşımı olan ARDL kullanılmıştır. ARDL yaklaşımı aslında sınırlandırılmamış hata düzeltme modeline dayalı bir yaklaşımdır. ARDL yaklaşımın, değişkenlerin düzeyde ve birinci farkında durağan olmasına izin vermesi ve gözlem sayısının az olduğu modellerde daha sağlıklı sonuçlar vermesi gibi avantajlarının olması (Ben-Salha ve Jaidi,2014, s.33-34) bu yaklaşımın tercih edilmesine etki etmiştir. İşsizlik tahmin modelinin kısa dönem dinamikleri ise hata düzeltme modeli (ECM) ile tespit edilmiştir.

Eş bütünleşme analizlerine geçilmeden önce serilerin durağan olup olmadıkları, durağan ise hangi seviyede durağan oldukları önemlidir. Bu kapsamda; literatürde sık kullanılan Phillips-Perron (PP) (1988) ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) (1992) birim kök testleri ile durağanlık araştırması yapılacaktır. Durağanlık testleri; sabit terimli ve sabit terimli+trendli modelere dayalı yapılacaktır.

PP testinde, Z testi ile Dickey-Fuller testlerinin uygulanma koşulları olan; hata terimlerinin bağımsız ve sabit varyansa sahip olma şartlarına gerek olmadan serilerdeki birim kökün varlığı araştırılmaktadır. Parametrik olmayan PP testine ait denklem (Harris ve Sollis,2003, s.50);

$$Z(\tau_{\mu}) = \left(\frac{S_u}{S_{T1}}\right) \tau_{\mu} - 1/2(S_{T1}^2 - S_u^2) \left\{S_{T1} [T^2 \sum_{t=2}^T (y_{t-1} - y_{-1})^2]^{1/2}\right\}^{-1} \quad (3)$$

şeklinde. Burada da, hesaplanan Z istatistiğinin değerinin kritik değerden büyük olması durumunda, $H_n = \text{Birim Kök Vardır}$ hipotezi reddedilmekte ve serinin durağan olduğu anlaşılmaktadır.

KPSS birim kök testi esas itibariyle serilerin deterministik trendden arındırılarak, serilerin trend durağanlığını araştırmaktadır. LM testine dayalı KPSS birim kök testinde sıfır hipotezi $H_n = \text{Birim Kök Yoktur-Seri Durağandır}$ şeklinde olup diğer ADF testlerinden farklıdır. LM testine dayalı olarak hesaplanan;

$$(KPSS) = \hat{\eta}_{\mu} = T^{-2} \sum_{t=1}^T S_t^2 / s^2(l) \quad (4)$$

KPSS test istatistik değerinin tablo kritik değeri aşması durumunda sıfır hipotezi reddedilmekte ve serinin durağan olmadığı sonucuna varılmaktadır. Burada

$$S_t = \sum_{i=1}^T e_i, \quad t = 1, 2, \dots, T \quad (5)$$

olup, hata terimlerinin kısmi süreç toplamını ifade etmektedir. Diğer taraftan;

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı

$$s^2(l) = T^{-1} \sum_{t=1}^T e_t^2 + 2T^{-1} \sum_{s=1}^l w(s, l) \sum_{t=s+1}^T e_t e_{t-s} \quad (6)$$

olup,

$$w(s, l) = 1 - s/(l + 1) \quad (7)$$

opsiyonel ağırlıklandırılmış fonksiyondur.

ARDL yaklaşımına geçilmeden önce modelde kullanılan değişkenlerin birim kök içerip içermedikleri PP ve KPSS testleri ile tespit edilecektir. Sonrasında değişkenlerin düzeyde veya birinci dereceden durağan olması durumunda, işsizlik fonksiyonunun uzun ve kısa dönem katsayıları tahmin edilecektir.

$$\begin{aligned} \Delta \ln UNP_t = & \alpha_0 + \sum_{j=1}^n \gamma_j \Delta \ln UNP_{t-j} + \sum_{k=0}^n \delta_k \Delta \ln RGDP_{t-k} + \\ & \sum_{m=0}^n \theta_m \Delta \ln REER_{t-m} + \sum_{p=0}^n \vartheta_p \Delta \ln GDPDEF_{t-p} + \sum_{l=0}^n \Upsilon_l \Delta \ln LABC_{t-l} + \\ & \mu_1 \ln UNP_{t-1} + \mu_2 \ln RGDP_{t-1} + \mu_3 \ln REER_{t-1} + \mu_4 \ln GDPDEF_{t-1} + \\ & \mu_5 \ln LABC_{t-1} + \varepsilon_t \quad (8) \end{aligned}$$

Bu doğrultuda, işsizlik regresyon denklemi ARDL formunda yazıldığında, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin tespiti için oluşturulan sıfır hipotezi;

$$\begin{aligned} H_n = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_4 = \mu_5 = 0; & \quad \text{eş bütünleşme ilişkisi yoktur.} \\ H_A = \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq 0 & \end{aligned}$$

Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından F (Wald) testi ile sınanmaktadır. Eğer hesaplanan F test istatistiğinin değeri üst kritik değerden büyükse, sıfır hipotezi reddedilmekte ve dolayısıyla değişkenlerin eş bütünleşik olduğu sonucuna varılmaktadır.

Eğer, işsizlik ve makro değişkenler arasında bir eş bütünleşme ilişkisi tespit edilirse fonksiyonun uzun dönem esneklikleri aşağıdaki denklemle tahmin edilmektedir.

$$\ln UNP_t = \delta_0 + \sum_{j=1}^e \mu_1 \ln UNP_{t-j} + \sum_{j=0}^r \mu_2 \ln RGDP_{t-j} + \sum_{j=0}^t \mu_3 \ln REER_{t-j} + \sum_{j=0}^y \mu_4 \ln GDPDEF_{t-j} + \sum_{j=0}^u \mu_5 \ln LABC_{t-j} + e_t \quad (9)$$

Makro göstergelerin işsizlik üzerindeki olası kısa dönemli etkilerinin tespiti ise işsizlik denklemi ECM ile tahmin edilmektedir. ECM denklemi, tahmin edilen ARDL (x,y,z,t,m) modelinin yeniden parametirize etme,

$$\begin{aligned} \Delta \ln UNP_t = & \delta_0 + \sum_{j=1}^p \mu_1 \Delta \ln UNP_{t-j} + \sum_{j=0}^p \mu_2 \Delta \ln RGDP_{t-j} + \\ & \sum_{j=0}^p \mu_3 \Delta \ln REER_{t-j} + \sum_{j=0}^p \mu_4 \Delta \ln GDPDEF_{t-j} + \sum_{j=0}^p \mu_5 \Delta \ln LABC_{t-j} + \\ & ECT_{t-1} + e_t \quad (10) \end{aligned}$$

şeklinde olmaktadır. Burada ECT katsayısı “uyum hızını” göstermektedir. ECT katsayısı uzun dönem işsizlik fonksiyonundan elde edilen hata terimlerinin bir gecikmesini ifade etmektedir. Bu katsayının değeri, kısa dönemde gerçekleşen bir şok durumunda değişkenin uzun dönem denge değerine ne kadar sürede geleceğini ifade etmektedir. Bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı ve katsayı işaretinin negatif olması gerekmektedir. ECT söz konusu şartları sağlaması durumunda, Türkiye’de uzun dönemde; UNP, RGDP, REER, GDPDEF ve LABC’nin birlikte hareket ettiği sonucu desteklenmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olan bir hata düzeltme terimi, RGDP, REER, GDPDEF ve LABC’den UNP’ye doğru nedenselliğe işaret etmektedir.

Çalışmada ilave olarak, iyi bir regresyon modelinde olması gereken temel üç özellikte test edilmektedir. Tahmin edilen hem uzun dönem hem de kısa döneme ait modellerin hata terimlerinin; otokorelasyon, değişen varyans ve normal dağılıma sahip olup olmadıkları diagnostik testlerle ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda; otokorelasyonun varlığı için Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM testi; Breusch-Pagan-Godfrey, Glejser, Harvey, ARCH değişen varyans testleri; Jarque-Bera normal dağılım testi, kurulan modellerin doğru fonksiyonel formda kurulup kurulmadığının tespiti için Ramsey Model Kurma Hata Testi (RESET)⁶ testi ve işsizlikteki değişikliklerin yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklanabildiğinin tespiti için düzeltilmiş determinasyon katsayısı değerlerine de yer verilmiştir. Ayrıca tahmin edilen modellerin parametrelerin istikrarlı olduğu CUSUMS ve CUSUMSQ testleri⁷ ile de gösterilmiştir.

Bulgular

PP ve KPSS birim kök testlerine dayalı durağanlık araştırma sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. İşsizliği ifade eden lnUNP değişkeni, PP test sonuçlarına göre, sabit terimli model için %5 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve %1 anlamlılık düzeyinde

³Ramsey Reset testi (Regression Equation Specification Error Test); bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki doğru kurgulanmadığı takdirde ortaya çıkabilecek olan; fonksiyonel biçim hatalarının diğer bir ifadeyle modelleme hatalarının varlığının tespitine yönelik bir testtir. Bu testte; $H_n = \text{Model Spesifikasyonu Doğrudur}$. Eğer $F_{hesaplanan} > F_{tablo}$ ise sıfır hipotezi reddedilmekte ve modelin yanlış kurulduğu sonucuna varılmaktadır.

⁴Brown, Durbin ve Evans (1975) tarafından geliştirilen CUSUM ve CUSUMSQ testleri parametrelerin istikrarlılığını araştırmaktadır. Parametrelerin, %5 anlamlılık düzeyine göre grafik üzerinde çizilen 2 sınır çizgisi arasında yer alması durumunda, parametrelerin istikrarlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Testlerin sıfır hipotezi $H_n = \text{Model Parametreleri İstikrarlıdır}$ şeklindedir. CUSUM testi, regresyon katsayılarının sistematik olarak değişip değişmediğini; CUSUMSQ ise regresyon katsayılarının aniden değişkenlik gösterip göstermediğini tespit etmektedir.

ise birinci farkında durağan; sabit terimli+trendli model için düzeyde durağan olmadığı ancak birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğu görülmektedir. KPSS test sonuçlarına göre ise, hem sabit terimli hem de sabit terimli+trendli model için %1 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve birinci farkında durağan olduğu anlaşılmıştır.

Gelir düzeyini ifade eden lnRGDP değişkeni için yapılan PP test sonuçları, sabitli modelin sadece birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğunu, sabit terimli+trendli modelin ise %1 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve birinci farkında durağan olduğunu; KPSS testi ise sabit terimli model için %5 anlamlılık düzeyi seviyesinde durağan olmadığını ancak %1 anlamlılık düzeyinde birinci farkında durağan olduğunu, sabit terimli+trendli modelin %5 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve %1 anlamlılık düzeyinde ise birinci farkında durağan olduğu görülmüştür.

Reel efektif döviz kuru değişkeni (lnREER), PP testine göre sabit terimli model seviyesinde durağan olmamakta ancak birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olmakta, sabit terimli+trendli model ise %10 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve %1 anlamlılık düzeyinde birinci farkında durağan görünmektedir. KPSS sonuçları ise hem sabit terimli hem de sabit terimli+trendli model seviyesinde durağan olmadığını ve birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğunu göstermiştir.

Fiyat düzeyi değişkeninin (lnGDPDEF), PP testine göre sabit terimli model seviyesinde durağan olmadığı %1 anlamlılık düzeyinde ise birinci farkında durağan olduğu, sabit terimli+trendli model için ise %5 anlamlılık düzeyi seviyesinde ve %1 anlamlılık düzeyinde birinci farkında durağan olduğu anlaşılmıştır. KPSS testi sonuçları, değişkenin seviyesinde durağan olmadığını ancak birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğunu göstermiştir.

Ücret maliyet endeksi değişkeni (lnLABC), PP testine göre sabit terimli modelde %1 anlamlılık düzeyinde seviyesinde ve birinci farkında durağan, sabit terimli+trendli modelde ise sadece birinci farkında %1 anlamlılık düzeyinde durağan olduğu anlaşılmıştır. KPSS testine göre ise her iki model çözümünün de birinci farkında durağan olduğu sonucuna varılmıştır.

PP ve KPSS testleri, bazı değişkenlerdeki durağanlık sonuçlarını farklı gösterse de, genel itibariyle ortak tespitler yaptığı söylenebilir. Değişkenlerin önemli kısmının seviyesinde durağan olmadığı ancak birinci farkında önemli düzeyde durağan olduğu görülmüştür. Bu sonuç, değişkenlerin seviyesinde veya birinci farkında durağan olmasının önemli olmadığı ARDL sınır testi yöntemini kullanabileceğimizi göstermiştir.

Tablo 2. PP ve KPSS Birim Kök Test Sonuçları

| | Phillips-Perron $H_n = \text{Birim Kök Vardır}$ | | KPSS $H_n = \text{Birim Kök Yoktur}$ (seri durağandır) | | |
|----------------------|--|-----------------------------|--|-----------------------------|--------|
| | Sabit terimli | Sabit terimli ve Trendli | Sabit terimli | Sabit terimli ve Trendli | |
| | Düzye | | | | |
| lnUNP | -3.0484 | -3.0381 | 0.0728 | 0.0748 | |
| lnRGDP | -2.2535 | -5.4955 | 0.4765 | 0.1814 | |
| lnREER | -1.8949 | -3.3698 | 0.3838 | 0.1642 | |
| lnGDPDEF | -1.9629 | -4.0319 | 0.7754 | 0.1663 | |
| lnLABC | 4.8357 | -0.8172 | 0.9132 | 0.1459 | |
| | Birinci Fark | | | | |
| lnUNP | -14.0567 | -13.7732 | 0.0552 | 0.0457 | |
| lnRGDP | -16.3191 | -16.2004 | 0.0215 | 0.0213 | |
| lnREER | -6.5784 | -6.5629 | 0.0653 | 0.0320 | |
| lnGDPDEF | -11.5612 | -13.5769 | 0.0610 | 0.0190 | |
| lnLABC | -9.9796 | -11.1668 | 0.4143 | 0.1360 | |
| Kritik De- ğerler | %1 | -3.5811 | -4.1705 | 0.7390 | 0.2160 |
| | %5 | -2.9266 | -3.5107 | 0.4630 | 0.1460 |
| | %10 | -2.6014 | -3.1855 | 0.3470 | 0.1190 |

ARDL model tahmininde alternatif modeller arasında en iyi olanını seçmek için geliştirilen; Akaike, Hannan-Quin ve Schwarz model seçim kriterlerinden yararlanıldığında, Ek 1’de sunulduğu üzere her üç kriterde (4,3,3,4,4) modelinin en uygun model olduğunu göstermiştir. Seçilen gecikme sayısının büyüklüğü, sınır testi yaklaşımında sonuçları önemli derecede etkilemektedir. Bu doğrultuda, en optimal gecikme sayılarının belirlenmesi hayati öneme sahip görünmektedir. Belirtilen gecikme değerleri ile yapılan ARDL (4,3,3,4,4) test sonuçları Tablo 3’de sunulmuştur. Tablonun B paneline bakıldığında hesaplanan F (Wald) istatistik değerinin (8.0780) Pesaran vd. (2001) tarafından önerilen kritik değer üst sınırını (5.06) aştığı görülmüştür. Bu sonuç, Türkiye’de uzun dönemde bağımlı değişken olan işsizlik ile bağımsız değişkenler olan; gelir, reel efektif döviz kuru, fiyat düzeyi ve ücret maliyeti arasında eş bütünleşik bir yapının varlığına işaret etmektedir. Özetle, söz konusu makro göstergeler uzun dönemde birlikte hareket etmektedir.

İşsizlik ile makro göstergeler arasındaki eş bütünleşme ilişkisinin varlığı sonucunda, işsizlik fonksiyonun uzun dönem katsayıları tahmin edilmiştir. Tablo 3’ün C kısmında sunulan katsayı değerlerine bakıldığında önemli sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. İlk olarak, modeldeki katsayı işaretlerinin teorik beklentiler ile uyumu ve fiyat düzeyi değişkeni dışındaki değişken-

lerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu gözlenmiştir. Fiyat değişkeni katsayısı istatistiksel olarak anlamlı olmasa bile işaret katsayısının negatif olması dikkatlerden kaçmamıştır. Bu sonuçlar bizlere, Türkiye’de gelir düzeyindeki artışların işsizliği azalttığı, işgücü maliyetlerindeki ve reel efektif döviz kurundaki artışların ise işsizliği artırdığını göstermektedir. Türkiye’de uzun dönemde işsizlik üzerinde hangi makro göstergenin daha etkili olduğuna bakıldığında ise, sıralamanın; gelir düzeyi, işgücü maliyeti ve reel efektif döviz kuru olduğu görülmüştür. Tabloda sunulan regresyon katsayıları aynı zamanda esneklik değerlerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda, Türkiye’de reel gelir düzeyindeki %1’lik bir artış işsizliği %1.8 azaltmaktadır. Bu sonuç ekonomik büyümenin istihdam oranları üzerinde önemli bir etken olduğunu desteklemektedir. Diğer taraftan reel efektif döviz kurundaki %1’lik bir artış %0.5, işgücü maliyetlerindeki %1’lik artış ise %0.9 oranında işsizliği artırmaktadır. Burada, işgücü maliyetlerindeki %1’lik artışın neredeyse %1’lik işsizliğe yol açtığı görülmüştür. Özetle, Türkiye’de gelir düzeyi ve işgücü maliyetinin işsizliğin önemli birer belirleyicileri olduğu veya işsizliğin söz konusu bu iki makro göstergeye duyarlı olduğu, reel efektif döviz kurunun düşük de olsa kendisini hissettirdiği düşünülmektedir. Diğer taraftan uzun dönem için yapılan regresyon tahmin denkleminin sağlıklı öngörülerde bulunabilmesi için taşınması gereken özelliklere yönelik yapılan test sonuçları Tablo 3’ün C panelinde sunulmuştur. Olasılık değerleri itibarıyla, Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM testine göre hata terimleri arasında otokorelasyonun olmadığı; Breusch-Pagan-Godfrey, Glejser, Harvey ve ARCH testlerine göre değişen varyansın olmadığı, Jarque-Bera testine göre hata terimlerinin normal dağılım özelliği gösterdiği, Ramsey-Reset testine göre modelin fonksiyonel olarak doğru biçimde kurgulandığı anlaşılmıştır. Modelin düzeltilmiş determinasyon katsayısı değerinin 0.97 olması ise, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkende meydana gelen değişimin neredeyse tamamına yakınına açıklama gücüne sahip olduğunu göstermiştir. İlave olarak, Ek 2’de sunulan CUSUM ve CUSUMSQ grafiklerine bakıldığında, parametrelerin incelenilen dönem itibarıyla %5 anlamlılık düzeyinde çizilen sınırlar arasında yer aldığı, dolayısıyla model parametrelerin istikrarlı olduğu değerlendirilmektedir. Tanı testleri bizlere, uzun dönem için tahmin edilen işsizlik denkleminin sağlıklı öngörülerde bulunabileceğini kanıtlamıştır.

Tablo 3. ARDL Sınır Testi Sonuçları

| A) Model Seçim Kriterleri | | | | | | |
|---|------------------|--|--|--|--|-----------------------------|
| AIC | | Hannan-Quinn | | | Schwarz | |
| (4,3,3,4,4) | | (4,3,3,4,4) | | | (4,3,3,4,4) | |
| Seçilen Model: ARDL (4,3,3,4,4) | | | | | | |
| B) ARDL Sınır Testi Sonuçları | | | | | | |
| Kritik Değer Sınırları | | | | | | |
| Model (Bağlı Değişken) | F-İstatiği | Asimptotik Alt Sınır Değeri (%99) I(0) | Asimptotik Üst Sınır Değeri (%99) I(1) | Asimptotik Alt Sınır değeri (%77.5) I(0) | Asimptotik Alt Sınır Değeri (%77.5) I(1) | Asimptotik Alt Sınır Değeri |
| lnUNP | 8.0780 | 3.74 | 5.06 | 3.25 | | 4.49 |
| C) Uzun Dönem Katsayılar | | | | | | |
| | Katsayılar | Standart Hata | T İstatistiği | Olasılık Değeri | | |
| lnRDP _t | -1.8644 | 0.2411 | -7.7308 | 0.0000 | | |
| lnREER _t | 0.5599 | 0.1834 | 3.0527 | 0.0100 | | |
| lnDPDEF _t | -0.1581 | 0.5024 | -0.3147 | 0.7583 | | |
| lnLABC _t | 0.9347 | 0.5183 | -1.8031 | 0.0965 | | |
| C | 48.1824 | 12.4799 | 3.86007 | 0.0023 | | |
| Diagnostic (Tam) Testleri | | | | | | |
| Testler | Test İstatistiği | Olasılık Değeri | | | | |
| Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM [2] Testi | 1.6744 | 0.4329 | | | | |
| Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi | 22.5525 | 0.4274 | | | | |
| Glejser Değişen Varyans Testi | 25.2473 | 0.2854 | | | | |
| Harvey Değişen Varyans Testi | 22.1281 | 0.1715 | | | | |
| ARCH [1] Değişen Varyans Testi | 2.5169 | 0.1126 | | | | |
| Jarque-Bera Normallık Testi | 1.4906 | 0.4745 | | | | |
| Düzeltilmiş R ² | 0.9730 | | | | | |
| RamseyReset Testi | 0.8172 | 0.3854 | | | | |
| D) Kısa Dönem Katsayılar | | | | | | |
| | Katsayılar | Standart Hata | T İstatistiği | Olasılık Değeri | | |
| Δ lnRDP _t | -1.3759 | 0.4630 | -2.9714 | 0.0140 | | |
| Δ lnREER _t | 0.5007 | 0.2485 | 2.0150 | 0.0716 | | |
| Δ lnDPDEF _t | -0.2062 | 0.5532 | -0.3727 | 0.7171 | | |
| Δ lnLABC _t | 0.4686 | 0.3445 | -1.2854 | 0.2276 | | |
| ECT _{t-1} | -0.1698 | 0.0842 | -2.0166 | 0.0714 | | |
| C | -0.0601 | 0.0718 | -0.8364 | 0.4225 | | |
| Diagnostic (Tam) Testleri | | | | | | |
| Testler | Test İstatistiği | Olasılık Değeri | | | | |
| Breusch-Godfrey Otokorelasyon LM [2] Testi | 10.5679 | 0.2256 | | | | |
| Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi | 14.3175 | 0.9174 | | | | |
| Glejser Değişen Varyans Testi | 13.6703 | 0.9359 | | | | |
| Harvey Değişen Varyans Testi | 13.3682 | 0.9435 | | | | |
| ARCH [1] Değişen Varyans Testi | 0.0714 | 0.7893 | | | | |
| Jarque-Bera Normallık Testi | 0.2837 | 0.8677 | | | | |
| Düzeltilmiş R ² | 0.9442 | | | | | |
| RamseyReset Testi | 1.1602 | 0.3094 | | | | |

Türkiye’de kısa dönemde işsizlik üzerinde etkisi olan makro göstergeler Tablo 3’ün D kısmında sunulmuştur. Makro göstergelerin katsayı işaretlerin uzun dönemde karşılaşılan sonuçlarla örtüştüğü görülmüştür. Uzun dönemde olduğu üzere kısa dönemde de, Türk ekonomisindeki gelir düzeyi ile işsizlik arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki, reel efektif döviz kuru ile pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Kısa dönemde de, Türkiye’de işsizlik üzerinde en

Gelir, Fiyat, Reel Efektif Döviz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı

etkili makro göstergenin reel gelir düzeyi olduğu görülmüştür. Öyle ki, gelir düzeyinde gerçekleşen %1 artış işsizliği %1.3 azaltmaktadır. Ancak gelir düzeyinin etkisinin az da olsa uzun dönemde daha güçlü olduğu gözlenmiştir. Her iki bulgu, Türk ekonomisinde ekonomik büyümenin işsizliği azaltmada hayati derecede öneme sahip olduğunu kanıtlamıştır. Diğer taraftan kısa dönemde, reel efektif döviz kurunun işsizlik üzerindeki etkisinin neredeyse uzun dönemdekine eşit düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Bulgular, reel efektif döviz kurundaki %1'lik artışın işsizliği %0.5 artırdığını göstermiştir. Bulgular fiyat düzeyinin uzun dönemde olduğu gibi kısa dönemde de işsizliğin bir belirleyicisi olmadığını söylemektedir. Kısa dönemde karşılaşılan en ilginç sonuç ise, işgücü maliyetleri ile işsizlik arasındaki etkileşimin olmamasıdır. İşgücü maliyetlerindeki artışın işsizlik üzerindeki etkisine sadece uzun dönemde rastlanılmıştır. Hata düzeltme teriminin (uyum hızı) istatistiksel olarak anlamlı ve işaretinin negatif olması istatistiksel beklentiler yönünde çıkmıştır. Uyum hızı katsayısının beklenildiği şekilde çıkması, uzun dönemli sonuçları diğer bir ifadeyle eş bütünleşme ilişkisinin varlığını destekler niteliktedir. Uyum hızı değerinin %16 olması⁸, işsizliğin önceki çeyrek dönemde gerçekleşen değeri ile denge değeri arasındaki sapmanın %16'sının her çeyrek dönemde düzeltildiğini ifade etmektedir. Kısa dönem model için yapılan; otokorelasyon, değişen varyans, normal dağılım, model kurma hata test sonuçları uzun dönem modelde olduğu gibi arzulanan şekilde sonuçlar vermiştir. Determinasyon katsayı değerinin (0.94) yüksek oluşu, modelin açıklayıcılık gücünün yüksekliğine işaret etmektedir. Ayrıca, parametreleri istikrarlılığı üzerine yapılan CUSUM ve CUSUMSQ test sonuçları EK 3'de sunulmuştur. Her iki teste ait grafik sonuçları, incelenilen dönem boyunca parametrelerin %5 anlamlılık düzeyinde çizilmiş sınırlar içerisinde olduğu ve dolayısıyla model parametrelerinin istikrarlı olduğunu kanıtlamıştır. Bu tanı testleri, kısa dönemli modelin de sağlıklı öngörülerde bulunduğunu destekler niteliktedir.

Sonuç

Bu çalışmada 2005: Q1-2016:Q3 dönemi için Türkiye'de işsizliğin temel ekonomik belirleyicileri araştırılmıştır. ARDL sınır testi yaklaşımı ve hata düzeltme modelleri kullanılarak Türkiye için kısa ve uzun dönemli işsizlik fonksiyonu tahmini yapılmıştır. Bu kapsamda ekonomik belirleyiciler olarak "gelir düzeyi, reel efektif döviz kuru, fiyat düzeyi ve işgücü maliyeti" faktörleri

⁸Uyum hızı değer olarak (%16) daha yüksek olması analizimiz açısından daha iyi olabilirdi, ancak istatistiksel beklentileri (negatif ve anlamlı) karşılaması yeterli görülmüştür

modelde bağımsız değişken olarak yer almıştır. Tahmin edilen regresyon modellerinin istatistiki açıdan problem barındırmadıkları yapılan tanı testleri ve istikrar testleri ile ortaya konmuştur. İşsizlik üzerine yapılan çalışmalarda özellikle işgücü maliyetini ve reel efektif döviz kurunu kullanan çalışmaların az olması açısından, çalışmanın ayrıca literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda ulaşılan bulgularla, Türkiye’de işsizliğin gerek uzun gerekse kısa dönemde en önemli belirleyicisinin ülkenin reel gelir düzeyi olduğu tespit edilmiştir. Reel gelir düzeyinde gerçekleşen %1 artışların işsizliği uzun dönemde %1.8, kısa dönemde ise %1.3 azalttığı görülmüştür. Reel efektif döviz kurundaki ve işgücü maliyetlerindeki artışların ise kısa ve uzun dönemde sırasıyla; %0.5-%0.56, %0.47-%0.93 işsizlik artışına yol açtığı, işgücü maliyetlerindeki değişimin uzun dönemde daha baskın olduğu ve fiyat düzeyindeki gelişmelerin ise her iki dönemde de işsizlik üzerinde her hangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu tespit doğrultusunda, ülke ekonomi yönetiminin işsizliği azaltmak için ilk olarak ekonomik büyümeyi artıracak politikalara önem vermesi gerektiği düşünülmektedir. İkinci olarak ise, ülkede istihdamın artması için işgücü maliyetini azaltıcı maliye politikası araçlarını devreye sokması, özelde ise işverenlerin çalıştırdıkları işçiler için devlete ödedikleri vergileri azaltma yönünde bir yol izlenmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir. Son olarak, özellikle yerli ihracatçıları olumsuz etkileyecek olan yüksek REER’nin TCMB tarafından takibine devam edilmesi ve böylelikle TL’nin aşırı değerlenmesi durumunda piyasaya müdahale edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın, Türkiye ekonomisinin en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin temel ekonomik belirleyicilerini bilmek, bu sorunla başa çıkabilmek için uygulanacak ekonomi politikalarının şekillenmesinde faydalı olabileceği beklenilmektedir. Sosyal devlet anlayışı çerçevesinde özellikle işgücü maliyetlerinin düşürülmesi işsizliğin azaltılabilmesi açısından faydalı olacaktır. Çalışma, genç işsizlik oranının eklenmesi ile daha geniş kapsamlı hale gelebilecektir.

Kaynakça

- Ay, S. (2012).Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(2), 321-341.
- Baah-Boateng, W. (2013). Determinants of unemployment in Ghana. *African Development Review*, 25(4), 385-399.
- Balaylar, N. A. (2011). Reel döviz kuru istihdam ilişkisi: Türkiye imalat sanayi örneği. *Sosyoekonomi Dergisi*, 16(16), 137-160.
- Bassanini, A., ve Duval, R. (2006) The determinants of unemployment across OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions, *OECD Economic Studies*, 42(1), 7-86.
- Ben-Salha, O, ve Jaidi, Z. (2014). Some new evidence on the determinants of money demand in developing countries–A case study of Tunisia. *The Journal of Economic Asymmetries*, 11, 30-45.
- Berument, H., Doğan, N. ve Aysit, T., (2009). Macroeconomic policy and unemployment by economic activity: Evidence from Turkey. *Emerging Markets Finance&Trade*, 45(3), 21-34.
- Bilgin, M. H., (2004). Döviz kuru işsizlik ilişkisi: Türkiye üzerine bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 80-94.
- Brown, R. L., Durbin, J., ve Evans, J.M, (1975). Techniques for testing the constancy of regression relationships over time. *Journal of The Royal Statistical Society*, 37(2), 149-192.
- Botrić, V. (2011). Structural unemployment and its determinants in Southeast Europe. *Ekonomika Misao i Praksa*, 12(1), 81-100.
- Cooke,W. N., (2001). The effects of labour costs and workplace constraints on foreign direct investment among highly industrialized countries. *International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 697-716.
- Demidova, O. ve Signorelli, M., (2012). Determinants of youth unemployment in Russian regions. *Post-Communist Economies*, 24(2), 191-217.
- Dixon, R. ve Shepherd, D. (2000). Economic growth and unemployment in Europe. *European Business Journal*, 12(4), 185-198.
- Doğrul, H. G. ve Soytaş, U. (2010). Relationship between oil prices, interest rate, and unemployment: Evidence from an emerging market. *Energy Economics*, 32(6), 1523-1528.
- Edlund Per-Olov ve Sune Karlsson, (1993). Forecasting the Swedish unemployment rate VAR vs. transfer function modelling. *International Journal of Forecasting*, 9(1), 61-76.
- Eksi, O. (2016). 2005-2015 Arası dönemde Türkiye’de büyüme-işsizlik ilişkisi ve arz-talep şoklarının rolü. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 53(613), 9-20.
- Engels, C. ve Granger, C. W., (1987). Co-integration and error correction: Representation, estimation and testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.

- Fair, R. C., ve Shiller R. J. (1990). Comparing information in forecasts from econometric models, *Journal of Econometrics*, 80(3), 143-159.
- Feldman, H. (2011). The unemployment effect of exchange rate volatility in industrial countries, *Economics Letters*, 1(11), 268-271.
- Frenkel, R. ve Jaimes, R., (2006). Unemployment and the real exchange rate in Latin America, *World Development*, 34(4), 631-346.
- Filiztekin, A. (2014). Exchange rates and employment in Turkish manufacturing. *EconWPA: International Finance Working Paper*, Paper No:0501004.
- Friedman, M. (1977). Inflation and unemployment, *Journal of Political Economy*, 85(3), 451-472.
- Göçer, I., Merca, M. ve Peker O, (2013). İhracat, doğrudan yabancı yatırımlar ve işsizlik: Türkiye örneği, *Business and Economics Research Journal*, 4(1), 103-120.
- Göktaş, A. ve İşçi, Ö. (2010). Türkiye’de işsizlik oranının temel bileşenli regresyon analizi ile belirlenmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20, 279-294.
- Harris, R. ve Sollis, R. (2003). *Applied time series modelling and forecasting*, England:Wiley.
- Hasanov, M. (2008). Enflasyon belirsizliğinin üretim üzerindeki etkileri: Türkiye örneği, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 191-206.
- Johansen, S. (1988). Statistical analysis of cointegrating factors. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 12, 231-254.
- Karabulut, A. (2007). *Türkiye’deki işsizliği önlemede aktif istihdam politikalarının rolü ve etkinliği*. Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Kwiatkowski, D., Phillips, C.B., Schmidt, P. ve Yongcheol S, (1992). Testing the null hypothesis of stationary against the alternative of a unit root, *Journal of Econometrics*, 54, 159-178.
- Lehmann, E. (2006). A Search Model of Unemployment and Inflation, *IZA Discussion Paper*, Paper No:2194.
- Lucas, R. E. ve Prescott, E. C. (1974). Equilibrium Search and Unemployment, *Journal of Economic Theory*, 7 (2), 188-209.
- Lundberg, M. ve Matthev, H. (2016). *Global youth development index and report commonwealth secretariat*. London: Commonwealth Secretariat
- Mankiw, N. G. (2001). The inexorable and mysterious tradeoff between inflation and unemployment, *The Economic Journal*, 471, 45-61.
- Maqbool, M. S., Sattar, T. M. A. ve Bhalli, M., (2013) Determinants of unemployment: Empirical evidences from Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 51(2), 191-208.
- Ngandu, S. N. (2009). The impact of exchange rate movements on employment: The economy-wide effect of a rand appreciation. *Development Southern Africa*, 26(1), 111-129.

- Gelir, Fiyat, Reel Etkif Dvz Kuru ve İşgücü Maliyetlerinin İşsizlik Oranı Üzerindeki Etkileri: Türkiye için Bir ARDL Yaklaşımı
- Onaran, Ö. ve Aydiner-Avsar, N. (2006).The controversy over employment policy: Low labor costs and openness, or demand Policy? A sectoral analysis for Turkey. *Department of Economics Working Paper*, Paper No:97.
- Pesaran, M. H., Yongcheol, S. ve Richard, J. S. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships, *Journal of Applied Econometrics*,16, 289-326.
- Phillips, P. C. B. ve Perron, P. (1988).Testing for a unit root in time series regression, *Biometrika* 75(2), 335-346.
- Selim, S. ve Güven, E. T. A.(2014).Türkiye’de enflasyon, döviz kuru ve işsizlik arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi, *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 127-145.
- Selim, S., Kirgel, H. D., Çelik, O. ve Yazicioğlu, H. (2014).Türkiye’de işsizliğin sosyo-ekonomik belirleyicileri: Panel veri analizi, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 10(22), 1-25.
- Tajra, H. F., (1994). *The Philips Curve in Brazilian economy after real plan*. The George Washington University, The Minerva Program, 8-45.
- Uysal, D. ve Erdoğan, S., (2003).Enflasyon ile İşsizlik oranı arasındaki ilişki ve:Türkiye örneği (1980-2002). *Selçuk Üniversitesi, İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6, 35-47.
- Yılmaz, O. G. (2005). Türkiye ekonomisinde büyüme ile işsizlik oranları arasındaki nedensellik ilişkisi. *İstanbul University Econometrics and Statistics e-Journal*, 2(1), 63-76.
- Yüceol, H. M. (2006). Türkiye ekonomisinde büyüme ve işsizlik ilişkisinin dinamikleri. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 21(243), 81-95.

YETENEK YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL KARIYER YÖNETİMİ İLİŞKİSİ: FARKLI SEKTÖRLERDE BİR UYGULAMA

Fatih Karcioğlu¹ - Sibel Bakan Atasever²

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-3182-6484

²ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5721-0963

ÖZ

Yetenek yönetimi ve kariyer yönetimi, insan kaynakları yönetimi alanında iddialı bir disiplindir. Yetenek yönetimi kavramının ilişkilendirildiği kavram olan örgütsel kariyer yönetimi, örgütlerin başarı elde etmesinde ve daha güçlü çalışan takımı kurmasında yetenek yönetimine yardımcı olan bir kavramdır. Bu iki kavram birbiriyle yakından ilişkilidir. Bu araştırmanın amacı, yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi ilişkisini belirlemektir. Bu nedenle aradaki ilişkiyi belirlemek için ankete dayalı araştırma yapılmıştır. Banka ve GSM sektöründe görev alan 234 çalışana yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi ile ilgili sorular yöneltilerek yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişki belirlenmiştir. Araştırmada yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasında anlamlı ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile demografik özellikler ile yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı ise t-testi ve Anova ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, yetenek yönetimi ve alt boyutları ile örgütsel kariyer yönetimi alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Demografik özellikler ile yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: *Yetenek, Yetenek yönetimi, Kariyer, Kariyer yönetimi, Örgütsel kariyer yönetimi.*

¹ Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, , Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Erzurum/Türkiye

E-posta: fkarci@gmail.com

² Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Erzurum/Türkiye

E-posta: sbl_bkn90@hotmail.com Sorumlu yazar

RELATIONSHIP BETWEEN TALENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CAREER MANAGEMENT: AN APPLICATION IN DIFFERENT SECTORS

Fatih Karcioğlu – Sibel Bakan Atasever

ABSTRACT

Talent Management and Career Management are disciplines in the field of Human Resources. Organizational Career Management, correlated with the concept of Talent Management, is a concept helping organisations in gaining success and creating more powerful working teams. The aim of this study is to determine the relationship between Talent Management and Organizational Career Management. For this, a survey-based researched was carried out. The connection between these two areas was defined by way of asking questions about Talent Management and Organizational Career Management to 234 employees working in the GSM and banking sector. In this study, it was investigated whether there is a meaningful relation between Talent Management and Organizational Career Management though correlation analysis, and whether there is a meaningful difference between demographic features, Talent Management and Organizational Career Management by way of T-test and Anova. The result of the study showed that there is a meaningful correlation between the sub-dimensions of Talent Management and Organizational Career Management in a positive aspect, and that there is not a meaningful difference between demographic features, Talent Management and Organizational Career Management.

Keywords: *Talent, Talent Management, Career, Career Management, Organizational Career Management.*

Giriş

Küreselleşme, teknolojide yaşanan ilerleme, bilginin hızlı ve kolay biçimde yayılması gibi son zamanlarda tüm dünyayı sarsan gelişmeler örgütler için yoğun rekabet ortamını beraberinde getirmiştir. Küreselleşme sonucunda, dünyanın bir yerinde meydana gelen olaylar, çok uzak diyarları kolaylıkla etkisi altına alabilmektedir. Örgütlerin en önemli görevi, dünya genelinde yaşanan ekonomik sorunlardan örgütlerini olabildiğince uzak tutabilmektir.

Örgütlerin dinamik olması, diğer rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlama da büyük önem arz etmektedir. Gelişimi takip eden ve gelişime açık olan örgütler rakiplerine karşı bir adım öne geçmektedirler. Bu hususta, insan kaynağı örgütler için kritik öneme sahiptir. Günümüzde örgütleri başarıya götürecek tek faktörün insan gücü olduğu anlaşılmıştır. Örgütler artık sıradan çalışana değil, işinde en iyi olan, ikamesi olmayan, taklit edilemeyen çalışana ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaç neticesinde, insan kaynakları birimlerinin karşısına yetenek kavramı çıkmıştır. Günümüz iş yaşamında yetenekli çalışanların istihdam edilmesi konusunda örgütler arasında çekişme yaşanmaktadır. Bu durum örgütler arasında yetenek savaşlarının çıkmasına sebep olmuştur. Örgütler arasında yetenek savaşlarının yanı sıra, örgüt içinde yeteneğin doğru ve etkili yönetimi zorunlu hale gelmiştir. Bu noktada, insan kaynakları yönetiminde yeni bir döneme girilmiş, insanların yönetiminden ziyade yeteneklerin yönetimine doğru hızlı bir dönüşüm yaşanmaya başlamıştır.

Yetenekli çalışanlar bir kez seçildiğinde, birtakım görevlerde bulunmaları, mevcut tecrübelerden yararlanmaları, çalışanların motivasyon yoluyla gelişmesi, yenilikçi fikirler ortaya koymaları, örgüte katkı yapmaları ve örgüt yöneticileri ile etkileşim kurmaları bir anlamda teşvik edilmiş olacaktır. Bu durum ise, örgütün ve çalışanların performanslarının artmasına yol açacaktır. Böylece, yetenek yönetimi ve kariyer yönetimi birbirine entegre olup bir arada geliştirilirse bu durum hem çalışanlar hem de örgüt için verimli olacaktır. Dikkatle bakıldığında, yetenek yönetimi ve kariyer yönetiminin uzun süredir bilinen konular olduğu anlaşılacaktır. Geçmişte hem insan kaynakları, hem yetenek yönetimi hem de kariyer yönetimi diye bir şey olmamasına rağmen, geçmişe bakıldığı zaman başarı gösteren toplumların sahip oldukları kabiliyetlerinin insanların yeteneklerinin geliştirilmesinde ve doğru yerde doğru zamanda kullanılmalarında etkili olduğu görülmektedir.

Yetenekli alışanları örgüt içinde tutmak, etkili bir örgütsel kariyer yönetimini gerekli kılmaktadır. Etkili rgtsel kariyer yönetimi rgttten ayrılmak isteyen çalışanları bu istekten vazgeirebilmektedir. Bu sebepten dolayı, örgüt kendi içinde mevcut olan yeteneklerini başarılı bir Şekilde yönettiği zaman bu yetenekli çalışanlar kısa sürede örgüt içinde kalıcı ve aktif hale gelmektedir.

Kuramsal ereve

Yetenek Kavramı ve Tanımı

Günümüzde yaşanan küreselleşme ve rekabet olgusu geleneksel üretim unsurlarının büyük oranda deđiŐmesine sebep olmuştur. Özellikle insan odaklı yönetim anlayışı ve sektörlerin geliŐmesiyle birlikte insan unsurunun önem arz ettiği rekabet stratejilerine yönelme olmuştur. Çalışanlar örgütte birer yetenek olarak görülmeye baŐlanmış ve bu yetenekli çalışanların örgütte tutulması örgüte olan bağlılıklarının sağlanması ve buna ek olarak yeni yetenekli çalışanların da örgüte çekilerek geliştirilmesi düşüncesi giderek önem kazanmaya başlamıştır (Muslu, 2013, s.3-4). Günlük yaŐamda oldukça sık kullanılan yetenek kelimesi iş hayatında örgütler açısından önem arz eden bir kaynak haline gelmektedir (Doğan ve Demiral, 2008, s.150). Yetenek kelimesinin yüzyıllardır farklı anlamlar içerdiği ve zaman içinde değişim gösterdiği bilinmektedir. Yetenek kelimesinin değişim süreci günümüzde de devam etmektedir (Şahin, 2015, s.3). Yetenek beceri, başarı, yaratıcılık, zamanı iyi kullanabilme gibi bir takım özellikleri içerir. Bireyin belirli bir zamanda yaratıcılığını katarak işleri daha kolay yapabilme ve etrafındaki çalışanları da harekete geçirebilme yeteneği olarak da ifade edilebilir (Tabancalı ve Korumaz, 2014, s.142). Yetenek bir kişinin üretken bir Şekilde tekrar edebildiği, düŐünme hissetme yetilerini uygulayabilme kabiliyetidir.

Yetenek Yönetimi Kavramı ve nemi

Günümüzde işverenlerin yetenekli çalışanlara sahip olma talepleri giderek artmaktadır. Şirketler hızlıca zenginleŐmek ayrıca rakiplerini yenmek için yetenekli çalışan arayıŐı içerisindedir. Bir rgtteki mevcut yeteneklerin, örgütün başarılı olmasına yapacakları katkılarını planlanması önemlidir. Örgütün büyüyüp gelişmesi sahip olduğu yeteneklerinde büyüyüp gelişmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu durum bir anlamda örgütlerin kariyer

planlamasına önem vermesini gerektirmektedir. Yetenek yönetimi, stratejik bir önem taşıyan insan kaynakları yönetimi uygulaması olduğundan, insan kaynakları cephaneliğinde en yeni silah olarak kabul edilmektedir. Yetenek yönetimini, stratejik insan kaynakları yönetiminin üzerine kurulan “yetenekler için savaş” kavramı olarak ifade edebiliriz (Waheed, 2013, s.4).

Yetenek yönetimi uzun vadeli ve devam eden bir süreçtir (Hejase vd, 2016, s.508). Yetenek yönetimi, örgütlerin kısa ve uzun vadede amaçlarına ulaşmasında gerekli olan kurum kültürü, bağlılık, yetenek ve kapasite gereksinimlerinin işletmeye kazandırılması, geliştirilmesi ve yetiştirilmesi süreçlerini kapsayan insan kaynaklarının bütünsel bir yaklaşımıdır (Aksakal ve Dağdeviren, 2015, s.250). Yetenek yönetimi, dünyadaki insan kaynakları yönetiminin en önemli ve en acil konularından birini oluşturmaktadır (Shafieian, 2014, s.2). Yetenek yönetimi yeni bir aşama olarak organizasyonlardaki insan kaynakları yönetimi uygulamalarında uygulanan bir yoldur (Aksakal vd, 2013, s.69).

Yukarıda ifade edilen tanımlara bakıldığında yetenek yönetimi kavramının birden fazla tanımı bulunmaktadır. Nedeni ise, her örgütün kendine özgü yetenek yönetimi ile ilgili birtakım uygulamaları vardır. Buna ek olarak yetenek yönetimi kavramının literatürde yer alan bazı tanımlarından söz edilebilmektedir. Yetenek yönetimi, örgütteki güçlü insan kaynakları uygulamalarının stratejik önemini vurgulamak için kullanılan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (E.Maamari ve Alameh, 2016, s.122). Yetenek yönetimi, örgütün uzun vadedeki stratejileri gerçekleştirebilmek için yüksek performansla sahip çalışanları işe alma, geliştirme, yerleştirme, çalışanı işte tutma gibi faaliyetleri bütünleştirme etkinliğidir (Akar ve Balci, 2016, s.957). Sıklıkla insan sermayesi olarak anılan yetenek yönetimi, örgütün en önemli kaynağı olan insanları işe alma, yönetme, değerlendirme, geliştirme ve koruma sürecini içermektedir (Khatri vd, 2010, s.39). Yetenek yönetimi, yeni işe başlayanların örgüte uyum sağlaması, mevcut çalışanların örgüte bağlılıklarının sürdürülmesi, üstün yeteneklere sahip çalışanların cezbedilerek örgüte kazandırılması süreçlerini kapsamaktadır (Demircioğlu, 2010, s.11). Yetenek yönetimi bir anlamda doğru yerde ve doğru zamanda doğru kişinin işe alınması şeklinde de ifade edilmektedir. (Altınöz vd, 2013, s.844). Yetenek yönetimi yetenekli çalışanların örgütte tutulmasını ifade etmektedir. (Tajuddin vd, 2015, s. 81). Yetenek yönetimi örgütün karşılaşılabilecek zorluklarla baş edebilmesi ve örgüt stratejilerini hayata geçirerek amaçlarına ulaşabilmesi için, ihtiyaç duyduğu yetenekler ve sahip olduğu hali hazırdaki

yetenekleri arasındaki boşluğu sistematik olarak kapatmaya çalışan, merkezinde insan kaynağının yer aldığı bir yönetim süreci olarak da ifade edilmektedir (Alayoğlu, 2010, s. 71).

Sonuç olarak bakıldığında yetenek yönetiminin tek bir tanımından bahsetmek söz konusu değildir. Özetlemek gerekirse yetenek yönetimi örgüt için kilit pozisyonlara yetenekli çalışanların alınması suretiyle örgütü diğer örgütler karşısında üstün konuma getirmede ve rekabet etme hususunda büyük role sahip olan süreklilik arz eden bir süreçtir.

Gelecek 20 yılın perspektifine bakıldığında örgüt için en önemli ve kritik kaynağın yüksek yeteneklere sahip çalışanlar olduğu sonucu McKinsey yönetim danışmanlığı firmasının 77 firma ve 6000 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirdikleri bir araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, yüksek yeteneklere sahip insan arzının gereksinimin altında kalacağıdır (Çırak, 2014, s.13). İnsanların işe alınması, eğitilmesi ve örgütte tutulması zor ve pahalı bir süreçtir. Çalışanlar işlerinde daha iyi ve profesyonel olduklarında örgüt için daha değerli olmaktadır. Çalışanın sahip olduğu bilgiler örgüte değil çalışanın kendisine aittir. Bu nedenle bireyin nasıl ve niçin değerli olduğunun, örgüt içerisinde ne gibi roller oynayacağına bilinmesi, çalışanların yetenek, bilgi ve uzmanlıklarını anlamak son derece önem arz etmektedir. Örgütteki çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçirmelerine rağmen yeteneklerinin az bir kısmından yararlanmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için, çalışanların yetenek, bilgi ve becerilerini net bir şekilde ortaya koyabilmelerini sağlayan çalışma ortamının ve örgüt ikliminin yaratılması önem taşımaktadır (Şerbetçi, 2015, s.8). Yetenek yönetimi girişimlerinin nihai hedefi, başarılı bir iş ortaya koymak için doğru insanlara doğru işleri yaptırmaya yardımcı olmaktır. Bu hedef anlaşılabilir olmakta, fakat çoğu zaman başarılması güç olmaktadır. Çünkü; insan davranışını öngörmek ve etkilemek oldukça zordur (Sireesha ve Ganapavarapu, 2014, s.51). İnsan sermayesi, örgüt üyelerinin sahip olduğu ve geliştirdiği bireysel bilgi, yetenek ve deneyim yani tüm beşeri unsurların toplamıdır. Bu anlamda örgüt üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme, yetenek ve kapasiteleri, yaratıcılık ve girişimcilik, çalışanların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları işlevler ve işlevlerin nitelikleri belirleyici güce sahiptir (Görmüş, 2009, s.63). Başarılı olmak için, bir yetenek yönetimi stratejisi örgüte uyacak şekilde özelleştirilmelidir (Edwards, 2008, s.7). Örgütler açısından en önemli husus, örgütün sahip olduğu insan kaynaklarının değerinin bilinerek mevcut kaynaktan en iyi

şekilde yararlanılmaya çalışılması örgüt için gerekli koşulların sağlanabilmesidir. İnsan sermayesinin etkili bir şekilde kullanılması yönünden yetenek yönetimi günümüzde önemli hale gelmektedir.

Kariyer Yönetiminin Tanımı ve Önemi

Kariyer yönetimi, en basit anlamda bireylerin iş hayatlarına ilişkin planlamalar yapmalarıdır. Bireyin iş hayatında ve mesleğinde ilerlemesinin sağlıklı şekilde yürütülebilmesi kariyer yönetimiyle ilgilidir (Tunçer, 2012, s.216). Kariyer yönetimi, bireyin kariyer planının, örgütün kariyer geliştirme araçları ile desteklenmesidir (Taşlıyan vd, 2011, s.236). Kariyer yönetimi, bireyin ihtiyaçlarını belirleyerek, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayan bir yönetim sürecidir. Bu süreç, amaçların ve hedeflerin belirlenmesi, planlanması ve uygulanması ile yürütülür (Giritlioğlu, 2010, s.113). Kariyer yönetimi hem kişisel hedefleri hem de örgütsel hedefleri başarmak için önemli bir faktördür. Birçok örgüt, kariyer yönetimini çağdaş insan kaynakları yönetimi uygulamaları için önemli olduğunu düşünmektedir ve çalışanların kariyerlerini yönetmelerine yardımcı olmaktadır (Popescu, 2015, s.182). Kariyer yönetimi, örgüt içerisinde insan kaynaklarının sistematik bir şekilde planlanmasında temel bir süreçtir (Palade, 2010, s.124). Kariyer yönetimi, insan kaynakları yöneticileri tarafından, işgücü gereksinimlerinin tahmin edilmesi ve çalışanların kariyer hedeflerini başarmalarını sağlayan bir süreç olarak da ifade edilmektedir. Kariyer yönetiminin etkili şekilde uygulandığı örgütlerde çalışanların belirli dönemlerde nereye ve hangi statüye geleceklerini bilmesi ve tahmin etmesi mümkün olmaktadır (İnan, 2017, s.185).

Kariyer yönetimi ile ilgili literatürde yer alan tanımlara bakıldığında dikkat çeken önemli hususlardan biri, kariyer yönetiminin örgüt ve birey odaklı bir süreç olmasıdır. Kariyer yönetimi, ilk olarak bireyi ilgilendiren bir kavram olan kariyerin, örgütsel yaklaşım olarak ele alınmasını ve bireyin kariyer sürecinin örgüt tarafından şekillendirilmesini içermektedir. Başka bir deyişle kariyer yönetimi, bireyin kariyer planlarının örgütün amaç ve hedeflerine uyacak şekilde ele alınmasını gerektiren döngüsel bir süreçtir (Altunışık, 2010, s.26). Kariyer yönetimi, bireyin değerler, ilgi alanları, beceri ve zayıf yönleri hakkında bilgi toplama, kariyer hedefi belirleme ve kariyer hedeflerine ulaşma ihtimalini arttıracak kariyer stratejilerine girme sürecidir. Kariyer yönetimi süreci, kariyer hedefleri edinmek için kariyer

arama, kariyer hedeflerinin geliştirilmesi ve kariyer stratejilerinin kullanılmasını içerir (Patrick ve Kumar, 2011, s.25). Örgütlerde kariyer yönetimi faaliyetlerine önem verilmesinin nedeni, bireyin iş tatminini ve örgütte kalmasını sağlama temeline dayanmaktadır. Birey, hedeflerine ulaşmada örgütün yardımcı olacağına bir diğer deyişle, örgütte kalmakla istediği kariyere ulaşacağına inanıyorsa, örgütle işbirliği yapmaktadır. Kariyer yönetimi, süreklilik ve özel bir çaba gerektiren uğraş alanıdır. Bu uğraşın başarısı, örgütsel iletişimin başarısına bağlıdır. Bir anlamda bireyin kariyer beklentileri etkili bir iletişim sistemi ile yönetime ulaşmaktadır (Ölçer, 1997, s.90).

Kariyer Yönetiminin Boyutları

Bireysel Kariyer Yönetimi

Bireysel kariyer yönetimi, bireyin kendi hedeflerini ve yeteneklerini göz önüne alarak örgütteki geleceğine ilişkin yaptığı planları kapsamaktadır. Birey öncelikli olarak neyi başarmak istediğini ve ileride hangi noktaya ulaşmak istediğini belirlemek ve bu hedeflere ulaşma noktasında rasyonel bir plan geliştirmelidir. Bireyin kariyer gelişiminde önemli olan öge bireyin kendisidir. Birey hedeflediği kariyerine uygun olarak kendini tanımalı, hedeflerini, gereksinimlerini doğru bir şekilde belirlemelidir. Belirlediği hedeflere ulaşmak ve gereksinimlerini karşılayabilmek için kendisinden ve çalıştığı örgütten kaynaklanan sorunları belirleyip bu sorunları sık sık gözden geçirmelidir. Bu hususta, örgütün bireye sağlayacağı destek de bireyin kariyer gelişiminde önemli bir yere sahip olmaktadır (Bağcı, 2002, s.36).

Örgütsel Kariyer Yönetimi

Örgütsel kariyer yönetimi, kişilerin kariyer beklentilerini saptamak, çalışanlara uygun kariyer fırsatları sunmak, çalışanların hak ettikleri bu fırsatları belirleme ve kariyer yönetim programlarının sonuçlarına ulaşma ve sonuçları değerlendirme faaliyetlerinin örgütler tarafından yapıldığı süreç olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd, 2004, s.46). Örgütsel kariyer yönetimi, çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etmek ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için gerekli olanları planlama, stratejileri belirleme ve uygulama süreci olarak da ifade edilmektedir. Kariyer yönetimi, örgütlerde çalışanların potansiyelinden en üst seviyede yararlanabilmek amacıyla başvuru alan yönetsel bir uygulamadır. Bu uygulamanın en temel koşulu, yöneticiler ve yönetim basamakları dışında, çalışanlar arasında iletişim kanallarının sürekli olarak

açık tutulmasıdır. Diğer bir deyişle, örgütsel kariyer yönetimi, örgütte çalışanların kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılan gelişim programları ve düzenlemeleridir (Ereş, 2004, s.53,54). Örgütsel kariyer yönetimi, örgüt çalışanına kendilerini ve kariyer hedeflerini geliştirme imkânı vermekte ve onlara yardımcı olacak yollar ve faaliyetler belirlemektedir. Örgütsel kariyer yönetimi, çalışanı işe alındığı ilk anda ve ileriki zamanlarda örgütün hedefleri doğrultusunda yönlendirmiş olacaktır. Bireysel kariyer yönetimi insan odaklıdır ve ilgi alanına giren konu çoğunlukla günlük yaşamla ilgilidir. Örgütsel kariyer yönetimi ise planlama, sistem geliştirme ve çalışanla ilişkilendirilmiş çabalarla uyum sağlanmasını ön plana almaktadır (Cebeci, 2015, s.46).

Yetenek Yönetimi ve Kariyer Yönetimi Arasındaki İlişki

Son zamanlarda örgütün yaratmış olduğu fark, ağırlıklı olarak insan gücündeki farklılıktan ve yenilikçilik anlayışından kaynaklanır olmuştur. Yetenek yönetimi örgütlerin farklılık ve yenilik ihtiyaçlarını karşılamada başvurabilecekleri etkili çözüm yollarından biri olarak görülmektedir (Altınöz vd, 2014, s.103).

Yetenek yönetimi, tasarlanmış yöntem, kaynaklar ve politikaları kullanarak örgüt içerisinde bulunan yüksek yeteneğe sahip bireylere kariyer geliştirme ve ilerletme imkânları sunmaktadır. Yetenek yönetimi süreci örgütün geleceği için çalışan ve liderlerin geliştirilmesine yoğunlaşmaktadır. Yetenekli çalışanların örgüte çekilmesi için rekabetçi bir temelde yürütülen uygulamalar yetenek yönetiminde yer almaktadır. Örgüt yöneticileri yetenek yönetimini sağlayabilmek için rekabetçi ücret politikaları sağlamakta, yeteneği açığa çıkaracak eğitim ve gelişim fırsatları sunmakta, performans yönetimi süreçlerini uygulamakta, çalışanı elde tutma faaliyetlerini gerçekleştirmekte ve çalışanların yatay ve dikey kariyer hareketliliğini yönetme ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemektedir (Tabancalı ve Korumaz, 2014, s.143).

Kariyer yönetimi, yeteneklerin ve çıkarların analiz edilmesi hususunda örgütlerin çalışanlarına yardım etmeyi sağlayan ve kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamalarını kolaylaştıran bir uygulamadır. Kariyer yönetiminin amacı, bireysel yetenek ve ilgi alanlarının örgütün amaçlarıyla uyumlaştırılması ve bu sayede hem örgütün hem de çalışanların kendi potansiyellerinden en üst düzeyde yararlanabilmesinin gerçekleştirilmesidir (Ceylan, 2007, s.92). Kariyer yönetiminin doğru bir şekilde yapılması örgütün var olan yetenekli çalışanı elde tutmayı ve yetenek yönetimi sürecinde başarıyı getirmektedir (Güner, 2016, s.34).

Sonuç olarak, kariyer yönetimi yetenek yönetiminin aşamalarından olan yetenekli çalışanların örgütte tutulması aşamasında ve çalışanın işe olan bağlılığı noktasında önemli bir role sahiptir.

Araştırma

Araştırmanın Amacı

Yeteneğin n planda olduğu bankalar ve GSM sektörü, çalışanların ihtiyaçlarına cevap verebilmek, yetenekli çalışanları kendilerine çekmek, geliştirmek, elde tutmak ve çalışan performansını maksimum düzeye çıkarmak amacıyla çalışanlara yetenek temelli bir bakış açısı ile bakmaya başlamıştır. Banka ve GSM şirketlerinde çalışan personelin yüksek niteliklere sahip olması kaçınılmaz bir gereklilik arz etmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de banka ve GSM sektöründe yetenek yönetimi uygulamaları ile örgütsel kariyer yönetimi arasında ilişki olup olmadığını incelemek, önerilerde bulunmak ve bu sayede iş dünyasına bu alanda katkı sağlamaktır.

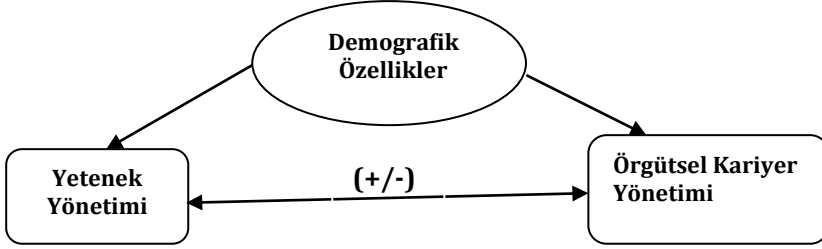
Araştırmanın Kısıtları ve Sınırlılıkları

Bu araştırmaya özgü birtakım kısıtlardan söz etmek mümkündür. Öncelikle bu araştırmada verileri elde etmek için standart bir anket formu kullanılmaktadır. Anket çalışmasında her zaman karşılaşılabilecek kapsam, örneklem, ölçüm ve cevaplama hataları bu araştırmada da söz konusu olabilmektedir. Bu alışma yetenek yönetimi ve boyutları ile örgütsel kariyer yönetimi ve boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Örneklem sayısındaki sınırlama ve anket yöntemindeki var olabilen eksiklikler sonucu etkileyebilmektedir. Bu durum ise, ortaya çıkan sonuçlara yönelik birtakım genellemeler yapmayı sınırlamaktadır. Bu araştırmanın en büyük kısıtı, sadece Ordu ve Mersin ilinin merkezinde faaliyet gösteren bankalar ve GSM sektöründe çalışanlar üzerinde araştırma yapılmış olmasıdır. Fakat yinede araştırma neticesinde elde edilen sonuçların gelecekteki araştırmalara önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modelinde, yetenek yönetimi uygulamaları ile örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki ve ayrıca demografik özellikler

ile yetenek yönetimi uygulamaları ve örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arasında anlamlı farkın olup olmadığı araştırılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Bankalar ve GSM şirketleri olmak üzere iki kurumda gerçekleştirilen “Yetenek Yönetimi ve Örgütsel Kariyer Yönetimi” ilişkisini ölçmeye yönelik çalışmamızın temel hipotezlerin şu şekilde ifade edilmektedir.

H₁: Yetenek yönetimi uygulamaları ile örgütsel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Farklı sektörlerde çalışanların yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

Araştırma Yöntemi

Elde edilen verilerin standardize olması ve istatistiksel olarak incelenmesinin kolay olması nedeniyle bu çalışmada, araştırma yöntemlerinden nicel araştırma yöntemi ve nicel araştırma yöntemlerinden de genellikle kullanılan anket tekniği kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma evrenini 2017 yılı Temmuz ayında Ordu ve Mersin illerinin merkezinde faaliyette bulunan banka ve GSM şirketleri çalışanları oluşturmaktadır. Fakat araştırma evreninin tamamı maliyet, mesafe, zaman ve kurumların bilgi paylaşma konusunda isteksiz davranmalarından dolayı örnek alınma yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Basit tesadüfi yöntemin uygulanması için, ele alınan soru veya hipotezlerle ilgili bilgilerin ana kütleye göre homojen olması gerekmektedir (İslamoğlu, 2011, s.169). Söz konusu

araştırma evreninden % 95'lik güvenilirlik sınırları içerisinde, % 5'lik bir hata payı öngörülerek seçilecek örneklem büyüklüğü 550 olarak hesaplanmıştır. Araştırma da örnekleme neticesinde ise 234 katılımcıya ulaşılmıştır.

Veri Toplamada Kullanılan lekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anketler rneklem olarak seçilen bireylere yüz yüze iletilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ankete katılacak bireylere ilişkin demografik bilgileri incelemektedir. Demografik zellikleri yansıtın bilgiler ise şu şekildedir. Yaş, cinsiyet medeni durum, toplam çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresi, eğitim durumu, meslek ve kurumdaki pozisyon. İkinci bölüm ise, kariyer yönetimi ve yetenek yönetimine ilişkin yaklaşımları incelemektedir.

Araştırmada kullanılacak veriler toplam 50 sorudan oluşın örgütsel kariyer yönetimi ve yetenek yönetimi soruları kullanılarak toplanmıştır. Anket soruları, Banka ve GSM şirketleri çalışanlarına uygulanmak amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılar, rgtsel kariyer yönetimi ve yetenek yönetimi uygulamalarının Banka ve GSM şirketleri için hangi ölçüde geçerli olduğunu “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şıklarından birini işaretleyerek belirtmektedirler. Bu çalışmada yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi olmak üzere iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır. Anketin ilk bölümünde yer alan örgütsel kariyer yönetimi ile ilgili sorular Fatih Karcioğlu'nun (2001) “Kariyer Yönetimi (Farklı Sektörlerde Bir Uygulama)” adlı kitabından alınmıştır. Yetenek yönetimi soruları ise Dinçer Atlı'nın “İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeni Vizyonu Yetenek Yönetimi ve Basın İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı doktora çalışmasında kullandığı ölçekten, Filiz Akar'ın doktora tezi çalışmasının bir kısmına dayalı olarak hazırlamış olduğu “Yetenek Yönetimi” adlı kitabından yararlanılmıştır. Son olarak, İfakat Muslu'nun “Yetenek Yönetimi ve Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması: Sivas İli rneği” adlı yüksek lisans tez çalışmasındaki ölçekten ve literatür taramalarından elde edilen bilgiler neticesinde anket formu hazırlanmıştır. Yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi ölçeklerine ilişkin yapısal geçerliliği belirlemek amacıyla faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda rgtsel Kariyer yönetimi leği beş alt boyuttan ve 23 sorudan, yetenek yönetimi soruları ise üç alt boyut ve 27 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine bakıldığında, güvenilirlik örgütsel kariyer yönetimi leğinin güvenilirlik katsayısı 0,948 olarak hesaplanmış, yetenek yönetimi leğinin güvenilirlik katsayısı ise 0,977 olarak hesaplanmış ve güvenilirliğin literatürde

kabul gören 0,80'lik Cronbach Alfa düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiş ve yukarıdaki bilgiler doğrultusunda yüksek derecede güvenilir olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Araştırma Bulguları

Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

| | Sayı | Yüzde(%) |
|----------------------------------|------------|------------|
| Yaş | | |
| 21-25 Yaş aralığı | 24 | 10,3 |
| 26-30 “ | 89 | 38,0 |
| 31-35 “ | 53 | 22,6 |
| 36-40 “ | 34 | 14,5 |
| 41-45 “ | 21 | 9,0 |
| 46-50 “ | 10 | 4,3 |
| 51-55 “ | 3 | 1,3 |
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 124 | 47,0 |
| Kadın | 110 | 53,0 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 147 | 62,8 |
| Bekar | 87 | 37,2 |
| Eğitim durumu | | |
| İlkokul | | |
| Ortaokul | - | - |
| Lise ve Dengi | - | - |
| Lisans | 61 | 26,0 |
| Yüksek Lisans | 145 | 62,0 |
| Doktora | 28 | 12,0 |
| | - | - |
| Toplam Çalışma Süreleri | | |
| 1 Yılda az | 2 | 0,9 |
| 1-5 Yıl | 68 | 29,1 |
| 6-10 Yıl | 90 | 38,5 |
| 11-15 Yıl | 35 | 15,0 |
| 16-20 Yıl | 25 | 10,7 |
| 21-25 Yıl | 5 | 2,1 |
| 26-30 Yıl | 9 | 3,8 |
| İş Yerindeki Pozisyonları | | |
| Yönetici | 24 | 9,3 |
| İşgören | 210 | 89,7 |
| Toplam | 234 | 100 |

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında en yüksek payı %38,0'lık oran ile 26-30 yaş grubuna dâhil olan katılımcıların aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların %38,0'ının yaş itibariyle genç yaş grubuna sahip çalışanlar olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında erkek katılımcıların %53,0 kadın katılımcı-

ların ise %47,0 orana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun 25 yaşın üzerinde olmasının doğal bir sonucu olarak evli olan katılımcıların çoğunlukta %62,8 olduğu görülmektedir. Bekar olan katılımcıların oranı ise %37,2'dir. Katılımcıların öğrenim durumlarının dağılımına bakıldığında, katılımcıların %12,0'ının yüksek lisans mezunu olduğu, %62,0'sinin lisans mezunu olduğu ve %26,0'sinin lise ve dengi mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun lisans eğitim düzeyine sahip olması kurum için profesyonelleşme açısından büyük önem arz etmektedir. Tablo 1'de görüldüğü üzere, 1 yıldan az çalışan katılımcılar % 0,9 ile en düşük orana sahiptir. En yüksek orana sahip %38,5 ile 6-10 yıl arasında çalışan katılımcıların sayısıdır. Mevcut iş yerindeki çalışma sürelerine bakıldığında en düşük orana %1,3 ile 26-30 yıl arasında çalışan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir. En yüksek orana ise %40,4 ile 1-5 yıl arasında çalışan katılımcılar sahiptir. Tablo 1'de görüldüğü gibi en yüksek orana %90,6 ile işgören katılımcıların, en düşük orana ise %9,4 ile yönetici olan katılımcıların sahip olduğu görülmektedir.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

H₁: Yetenek yönetimi uygulamaları ile örgütsel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2: Yetenek yönetimi ve Alt Boyutları İle Örgütsel Kariyer Yönetimi ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analiz Sonuçları

| Boyutlar | Pearson Korelasyon Katsayısı | Yetenekli Çalışanların Belirlenmesi | Yetenekli Çalışanları Çekme, Elde Tutma, Geliştirme | Örgütsel Yedekleme | Genel Yetenek Yönetimi | Belirtme Katsayısı R ² |
|---|------------------------------|-------------------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| Kariyer Stratejisi | r p | 0,631** 0,000*** | 0,657** 0,000*** | 0,578** 0,000*** | 0,676 0,000*** | 0,456 0,000*** |
| Kariyer Planlaması | r p | 0,570** 0,000*** | 0,698** 0,000*** | 0,578** 0,000*** | 0,691 0,000*** | 0,477 0,000*** |
| Kariyer Yönetim Sistemi | r p | 0,705** 0,000*** | 0,709** 0,000*** | 0,593** 0,000*** | 0,727 0,000*** | 0,528 0,000*** |
| Kariyer Geliştirme | r p | 0,642** 0,000*** | 0,688** 0,000*** | 0,690** 0,000*** | 0,721 0,000*** | 0,519 0,000*** |
| Kariyer Yükseltilmesinde Gerekli Özellikleri Dikkate Alma | r p | 0,666** 0,000*** | 0,775** 0,000*** | 0,681** 0,000*** | 0,782 0,000*** | 0,611 0,000*** |
| Genel Örgütsel Kariyer Yönetimi | r p | 0,774 0,000*** | 0,851 0,000*** | 0,744 0,000*** | 0,866 0,000*** | 0,749 0,000*** |

**0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ankete katılan çalışanların yetenek yönetimi ile ilgili görüşleri ile örgütsel kariyer yönetimine ilişkin görüşleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Buna göre; iki değişken arasındaki ilişkide korelasyon analiz süreci ($r= 0,866$), ilişkinin anlamlılık düzeyi ($p= 0,000$) olarak çıkmıştır. İki değişken arasında $0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon katsayısının $+1$ ile -1 değerleri arasında değiştiği ve $+1$ ' e yaklaştıkça iki değer arasındaki ilişkinin mükemmel pozitif ilişki olacağı göz önüne alınırsa, $+0,866$ değeri iki değişken arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Korelasyon analizi sonucunda iki değişken arasındaki olumlu bir ilişkinin varlığından dolayı "Yetenek yönetimi uygulamaları ile örgütsel kariyer yönetimi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır." şeklindeki hipotezimiz kabul edilmiştir.

H₂: Farklı sektörlerde çalışanların yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık gösterir.

Araştırmaya katılan farklı sektörlerdeki çalışanların yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi puanları ortalamalarının yaş, cinsiyet, medeni hal, toplam çalışma süreleri, kurumdaki çalışma süreleri, eğitim durumları, kurumdaki pozisyonları gibi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır. Bu sebepten dolayı tablo halinde gösterilmemiştir.

Sonuç olarak ortaya atılan **H₂** hipotezinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ve ortaya atılan **H₂** hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç

Küreselleşen dünyada yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler, iş hayatına da etki etmektedir. Yaşanan değişim sonucunda örgütlerin yoğun rekabet ortamında varlığını sürdürebilmeleri ve koruyabilmeleri için maksimum verimlilik düzeyine ulaşmaları gerekmektedir. Örgütlerin verimliliğini etkileyen en önemli unsurun insan olduğu yadsınmaz. Bu sebeple, örgütler çalışanların yeteneklerini ve kariyerlerini geliştirmek için daha aktif ve sistematik bir çalışma içerisine girmektedirler. Artık örgütler çalışanlarının motivasyonunu yükselterek verimliliği artırmak ve orta ve uzun vadeli örgüt amaçlarına ulaşmak için yetenek ve kariyer geliştirme faaliyetlerinde en az bireyler kadar so-

rumluluk üstlenmektedirler. Günümüzde sahip olduğu yeteneklerin farkında olan çalışanlar çalışmak istedikleri örgütleri kendileri seçmektedirler. Bugünün yetenekli çalışanları geçmişte olduğu gibi kariyerlerini geliştirmek için iş yaşamına tam anlamıyla odaklanmaktan ziyade daha çok iş ve aile arasındaki dengeye önem vermektedirler. Bu sebeple, çalışacakları örgütü belirlerken tercihlerini daha çok iş ve aile arasında bir denge kurabilme konusunda ona yardımcı olacak örgütlerden yana kullanmaktadırlar.

Yetenek yönetimi ile örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

- Yapılan uygulamada, çalışanların yetenek yönetimi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması incelendiğinde yetenek yönetimi düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve iş yerindeki pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani çalışanların yetenek yönetimi düşünceleri benzerdir.
- Örgütsel kariyer yönetimi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşması incelendiğinde, örgütsel kariyer yönetimi düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, toplam çalışma süresi ve iş yerindeki pozisyon arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yani çalışanların örgütsel kariyer yönetimi düşünceleri benzerdir.
- Uygulamaya katılan çalışanların yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucu, yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişkide korelasyon analiz süreci ($r= +0,866$) ilişkinin anlamlılık düzeyi ($p= 0,000$) olarak çıkmıştır. Sonuç olarak iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Yani, yetenek yönetimi uygulamaları arttıkça örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları buna bağlı olarak artacak tersi durumda örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları arttıkça yetenek yönetimi uygulamaları da artış gösterecektir.

Öneriler

Örgütlerin yetenek yönetimi ve örgütsel kariyer yönetimi uygulamalarına önerilerimiz şu şekilde sıralanabilir:

- Yetenekli çalışanları örgüte kazandırmak ve çekmek için örgüt içi ya da örgüt dışı kanalları harekete geçirerek, yetenekli çalışanların yeteneklerini sergileyebileceği bir çalışma ortamı yaratmak üst yönetimin amaçladığı görevler arasında olmalıdır.
- Yeteneği seçme ve yerleştirmede örgütün amaçları ile uyumlu olan yetenekli çalışanların toplandığı yetenek havuzlarının oluşturulması sonucunda gereksinim duyulan yetenekli çalışanların oluşturulan havuzdan karşılanması yeteneği seçme aşamasında zaman kaybı olgusunu önleyebilir. Bu hususta örgütsel kariyer yönetimi yetenekli çalışanları belirleme ve seçme noktasında önem arz etmektedir.
- Bireyler ve örgütler ortak bir paydada buluşabilmek için birlikte hareket etmelidirler. Örgütler bilhassa, çalışanlarının yetenek ve kariyer gelişimlerine yardımcı olacak yöntemler izlemeli, çalışanların yetenek ve kariyerlerini geliştirici gelişim programları oluşturmalıdırlar.
- Örgütler en alt kademedен en üst kademeye kadar faaliyet gösteren tüm çalışanlarının üzerine eğilmeli ve devamlı olarak örgütte etkili ve verimli olabilecekleri ve yeteneklerini geliştirebilecekleri ortamı sağlamalıdırlar.
- Son olarak, bir örgütte yetenek yönetimi uygulamaları ne kadar geliştirilirse buna bağlı olarak örgütsel kariyer yönetimi uygulamaları da o oranda gelişmiş olacaktır.

Kaynakça

- Akar, F. Ve Balci, A. (2016). Yetenek yönetiminin bazı Türk üniversitelerinde uygulanmasına ilişkin öğretim üyesi görüşleri, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 955-974.
- Aksakal, E., Dağdeviren, M., Erarslan, E. ve Yüksel, İ. (2013). Personel selection based on talent management. *Social and Behavioral Sciences*, 73, 68-72.
- Aksakal, E. ve Dağdeviren, M. (2015). Yetenek yönetimi temelli personel atama modeli ve çözüm önerisi. *Gazi Üniversitesi Mühendislik- Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 30(2), 249-262.
- Alayoğlu, N. (2010). İnsan kaynakları yönetiminde yeni dönem; yetenek yönetimi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 68-97.
- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., Çöp, S. (2013). "Effects of talent management on organizational trust: A field study. *Social and Behavioral Sciences*, 99, 844-851.
- Altunışık, B. (2010). *Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya

- Bağcı, Z. (2002). *Kobiler’de kariyer yönetimi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Cebeci, İ. (2015). *Kriz dönemlerinde işletmelerin çalışanlara yönelik kariyer yönetimi uygulamaları üzerine bir araştırma: orum il rneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum
- Ceylan, N. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde yetenek yönetimi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.
- Çırak, Y.N. (2014). *Yetenek yönetimi bileşenlerinin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine finans sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demircioğlu, H. (2010). *Organizasyonlarda yetenek yönetimi ve finans sektöründen bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Doğan, S. ve Demiral, . (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yönetimi; Yetenek yönetimi. *Çanakkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166.
- Maamari, B., ve Alameh, K. (2016). Talent management moderating the relationship between recruitmrnt for the highly skillede and hr policies. *Contemporary Management Research*, 12(1), 121-138.
- Edwards, B. (2008). Talent management strategies for attracting and retaining the best and the brightest. *Cupa.hr Journal*, 59(1), 7.
- Ereş, F. (2004). *Milli Eğitim Bakanlığında kariyer yönetimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Giritlioğlu, İ. (2010). Otel mutfaklarında çalışan personelin sektörde kariyer dşncelelerinin ortaya konulmasına yönelik bir araştırma. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 111-124.
- Görmüş, A.ř. (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan nemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 57-75.
- Güner, M.B. (2016). *alışanların yetenek yönetimi algısının iş motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Doğuş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hejase, H. J., Hejase, J. A., Mikdashı, G. ve Bazeih, F. Z. (2016). Talent management challenges: An exploratory assessment from Lebanon. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(1), 504-520.
- İnan, İ. (2017). “İş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma”. *Ömer Halisdemir İİBF Dergisi*, 10(1), 184-198.
- İslamoğlu, H. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım.

- Khatri, P., Gupta, S., Gulati, K. ve Chauhan, S. (2010). Talent management in hr. *Journal of Management and Strategy*, 1(1), 39-46.
- Muslu, İ. (2013). *Yetenek yönetimi ve bankacılık sektöründe bir alan araştırması; Sivas ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Ölçer, F. (1997). İşletmelerde kariyer yönetimi. *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4), 88-103.
- Palade, A. (2010). Significant aspects regarding career management means for a better career planning and development. *Economic Sciences Series*, 12(2), 124-134.
- Patrick, H.A., Kumar, A. (2011). Career management, employee development and performance in Indian information technology organizations. *Business Management Dynamics*, 1(5), 24-31.
- Popescu, O R. (2015). Career Management And Human Resources. *Discourse as a form of Multiculturalism in Literature and communication section: Sociology, political sciences and international relations*, 3, 181-189.
- Shafieian, G. (2014). Defining talent management components. *Advanced Computational Techniques in Electromagnetics*, 2014, 1-7.
- Sireesha, P. ve Ganapavarapu, L.K. (2014). Talent management: A critical review. *Journal of Business and Management*, 16(9), 50-54.
- Şerbetçi, D. (2015). 21. yüzyıl işletmelerinin gerçek zenginlik kaynağı; İnsan sermayesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(8), 1-18.
- Şimşek, Ş. ve Çelik. A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tabancalı, E. ve Korumaz, M. (2014). Eğitim örgütlerinde yetenek yönetimi. *International of Social Science*, 25(1), 139-156.
- Tajuddin, D. ve Ali, R., Kamaruddin, B.H. (2015). Developing talent management crisis model for quality life of bank employees in Malaysia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 201, 80-84.
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü. ve Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Waheed, S. (2013). *Yetenek yönetimi ve kariyer planlama sistemi tasarımı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

FARKLI REFAH REJİMLERİNDE GENÇ İŞSİZLİĞİ VE NEET’NİN GÖRÜNÜMÜ: İTALYA, İNGİLTERE VE İSVEÇ ÖRNEKLERİ

Halim Baş¹

¹ORCID ID: [orcid.org/ 0000-0002-4109-1696](https://orcid.org/0000-0002-4109-1696)

ÖZ

Ekonomik ve sosyal etkilerden en çok etkilenen dezavantajlı gruplardan bir tanesi de gençlerdir. Çalışma kapsamında, genç işsizliğinin ve NEET'nin (ne istihdamda ne eğitimde ne de yetiştirmede) yıllar içerisindeki görünümü sosyal, ekonomik ve politik unsurların etkisiyle farklı refah rejimlerinde yer alan ve giderek yaşlanan bir kimliğe bürünen İtalya, İngiltere ve İsveç'in yaklaşım farklılıklarına odaklanılmıştır. Ayrıca çalışmada yöntem olarak meta-sentez analizi kullanılmıştır. Öncelikle verilere dayalı olarak durum aktarımı yapılmış ve veriler arasında bağlantı kurularak etraflı bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmanın amacı, gençlik grubunun aile yapısı ve demografik dönüşüm bağlamındaki yeri, önemi ve olası etkilerini işsizlik ve NEET olma çerçevesinde farklı refah rejimlerindeki ülke örnekleriyle ortaya koymaktır. İncelenen ülkelerde, yaşlanma olgusu temelinde İtalya'da güneyli aile tipinin korumacı yapısının gençler üzerindeki değişimi ekonomik ve sosyal yönden görülmüştür. İngiltere'de son yıllarda azalma olsa da yaş grupları arasında NEET statüsü açısından ciddi ve çözüm gerektiren farklılıklar tespit edilmiştir. İsveç'te eğitim olanaklarının genişlemesine bağlı olarak eğitimde kalınan sürenin gençler için olumsuz yanları olduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizliği, NEET, Refah Rejimleri

¹ Öğr. Gör., İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik, İstanbul/Türkiye

E-posta: hbas@medipol.edu.tr

YOUNG UNEMPLOYMENT AND NEET'S APPEARANCE IN DIFFERENT WELFARE REGIMES: ITALY, UK AND SWEDEN EXAMPLES

ABSTRACT

One of the disadvantaged groups most affected by economic and social impacts is young people. The focus of the study is on the differences in the approach of Italy, England and Sweden, which have become increasingly aging and take part in different welfare regimes due to the effects of social, economic and political factors on youth unemployment and NEET (neither in employment nor in education or training). In addition, meta-synthesis analysis was used as the method. Firstly, the situation was transferred based on the data and a comprehensive evaluation was made by establishing a connection between the data. The aim of the study is to reveal the place, importance and possible effects of the youth group in the context of family structure and demographic transformation with examples of countries in different welfare regimes within the framework of being unemployment and NEET. On the basis of the phenomenon of aging in the studied countries, the change in the protective structure of the southern family type in Italy on young people has been observed economically and socially. Although there has been a decline in the UK in recent years, serious and demanding differences have been identified between the island age groups in terms of NEET status. Due to the expansion of education opportunities in Sweden, it is observed that the time spent in education has disadvantages for young people.

Keywords: Youth unemployment, NEET, Welfare Regimes

Giriş

Avrupa genelinde, ekonomi politikalarındaki çıktılar ve gençler arasında ilk defa işe girişte yaşanan deneyim ve beceri uyumsuzluğuna bağlı gelişen dezavantajlılık durumu -bu konuda başarılı sayılan Almanya gibi birkaç ülke haricinde- kritik tartışmaların hedefi haline gelmiştir (Refrigeri ve Aleandri, 2013, s.1263). Bu çerçevede, çalışmanın odağında NEET grubu ve dolayısıyla genç işsizliği farklı refah rejimleri perspektifinde incelenmektedir. Örneklemdeki İngiltere ve İsveç'te, esneklik politikaları, ikili eğitim sistemi, liberal ekonomi, hızlı ve sorunsuz okuldan işe geçiş, NEET -çoğunlukla düşük eğitim seviyesinden kaynaklı-, uzun süreli işsizlerin payının düşüklüğü ve AB ortalamasının üzerinde sağlık ve sakatlık kaynaklı işsizlik söz konusudur. Diğer tarafta İtalya'da beliren başat unsurlar; ekonomik krizden oldukça etkilenme düzeyi yüksek, okuldan işe geçişte birçok sorun ve gecikme, gençlerin işgücü piyasasına erişimindeki yapısal engeller, daha uzun süreli işsizlik ve cesareti kırılmış işçi çokluğu, yüksek derecede eğitilmiş nüfus ve NEET durumunda erkeklerin sayısal olarak orantısız çokluğu gibi faktörlerdir (EU, 2016, s. 7-8). Bu nedenlerden dolayı bu ülkeler seçilerek demografik açıdan gençlerin işsizliğine ve NEET statüsüne odaklanılmıştır. Araştırmanın çıkış noktası ise, yaşanan Avrupa nüfusu içerisinde genç işsizliğinin ve NEET statüsünün gelecekteki yaşam döngüsüne etkisi ve bu etkinin aile ve demografik yapısı üzerindeki çıktılarıdır. Düşük doğum oranları ve yaşanan nüfus gerçeği dikkate alındığında çalışma çağından bağımlılık oranlarının artışına doğru geçiş süreci yaşanmaktadır. Bu sebeple, geleneksel korumacı aile yapısının sürdürülebilirliği gençlerin demografik dönüşüme ve sosyo-ekonomik gelişmelere kanalize olması ile mümkün olabilecek İtalya başta olmak üzere, benzer demografik nedenlerden ötürü İngiltere ve İsveç örneklem kapsamında ele alınmaktadır. Bununla birlikte konunun Türkiye açısından önemli boyutları söz konusudur. Son veriler Türkiye adına yaşlanma yönünde bir demografik dönüşüm senaryolarını gündeme getirmekte ve genç işgücü kaynağında yaşanan beceri-iş uyumsuzluğu ile talep yetersizliği kaynaklı işsizlik ya da işgücünde olamama (Yüksel ve Adalı, 2017, s. 26) durumu çıkarılması gereken dersler ve politika tedbirleri konusunda örneklik teşkil edecektir. Yöntem olarak ülkelere ilişkin verilere yer verilerek durum analizi yapılmış ve araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

Bu bilgiler ışığında, ilk bölümde kısaca literatüre yer verilmiş ve ülkelerin gençlik rejimleri resmedilmiştir. Ardından İtalya, İngiltere ve İsveç'te genç işsizliği ve NEET statüsüne dair verilere yer verilerek genç işsizlik ve NEET statüsü farklı gelişim düzeylerine bağlı olarak değerlendirilmiştir.

Literatür Taraması

NEET olmak, verimsiz kalmak, insan sermayesini geliştirme fırsatını kaybetmek anlamında tanımlanmaktadır. Özellikle depresyon etkisi ile zihinsel sağlığa etki edebilecek çeşitli dezavantajların birikimini de üretmektedir. Bu dezavantajlar arasında toplumdan izole olma, belirsiz ve düşük ücretli istihdam, suçluluk, aile kurmakta başarısız olma riski sayılabilir. Bu nedenle, NEET olmanın çoklu ve çoğu zaman iç içe geçmiş sebepleri olduğu varsayılmaktadır. Bu durum aynı zamanda kişisel ve aile ile ilgili sosyo-ekonomik faktörlerden de etkilenmektedir. Okuldan erken ayrılma, düşük eğitim seviyesi, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki beceri eksiklikleri, kurumlara duyulan güvensizlik, aile ile ilgili olarak ise, sosyal dışlanma, düşük aile geliri, ebeveynlerin düşük vasıflı ve düşük eğitim düzeyine sahip olması NEET statüsü için belirlenen risk faktörleridir (Quintano ve diğ., 2018, s.2-5; Sergi ve diğ., 2018, s.43). Literatür bu konuda oldukça geniştir. Benito ve diğ. (2018) çalışmalarında sürdürülebilir kalkınma, yoksulluk riski ve gençlerin sosyal dışlanmalarını konu edinmiş, dengeli ve sürdürülebilir bir toplum için özel önlemler alınması gerektiğini vurgulamıştır. Avis ve Atkins (2016) çalışmalarında gençlik geçiş dönemlerinde mesleki eğitimin ve öğretimin rekabetçi ve hegemonik ekonomi söylemi içerisinde önemine değinerek NEET için politika önceliği olabileceğini ifade etmişlerdir. Jeong ve Cho (2018) çalışmalarında eğitim uyumsuzluğu ve iş çözümüne dair farklı ülke karşılaştırmalarını incelemiş Almanya'nın mesleki eğitim vurgusu ile interaktif bir işgücü piyasasını idealize etme biçimini ön plana çıkarmıştır. Ghoshray et al. (2016) çalışmalarında genel işgücü piyasası reformlarının gençlerin işsizlik problemini çözebilecek kadar etkili olmadığını, nitelikleri yükselten ve okuldan işe geçişlere yardımcı olan eğitim politikalarının uygun çözümler olabileceğinin altını çizmişlerdir. Buradan hareketle, ilgili ülkelerin eğitim ve işgücü piyasa politikaları arasında nispi farklılıklar doğal olmaktadır ve bu anlayış farklılıklarına yer vermek yerinde olacaktır.

Gençlik Politika Rejimleri

Gençlik politika rejimleri, refah rejimleri çerçevesinde sınıflandırmaktadır. Wood ve Gough (2006), refah devleti yönetim biçimi olarak ifade edilen "rejim" terimini; kurumlar tarafından bireyleri sınırlandıran bir dizi kurallar seti bir başka deyişle yapılandırılmış menfaatler olarak tanımlamaktadır. Bu çerçevede refah ve güvenlik konularını analiz için Esping Andersen'in (1990) refah devleti rejimlerini sınıflandırdığı "refah kapitalizminin üç dünyası" isimli eseri temel alınmaktadır. Gosta Esping Andersen'in (1990) piyasa,

devlet ve aile paydaşlarını temel alarak yaptığı; Liberal refah rejimi, Muhafazakâr refah rejimi ve İskandinav refah rejimidir. Ancak daha sonraları bu sınıflandırma çokça tartışılmış ve Ferrera (1996) tarafından Güney Avrupa refah rejimi adında ayrı bir sınıflandırma daha yapılmıştır. Çalışmada, bu sınıflandırmalar temel alınarak ülkelerin gençlik politikalarına ilişkin yaklaşımları incelenmektedir. Refah rejimlerine dair çok sayıda konu literatürde incelenmiştir. Aile, ideoloji, sosyal güvenlik, eşitsizlik, kurumsallık, göç, istihdam, ekonomik vatandaşlık, iş-aile dengesi, sürdürülebilirlik, yoksulluk, sosyal girişimcilik, sosyal sermaye, sosyal koruma, sağlık, işsizlik ve çalışma özetinde gençlik konuları en çok analiz edilen sorunlar olmuştur. (Aysan ve Beaujot, 2009; Gökbayrak, 2009; Jeong, 2015; Jennings ve Pages, 2017; Layte ve Whelan, 2010; Maroukis, 2013; Özdemir, 2005; Parcel ve Campell, 2016; Riva, 2013; Şenkal ve Sarıpek, 2007; Taşcı, 2013;).

Tablo 1.

| Gençlik Politika Modeli | Ülkeler | Müdahale Anlayışı | | | Hedef Gruplar | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|--|--------------------------|--|
| | | Baskın Gençlik İmajı | Temel Amaçlar | Temel Problemler | Hedef Sosyal Gruplar | Hedef Yaş Grupları | Gençlik Kesimi |
| Evrensel Model | Danimarka Finlandiya (İzlanda) Norveç İsveç | Kaynak olarak gençlik | Siyasi Katılım Kalkınma Özerklik Bağımsızlık | Gençliğin Katılımı | Tüm genç jenerasyonu | 13/15-25 yaş arası | Reşit olmayanlar ya da genç kesimde olmayanlar |
| Toplum Temelli Model | İrlanda Birleşik Krallık | Problem olarak gençlik | Sosyal problemlerin önlenmesi Politik katılım | Uzun süreli sosyal dışlanma Gençliğin katılımı | Dezavantajlı gençler | İlkokuldan 25 yaşa kadar | Reşit olmayanlar ya da genç kesimde olmayanlar |
| Koruyucu Model | Avusturya Belçika (Fransa) Almanya Lihtenştayn Lüksemburg Hollanda | Korunmasız gençlik Kaynak olarak Problem olarak | Entegrasyon Sosyal problemlerin önlenmesi Politik Katılım | Gençliğin katılımı Sosyal dışlanma | Tüm genç jenerasyonu Dezavantajlı gençler | 0-25/30 yaş arası | Büyük gençlik kesimi |
| Merkezi Model | Yunanistan (İtalya) Portekiz İspanya | Problem olarak Kaynak olarak | Özerklik Bağımsızlık Entegrasyon Politik Katılım | Gençliğin uzun süreli sosyal dışlanması | Özel gençlik grupları | 15-25/30 yaş arası | Büyük gençlik kesimi |

Kaynak: (Wallace and Bendit, 2011, s.152)

Gençlik rejimlerine dair farklılık belirtildikten sonra çalışmanın bundan sonraki bölümünde örneklem çerçevesindeki ülkelerin konu bağlamındaki genel durumlarının ne olduğu ortaya konmaktadır.

İtalya’da Genç İşsizliği ve NEET Görünümü

1990’lardan bu yana, liberal bir işgücü piyasa kimliğine bürünen İtalya’da 2014 yılında hükümet tarafından özellikle genç işsizliğini azaltmak amacıyla İş Yasası (Job Act) yürürlüğe konulmuştur. Yasanın içeriği geniş olmakla birlikte, gençleri ilgilendiren yönü geçici iş sözleşmesinin önündeki kısıtlamaların kaldırılması ve bu sözleşmeyi uygulayan firmalara önemli miktarlarda teşvik verilmesidir. 2015 yılında La Scuola Buona isimli bir eğitim sistem seti uygulamaya konulmuştur. Reformun amacı, İtalyan eğitim sistemini revize ederek beceri geliştirme ve beceri kalitesine yönelik bir düzenleme yapmaktır. Program kapsamında ilk kez teknik ve profesyonel okullarda zorunlu staj ve iş temelli öğrenme sunulmaktadır. Program, İtalya’da uzun süredir devam eden beceri eksiklikleri ile okullar ve firmalar arasındaki zayıf bağların güçlendirilmesi yolunda önemli bir adım olarak görülmektedir (OECD, 2017, s.155).

Diğer yandan 2008 krizinin ardından gençlere yönelik en etkili ve destekleyici kurum, aile olmuştur. Çünkü gençlik yakın zamana kadar İtalya hükümetinin merkezi gündeminde yer almamıştır. Aileler ekonomik durgunluk ve tasarruf tedbirleri çerçevesinde mücadele etmişlerdir. Ne var ki yoksul ve yoksulluk riski altındaki aile sayısı giderek artmıştır. Bu şartlar çerçevesinde İtalya hükümeti YG (Youth Guarantee) “Gençlik Garanti planını önemli bir yenilik olarak değerlendirmiştir. Bu kapsamda, 2014 yılında Avrupa Birliği Konseyi’nin tavsiye kararının uygulanması çerçevesinde “Gençlik Garantisi” çalışması başlatılmıştır. Planın hedeflenen gençlik grubundaki öncelikleri işsiz gençler ve 15-24 yaş grubundaki NEET’dir. Ulusal planda, diyalogun geliştirilmesi, sistematik oryantasyon faaliyetlerinin güçlendirilmesi ile yapılacak müdahalelerin temel eğitim ve öğretim ile işgücü piyasasının dışında kalan (NEET) gençlerin, talep ve işgücü arzı ile serbest meslek arzı arasındaki eşleştirmeyi kolaylaştırabilecek araçlarla istihdam edilebilirliğin teşvik edilmesi amaçlanmıştır (Rota ve Fabrizi, 2013, s.4).

İtalya’nın YG planı yapısal müdahaleler içermektedir. Bu yapısal müdahaleler şu şekilde özetlenebilir; halkla iletişim eylem planı, yerel kamu hizmeti sağlayıcılarının gençlere yönelik iş imkânı ve yeterlilik ölçen tanıtım faaliyeti,

yerel kamu hizmet birimi ile gençler arasında işgücü piyasası entegrasyonunu temin edecek kişiselleştirilmiş eğitim programının uygulanması, "hizmet sözleşmesi" imzalanması ve nihayetinde yerel kamu birimlerinin destek faaliyetleridir. Plan yedi destekleyici önlemi ortaya koymaktadır. Bunlar; 1) gençlere geçici işler için işletme bonusu vermek 2) çıraklık 3) staj 4) kamu hizmeti 5) başlangıç desteği 6) uluslararası hareketliliğe destek 7) eğitim programları şeklindedir (Guidi, 2015, s.257). AB Gençlik güvencesi kapsamında 25 yaşın altındaki (NEET'de) olan gençlere 2014-2018 yılları arasında 1,5 milyar Euro'luk yatırım öngörülmüştür. Bu çerçevede, krizden sonra sosyal harcamalara ağırlık verilmiş ve istihdam hizmetleri sistemi gençlere yardım ve eğitim kurumları ile işgücü piyasası arasında aracılık yapma rolünü üstlenmiştir (Ersin ve Baş, 2019, s. 198). Hâlihazırda yetersiz olan istihdam hizmetlerini güçlendirmek önemli bir fırsat olarak görülmektedir (Berlingieri ve diğ. 2014, s.93). Ancak Gençlik Garantisine tahsis edilen kaynaklar, (İtalya İstatistik Enstitüsü'nün 2014 yılı tahminlerine göre) İtalya'nın 2,4 milyon NEET'inin ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli değildi. Nitekim İtalyan YG'nin başlamasından 18 ay sonra, bu program için kayıtlı yaklaşık 900.000 NEET varken mevcut fon sadece 600.000 kullanıcının ihtiyaçlarını karşılamak için yeterliydi. Aynı dönemde, kayıtlı NEET'lerin yalnızca %27,5'i gerçekten bir iş veya eğitim teklifi almıştır, ancak bu tekliflerin kalitesi hakkında çok az şey bilinmektedir (Vesan ve Lizzi, 2017, s.248).

Bakıldığında Güney Avrupa ülkelerinde Yunanistan, İtalya ve İspanya'nın genç işsizliği oranlarının oldukça yüksek oranlarda olduğu göze çarpmaktadır (Coşan vd., 2017, s. 225). Akdeniz refah rejimi modeline ait Güney Avrupa ülkeleri 2007 yılında meydana gelen iş ve güvenlik kayıplarıyla birlikte özellikle, NEET'lerin ve sosyal güvenlik mahrum kalan çalışan yoksulların örselenmesine ve büyümesine yol açmıştır (Kesgin, 2011, s. 67). Akdeniz refah sisteminde yaşanan sosyal, ekonomik, emekle ilgili ve demografik dönüşümler değişen sosyal ihtiyaçların ele alınmasındaki güçlükler sosyal refah sağlama konusunda su yüzüne çıkmıştır (Campomori ve Puppa, 2016, s.1-2). 2015 yılında İtalya'da, okulu erken bırakanların yaklaşık %20'ye ulaştığı AB genelinde (%15) en yüksek "erken okuldan ayrılma" oranını göstermekte ve gelecek adına ciddi riskleri bünyesinde barındırmaktadır (Quintano ve diğ.,2018, s. 4). Aynı zamanda, İtalya'nın ulusal istatistik ofisine göre, 2015 yılında NEET'ler (15-29 yaş) bir önceki yıla göre hafif bir düşüş göstererek 2 milyon 349 bin olarak ölçülmüştür. Ancak toplamda, 2008'den sonra, NEET oranları %6,4 puan artarak yarım milyondan fazla bir artış kaydetmiştir.

NEET farklı alt gruplardan oluşan bir statüdür. İtalya'da gençlerin eğitim ve istihdam dışındaki en büyük payı, 20-24 (%40,5) ve 25-29 (%46,1) gruplarında yoğunlaşırken, eğitim ve öğretim sistemine yüksek katılım nedeniyle 15-19 yaş gruplarında daha düşüktür. Kadınlar ve göçmenler hala en çok etkilenen alt gruplardır. Genç işsizliğinde olduğu gibi, NEET oranlarındaki bölgesel eşitsizlikler Avrupa ülkelerindeki en yüksekler arasındadır. Yine 2015 yılı verilerine göre, İtalyan NEET'lerin %54,3'ü ülkenin güneyinde yaşamaktadır (Sergi vd., 2018, s. 48). Aile boyutuyla ilgili olarak bakıldığında diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, evliliğin İtalyan gençleri için de çekiciliğini yitirdiği belirtilmelidir. Bu durum İtalya'da düşük doğurganlık oranı (kadın başına 1,37) ve halâ ailesiyle yaşayan genç insanlar olgusuyla karakterize edilmektedir. 2014 yılı verilerine göre, İtalya'da, yaşları 18 ile 34 arasında olan gençlerin %65,4'ü, ebeveynleri ile birlikte yaşamaktadır. Oysa bu oran Avrupa genelinde yüzde 48,1'dir. Bu uzun süreli kalış, eğitim yollarının genişletilmesi, işgücü piyasasına erişimdeki güçlükler, belirli bir refah sistemi ve ailenin merkezi konumu gibi çeşitli faktörlerin sonucudur. İtalyan refah sisteminde, aslında aile kurumu, devletin sosyal refah sağlamadaki eksikliği telafi eden sosyal belirsizliğe karşı önemli bir koruyucu fonksiyona sahiptir. İtalya'da, 15-29 yaş grubundaki NEET'li genç erkeklerin yüzde 88,1'i, anne babalarıyla birlikte yaşıyor; genç kadınlarda bu oran %58,9'dur (Gaspani, 2018, s. 153).

Güney Avrupa genelinde genç işsizliği krizden sonraki beş yıl içerisinde giderek artmış 2014 yılında %23,9, Avrupa Birliği'nde %22,2 İtalya'da 2014 yılında %42,9 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, 28 üye ülke içerisinde İspanya, Yunanistan ve Hırvatistan'dan sonra İtalya'yı dördüncü en yüksek ülke konumuna taşımıştır. Toplam işsizlik oranına bakıldığında durum İtalya açısından nispeten iyidir (yedinci sırada): İtalya'da %12,7 ve AB ortalaması %10,2'dir. Oysa ki bu İtalya ile AB arasındaki bu yüzdellik fark, gençlerin işgücü piyasasında karşılaştıkları zorluklarla ilgili olarak oldukça büyük olduğunu göstermektedir (Naccarato ve diğ.,2018, s. 116; İvana ve Fullin, 2018, s.294).

Özellikle 2007-2013 yılları arasında gerek kamu gerekse de özel sektör yatırımlarının azalması dolayısıyla net sermaye stoğunda belirgin bir azalma meydana gelmiştir. Böylece bu durum Güney Avrupa'da işgücü piyasasının istikrarsızlığını artırmış, genç işsizliğini tırmandırmış ayrıca İtalya'da gençleri yurtdışına iten temel etkenlerden biri olmuştur. Sözü edilen bu "istikrarsızlık", "esneklik" ilkelerinin Kuzey Avrupa ülkelerinden ödünç alınması ve

Akdeniz ülkelerinde uygulanması gerçeğinin bir sonucudur. Ayrıca uygulama bütünüyle daha az gelişmiş bir refah sistemine aktarıldığında, kullanılan pratikler esneklik yerine dengesizlikle sonuçlanmıştır. Bu nedenle, İtalya'da ve diğer Akdeniz ülkelerinde, iş güvencesinin "tuzağı"na yakalanan genç nesil, hayatlarını güvenli bir şekilde planlamalarına izin vermeyen bir dizi istikrarsız veya geçici işlerde çalışan bir nesil olduğu için işsizlik seviyesi hâlen daha ciddiyetini korumaktadır. 2017 yılı için oran olarak bir düşme yaşansa da %34,8'lik bir oran çok yüksek seviyededir. (Gallo ve Staniscia, 2016, s.357).

Öte yandan Akdeniz ülkeleri refah rejimi bağlamında Türkiye, İtalya ile benzer özellikler sergilemektedir. Bu çerçevede, sivil toplum, piyasa, aile ve devlet yapı ve uygulamaları her ne kadar yakın özelliklere sahip olsa da farklılaşan yönleri olduğu da bilinmektedir. Bununla birlikte Güney Avrupa Modelindeki ülkelerden nüfus artışı, yaşlanma ve çocuk sayısı gibi yönlerden ayrımlaşsa da model kapsamındaki ülkelerde yaşanan sosyo-ekonomik gelişmelere giderek yaklaşma eğiliminde olduğu ifade edilmektedir (Kesgin, 2012, s. 44; Taşçı, 2010, s. 198)

İngiltere'de Genç İşsizliği ve NEET Görünümü

Gençlik geçişlerinin değişen yapısı, İngiltere'nin geleneksel sanayi tabanının çöküşü ve 1970'lerin sonundan bu yana gerçekleşen ayrı ve tanımlanabilir bir gençlik işgücü piyasasının zayıflamasıyla ilgilidir (Simmons, 2017, s.24). 1980'lerde İngiltere'de yeni liberal anlayış işsizlik meselesini kişiselleştiren bir tutum içerisine girmiştir. Bu anlayış, batı neoliberal toplumlarında da belirgindir ve küresel genç işsizlik söylemini merkezileştiren en önemli olgu olarak görülmektedir (Crisp ve Powell, 2017, s. 1788). İşsizliğe yönelik mevcut yaklaşım insan sermayesi gelişimidir, ancak asıl vurgu hızlı şekilde işgücü piyasasına kanalize olmak üzere kuruludur (Egdell ve Graham, 2017, s.1192). NEET İngiltere'de 1988 yılında işsizlik ödeneklerinde yapılan reform ile 18 yaş altı gençlerin işsizlik hesaplamalarının dışında tutulmasının ardından 1990'ların sonlarında ortaya çıkmıştır. 2014 yılında 16-24 yaş arası 975 bin genç NEET olarak tespit edilmiştir. Bu sayı 2013 yılına göre 118 bin kişi azalmıştır. Bu yaş grubu kendi içerisinde heterojen bir dağılım göstermiştir. Örneğin 18 yaş altı ve 18 ya üstü NEET durumu birbirinden farklılık göstermektedir. 18 yaş altı grup önemli bir oranda azalırken, (Smith ve Wright, 2015, s. 402) örneğin 18 yaş üstü grup 2003'te %12,4 iken 2012

yılında %14,5'e yükselmiştir. 2012 yılında 19-24 yaş grubu gençlerin %18,7'si NEET iken, bu oran 16-18 yaş grubunda %9,6'dır (Lawy ve Wheeler, 2013, s.160). 2012 yılında 16-24 yaş grubundaki NEET olan gençleri kazanmak için Gençlik Sözleşmesi programı başlatılmıştır. 2013-2015 yılları arasında istihdam halinde olmayan 16-17 yaş grubundaki gençlere 126 milyon pound ödenek tahsis edilerek tam zamanlı eğitime, öğretime ya da yetiştirmeye 6 ay devam etmesi durumunda yeniden işe alınması amaçlanmaktadır (Maguire, 2015a, s. 529). Bu durum literatürde nesil kaybı tanımlamasının en güçlü dayanaklarından biridir. 2018 yılı verilerine göre 16-24 yaş arası 7 milyon genç içerisinde NEET sayısı 783 bindir ve toplam içerisindeki oran %11,2'dir (Powell, 2018, s.3).

Youth Employment Initiative (YEI) 2014 yılında İngiltere'nin birçok bölgesinde uygulanmaya başlasa da diğer Avrupa ülkelerinde kabul gören Gençlik Garantisi İngiltere hükümeti tarafından benimsenmemiştir. 2011 yılında çoklu politikaları içeren stratejiler gündeme gelmiştir. Bunlar Ulusal Kariyer Servisleri ve Çıracılık Programlarıdır. Bununla birlikte çıracılık programların 25 yaş altı genç grubunda pek etkili olmadığı gözlenmiştir. 19 yaş altı çıracı oranı 2009 ile 2013 yılları arasında %42'den %23'e 19-24 yaş grubunda %41'den %33'e gerilemiştir. Buna karşın 25 yaş üzeri çıracılığa başlama oranı %18'den %45'e yükselmiştir (Maguire, 2015b, s. 122-129). 18 yaş altı NEET oranlarının nispeten daha düşük olmasının önemli yasal dayanakları söz konusudur. 2004 yılında çıkarılan eğitim bakım ödeneği başta olmak üzere eğitim ve öğretimde kalmaya yönelik cazip düzenlemelerin 2010 yılına kadar etkileri mevcuttur (Maguire, 2013, s. 64). Akademik literatürde ve politika yapımcılar arasında yeni bir Ortodoks politik anlayış bağlamında işsizliği gençlerin düşük beceri ve istekliliği çerçevesinde yorumlamaktadır. Bu bağlamda gençleri NEET ya da düşük kaliteli işlerle ilişkilendirmekte ve çözümünü beceri kazandırmak olarak tanımlamaktadır (Crisp ve Powell, 2017, s. 1789).

İngiltere'de genç işsizlik oranı diğer Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında Almanya'nın ve Hollanda'nın üzerinde Fransa'dan ise önemli oranda daha düşük seviyededir. Birçok ülkede olduğu gibi İngiltere'de de 2008 mali krizinden sonra 25 yaş altı işsizlik ve eksik istihdam çarpıcı bir şekilde yükselmiştir. 2015 yılında, yaşları 16 ile 24 arasında olan gençler, İngiltere nüfusunun yalnızca %13'ünü oluştururken, tüm işsizlerin %40'ını oluşturmuştur (Simms, 2017, s 548). 2014 yılında genç işsizlik oranı %17 olarak gerçekleşmiştir. (EY Foundation, 2016, s.5-6). Resesyon yalnızca istihdam miktarını değil kalitesini de etkilemiştir. 2014'te tam zamanlı çalışan genç kadınlar

%68 genç erkekler %89'dur. Oysa bu oran 2004 yılında bu oran %74 ve %95 seviyesinde gerçekleşmiştir (Hoskins ve diğ., 2018, s. 61). Gençlerin NEET olma statülerine etki eden aile, yerel işgücü piyasasının arz ve talep seviyesi, yoksulluk deneyimi, eğitime ve nitelik kazanma, çevre, etnik yapıları, engellilik, evsizlik, suç işleme ve yasaklı madde kullanımı gibi çok sayıda faktör mevcuttur. Çevre faktörü ile ilgili yapılan son bir çalışmada çevrenin sosyal karakteristiklerinin sosyal bağlar ve kişisel ilişkiler üzerindeki etkisinin önemli olduğu ifade edilerek İngiltere'de 18-19 yaş grubundaki gençlerin sosyal çevre yoksulu olması ve suç oranı yüksek bir bölgede yaşama nedenlerinin NEET olma ihtimalini güçlendirdiği ortaya koyulmuştur (Karyda ve Jenkins, 2018, s. 314). NEET statüsüne karşılık geliştirilen politikaların genel iki amacı vardır. Bunlardan ilki şu anda eğitim sisteminde ilerleyen gençlerin NEET olmalarını önlemektir. Bunun için işverenlerin istedikleri becerikli çalışan profili için daha fazla katılımı sağlamak ve bunu cazip hale getirmektir. Yükseköğretime giden alternatif yolların geliştirilmesi, kariyer eğitimi ve rehberlik, sosyal ve sağlık yönünden sorunlu gençler için altyapı destekleri oluşturmak ve dezavantajlı gençler için bireyselleştirilmiş uygulamalara ağırlık vermektir. İkinci amaç, bir dizi katılım ve geçiş destek stratejileri ile mevcut NEET popülasyonunun boyutunu yönetmek veya azaltmak yönündedir. Bunun için ise; eğitimden ayrıldıktan sonra bireylerle temasın sürdürülmesi, istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmek; çıraklık veya stajyerlik, temel beceri programları gibi NEET grubu için tasarlanmış öğrenme fırsatlarının yaratılması ile gönüllü ve orta düzeyli işgücü piyasaları oluşturulması hedeflenmektedir (Hutchinson ve diğ.,2016, s.710-711).

İngiltere'de son 10 yıl içerisinde uygulama konulan NEET politika bileşenleri üç ana grupta toplanmaktadır. Bunlardan ilki 2011 yılındaki engelleri aşan sosyal hareketlilik stratejisidir. Bu strateji yoğunlukla "yaşa döngüsü yaklaşımına" yer vermektedir. İçeriğinde katılım stratejileri, çıraklık ve yükseköğretime erişime yer verilmektedir. İkincisi ise, gençlik istihdamını destekleme politika belgesidir. Politika koalisyon hükümetince hazırlanmış ve sosyal hareketliliği ve ekonomik büyümeyi canlandırma temasıyla açıklanmıştır. Strateji daha çok önleme ve yönetim politikalarını içermektedir. Örneğin gençlerin, küresel bir ekonomide rekabet etmek için ihtiyaç duydukları becerilere sahip olmaları için okulda ve daha sonrasında eğitim kazanımlarını arttırmak, daha kaliteli çıraklıklar ve iş deneyimi mekanları sunarak gençleri işe almak için işverenleri teşvik etmek gibi temel bazı noktalar üzerinde durulmuştur (Hutchinson ve diğ.,2016, s.718). Bir diğeri de Gençlik

Sözleşmesinin NEET müdahale ve destekleme programıdır. Programa göre gençler, iş merkezindeki bir yönlendirmeden sonra çalışma programına erişebilmektedir. Çalışma programı, insanlara faydalarından ve çalışmalarından istifade etmede esnek bir destek sağlamak üzere tasarlanmıştır. Özel sektörün önde gelen firmaları tarafından dokuz ay boyunca 18-24 yaşları arasında olup önemli bir dezavantajı olan gençler için İş Arayanlar Ödeneği verilmekte ve bunun için üç ay süreli gönüllülük şartı aranmaktadır (Hutchinson ve diğ., 2016, s. 718). Araştırmalar, NEET'in harcanan zamanın fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde zararlı bir etkiye sahip olabileceğini ve işsizlik, düşük ücretler veya daha sonra yaşamdaki düşük iş kalitesini artırma olasılığını göstermiştir. İngiltere'de 2018'in ikinci çeyreğinde NEET olan gençlerin %37'si işsizdir. Geri kalan %63'ü ekonomik olarak etkin değildir; çünkü bu, çalışmadıkları, iş aramadıkları ve / veya çalışmaya başlamayacakları anlamına gelmektedir (Powell, 2018, s. 3). Rakamlar NEET sorununun İngiltere'nin bu alandaki politika önceliklerini sürdüreceğini göstermektedir.

İsveç'te Genç İşsizliği ve NEET Görünümü

İsveç'te gençlik politikaları 2005 yılından bu yana parlamentonun kararı ile hazırlanan kanun tasarıları çerçevesinde her yıl farklı önceliklere ağırlık verilerek uygulanmaktadır. Örneğin, 2009 stratejisi üç alandaki genel zorluklar üzerine yoğunlaşmıştır; demografik trend, devam eden ekonomik kriz ve gençler arasında değişen tutum ve değerler. 2018 yılındaki ana temalar ise,

- İstihdam, eğitim ve barınma ile ilgili, okuldan işe ve topluma geçiş pratikleri,
- Gençlerin güçlendirilmesi ve katılımı,
- Gençlerin boş zamanları, örgütlenmesi ve refahı

olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Gençlik Bakanlığı 2014 yılında Gençlik Politikası Konseyinde gençlik politikasının amaçlarını, önceliklerini ve zorluklarını da tartışarak gençlere yönelik bazı hedef grupları belirlemiştir. Buna göre, 16-20 yaş arası eğitimi erkenden terk eden gençler için alınacak önlemler lise eğitimini tamamlamaya yönelik motive edici olarak uyarlanması ve gençlerin çabalarının belgelendirilerek belediyeler tarafından kayıt altına alınmaları öngörülmüştür. Belediyelere ayrıca 20 yaşın altındaki çalışmayan gençleri takip sorumluluğu verilmiş ve 1998 tarihli Sosyal Hizmetler yasasındaki değişikliklerle işsiz gençlere yapılan sosyal yardımlar şarta

bağlanmıştır. Bir başka gençlik grubu hedefi ise, NEET olanlara yöneliktir. Bunun için 2015 yılı Kasım ayında hükümet bir strateji yayımlamıştır. Strateji, hükümetin eğitim, istihdam veya eğitim almayan gençler için 2015-2018 yıllarında aldığı veya alacağı önlemleri sunmaktadır. Bu eylemler, bu gençlerin topluma ve çalışma hayatına entegre olma fırsatlarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Paydaşlar arasında iş birliğinin artırılması ne çalışan ne de çalışmayan gençlerin bilgisinin artması ve doğrudan gençlere yönelik çabalar stratejinin odağını temsil etmektedir (European Commission, 2017, s.13).

İsveç'te zorunlu eğitim sisteminden sonra gençler ya akademik olarak ya da mesleki olarak hayatına devam etmektedir. Mesleki anlamda ise, oldukça kapsamlı seçenekler olanaklıdır ve yerel yönetim birimi olarak belediyeler finansör görevini üstlenebilmektedir. Bununla birlikte İsveç'teki belediyelerin, 16 ila 20 yaş arasındaki tüm gençlerin konumu hakkında bilgi edinme konusunda yasal sorumluluğu vardır. Bu ise, Topluluk Bilgi Merkezi'nden destek alınarak gerçekleştirilmektedir. Gençler okuldan ayrılırsa, okullar gençlere başvurmakta ve çeşitli eğitim, iş ve gençlik aktiviteleri veya gerektiğinde sosyal hizmetlerden destek için farklı olanaklar hakkında bilgi verilmektedir. Bu sebeple, geçiş sisteminde okulu bırakma oranları düşük kalmaktadır. Mesleki eğitim 109 farklı mesleği kapsayan 12 ana mesleki programdan oluşmaktadır ve mesleğe bağlı olarak 1,5 ile 5,5 yıl arasında değişmektedir. Okul temelli teorik eğitim ve işyeri temelli eğitimin bir bileşimini içermektedir. Öğrencilerin çıraklık sözleşmesi yapmak isteyen bir işveren bulma zorunluluğu vardır. Bazı durumlarda, öğrenci bir işveren bulamamışsa, okul tamamen okula dayalı bir eğitim sağlayabilmektedir (Caderberg ve Hartsmar, 2013, s.379-380). Öte yandan 1996'dan bu yana, 20 yaş üstü gençler için gelişmiş mesleki eğitim uygulaması devam etmektedir. Öğrenci 25 yaşından büyükse, gönüllü bir eğitim programını daha kısa sürede tamamlamak mümkündür. Amaç, farklı sektörlerde spesifik bir bilgi birikimi için işgücü piyasası talebini karşılayan eğitim ve öğretimi temin etmektir (Andersson ve diğ. ,2014, s.259).

İsveç'te genç işsizliği 1970'lerin ilk yarısında konjonktürel olarak artış göstermiştir. Ancak hayata geçirilen kurumsal düzenlemelerle; özellikle eğitim sisteminin etkinliği, işgücü piyasasının yönetimi ve yerel istihdam ofisleri sayesinde bu durum bir sorun olmanın çok uzağında kalmıştır (Jonzon ve Wise, 1989, s. 340). İsveç'te genç işsizliği olgusu 1990'lara kadar sorun olarak görülmemiştir. Ancak 1990'ların ilk yarısında 16-24 yaş arası gençler için işsizlik oranları sadece 5 yıl içerisinde %4,6'dan %19,5'e yükselmiştir.

Yine 1990 yılında 25 yaş altı işgücüne katılım oranı %69,1 iken, 1995 yılında %52,8'e gerilemiştir (Martin, 2009, s.6-9). Bu durum, genel eğitim yanında aktif işgücü programlarına katılan gençlerin sayısındaki artışa dayandırılmaktadır. Aktif işgücü programlarının mekanik etkileri ancak 1990'ların sonu 2000'lerin başında bir nebze genç işsizliği bağlamında görünür olmuştur (Holmlund, 2003, s.6-7). İsveç'te, ekonomideki yüksek becerilere olan talebin artması ve yükseköğretim sisteminin genel olarak genişlemesi, özellikle gençler arasında, eğitim kazanımını artırmıştır. Bundan dolayı İsveç'te genç işsizliğinin yüksek olmasının nedenlerinden biri yükseköğretime katılan gençlerin ağırlık olarak çoğunluk olması ile ifade edilmektedir. 2013 yılında 25-34 yaş arası gençlerin yükseköğrenim oranı AB ortalaması %36 iken, İsveç'te %45'tir (Bussi ve Pareliussen, 2017, s.679). İsveç'te, yaşlılar arasında işgücüne katılım oranı çok yüksek olmasına karşın, genç istihdam oranının düşük orandadır. Ülkede son giren ilk çıkar kuralı geçerli olmakta yaşlı çalışanlar 67 yaşına kadar korunurken, genç çalışanlardan çabuk vazgeçilmektedir. Bu durum, İsveç'te düşük genç istihdamı oranının en önemli nedeni olarak görülmekte, hükümet tarafından ele alınmasına rağmen, ciddi bir sorun olmaya devam etmesinin sebeplerinden biri olarak gösterilmektedir (Ji, 2017, s 437). Aktif İşgücü Piyasası programı eğitiminin genel etkinliği heterojendir. Tamamen okula dayalı eğitimin istihdam üzerinde olumlu anlamda neredeyse hiç etkisi yoktur ve örgün eğitime katılım üzerinde olumsuz etkileri vardır. Buna karşın firma temelli eğitimin ya da firmalar ve sınıf içi eğitimin karışımlarının etkileri, istihdam sonuçları açasından daha da olumsuz olarak görülmektedir. Ancak yine de firma temelli eğitime dair veriler net olmadığından olumsuz çıktıları işgücü piyasası koşullarından dolayı genel etkinliği temsil etmemektedir (Caliendo ve Schmid, 2016, s.10). Genel kanaat artan sayıda geçici işlerin varlığı ve tekrarlayan işgücü piyasası programları istihdam sorunlarına neden olmaktadır. Bu çerçevede hükümet, gençlik politikasının odağına işgücü piyasasına geçişte zorlanan işsiz gençleri alarak 2007 yılında yeni bir program başlatmıştır. 'Nystartsjobb' olarak adlandırılan ve kamu istihdam ofisi tarafından koordine edilen program, işverenleri genç işsizleri işe almaya teşvik ediyor. İşverene sağladığı avantaj, yeni işe alınan kişinin ilk 1-3 aylık maaşı kamu istihdam ofisi tarafından karşılanması şeklindedir. Genç işsizin avantajı ise, işgücü piyasasına yeniden entegre olma ve yeni işe deneyimi edinme fırsatı bulacak olmasıdır, ancak kendileri bir işe bulma koşuluyla bu mümkün olmaktadır (Peroz ve Rosca, 2007, s.9).

Aktif işgücü piyasası politikalarına öncülük eden İskandinav ülkeleri, yıllarca “gençlik garantisi” olarak adlandırılan programları uygulamaya çalışmışlardır. 1984 yılında İsveç ilk gerçek gençlik garantisini uygulamaya koymuştur. 2007 yılında ise, İsveç'te gençlere yönelik yeni bir iş garantisi programı başlatılmıştır. İş garantisinin hedef grubu en az 3 ay süresince Kamu İstihdam Hizmetlerine kayıtlı 16-24 yaş grubundaki gençlerdir. Programın amacı, gençlerin istihdam ve eğitim olanakları bulma şanslarını arttırmalarına yardımcı olmak için hızlı bir şekilde istihdam hizmetleri sunmaktır. Bu anlamda, Kamu İstihdam Hizmetleri tarafından sunulan iş arama desteği üç aşamaya ayrılmıştır: ilk aşamada Kamu İstihdam Hizmetine (PES) kayıt olmak, ikinci aşamada takip eden 3 ayda iş arayanların ihtiyaçlarının ve isteklerinin ayrıntılı bir değerlendirmesi ve son olarak 3 aylık işsizlikten sonra iş arama faaliyetlerinin yoğunlaştırılması ve iş deneyimi, stajyerlik, eğitim ve öğretime erişimde destek ve başlangıç fonu gibi aktif işgücü piyasası önlemleri ile birleştirilmesidir (Mascherini, 2012, s.3). Gençlik politikaları diğer ülke örneklerinde olduğu gibi sadece istihdam ağırlıklı olarak incelendiği için burada İsveç'teki gençlerin işgücü piyasasından dışlanmaması için yapılanlara yer verilmektedir. Buna göre (Ministry of Integration and Gender Equality, 2009, s.2);

- Gençlerin istihdamı için işveren ücretlerinin düşürülmesi,
- 6 aydır işsiz kalan gençlerin istihdamı için ek vergi indirimi sağlanması,
- Özel bir işgücü piyasası politika programı aracılığıyla gençlere işsizliğin erken bir aşamasında yoğunlaştırılmış destek sağlanması,
- Sosyal dışlanma ile damgalanmış bir bölgede gençlerin durumunun derinlemesine analizlerinin başlatılması,
- Belediyelerin eğitim veya iş piyasasına katılmayan gençleri takip etmelerini gerektiren bir yasanın hazırlanması,
- Eğitim alanında tüm öğrencilerin bilgi gereksinimlerini elde etmelerini kolaylaştırmayı amaçlayan kapsamlı reformlar yapılması,
- Çıracılık eğitimine yatırım yapılması ve eğitim ile iş piyasası arasındaki bağlantıların güçlendirilmesi

şeklindeki bir çerçevede stratejiler izlenmektedir.

Bununla birlikte geliştiren önlemler arasındaki koordinasyon İsveç'te problemleri görmektedir. En önemli sorun olarak ortaöğretim okulları, sosyal hizmetler ve istihdam büroları arasındaki sorumluluk dağılımı belirsizliği

gösterilmektedir. Ayrıca belirgin bir şekilde hedef çatışmaları da olmuştur. Daha önceleri kalkınma garantisi olarak adlandırılan ve iş güvencesi çerçevesinde gençlere yönelik uygulanan işgücü piyasası politikası önlemleri ulusal işgücü piyasası idaresi tarafından finanse edilmekte ancak organizasyonu belediyeler tarafından yürütülmekteydi. Bu sistem, belediyelerin yetkisinden alınarak istihdam ajansları tarafından düzenlenen bir iş garantisi ile değiştirilmiştir (Olofsson ve Wadensjö, 2012, s.29). Bununla birlikte İskandinav ülkeleri arasında, İsveç, engelli ve azınlık gençlerin istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve korunması adına en güçlü mali ve yasal altyapıya sahip ülke konumunu devam ettirmektedir (Halvorsen ve Hvinden, 2014, s.44).

Tartışma ve Sonuç

Avrupa'da meydana gelen ekonomi politikalarındaki dönüşüm ulusal nüfus grupları arasında başta ekonomik olmak üzere birçok sosyal soruna neden olmaktadır. Özellikle işgücü piyasalarında meydana gelen yapısal dönüşümler, bireyleri ekonomik ve sosyal yönden daha savunmasız hayat şartlarına zorlamaktadır. Esneklik politikaları, eğitim sisteminde nitelik ve beceri uyumsuzlukları, okuldan işgücü piyasasına geçişte yaşanan olumlu/olumsuz durumlar, değişen aile yapısına bağlı olarak yaşanan sosyal dönüşümün gençler üzerinde yüklediği dezavantajlar giderek büyüyen tartışmaların ana gündemi olmaya devam etmektedir. Bu şartlar altında, Avrupa'da gençlerin uzun dönemli işsizliğinin genel nüfus içerisindeki yüksek oranı ciddiyetini korumaktadır. Bu çalışmada, gençlerin işsizlik oranındaki artış ve NEET olan gençlerin yetişkinlerin içerisinde artan oranı göz önüne alındığında yaşanan ülkelerde (toplam nüfus içerisinde 65 yaş ve üzeri nüfusun oranı İtalya %22,71, İngiltere %18,2 ve İsveç %19,83)² uzun dönemli işsizlikle mücadele ve genç işgücünün geleceği açısından önemi incelenmektedir. Avrupa'da farklı ülkelerde var olan refah rejimlerinin gençler üzerindeki ekonomik etkileri ulusal farklılıklardan kaynaklıdır. Bununla birlikte, işgücü piyasa düzenlemeleri ve kültür gibi temel düzeyde etkenler söz konusu olabilmektedir. Diğer yandan özellikle İtalya gibi Güney Avrupa ülkelerinde evden ayrılma yaşı diğer Avrupa ülkelerine göre daha yüksek, aile bağları daha kuvvetli ve bir ekonomik zorlukla karşılaşıldığında ebeveynlerle yaşama tercihi

² Population aged 65 <https://www.statista.com/statistics/279795/development-of-the-global-population-aged-65-and-over/> (15.2.2019)

daha ağır basabilmektedir. Bu durum, gençlerin çalışma yaşamına girmeye ihtiyaç duymamasına ya da çok geç yaşlarda hayata atılmalarına neden olmakta ve ekonomik koşullar üzerinde negatif bir etkiye yol açmaktadır (Sironi, 2017, s.10-11). Gençlerin ailelerinin yanında bu uzun süreli kalışı, eğitim alternatiflerinin genişlemesi, işgücü piyasasına erişimdeki güçlükler, belirli bir refah sistemi ve ailenin merkezi konumu gibi çeşitli faktörlerin sonucudur. Uygulama bütünüyle daha az gelişmiş bir refah sistemine aktarıldığında, kullanılan pratikler esneklik yerine dengesizlikle sonuçlanmaktadır.

İtalya'da NEET olmanın çoklu ve çoğu zaman iç içe geçmiş sebepleri var sayılmaktadır. Bu durum aynı zamanda kişisel ve aile ile ilgili sosyo-ekonomik faktörlerden de etkilenmektedir. Okuldan erken ayrılma, düşük eğitim seviyesi, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki beceri eksiklikleri, kurumlara duyulan güvensizlik, aile ile ilgili olarak ise, sosyal dışlanma, düşük aile geliri, ebeveynlerin düşük vasıflı ve düşük eğitim düzeyine sahip olması başlıca faktörlerdir.

Aysan ve Beaujot (2009) çalışmalarında liberal ve sosyal demokrat rejimindeki ülkelere atıfta bulunarak piyasanın emeklilik sistemleri üzerindeki rolüne, güney Avrupa rejiminde de yaşlıların bakım rolüne değinmektedir. Çalışmada yanıt aranan genç işsizliğinin gelecekteki yaşam döngüsü üzerindeki etkisidir. Gerçekten de piyasanın gençler üzerindeki olumsuz etkileri bertaraf edilmediği takdirde gelecekteki aile yapısı ve demografik geçişkenlik süreci zarar görebilir ve buna bağlı bir kısır döngüye girilebilir. Bir başka husus Maroukis'in (2013) çalışmasıyla örtüşmektedir. Çalışmada aile vurgusu ön planda olan Güney Avrupa ülkelerinde göçmen işgücüne karşı tutum irdelenmektedir. Genç işsizlerin kırılğan, esnek piyasa içerisinde tutunamaları bir başka deyişle hem miktar olarak hem de iş kalitesi bağlamında büyük bir kayıp yaşadıkları görülmektedir. Özellikle göç olgusunun giderek yaygınlaşmasıyla birlikte kriz anında yaşanabilecek ekonomik kayıpların yol açabileceği sosyal sermaye kayıpları, enformel sektörün olası genişlemesi gençler için bir risk olmaya devam edecektir.

Özetle, İtalya'da tipik güneyli aile vurgusunun güçlü olmasına bağlı olarak gelişen "ailesizlik" bir başka deyişle ailenin koruyuculuğuna sığınan gençlerin işgücü piyasasından kendilerini geri çekmeleri ve dolayısıyla evliliklerin ve doğum oranlarının düşmesinin ortaya çıkardığı -aktif nüfus potansiyelinin pasif tuzağı- devletin sosyal politika alanındaki çözüm öncelikleri arasında birinci gelmektedir. İngiltere'de genç grupları arasındaki heterojenlik dikkat çekicidir. Bu bağlamda 18 yaş altı NEET olanlar ile 18 yaş üstü NEET olanlar

arasındaki oransal farklılığı azaltmaya yönelik geliştirilen politika tedbirleri söz konusudur. Ancak yine de NEET statüsü her ne kadar son yıllarda düşüş eğiliminde olsa da oransal olarak ciddiyetini korumaktadır. İsveç'te ise, gençler eğitim olanaklarını yüksek seviyede sürdürdüklerinden ve işgücü hesaplamalarında iş arayan öğrenciler işsiz sayıldığı için genç işsizliği farklı algılanmaktadır. Bunun yanında eğitimde kalınan süre beraberinde birçok olumsuzluğu getirebilmektedir. Bunlardan en önemlisi ilk evlenme yaşının çok yüksek yaş seviyesine çıkması buna bağlı düşük doğum oranları ve pasif nüfusun aktif nüfustan görece daha ağır bastığı bir "bağımlılık sarmalı" olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan, OECD ülkeleri içinde en yüksek 15-29 yaş NEET oranına sahip Türkiye (%28,2) başta olmak üzere incelenen ülkelerin oranları azaltmak ve geleceğe dönük kuşaklar arası geçişi sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için eğitime erişebilirlik politikalarını gözden geçirmeleri, değişen ve dönüşen işgücü piyasasına uygun işgücü kaynak planlamalarını revize etmeleri sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği için ve OECD ülkelerinde öngörülen 1'e 6 aktif/pasif dengesinin devamlılığı için yerinde hamleler olacaktır. Türkiye açısından çıkarılması gereken çok sayıda ders vardır. Özellikle eğitimden işe geçişte yaşanan nitelik uyumsuzluğunun erken dönemde alınacak tedbirlerle önlenmesi, okuldan ayrılmayı caydırıcı politikaların geliştirilmesi ve NEET olma durumunu belirleyen risklerin asgari seviyeye indirilebilmesi için sosyo-ekonomik kapsamlı swot analizlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Böylelikle gelecekte demografik dönüşümden kaynaklı yaşanacak olası sorunlar önlenmiş olacaktır.

Kaynakça

- Andersson, R., Nabavi P. ve Wilhemlsson M. (2014). The impact of advanced vocational education and training on earnings in Sweden. *International Journal of Training and Development*, 18(4), 256-270.
- Ashing, I. (2009). *Introduction to youth policy Swedish and Turkish perspectives*, 9 Şubat 2019 tarihinde http://www.youthpolicy.org/library/wp-content/uploads/library/2009_Introduction_Youth_Policy_Sweden_Turkey_Eng.pdf adresinden erişildi.
- Avis, J. ve Liz A. (2017). Youth transitions, VET and the 'making' of class: changing theorisations for changing times?. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(2), 165-185.

- Aysan, Mehmet F. ve Roderic B. (2009). Welfare regimes for aging populations: No single path for reform. *Population and Development Review*, 35(4), 701-720.
- Benito, S. M. R. Fernando G.-L. ve Xose P. (2018). Sustainable development, poverty, and risk of exclusion for young people in the European Union: The Case of NEETs. *Sustainability*, 10, 1-15.
- Berlingieri, F.B. H. ve Sprietsma M. (2014). Youth unemployment in Europe Appraisal and Policy Options, 9 Şubat 2019 tarihinde http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gu-tachten/RBS_ZEW-Studie_Jugendarbeitslosigkeit.pdf adresinden erişildi.
- Bussi, M. ve Pareliuessen J. (2017). Back to basics literacy proficiency, immigration and labour market outcomes in Sweden. *Social Policy & Administration*, 51(4), 676-696.
- Caderberg, M. ve Hartsmar N. (2013). Some aspects of early school leaving in Sweden, Denmark, Norway and Finland. *European Journal of Education*, 48(3), 378-389.
- Caliendo, M. ve Schimidi R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1-30.
- Campomori, F.Della Puppa F. (2016). Bridging the gap of youth policies in Italy: an innovative agency for combating social exclusion. *ESPAnet Stream 9 Social Innovation and Self-organization in Social Policy Conference*, 1-3 Eylül, Rotterdam.
- Coşan, B. Şahin, Ş. ve Yörubulut, M. Ç. (2017). Küresel ekonominin kronik sorunsal genç işsizlik: Türkiye-Güney Avrupa (İspanya, İtalya, Portekiz, Yunanistan) ülkelerinin karşılaştırması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı, 220-238.
- Crisp, R. ve Ryan P. (2017). Young people and UK labour market policy: A critique of 'employability' as a tool for understanding youth unemployment. *Urban Studies*, 54(8), 1784-1807.
- Denstad, F. Y. (2009). *Ulusal gençlik stratejisi nasıl geliştirilir? Gençlik politikaları kılavuzu*. Şebeke Gençlerin Katılımı Projesi Kitapları – No:1. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Egdell V. ve Helen G. (2017). A capability approach to unemployed young people's voice and agency in the development and implementation of employment activation policies. *Social Policy & Administration*, 51(7), 1191-1209.
- Ersin, İ. ve Baş, H. (2019). Güney Avrupa refah ülkelerinde sosyal harcamalar ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 193-213.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- European Commission (2017). *European conference on the future EU youth strategy*. 23 Ocak 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/youth-strategy-report_en.pdf adresinden erişildi.

- European Commission (2018). *Engaging, connecting and empowering young people: A new EU youth strategy*. 23 Ocak 2019 tarihinde https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/youth_com_269_1_en_act_part1_v9.pdf adresinden erişildi.
- European Regional Development Fund (2016). Implementing local approaches to youth employment and opportunity JobTown2.
- EY Foundation (2016). The employment landscape for young people in the uk challenges and opportunities.
- Fellini, I. Giovanna F. (2018). Employment change, institutions and migrant labour: The Italian case in comparative perspective. *Stato Mercato*, 2, 293-330.
- Ferrera, M. (1996). The Southern model of welfare in social Europe. *Journal of European social policy*, 6(1), 17-37.
- Gallo, G. ve Staniscia B. (2016). Italian youth mobility during the last two decades: an overview in eight selected EU countries. *Hungarian Geographical Bulletin*, 4, 345-360.
- Gaspani F. (2018). Young-adults NEET in Italy: orientations and strategies toward the future. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38 (1/2), 150-164.
- Ghoshray, A. Ordonez, J. Sala, H. (2016). Euro, crisis and unemployment: Youth patterns, youth policies. *Economic Modelling*, 58, 442-453.
- Gökbayrak, ř. (2009). Refah devletinin dönüşümü ve bakım hizmetlerinin görünmez emekçileri göçmen kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 2, 55-82.
- Guidi, R. (2015). Youth policies in Europe: Big changes after the big crisis? An explorative analysis. *Societa Mutamen Topolitica*, 5(10), 241-264.
- Halvorsen, R. ve Hvinden, B. (2014). Nordic reforms to improve the labour market participation of vulnerable youth: An effective new approach?. *International Social Security Review*, 67(2), 29-47.
- Helen, HO K. (2009). *Youth policies (New)*, 9 Şubat 2019 tarihinde https://www.edb.gov.hk/attachment/tc/curriculum-development/kla/technology-edu/resources/hmsc/youth_policies_eng.pdf adresinden erişildi.
- Holmlund, B. (2003). *The rise and fall of Swedish unemployment* No 918. CESifo Working Paper Series, CESifo Group Munich, 9 Şubat 2019 tarihinde https://econpapers.repec.org/paper/cesceswps/_5f918.htm adresinden erişildi.
- Holte, B. Ignatius H. ve Heikki Hiilamo S. (2019), The NEET concept in comparative youth research: The Nordic countries and South Africa. *Journal of Youth Studies*, 22(2), 256-272.
- Hoskins, B. Pauline L. Rachel J, Walde (2018). Negotiating uncertain economic times: Youth employment strategies in England. *British Educational Research Journal*, 44(1), 61-79.
- Hutchinson J. ve Vanessa B. ve Tristram H. (2016). Delivering NEET policy packages ? A decade of NEET policy in England. *Journal of Education and Work*, 29(6), 707-727.

- Isaacs, Miranda R. (2018). *Tackling youth unemployment: An investigation of youth employment in Italy. University of Tennessee Honors Thesis Projects*, 17 Ocak 2019 tarihinde https://trace.tennessee.edu/utk_chanhonoproj/2188 adresinden erişildi.
- Jeffrey, K. (2008). *Youth policy: What works and what doesn't*, 9 Şubat 2019 tarihinde http://www.youthpolicy.org/national/Canada_2008_Youth_Policy_Report.pdf adresinden erişildi.
- Jeong Y. Ayoung L. ve Joonmo C. (2018). Educational mismatches and job resolution in South Korea, the USA, and Germany. *Asian Pacific Economic Literature*, 32(2), 95-108.
- Jennings, C. ve Santiago S.P. (2017). Social captial, conflict and welfare. *Journal of Development Economics*, 124, 157-167.
- Jeong, B. (2015). The developmental state and social enterprise in South Korea A Historical institutionalism perspective. *Social Enterprise Journal*, 11(2), 116-137.
- Ji, Eun J. (2017). The relationship between youth employment and older person's employment in 20 OECD countries. *International Labor Review*, 156(3-4), 425-442.
- Jonzon, B. ve Wise Lois R. (1989). Getting young people to work: An evulation of Swedish youth employment policy. *International Labour Review*, 128(3), 337-356.
- Karyda, M. ve Andrew J. (2018). Disadvantaged neighbourhoods and young people not in education, employment or training at the ages 18 to 19 in England. *Journal of Education and Work*, 31(3), 307-319.
- Kesgin, B. (2011). Çalışma yaşamında değişen yoksulluk: çalışan yoksullar. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(1), 65-75.
- Kesgin, B. (2012). Sosyal politikanın en önemli kurumu: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. *İnsan Hakları Yılıhğı*, 30(12), 41-54.
- Kindahl, S. (2014). *Country sheet on youth policy in Sweden*. 9 Şubat 2019 tarihinde https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/7110688/Country_sheet_Sweden_2014.pdf/d041be2a-b579-4fc7-b02c-6c1284caacd0 adresinden erişildi.
- Lawy, R. ve Rachel W. (2013). The experiences of long-term unemployed young adults in the South West of England: some new insights. *Research in Post-Compulsory Education*, 18(1-2), 159-174.
- Layte, R. ve Christopher W. (2010). Moving in and out of poverty. *European Studies*, 5(2), 167-191.
- Loncle, P. Muniglia V. ve Spanring R. (2008). *Introduction: Youth participation in Europe – between social and political challenges and youth policies*, Youth Participation , agency and social change Thematic report.
- Maguire, S. (2013). Will raising the participation age in England solve the NEET problem?. *Research in Post-Compulsory Education*, 18(1-2), 61-76.

- Maguire, Sue (2015a). Young people not in education, employment or training (NEET): Recent policy initiatives in England and their effects. *Comparative & International Education*, 10(4), 525-536.
- Maguire, Sue (2015b). NEET, unemployed, inactive or unknown – why does it matter?. *Educational Research*, 57(2), 121-132.
- Maroukis, T. (2013). Economic crisis and migrants employment: a view from Greece in comparative perspective. *Policy Studies*, 34(2), 221-237.
- Melaine, S. (2017). Understanding employer engagement in youth labour market policy in the UK. *Human Resource Management Journal*, 27(4), 548-564.
- Martin, G. (2009). A Portrait of the youth labor market in 13 countries, 1980-2007. *Monthly Labor Review*, 132(3), 3-21.
- Mascherini, M. (2012). *Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden*. 9 Şubat 2019 tarihinde <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/labour-market/youth-guarantee-experiences-from-finland-and-sweden> adresinden erişildi.
- Mazzoni D. Albanesi C. Cicognani, E. (2019). Italian young people through the lens of youth policies. *Socialni Studia/ Social Studies*, 2, 75-96.
- Ministry of Integration and Gender Equality (2009). *Swedish integration policy* 9 Şubat 2019 tarihinde <https://www.government.se/contentassets/b055a941e7a247348f1acf6ade2fd876/swedish-integration-policy-fact-sheet-in-english> adresinden erişildi.
- Naccarato, A. Falorsi S. Loriga, S. ve Pierini A. (2018). Combining official and Google Trends data to forecast the Italian youth unemployment rate. *Technological Forecasting & Social Change*, 130, 114-122.
- OECD (2017). *Skills strategy diagnostic Report* 9 Şubat 2019 tarihinde https://read.oecd-ilibrary.org/education/oecd-skills-strategy-diagnostic-report-italy-2017_9789264298644-en#page1 adresinden erişildi.
- O'Reilly, J. vd., (2015). Five characteristics of youth unemployment in Europe: Flexibility, education, migration, family legacies and EU policy. *SAGE Open*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244015574962>
- Olofsson, J.Wadensjö,E. (2012). *Youth, education and labour market in the Nordic countries similar but not the same*. 9 Şubat 2019 tarihinde <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/Youth-Education-and-Labour-Market-in-the-nordic-Country.pdf> adresinden erişildi.
- Özdemir, S. (2005). Sosyal gelişim düzeyleri farklı refah devletlerinin sınıflandırılması üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 231-266.
- Parcel, T. L. ve Lori A. C. (2016). Can the welfare state replace parents? Children's cognition in the United States and Great Britain. *Social Science Research*, 64, 79-95.

- Peroz, E. ve Rosca O. (2007). *Youth unemployment in Gothenburg (sweden) among negative Swedes and Immigrants: A Qualitative Study of Labour Market Exclusion*. International Master of Science in Social Work.
- Powell, A. (2018). *NEET: Young people not in education, employment or training, house of common library briefing paper*. www.parliament.uk/commons-library | intranet.parliament.uk/commons-library | papers (17.6.2019).
- Quintano, C.Mazzocchi P., Antonella R. (2018). The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis. *Genus*, 74(5), 1-24.
- Refrigeri, L. ve Aleandri G. (2013). Educational policies and youth unemployment. *Social and Behavioral Sciences*, 93, 1263-1268.
- Riva, E. (2013). Workplace work-family interventions Italy in times of welfare state retrenchment and recession. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(10), 565-578.
- Rota S. ve Fabrizi S. (2013). *Country sheet on youth policy in Italy*, 9 Şubat 2019 tarihinde https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/-1668141/Italy_2013.pdf/561d4a7e-235d-408a-b5b9-37b9b34b-6085 adresinden erişildi.
- Sergi, V. Cefalo R. Kazepov, Y. (2018). Young people's disadvantages on the labour market in Italy: reframing the NEET category. *Journal of Modern Italian Studies*, 23(1), 41-60.
- Smith, Rob ve Victoria Wright (2015). The possibilities of re-engagement: cultures of literacy education and so-called NEETs. *Research in Post-Compulsory Education*, 20(4), 400-418.
- Simmons, Robin (2017). Employability, knowledge and the creative arts: reflections from an ethnographic study of NEET young people on an entry to employment programme. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(1), 22-37.
- Sironi, M. (2017). Economic conditions of young adults before and after the great recession. *Journal of Family and Economic Issues*, 39(1), 103-116.
- Şenkal, A. ve Doğa B. S. (2007). Avrupa Birliği'nin karşılaştırmalı refah modelleri ve sosyal politikada devletin değişen rolü. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 146-175.
- Taşcı, F. (2010). Yaşlılara yönelik sosyal politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya örnekleri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 175-202
- Taşcı, F. (2013). Refah devleti modelleri içinde Türkiye'nin pozisyonu: "yaşlı algısı" üzerinden değerlendirmeler. *İnsan ve Toplum*, 3(5), 5-35.
- Vesan, P. ve Lizzi R. (2017). The youth guarantee in Italy and the new policy design approach: Expectations, hopes and delusions. *World Polit Sci*, 13(2), 247-271.
- Wallace, C. ve Bendit R. (2011). Trends toward europeanisation of youth policy. Chisholm L. Kovacheva, S. Merico, M. (Der.) *European Youth Studies Integrating research, policy and practice*. Innsbruck: TRIANGLES Series Reader.

- Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions", *Nordic Journal of Youth Research*, 14(2), 119-139.
- Wood, Geof ve Ian Gough (2006). A Comparative welfare regime approach to global social policy. *World Development*, 34(10), 1696-1712.
- Yüksel, S. ve Adalı, Z. (2017). Determining influencing factors of unemployment in Turkey with Mars method. *International Journal of Commerce and Finance*, 3(2), 25-36.

ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ UYGULAMASINDA ÜCRETLİ VE İŞVERENLERİN SORUMLULUĞU*

İmdat Türkay¹

¹ORCID ID: [orcid.org/ 0000-0003-3596-0872](https://orcid.org/0000-0003-3596-0872)

Öz

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda yer alan ve tam mükellef gerçek kişilerin elde ettiği ücret gelirlerine uygulanan asgarî geçim indirimi uygulaması 2008 yılından bu yana uygulanmaktadır. Asgari geçim indirimi uygulamasından ücret geliri tevkif suretiyle vergiye tabi tutulan ücretliler ile tevkifata tabi tutulmadığı için yıllık beyanname veren ücretliler yararlanmaktadır. Asgari geçim indirimi tutarı, ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan asgarî ücretin yıllık brüt tutarına ücretlinin kendisi, eşi ve çocuklarının durumu dikkate alınarak belirlenen oranların uygulanmasıyla bulunan tutarın, gelir vergisi tarifesi- nin birinci gelir dilimine karşılık gelen oranla çarpımı sonucu yıllık ve aylık olarak hesaplanmaktadır. İşverenler tarafından hesaplanan asgari geçim indirimi tutarı, çalışanlara ödenen aylık ücret tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle ücretliye ödenmekte ve bu tutarlar işverenler tarafından muhtasar beyanname de tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilmektedir. Sistemin doğru işleyebilmesi, ücretli ve işverenlerin yasal düzenlemeler doğrultusunda sorumluluklarını yerine getirmesine bağlı bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Ücretli, asgari geçim indirimi, asgari geçim indiriminin hesaplanması, haksız ödenen asgari geçim indirimi.

* Bu yazıda yapılan açıklamalar, tamamıyla yazarına ait olup hiçbir şekilde yazarın çalıştığı kurumunu bağlamaz, kurumunun görüşü olarak kullanılamaz ve değerlendirilemez.

¹ Gelir İdaresi Grup Başkanı, Ankara /Türkiye

E-posta: iturkay@gelirler.gov.tr

RESPONSIBILITY OF WAGEWORKER AND EMPLOYER IN MINIMUM LIVING ALLOWANCE IMPLEMENTATION

İmdat Türkay

ABSTRACT

The minimum living allowance application in the Income Tax Law No.193 and applied to wage income obtained by real persons with fully responsible has been applied since 2008. The wage income from the minimum living allowance application is utilized by taxpayers who are subject to tax and those who submit annual returns because they are not subject to withholding. The minimum living allowance amount is calculated on the basis of the annual gross amount of the minimum wage applicable at the beginning of the calendar year in which the wage is obtained as a result of the multiplication of the income tax tariff corresponding to the first income slice by applying the rates determined by considering the status of the wageworker and his/her family. The minimum living allowance amount calculated by the employers is paid to the wage by deducting the income tax calculated over the monthly wage amount paid to the employees. In addition, these amounts are deducted from the total of the taxes offset by withholding in the withholding tax return by the employers. The proper functioning of the system depends on fulfilling responsibilities of wageworker and employers in accordance with the legal regulations.

Keywords: *Wageworker, minimum living allowance, calculation of minimum living allowance, unfairly paid minimum living allowance*

Giriş

5615 sayılı Kanunla (T.C. Yasalar, 2007) 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun (T.C. Yasalar, 1961) 32 nci maddesinde yapılan düzenleme ile ücretin gerçek usulde vergilendirilmesinde “Asgari geçim indirimi” sistemi getirilmiştir. Türk Vergi Sistemine 2008 yılında dahil edilen ve sadece tam mükellef gerçek kişi ücretlilerin yararlanabildiği asgari geçim indirimi uygulaması, vergi hukukunda önemli kuramlardan biri olan “ayırma kuramı” gereğince Avrupa Birliği müktesebatı ile uyumlu ve çağdaş vergi kanunlarının çoğunda yer alan ve mükellefin medeni halini de vergileme yönünden dikkate alan bir sistem olarak onbir yıldır uygulanmaya devam etmektedir. Bu çalışmada; kamu veya özel sektörde çalışan milyonlarca ücretliyi ve onları istihdam eden işverenleri çok yakından ilgilendiren asgari geçim indirimi uygulamasının usul ve esasları, ücretlilerin ve işverenlerin sorumlulukları ile haksız alınan asgari geçim indirimi tutarının çalışanlardan geri alınması ve işverenler tarafından çalışanlara ödenmediği halde muhtasar beyannamede fazla yapılan mahsupların geri alınması gibi temel konular incelenecektir.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasının Usul Ve Esasları

Asgari Geçim İndirimine İlişkin Yasal Düzenleme

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 32 nci maddesinde yer alan hükme göre;

- Ücretin gerçek usûlde vergilendirilmesinde asgarî geçim indirimi uygulanır. Asgarî geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için %7,5, üçüncü çocuk için %10, diğer çocuklar için %5'idir.
- Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınır. Asgarî geçim indirimi, bu fıkraya göre belirlenen tutar ile 103 üncü madde-deki gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranın çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanır. Mahsup edilecek kısmın fazla olması halinde iade yapılmaz.

- İndirimin uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, "eş" tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder.
- İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır.
- Net ücretleri, bu Kanunun 103 üncü maddesinde yazılı tarife nedeniyle bu maddedeki esaslara göre sadece kendisi için asgarî geçim indirimi hesaplanan asgarî ücretlilere, içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin (ilgili yılda geçerli asgarî ücretin dönemsel olarak farklı tutarlarda belirlenmiş olması halinde, yeni asgarî ücretin geçerli olduğu aylar için artışın uygulandığı ilk aydaki ücret üzerinden Kanunun 103 üncü maddesinde yer alan tarifenin ilk dilimindeki oran baz alınarak hesaplanan net ücretin) altında kalanlara, bu tutar ile bu tutarın altında kaldığı aylara ilişkin olarak aylık hesaplanan net ücreti arasındaki fark tutar, ücretlinin asgarî geçim indirimine ayrıca ilave edilir. Bu fıkrada geçen net ücret, yasal kesintiler sonrası ücret tutarına asgarî geçim indiriminin ilavesi sonucu oluşan ücreti ifade eder.
- Ücretlerin vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra, varsa teşvik amaçlı diğer indirim ve istisnalar dikkate alınır.
- Cumhurbaşkanı, indirim konusu yapılacak toplam tutarın asgarî ücretin yıllık brüt tutarını aşmaması şartıyla ikinci fıkrada belirtilen asgarî geçim indirimi oranlarını artırmaya veya kanunî oranına kadar indirmeye yetkilidir.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasına İlişkin İdari Düzenlemeler

Asgari geçim indiriminin uygulama dönemleri ve mahsup şekli ile diğer hususlara ilişkin usûl ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 265 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2007) açıklanmıştır. Daha sonra, 5084 sayılı Kanun kapsamında gelir vergisi stopajı

teşvikinden yararlanan işverenlerce istihdam edilen ücretlilerin asgari geçim indirimi karşısındaki durumuna ilişkin açıklamalar 267 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2008) yapılmıştır. Daha sonra, 272 seri nolu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2009), gelir vergisi stopajı teşviki öngörülen yerlerde ücretli olarak çalışan işçilerin ücret gelirleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, asgari geçim indirimi mahsubunun yapılması ve bu mahsup uygulandıktan sonra da ilgili kanunlarda yer alan teşvik amaçlı indirim ve istisnaların uygulamasına ilişkin açıklamalar yapılmıştır. İlave asgari geçim indirimi uygulamasına ilişkin olarak GVK'nın geçici 86 ncı maddesine eklenen hükümlerle ilgili gerekli açıklamalar ise 294 seri no.lu GV Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2016) yapılmıştır. Son olarak çalışanların asgari ücretinde artan oranlı vergi tarifesi nedeniyle oluşacak gelir kaybının asgari geçim indirimi olarak ödenmek suretiyle telafi edilmesine yönelik GVK'nın 32 nci maddesinde yapılan düzenleme hakkında ise 303 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2018) açıklamalar yapılmıştır.

Asgari Geçim İndiriminden Yararlanacak Ücretliler

Gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde eden ücretlilerin asgari geçim indiriminden yararlanması mümkün bulunmaktadır. GVK'nın 64 üncü maddesinde belirtilen "diğer ücretlilerin" elde ettikleri ücretler, gerçek usulde vergilendirilmediğinden, asgari geçim indiriminden yararlanamazlar. Bu sistemden gerçek usulde vergilenmiş ücret geliri olan tam mükellef gerçek kişiler (dar mükellefler hariç) yararlanabilmekte olup tam mükellef gerçek kişinin Türk veya yabancı uyruklu olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Buna göre özetlemek gerekirse asgari geçim indiriminden (www.gib.gov.tr, 2019);

- *Ücretleri gerçek usulde vergilendirilen tam mükellef gerçek kişiler (Diğer bir ifade ile ücretleri tevkif suretiyle vergilendirilen tam mükellef kişiler),*
 - *Tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirlerini yıllık beyanname ile bildirenler,*
 - *Gelir Vergisi Kanununun 61 inci maddesi kapsamında ücret kapsamında değerlendirilen ücret geliri elde edenler (Örneğin; sosyal güvenlik destekleme primi ödemek suretiyle çalışanlar ile kurumların yönetiminde görevli olanlar),*
- yararlanabilir.

Ücret geliri elde edenlerin asgarî geçim indiriminden yararlanabilmesi için elde ettikleri ücretlerin, gerçek usulde tespit edilerek vergilendirilmesi gerekmektedir. GVK'nın 94 üncü maddesine göre tevkifata tabi olmayan ve bu nedenle aynı Kanunun 95 inci maddesine istinaden ücret gelirlerini yıllık beyanname ile beyan eden ücretliler de asgari geçim indiriminden, yıllık beyanname üzerinden yararlanma imkanına sahiptirler. Bu uygulamada esas olan ücretlinin gerçek usulde ücret geliri elde etmesidir. Ücretli olarak çalışıp gerçek usulde ücret geliri elde eden bir kişinin, bir şirketinin olması veya bir şirkete ya da ücret geliri elde ettiği şirkette ortak olması halinde genel hükümlere uymak kaydıyla asgari geçim indiriminden yararlanmasına engel değildir. Önemli olan, gerçek usulde vergiye tabi ücret gelirinin elde edilmiş olmasıdır. Asgari geçim indirimi uygulamasından ücretleri gerçek usulde vergilendirilen gerçek kişiler yararlanacak olup, ücretlerinden gelir vergisi tevkifatı yapılmayanların asgari geçim indirimi uygulamasından yararlanması mümkün değildir. Buna göre;

- *Ücretleri diğer ücret kapsamında vergilendirilen hizmet erbabı,*
- *Ücret geliri elde etmeyen diğer gerçek kişiler,*
- *Başka bir kanun hükmü uyarınca ücretlerinden gelir vergisi tevkifatı yapılmayanlar,*
- *Dar mükellefiyet kapsamında ücret geliri elde edenler, yararlanamazlar.*

Asgari Geçim İndirimi Oranları

Yıllık olarak ücretliye ödenecek asgari geçim indirimi tutarının hesaplanması; AGİ Yıllık Tutarı = (Asgari Ücretin Yıllık Brüt Tutarı X AGİ Oranı) X %15 formülü ile bulunmaktadır. Asgari geçim indiriminin yıllık tutarı, ücretlinin asgari geçim indiriminden bir yıl boyunca faydalanacağı net menfaattir. Aylık yapılan ücret ödemelerinde ise asgari geçim indirimi, hesaplanan yıllık tutarın 12'ye bölünmesi suretiyle uygulanacak ve bir ay içerisinde yararlanılabilecek asgari geçim indirimi tutarı, yıllık olarak hesaplanan tutarın 1/12'sini geçemeyecektir. Bu durumda, asgari geçim indiriminin aylık tutarı ise; AGİ Aylık Tutarı=AGİ Yıllık Tutarı/12 formülü ile bulunacaktır. Asgarî geçim indiriminin uygulama dönemleri ve mahsup şekli ile diğer hususlar 265 seri nolu GVGT ile belirlenmiştir.

GVK'nın 32 nci maddesinde yer alan hükme ve 265 seri no.lu GVGT'de yapılan açıklamalara göre; asgari geçim indirimi, ücretin elde edildiği takvim

yılı başında belirlenen 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarına;

| | |
|---|------|
| Ücretlinin kendisi için | %50 |
| Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için | %10 |
| Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk 2 çocuk için | %7,5 |
| Üçüncü çocuk için | %10 |
| Diğer çocuklar için | %5 |

olmak üzere ücretlinin şahsi ve medeni durumu dikkate alınarak hesaplanan indirim oranlarının uygulanması sonucu bulunacak tutarın, GVK'nın 103 üncü maddesinde yer alan *Gelir Vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan oranla (%15)* çarpılması sonucu bulunacak indirim tutarının 1/12'sinin aylık olarak hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmesi suretiyle bulunacaktır. Hesaplanan bu tutar ise ödenecek vergiden mahsup edilecektir. Ancak, ödenecek asgari geçim indirimi tutarı hiçbir şekilde aylık asgari ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden fazla olamayacaktır. Asgari geçim indiriminin yıllık tutarı, her ücretli için takvim yılı başında geçerli olan asgarî ücret üzerinden hesaplanan yıllık vergi tutarını aşamayacak ve yılı içerisinde asgari ücret tutarında meydana gelen değişiklikler, asgari geçim indirimi uygulamasında dikkate alınmayacaktır. Asgari geçim indirimi tutarının, ücretlinin aylık hesaplanan vergisinden fazla olması halinde, fazlası dikkate alınmayacaktır. Dolayısıyla, ücretlinin yararlanacağı aylık asgari geçim indirimi tutarı, aylık asgari ücret tutarı üzerinden hesaplanan aylık vergi tutarını aşamayacaktır.

Bir aydan daha az süreli çalışılması durumunda asgari geçim indirimi oranının hesaplanması

Asgari geçim indirimi uygulamasından ücretleri gerçek usulde vergilendirilen gerçek kişiler yararlanabileceğinden, kısmi zamanlı çalışanlara hizmetleri karşılığı ücret ödenmesi halinde, asgari geçim indiriminden faydalanmaları mümkün bulunmaktadır. Asgari geçim indirimi aylık olarak hesaplanmakla birlikte gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınacaktır. Dolayısıyla bir aydan daha az sürelerde çalışılması durumunda da asgari geçim indirimi oranları ücretli için %50, eşi için %10, çocuklar için %7,5 ve %5 olan oranlar tam olarak dikkate alınacaktır.

Ücretlinin yararlanabileceği en yüksek asgari geçim indirimi oranı

Ücretlinin en yüksek tutarda asgari geçim indiriminden yararlanabilmesi için hesaplanacak asgari geçim indirimi oranı %85'e denk gelmekte olup bu orana ücretlinin iki şekilde ulaşması mümkün bulunmaktadır.

| | |
|---|------------|
| <p><i>1) Evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuklu ücretlinin asgari geçim indirimi oranı:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Ücretlinin kendisi için %50- Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10- Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk 2 çocuk için %7,5 olduğundan toplam ($7,5 \times 2 =$) %15- 3. Çocuk için %10 | %85 |
| <p><i>2) Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu ücretlinin asgari geçim indirimi oranı:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Ücretlinin kendisi için %50- Çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk 2 çocuk için %7,5 olduğundan ($7,5 \times 2 =$) %15- 3. Çocuk için %10- Diğer çocuklar için %5 olduğundan son 2 çocuk için %10 | %85 |

Asgari Geçimin İndirimi Tutarlarının Hesaplanması

Her yıl için uygulanacak asgari geçim indirimi tutarları takvim yılında başında geçerli olan asgari ücretin brüt tutarı dikkate alınarak belirlenmektedir. 2019 yılında uygulanacak asgari ücret tutarının belirlenmesinin ardından çalışanların aylık ücret tutarına yansıtılacak olan aylık asgari geçim indirimi tutarları da belirlenmiştir. Buna göre; 2019 yılında asgari ücretin aylık brüt tutarı 2.558,40 TL, asgari ücretin net tutarı 2.020,90 TL, asgari ücretlinin işverene maliyeti 3.006,12 TL, bekâr bir ücretlinin yararlanacağı asgari geçim indirimi tutarı 191,88 TL (en düşük asgari geçim indirimi tutarı) ve ücretlilerin yararlanacağı en yüksek asgari geçim indirimi tutarı ise 326,20 TL olmuştur.

Asgari geçim indirimi uygulaması, sadece gerçek usulde ücret geliri elde eden ücretlilere uygulanmakta olup, işverenler tarafından hesaplanan asgari geçim indirimi tutarı, çalışana ödenen ücret tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle ücretlinin net maaşına yansıtılmaktadır. Asgarî geçim indirimi; ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk iki çocuk için %7,5, üçüncü çocuk için %10 ve diğer çocuklar için %5'idir.

Gelirin kısmî döneme ait olması halinde, ay kesirleri tam ay sayılmak suretiyle bu süreye isabet eden indirim tutarları esas alınmaktadır. Asgarî geçim indirimi, asgari ücretin brüt tutarına belirlenen oranlar uygulanmak suretiyle bulunan tutar ile gelir vergisi tarifesinin birinci gelir dilimine uygulanan %15 oranının çarpılmasıyla bulunan tutarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesi suretiyle uygulanmaktadır. Mahsup edilecek kısmın fazla olması halinde ücretliye iade yapılmamaktadır. İndirimin uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, "eş" tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade etmektedir.

İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınmaktadır. İndirim, belirlenen oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirin uygulanmaktadır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında ise, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınmaktadır. Ücretlerin vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra, varsa teşvik amaçlı diğer indirim ve istisnalar dikkate alınmaktadır.

2019 yılında çalışanlara ödenmekte olan asgari geçim indirimi tutarları

2019 Yılında ücretlinin evli olup olmamasına, evli ise eşinin çalışıp çalışmamasına ve çocuk sayısına göre alabileceği en düşük ve en yüksek asgari geçim indirimi tutarları (TL olarak) aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. 2019 Yılı asgari ücret tutarları

| (Asgari ücret; 2019 yılı için aylık brüt 2.558,40 TL, yıllık 30.700,80 TL olarak belirlenmiştir.) | | | | | |
|---|--------------|----------|---|--------------------------|----------------------|
| ÜCRETLİNİN MEDENİ DURUMU | ASGARİ ÜCRET | ORAN (%) | MATRAH (Yıllık Brüt Asgari Ücret X AGİ Oranı) | İNDİRİM TUTARI [(4)X%15] | AYLIK TUTAR [(5)/12] |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| Bekar | 30.700,80 | 50 | 15.350,40 | 2.302,56 | 191,88 |
| Evli eşi çalışmayan | 30.700,80 | 60 | 18.420,48 | 2.763,07 | 230,26 |
| Evli eşi çalışmayan 1 çocuklu | 30.700,80 | 67,5 | 20.723,04 | 3.108,46 | 259,04 |
| Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu | 30.700,80 | 75 | 23.025,60 | 3.453,84 | 287,82 |
| Evli eşi çalışmayan 3 çocuklu* | 30.700,80 | 85 | 26.095,68 | 3.914,35 | 326,20 |
| Evli eşi çalışan | 30.700,80 | 50 | 15.350,40 | 2.302,56 | 191,88 |
| Evli eşi çalışan 1 çocuklu | 30.700,80 | 57,5 | 17.652,96 | 2.647,94 | 220,66 |
| Evli eşi çalışan 2 çocuklu | 30.700,80 | 65 | 19.955,52 | 2.993,33 | 249,44 |
| Evli eşi çalışan 3 çocuklu | 30.700,80 | 75 | 23.025,60 | 3.453,84 | 287,82 |
| Evli eşi çalışan 4 çocuklu | 30.700,80 | 80 | 24.560,64 | 3.684,10 | 307,01 |
| Evli eşi çalışan 5 çocuklu* | 30.700,80 | 85 | 26.095,68 | 3.914,35 | 326,20 |
| * Asgari ücretin 2019 yılı gelir vergisi tutarı aylık 326,20 TL olduğundan asgari geçim indirimi 2019 yılında aylık 326,20 TL'yi aşamayacaktır. | | | | | |

Kaynak: (<http://www.gib.gov.tr>, 2019)

Yukarıdaki Tabloda da görüldüğü üzere:

- En düşük asgari geçim indirimi tutarı; bekâr ücretli ile evli, eşi çalışan ve çocuksuz asgari ücretlide 191,88 TL olmaktadır.
- En yüksek asgari geçim indirimi tutarı ise; evli, eşi çalışmayan ve 3 çocuklu asgari ücretli ile evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu asgari ücretlide 326,20 TL olmaktadır.

2019 Yılında asgari ücretin brüt tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarı aylık 326,20 TL olduğundan, ücretliye ödenecek asgari geçim indirimi hiçbir şekilde aylık 326,20 TL'yi aşamayacaktır.

Asgari geçim indirimi uygulamasından aynı şartları taşıyan tüm ücretliler aynı oranda yararlanacaktır

Asgari geçim indirimi avantajından, ücret seviyesi ne olursa olsun, medeni durumları aynı olan gerçek usulde ücret geliri elde eden tüm ücretliler aynı ölçüde yararlanacaktır. Yani eşi çalışmayan ve dört çocuğu üzerinden sistemden yararlanan bir asgari ücretli ile aynı şartlarda eşi çalışmayan ve dört çocuğu bulunan ve aylık 20.000 TL ücret alan bir ücretlinin alacağı asgari geçim indirimi tutarı aynı olmaktadır.

Teşvik Amaçlı İndirim ve İstisnalarda Asgari Geçim İndiriminin Uygulanması

16.06.2009 tarihli ve 5904 sayılı Kanununun 2 nci maddesiyle GVK'nın 32 nci maddesine eklenen "Ücretlerin vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra, varsa teşvik amaçlı diğer indirim ve istisnalar dikkate alınır." fıkrası 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir. Yapılan bu değişiklikle ilgili gerekli açıklamalar ise 272 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılmıştır. Ücretlilerin lehine bir şekilde yapılan düzenleme uyarınca, gelir vergisi stopajı teşviki öngörülen yerlerde ücretli olarak çalışan işçilerin ücret gelirleri üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, öncelikle 265 seri no.lu Genel Tebliğde belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde hesaplanan asgari geçim indirimi mahsubu yapılacak olup; bu mahsup uygulandıktan sonraki tutar, ilgili kanunlarda yer alan teşvik amaçlı indirim ve istisna uygulamasında dikkate alınacaktır.

Yıllık Beyanname Veren Ücretlilerde Asgari Geçim İndirimi Uygulanması

Gelir Vergisi Kanununun 95 inci maddesi gereği ücretlerinden vergi kesintisi yapılmayan ve bu nedenle ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olan ücretlilerde asgari geçim indirimi, yıllık beyannamede hesaplanan gelir vergisinin ücret gelirlerine isabet eden tutarından mahsup edilmesi suretiyle gerçekleştirilecektir. Bu kapsamdaki ücretliler, yıllık beyannamelerine 265 seri no.lu GVGT ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi"ni doldurarak ekleyeceklerdir. Kesintiye tabi olmayan ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olan ücretliler bu beyannameye diğer gelir unsurlarını da dahil etmeleri halinde

asgari geçim indirimi, yıllık beyanname sadece ücret gelirlerine isabet eden gelir vergisinden mahsup edilecektir. Birden fazla işverenden kesinti yoluyla vergilendirilen ücret geliri elde edilmesi dolayısıyla ücret gelirinin yıllık beyanname ile beyan edilmesi halinde, yıl içinde işveren aracılığıyla asgari geçim indiriminden yararlanılması nedeniyle, yıllık beyanname asgari geçim indiriminden yararlanılması mümkün değildir.

Ücretlerinden vergi kesintisi yapılan ve işverenler aracılığıyla yıl içinde asgari geçim indiriminden yararlanan mükelleflerin, kesintiye tabi ücret gelirlerini yıllık beyannameye dahil etmeleri halinde, beyan edilen gelir üzerinden hesaplanan vergiden, yıl içinde kendisine ödenen ücret üzerinden kesilen gelir vergisinin asgari geçim indirimi mahsup edilmeden önceki tutarı mahsup edilecektir. Böylelikle, kaynakta vergileme sırasında ücretliye ödenmiş olan asgari geçim indirimi tutarlarının, yıllık beyanname üzerinden yapılan vergileme sonucunda da ücretlide kalması sağlanmış olacaktır.

Ücretlerinden yıl içinde gelir vergisi tevkifatı yapılmayan ve bu nedenle ücretlerini yıllık beyanname ile beyan etmek zorunda olan ücretliler, asgari geçim indirimi uygulamasından yararlanabilirler. Elde ettikleri ücret gelirleri yıl içinde tevkifata tabi tutulmadığı için yıllık beyanname veren dar mükelleflerinde bu sistemden yararlanmaları mümkün değildir. Yıllık beyanname veren ücretlinin asgari geçim indiriminden yararlanması ihtiyari bir durum olup, asgari geçim indiriminden faydalanmak isteyen ücretlinin, "Aile Durumu Bildirimi"ni doldurarak yıllık beyannameye eklemesi gerekmektedir. Örneğin 2018 yılında elde ettiği tevkifatsız ücret geliri nedeniyle yıllık beyanname üzerinden sistemden yararlanmak isteyen bir ücretli "Aile Durumu Bildirimi"ni doldurarak, yıllık gelir vergisi beyannamesine ekleyecek ve bu bildirim, beyanname verme süresi içinde (Mart 2019) bağlı olduğu vergi dairesine verecektir. Yıllık beyanname ücret gelirine isabet eden gelir vergisi tutarı, asgari geçim indirimi tutarından düşük olması durumunda, ücret gelirine isabet eden vergi kadar kısım mahsup edilecek, mahsup edilemeyen asgari geçim indirimi tutarının vergi dairesi tarafından mükellefe iade edilmesi mümkün değildir.

Asgari Geçim İndiriminde Ücretlilerin Sorumluluğu

Ücretliler Tarafından Aile Durumu Bildirimi Doldurulması ve İşverene Verilmesi

Ücretliler, medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş ve gelir durumu hakkında 265 seri no.lu Genel Tebliğ ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi"

ile işverenlerine bildirimde bulunacaklardır. Durumlarında herhangi bir değişiklik olması halinde (evlenme, boşanma, ölüm, doğum vb.) bu değişiklikleri işverene bir ay içerisinde bildireceklerdir. Asgari geçim indirimi oranını etkileyen değişiklikler, söz konusu değişikliğin işverene bildirildiği tarih itibariyle uygulanacak olup, eşlerin her ikisinin de ücretli olması halinde çocuklar yalnızca sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin bildirimine dahil edilecektir. Uygulamadan yararlanmak isteyen ücretliler, “Aile Durumu Bildirimi” ni doldururken dikkat etmeleri gereken hususlar söz konusu Bildirimde de belirtildiği üzere şöyledir (Türkay, 2008, 103-104);

- Bildirim, ilk işe girişte verilecek olup, çalışanın asgari geçim indiriminden yararlanan eş veya çocuk durumunda bir değişiklik meydana gelmesi halinde bildirim yeniden verilecektir,
- Bildirim ilk işe girişte verilmekle beraber, işverenler uygulamayı doğru yapmak ve hataya sebebiyet vermemek için uygulamanın ilk başlangıcından önce ücretlilerden bildirimini doldurmalarını isteyeceklerdir,
- Nafakasını sağladıkları çocuklara ait asgari geçim indiriminden yararlanacak olan eş tarafından, mahkeme ilamının onaylı bir örneği bildirimine eklenecektir,
- Çocuklar, sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin bildirimine dahil edilecektir,
- İndirimin uygulamasında “çocuk” tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, “eş” tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade edecektir,
- Sadece ücret geliri elde eden eş, “çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş” kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bunlar dışındaki ise çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek olup, münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir,
- Bildirim üç bölümden oluşmakta olup bunlar bildirimden yararlanan ücretliye ilişkin bilgiler kısmı, ücretlinin eşine ait bilgiler kısmı ve sistemden yararlanacak çocuklara ait bilgiler kısmıdır,

- Ücretlinin Bildirimini doldururken "Sosyal Güvenlik No/Sicil No/Kurum Sicil No" bölümüne sadece birisini yazması yeterli bulunmaktadır,
- Eşin iş durumu ile ilgili olarak da eş ücretli ise çalışıyor, diğer durumlarda ise çalışmıyor şeklinde doldurulması gerekmektedir,
- Eşin gelir durumu kısmının ise doldurulmasına gerek bulunmamaktadır. Çünkü, Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre, sadece ücret geliri elde eden eş, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilmeyecek olup bunun dışındaki tüm durumdaki eş, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak değerlendirilecektir.

Ücretlinin "Aile Durumu Bildirimini" işverene zamanında vermemesi ve daha sonra geçmiş dönemlere ilişkin olarak asgari geçim indirimini tutarını istemesi

Asgari geçim indirimini uygulamasına ilişkin usul ve esaslara ilişkin olarak 265 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğ; "6.Medeni Durum ve Eşin Gelirinin Olmadığının Tespiti" başlıklı bölümünde; "*Ücretliler, medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş ve gelir durumu hakkında Tebliğ ekinde yer alan "Aile Durumu Bildirimi" (EK:1) ile işverenlerine bildirimde bulunacaklardır. Durumlarında herhangi bir değişiklik olması halinde (evlenme, boşanma, ölüm, doğum vb.) bu değişiklikleri işverene bir ay içerisinde bildireceklerdir. Asgari geçim indirim oranını etkileyen değişiklikler, söz konusu değişikliğin işverene bildirildiği tarih itibarıyla uygulanacak olup, eşlerin her ikisinin de ücretli olması halinde çocuklar yalnızca sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin bildirimine dahil edilecektir.*" açıklamasına; "8.1.Muhtasar Beyanname Veren İşverenlerce Yapılacak İşlemler" başlıklı bölümünde ise; "*...Ücretliye yansıtılacak tutar ücret ödemesinin yapıldığı dönemde ücret bordrosunda açılan "Asgari Geçim İndirimi" satırında gösterilecek ve işveren tarafından ilgili aya ilişkin verilecek muhtasar beyannameye tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilerek kalan tevkifat tutarı ödenecektir.*" açıklamasına yer verilmiştir. Bu açıklamalara göre; ücretlilerin, asgari geçim indiriminden yararlanabilmesi için "Aile Durumu Bildirimi" ile işverenlerine bildirimde bulunmaları zorunlu olup, zamanında formu vermeyen personelin, sonradan bildirimde bulunması durumunda geçmiş dönemlere ilişkin asgari geçim indiriminden

yararlanmaları mümkün değildir. Ancak, personelin asgari geçim indiriminden bildirimde buldukları tarihten itibaren yararlanabilecekleri tabiidir (Büyük Mükellefler Vergi Dairesi Başkanlığı, 2013).

Sistemin Uygulanmasında Ücretlinin Medeni Hali ve Aile Durumu

Asgari geçim indirimine ilişkin olarak GVK'nın 32 nci maddesinde “...İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, sistemden yararlanacak ücretlilerin asgari geçim indirim tutarının tespitinde ücretlinin (mükellefin) ücret gelirini elde edildiği tarihteki medeni hali ve aile durumu esas alınacaktır. Yıl içinde mükellef lehine meydana gelecek değişiklikler de değişikliğin bildirildiği tarihten itibaren dikkate alınacaktır. Ücretlilerin süresinde işverene bildirmedeği medeni durum değişikliği ve çocuk sayısındaki değişiklikler için işverenin bir sorumluluğu yoktur. Asgari geçim indirimi uygulamasında;

- Asgari geçim indirimi, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı hesaplanacaktır.
- Sadece ücret geliri elde eden eş, “çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş” kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bunlar dışındaki ise çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek olup, münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir.
- Eşlerin her ikisinin de ücretli olması halinde çocuklar yalnızca sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin bildirimine dahil edilecektir.
- Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınacaktır.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Eş Tabirinin Anlamı

Asgari geçim indirimine ilişkin Kanuni düzenlemenin yer aldığı GVK'nın 32 nci maddesinde, “...İndirimin uygulamasında “çocuk” tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları, “eş” tabiri ise, aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişileri ifade eder. İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır. İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı,

çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır." hükmü yer almaktadır. Buna göre, "eş" tabirinden aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişilerin anlaşılması gerekmektedir. Burada, yasal evlilik bağının Türk yasalarına göre olması şartının aranıp aranmayacağı konusunda bir açıklama yapılmamıştır. Dolayısıyla, yasal olmak şartıyla yabancı ülke yasalarına göre evlenen bir tam mükellef ücretlinin, eş ve çocuklarından dolayı Türkiye'de asgari geçim indiriminden yararlanmasına engel bir durum yoktur.

Çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşin mahiyeti ile emekli aylığı geliri olan eşin durumu

GVK'nın 32 nci maddesinde eş için %10 oranında asgari geçim indiriminden yararlanılması iki şarta bağlanmış olup; birincisi eşin "çalışmaması", diğeri ise eşin "herhangi bir gelirinin olmaması" halidir. Konu hakkında 265 seri no.lu Genel Tebliğin 6. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Sadece ücret geliri elde eden eş, "çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş" kapsamında değerlendirilmeyecektir. Bunlar dışındakiler ise çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek olup, münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir." açıklaması yapılmıştır. Bu açıklamaya göre, ücret geliri elde eden eş kavramından, gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde eden eşin anlaşılması gerekmektedir. Yani, GVK'nın 2 nci maddesinde yer alan ücret dışındaki altı gelir unsurundan birini veya birden fazlasını elde eden bir eş için de çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için uygulanan %10 oranı dikkate alınacaktır. Aynı şekilde, GVK'nın 64 üncü maddesine göre diğer ücret geliri elde eden bir eşin de "çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş" kapsamında değerlendirilecektir. **Asgari geçim indiriminden yararlanan bir ücretlinin eşinin, sistemden yararlanıp yararlanamayacağını tespit etmek için gerçek usulde vergilendirilen ücret geliri elde edip etmediğine bakmak yeterli olacaktır. Şayet eşin gerçek usulde elde edilen ücret geliri varsa, kendisi işvereni vasıtasıyla sistemden yararlanması gerekir.**

Öte yandan, 265 seri no.lu GVGT'de, "...münhasıran emekli maaşı alanlar da çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş olarak kabul edilecektir." ifadesi yer almaktadır. Emekli aylığı elde edenlerin, bu gelirlerinin dışında diğer gelir unsurlarını (gerçek usulde elde edilen ücret geliri hariç) elde etmeleri

durumunda da asgari geçim indirimi uygulamasında dikkate alınmalarına engel bir durum yoktur. Örneğin; ücretli Bay (A) özel sektörde çalışmakta olup, eşi Bayan (B) ise bir kamu kurumundan emekli olmuş ve emekli aylığı almaktadır. Bu durumda, ücretli Bay (A)'nın emekli aylığı geliri olan eşi, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eş kapsamında değerlendirilecek ve bay (A)'nın asgari geçim indirimi oranının tespitinde %10 olarak dikkate alınacaktır.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Çocuk Tabirinin Kapsamı

Asgari geçim indirimi uygulamasında eşlerin her ikisinin de gerçek usulde ücret geliri elde etmesi ve asgari geçim indiriminden yararlanması durumunda; çocuklar için asgari geçim indiriminden sadece nafakasını sağlayan eşin veya sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin yararlanması gerekmektedir. 265 seri no.lu GV Genel Tebliğinde yapılan açıklamaya göre, asgari geçim indirimi uygulamasında eşlerin her ikisinin de ücretli olması halinde çocuklar yalnızca sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin bildirimine dahil edilecektir. GVK'nın 32 nci maddesine göre, indirimin uygulamasında "çocuk" tabiri, mükellefle birlikte oturan veya mükellef tarafından bakılan (nafaka verilenler, evlat edinilenler ile ana veya babasını kaybetmiş torunlardan mükellefle birlikte oturanlar dâhil) 18 yaşını veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukları ifade etmektedir. İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınmaktadır. İndirim, belirlenen oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine uygulanır. Buna göre, ücretli olan anne veya baba, 18 yaşını doldurmuş ancak tahsilde olmayan ve kendileri tarafından bakılan çocukları için asgari geçim indiriminden yararlanamayacaklardır. Aynı durum, 25 yaşını doldurmuş ve tahsili devam eden veya tamamlanan çocuklar içinde geçerlidir.

Boşanan eşlerin çocuklarının olması durumunda asgari geçim indirimi uygulaması

Konu ile ilgili olarak asgari geçim indirimine ilişkin Kanuni düzenlemenin yer aldığı GVK'nın 32 nci maddesinde, "...İndirim, yukarıdaki oranlara göre hesaplanan tutarları aşmamak kaydıyla, ücret geliri elde eden aile fertlerinden her biri için ayrı ayrı, çocuklar için eşlerden yalnızca birisinin gelirine

uygulanır. Boşananlar için indirim tutarının hesabında, nafakasını sağladıkları çocuk sayısı dikkate alınır.” hükmü yer almaktadır. Bilindiği üzere, boşanan eşlerde mahkemeler genellikle velayeti anneye, nafaka ödemeyi de babaya yüklemektedir. Boşanan eşlerin her ikisinin de ücretli olması durumunda, asgari geçim indirimi uygulamasında annenin aleyhine bir durum ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki, çocuğa bakan anne, sosyal güvenlik yönünden de kendisine tabi olan çocuğunu asgari geçim indirimi uygulamasında dikkate alamayacaktır. Çünkü diğer ücretli eş baba nafaka ödemekte ve nafaka ödeyen eşin, çocuktan dolayı asgari geçim indiriminden yararlanacağı Kanun hükmüdür.

Öte yandan, yasal bir evlilik bağına dayanmayan çocuklardan anne ve/veya baba ile oturanların veya bunlardan en az biri tarafından bakılan ve 18 yaşını doldurmamış veya tahsilde olup 25 yaşını doldurmamış çocukların asgari geçim indirimi hesabında dikkate alınmaları mümkün görünmektedir. Bu konuda gerek GVK'nın 32 nci maddesinde, gerekse konu hakkında yayımlanmış bulunan 265 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Ücretlinin Beyanının Önemi

Asgari geçim indirimi uygulamasında eşin çalışmadığı ve herhangi bir gelirin olmadığına ilişkin olarak (aksi tespit edilmediği sürece) ücretlinin beyanı yeterli olacaktır. Asgari geçim indiriminde ücretlinin yararlanması için başka herhangi bir araştırmanın yapılmasına gerek bulunmamaktadır. Bu çerçevede bildirim dışında ücretlilerden nüfus kayıt örneği v.b. belgeler talep edilmeyecektir. Ancak, işverenler sorumluluklarını göz önünde bulundurarak şüpheli durumlarda gerekli belgeleri de talep edebilirler. Ayrıca, çocuk sayıları ile çocukların yaş ve öğrenim durumları konusunda da ücretlilerin beyanı esas alınacaktır. Dolayısıyla sistemin sağlıklı işlemesi için ilk olarak ücretlilerin doğru beyanlarda bulunması gerekmektedir.

İşveren Değiştiren Ücretlinin Asgari Geçim İndirimi Uygulamasındaki Sorumluluğu

Asgari geçim indirimi uygulaması çalışanların tamamını kapsayacak şekilde ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarı üzerinden kendisi, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi ile çocukları için tespit edilen oranlar nispetinde uygulandığı için, çalışanlar

açısından işveren değişikliğinde eski işvereninden aldığı kümülatif toplamı yeni işverenine ibraz gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yeni işveren, ücretlinin çalışmaya başladığı aydan itibaren asgari geçim indirimini ödemeye başlayacaktır.

Ücretlinin Çalışmadığı Günler İçin Asgari Geçim İndirimi Uygulanması

Bir işyerinde çalışan ve eşinden ayrı olarak iki çocuk üzerinden hesaplanan asgari geçim indiriminden faydalanan ücretli tarafından, iş yerinde bir ayda altı günün işveren tarafından tatil edildiğinden dolayı çalışılmayan tatil günleri için asgari geçim indiriminden kesinti olup olmayacağı hususunda sorulan bir soruya Gelir İdaresince verilen görüşte; asgari geçim indiriminin uygulanmasına ilişkin açıklamaların yapıldığı 265 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinin "Asgari Geçim İndirimi Tutarının Hesaplanması" başlıklı 5 inci bölümünde yapılan açıklamalardan bahsedildikten sonra; ağustos ayında elde edilen gelir üzerinden asgari geçim indirim tutarı hesaplanırken, çalışılan sürenin tam ay olarak dikkate alınması, işveren tarafından tatil edilen günlerin ise kıst dönem ücreti kabul edilerek asgari geçim indiriminin tam ay olarak hesaplanması gerektiği belirtilmiştir. Ancak, asgari geçim indirim tutarının hesaplanan gelir vergisi tutarından fazla olamayacağı tabiidir. Diğer taraftan, çocuklar için asgari geçim indiriminden sadece nafakasını sağlayan eşin veya sosyal güvenlik yönünden tabi oldukları eşin yararlanılacağı tabiidir (Kayseri Vergi Dairesi Başkanlığı, 2016).

Her İkisi Ücretli Olan Eşlerden Birinin Ücretsiz İzne Ayrılması Durumunda Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Asgari geçim indirim uygulamasından yararlanmaya başladıktan sonra çeşitli sebeplerle ücretsiz izne (aylıksız izin) ayrılan bir ücretlinin, ücretsiz izne ayrıldıktan sonra artık ücret geliri elde etmesi söz konusu olmadığından, asgari geçim indiriminden yararlanması mümkün değildir. Ancak, ücretsiz izne ayrılan çalışanın ücret geliri elde eden bir eşinin olması durumunda, bu eşin ücretsiz izinde olan eşini işverenine bildirmesi durumunda, asgari geçim indirim oranının hesabında ücretsiz izindeki çalışmayan eşi için %10 oranını dikkate alması mümkün bulunmaktadır. Aynı şekilde, çocukların sosyal güvenlik yönünden kendisine tabi olması nedeniyle asgari geçim indiriminden kendisi yararlanan eşin ücretsiz izine ayrılması durumunda, diğer ücretli

eş, ücretsiz izin süresi boyunca çocukları beyan edip, sistemden yararlanabilecektir. Bu durumda, ücretsiz izine ayrılan personelin, izninin bitmesi ve iş yerinde çalışmaya başlaması durumunda, diğer eşin yeniden işvereni haberdar ederek, eşinden dolayı asgari geçim indiriminden yararlanmayı bırakması gerekmektedir. Zira, artık kendisi ücret geliri elde ettiğinden sistemden kendisi yararlanacaktır.

Yıl İçinde Ücretlinin Aylık Maaşında Meydana Gelen Artışın Asgari Geçim İndirimi Tutarına Etkisi

Asgari geçim indirimine esas tutar, ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin brüt tutarına göre hesaplanmaktadır. Takvim yılı başında ise, o yılın sonuna kadar uygulanacak olan yeni asgari geçim indirim tutarları belirlenmekte ve o yılın sonuna kadar uygulanmaktadır. Hesaplanan yıllık asgari geçim indirimi tutarının aylık tutarı bulunmakta ve asgari geçim indirimi oranını etkileyecek olan kişinin aile durumunda bir değişiklik olmadığı sürece yılsonuna kadar değişmemektedir. Dolayısıyla, yıl içinde kişinin ücret seviyesinde veya asgari ücret tutarında yapılacak bir artış, ücretlinin yararlanacağı asgari geçim indiriminde bir artış getirmeyecektir. Diğer taraftan, ücretlinin ay içinde kıst dönem veya tam ay raporlu olması durumunda ilgili aylarda ücret geliri varsa sistemden yararlanabilir. Önemli olan raporlu olduğu dönemde ücret ödemesinin yapılması ve elde edilen ücret gelirinin tevkif suretiyle yani gerçek usulde vergilendirilmiş olmasıdır. Ücret ödemesi yapılmamışsa, ortada bir gelir vergisi kesintisi de olmayacağından sistemin uygulanması mümkün değildir.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında İşverenlerin Sorumluluğu

İşverenler Tarafından Asgari Geçim İndirimine Ait Bordronun Düzenlenmesi

İşverenler, ücretliler için hesaplanan asgari geçim indirimi tutarlarını 265 seri nolu GV Genel Tebliğ ekinde yer alan "Asgari Geçim İndirimine Ait Bordro"yu düzenlemek suretiyle, aylar itibariyle ücretlilere ödenecek olan tutarları bu bordroda göstereceklerdir. İşverenler, her yıl için ayrı bordro düzenleyeceklerdir. Söz konusu bordronun düzenlenmesinde muhtasar beyanname veren işverenler ile genel bütçeli kuruluşlar aşağıdaki hususlara dikkat edeceklerdir (Türkay, 2008, s.111).

- İşverenler, kendilerinde mevcut medeni durum ve çocuk sayısı ile ilgili bilgiler doğrultusunda, her yıl Ocak ayı itibarıyla "Asgari Geçim İndirimine Ait Bordro"yu düzenleyeceklerdir.
- Her bir ücretlinin yararlanacağı asgari geçim indirimi ayrı ayrı hesaplanarak bordroda ilgili aya ait sütunda gösterilecektir.
- Yıl içerisinde meydana gelen değişiklikler için ayrı bir bordro düzenlenebileceği gibi değişiklikler aynı bordro üzerinde de gösterilebilecektir.
- Bordro işveren nezdinde muhafaza edilecek olup, istendiği takdirde yetkililere ibraz edilecektir.

Asgari Geçim İndirimi Tutarının Ücret Bordrosunda Gösterilmesi

İşverenler, her yılın "ocak" ayında düzenleyecekleri asgari geçim indirimine ait bordroda, her aya ilişkin ücretliler için hesaplanan asgari geçim indirimi tutarını göstereceklerdir. Mevcut bilgilere göre hesaplanan yıllık asgari geçim indirimi tutarının her aya isabet eden kısmı, ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilecektir. 213 sayılı Veri Usul Kanununun 238 inci maddesinde işverenlerin her ay ödedikleri ücret için ücret bordrosu tutmaya mecbur oldukları hükme bağlanmış ve bu bordroda bulunması gereken bilgiler sayılmıştır. Ücretliye yansıtılacak tutar ücret ödemesinin yapıldığı dönemde ücret bordrosunda açılan "Asgari Geçim İndirimi" satırında gösterilecek ve işveren tarafından ilgili aya ilişkin verilecek muhtasar beyannamede tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilerek kalan tevkifat tutarı ödenecektir. Ücret bordrosu, Vergi Usul Kanunu uyarınca düzenlenmesi mecburi bir vesika olup, 5 yıl süre ile muhafazası gerektiğinden, ücret bordrosunun düzenlenmesine dayanak olan "Asgari Geçim İndirimine Ait Bordro" nun da 5 yıl süreyle saklanması gerekmektedir.

Muhtasar Beyanname Veren İşverenler Tarafından Yapılacak İşlemler

İşverenler, her yılın Ocak ayında düzenleyecekleri Asgari Geçim İndirimine Ait Bordroda, her aya ilişkin ücretliler için hesaplayacakları asgari geçim indirimi tutarını göstereceklerdir. Mevcut bilgilere göre hesaplanan yıllık asgari geçim indirimi tutarının her aya isabet eden kısmı, ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilecektir. Ücretliye yansıtılacak tutar ücret ödemesinin yapıldığı dönemde ücret bordrosunda açılan "Asgari Geçim İndirimi" satırında gösterilecek ve işverenler tarafından ilgili aya ilişkin verilecek muhtasar beyan-

namede tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edilerek kalan tevkifat tutarı ödenecektir. Mahsup edilecek asgari geçim indirimi tutarı, ücretlinin o aydaki ücretinden kesilen gelir vergisinden fazla olamayacaktır. Aşması halinde ise aşan kısım için herhangi bir iade uygulaması yapılmayacaktır. Muhtasar beyanname üzerinde asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilebilmesi için, söz konusu tutarın mutlak suretle ücretlilere ödenmiş olması gerekmektedir.

Aylık ve üç aylık muhtasar beyanname mahsup işlemi

Ücretlilere ödenmeyen asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilmesi halinde bu tutar işverenlerce muhtasar beyanname üzerinden eksik beyan edilmiş ve ödenmemiş gelir vergisi tevkifatı olarak kabul edilecektir. Dolayısıyla, aylık muhtasar beyanname veren işverenler örneğin Nisan/2019 dönemine ait olarak ücretlilere ödemiş oldukları asgari geçim indirimi tutarını 26 Mayıs 2019 tarihine kadar verecekleri muhtasar beyanname tevkif suretiyle kesilen vergiler toplamından mahsup edeceklerdir. Üç aylık dönemler halinde muhtasar beyanname veren işverenler de her yılın ocak ayından itibaren asgari geçim indirimi tutarını her ay ücret ödemesi sırasında ücretliye peşin olarak ödeyeceklerdir. Bu kapsamda, Ocak-Şubat-Mart dönemine ilişkin asgari geçim indirimi tutarı, Nisan ayında verilecek muhtasar beyanname mahsup konusu yapılacaktır. Örneğin Nisan, Mayıs ve Haziran/2019 aylarında ücretliye aylık olarak ödenecek olan asgari geçim indirimi tutarı 26 Temmuz 2019 tarihine kadar verilecek olan 3 aylık muhtasar beyanname mahsup edilecektir (Gelir İdaresi Başkanlığı tarafından yayınlanan 29/03/2019 tarih ve 115 sayılı Vergi Usul Kanunu Sirküleri ile yeni bir belirleme yapıncaya kadar 1 Nisan 2019 tarihinden itibaren verilmesi gereken Muhtasar Beyannamelerin verilme süresi takip eden ayın 26'sına kadar uzatılmıştır.). Asgari geçim indirimi uygulamasına ilişkin mevcut düzenlemelere göre, yıllık olarak hesaplanan asgari geçim indirimi tutarı aylık olarak ücretliye ödenmek zorundadır. Maaş ödemelerini aylık olarak yapan bir işverenin, aylık ödenmesi gereken asgari geçim indirimi tutarını keyfi olarak 3, 6, 9 veya 12 aylık dönemler halinde ödemesi mümkün değildir.

İşverenler Asgari Geçim İndirimi Tutarını Hesaplarken, Ücretlinin Bildirmediği Değişiklikten Sorumlu Değildir

Asgari geçim indirimi tutarının tespitinde ücretlinin "gelirin elde edildiği tarihteki" medeni hali ve aile durumu esas alınacaktır. Konu hakkında GVK'nın 32. maddesinde "...İndirim tutarının tespitinde mükellefin, gelirin

elde edildiği tarihteki medenî hali ve aile durumu esas alınır.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, sistemden yararlanacak ücretlilerin asgari geçim indirimi tutarının tespitinde ücretlinin ücret gelirini elde edildiği tarihteki medeni hali ve aile durumu esas alınacaktır. Yıl içinde mükellef lehine meydana gelecek değişiklikler de değişikliğin bildirildiği tarihten itibaren dikkate alınacaktır. Görüldüğü üzere, mükellefin ücret gelirini elde ettiği tarih, asgari geçim indirimi tutarının hesaplanmasında önem arz etmektedir. Buna göre, asgari geçim indirimi tutarının tespitinde, ücretlinin o tarihteki mevcut bilgileri doğrultusunda hareket edilmesi gerekir. Ücretlilerin süresinde işverene bildirmediği medeni durum değişikliği ve çocuk sayısındaki değişiklikler için işverenin yapacağı bir şey yoktur. Bu nedenle, herhangi bir değişiklik anında ücretlilerin Aile Durumu Bildirimini doldurup bir aylık süre içinde işverenlerine bildirimde bulunmaları gerekir.

İşverenlerin Net Ücret Üzerinden Sözleşme İmzalattırdıkları Hizmet Erbabına Asgari Geçim İndirimini Ödemesi

Konu hakkında yayımlanan 265 seri no.lu Genel Tebliğde, net ücret üzerinden anlaşmak suretiyle çalışanların da asgari geçim indiriminden yaralanacakları, hesaplanan vergiden mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarlarının net ücretleri ile birlikte ücretliye ödeneceği belirtilmiştir. **Konuyu bir örnekle açıklarsak, Temmuz/2019 ayında işvereni ile 5.000 TL net ücret üzerinden sözleşme imzalayan ve eşi ücretli olarak çalışıp, çocuğu olmayan bir ücretlinin**, asgari geçim indirimi tutarı şu şekilde hesaplanacaktır.

| | |
|--|--------------|
| 2019 Yılında asgari ücretin yıllık brüt tutarı (2.558,40 X12=) | 30.700,80 TL |
| Ücretlinin asgari geçim indirimi oranı | %50 |
| -Ücretlinin kendisi için %50 | |
| Asgari geçim indirimine esas tutar (30.700,80 X %50=) | 15.350,4 TL |
| Asgari geçim indiriminin yıllık tutarı (15.350,4 X %15=) | 2.302,56 TL |
| Asgari geçim indirim aylık tutarı (2.302,56/12=) | 191,88 TL |

Hesaplanan yıllık tutarın 1/12’si olan (2.302,56/12=) 191,88 TL, aylık olarak hesaplanan gelir vergisi tevkifatı tutarından mahsup edilecektir.

Buna göre, ücretliye **Temmuz/2019** ayında mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarı kadar yani 191,88 TL ücretliye daha fazla ödeme yapacaktır. Diğer bir ifadeyle ücretlinin net eline geçen tutar 5.000 TL değil, aylık hak ettiği asgari geçim indirimi tutarının net ücrete ilave edildiği 5.191,88 TL olacaktır.

| | |
|---|-------------|
| 2019 Yılı Temmuz ayı net ücreti | 5.000 TL |
| 2019 Yılı Temmuz ayı brüt ücreti | 6.920 TL |
| 2019 Yılı Temmuz ayı tevkifat matrahı | 5.882 TL |
| 2019 Yılı Temmuz ayı ücretinden hesaplanan gelir vergisi | 882 TL |
| 2019 Yılı Temmuz ayı mahsup edilecek AGİ tutarı | 191,88 TL |
| 2019 Yılı Temmuz ayı ödenecek gelir vergisi (882-191,88=) | 690,12 TL |
| Ücretlinin eline geçen tutar (5.000+191,88=) | 5.191,88 TL |

Birden Fazla İşverenden Ücret Alan Ücretliye Asgari Geçim İndirimi Tutarının Ödenmesi

Ücretlinin aynı zamanda birden fazla işverenden ücret alması halinde, asgari geçim indirimi uygulaması, en yüksek ücretin elde edildiği işveren tarafından gerçekleştirilecektir. Ücretliler medeni durumu ve çocuk sayısı hakkında Aile Durumu Bildirimini, en yüksek ücret geliri elde ettikleri işverene vererek uygulamanın ilgili işverence yerine getirilmesini sağlayacaklardır. En yüksek ücretin hangi işverenden alınacağını belli olmaması halinde, indirimden yararlanacağı işvereni ücretli kendisi belirleyecektir. Bu durumda Asgari Geçim İndirimine Ait Bordroyu, asgari geçim indirimi ücretliye ödeyecek olan işveren düzenleyecektir. Ücretlinin aynı anda birden fazla işverenden dolayı asgari geçim indiriminden faydalandığının tespiti halinde, oluşturan vergi ziyayı, ücretliden cezalı olarak tahsil edilecektir.

İşverenlerin Ek Ders Ücretine ve Hastane Döner Sermayesinden Yapılan Ödemelere Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Ücret ödemelerinin vergilendirilmesine ilişkin olarak açıklamaların yer aldığı 128 ve 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğlerinde; işveren tarafından veya aynı işverenin bünyesinde bulunan farklı tahakkuk birimleri tarafından çalışanlara yapılan ve ücret veya ücret olarak kabul edilen ödemelerin, tek işveren tarafından ödendiğinin kabul edilerek verginin bu ücretler toplamı üzerinden hesaplanması gerektiği açıklanmıştır. Bu nedenle, ilgili işveren tarafından hizmet erbabına aylık maaş ve ek ders ücreti olarak yapılan ödemeler tek işveren bünyesinde yapıldığından, aynı yıl içinde yapılan bu ödemelerin toplanarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Ek ders ücretleri de aynı maaş ödemelerinde olduğu gibi gelir vergisi tevkifatına tabi bir ödemedir. Dolayısıyla, çalışana ödenen aylık maaş ve ek ders ücreti ödemesinden

engellilik indirimi veya diğer unsurların mahsubundan sonra kalan gelir vergisi matrahı üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarından, ilgili aya ait sadece tek bir asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilmesi gerekmektedir. Yani, ek ders ücretleri de asgari geçim indirimi uygulamasında dikkate alınacak bir ücret ödemesidir.

Öte yandan, işveren tarafından veya aynı işverenin bünyesinde bulunan farklı tahakkuk birimleri tarafından çalışanlara yapılan ve ücret veya ücret olarak kabul edilen ödemelerin, tek işveren tarafından ödendiğinin kabul edilerek verginin bu ücretlerin toplamı üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Hastaneler bünyesinde bulunan döner sermayeler tarafından ödenen döner sermaye ödemeleri istisna kapsamında bulunmadığı için gelir vergisi kesintisine tabi tutulmaktadır. Bu kapsamda, hastaneler tarafından yapılan maaş ödemeleri ile döner sermaye ödemeleri, aynı işverenler bünyesinde yer alan tahakkuk birimlerinin koordineli olarak çalışması sonucu, tek bir işverenden alınan ücret olarak kabul edileceğinden, maaş ödemesine örneğin engellilik indirimi uygulanması nedeniyle matrah oluşmaması veya asgari geçim indirimi tutarından daha az vergi hesaplanması halinde, asgari geçim indiriminin, aynı dönem içinde yapılan döner sermaye ödemeleri üzerinden hesaplanan gelir vergisi tutarından da mahsup edilmesi mümkün bulunmaktadır. Ancak, asıl aylık ücretten aylık asgari geçim indirimi tutarının tamamı mahsup edilmişse, ek ödemelerden asgari geçim indiriminin mahsup imkanı yoktur. Mahsup edilemeyen asgari geçim indiriminin olması halinde ek ödemelerden kesilen vergilerden mahsup edilmek suretiyle çalışanlara yansıtılması mümkün bulunmaktadır.

Ay İçinde İşveren Değişikliğinde Yeni İşverene İbraz Edilecek Belge ve Eski İşverenin Ödemediği Asgari Geçim İndirimi Tutarının Kimden İsteneceği

Yıl içinde işyeri veya işvereni değişen ücretliler, yeni işyerlerinde veya işverenleri nezdinde çalışmaya başladıkları aydan itibaren asgari geçim indiriminden yararlanmaya devam edeceklerdir. Ancak, aynı ay içerisinde işveren değiştiren ücretlilerin, söz konusu ay içinde gerek eski işvereni ve gerekse yeni işvereni vasıtasıyla asgari geçim indirimi uygulamasından faydalanması mümkün değildir. Bu nedenle, aynı ay içerisinde çalıştığı işverenden ayrılarak başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlayan ücretlinin, eski veya yeni işvereninden yalnızca biri vasıtasıyla asgari geçim indiriminden fayda-

lanması gerekir. Asgari geçim indirimi uygulamasında takvim yılı başında geçerli olan asgari ücret tutarı üzerinden bir hesaplama yapıldığı için, ücretlinin Ocak-Aralık ayları arasında eşin ve çocukların durumunda bir değişiklik olmadığı sürece alacakları tutarlar aynı olup; çalışanlar açısından işveren değişikliğinde eski işvereninden aldığı kümülatif gelir vergisi matrahını veya almış olduğu asgari geçim indirimi tutarlarını yeni işverenine ibraz etmesinin bir anlamı yoktur. Onun içindir ki, bu konuda ne ücretlilere nede işverenlere bir yükümlülük getirilmemiştir.

İşveren değiştiren bir ücretliye eski işverenin ödemediği örneğin 3-4 aylık asgari geçim indirimi tutarını yeni işverenin ödeme yükümlülüğü yoktur. Ücretlinin eski işvereninden alamadığı tutarı yasal yollardan eski işvereninden talep etmesi gerekir. Her işveren, sadece ücretlinin kendi bünyesinde çalıştığı dönemlerdeki asgari geçim indirimi tutarını ödemekle yükümlü bulunduğundan; eski işverenden alınamayan asgari geçim indirimi tutarının yeni işverenden talep edilmesi mümkün değildir. Ücretlinin, işverenden alamadığı aylık ücret, fazla mesai veya diğer ek ödemeler için hangi kanuni yollara başvuruyorsa, alamadığı asgari geçim indirimi için de aynı yollara başvurması gerekmektedir.

İşveren Doğum, Askerlik, Yurtdışı Görev ve Diğer Sebepler Dolayısıyla Ücretsiz İzine Ayrılan Ücretliye Asgari Geçim İndirimi Uygulaması

Asgari geçim indirimi uygulamasından yararlanmaya başladıktan sonra çeşitli sebeplerle ücretsiz izne ayrılan bir ücretlinin, ücretsiz izne ayrıldıktan sonra artık ücret geliri elde etmesi söz konusu olmadığından, asgari geçim indirimi uygulanması mümkün değildir. Örneğin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri gereğince hizmet erbabının çeşitli sebeplerle ücretsiz izne ayrılması halinde, ücretsiz izin süresince ücret geliri elde edilmediğinden dolayı gelir vergisi kesintisi yapılmadığından, asgari geçim indiriminden yararlanılması mümkün değildir. Ancak, ücretsiz izne ayrılan çalışanın ücret geliri elde eden bir eşinin olması durumunda, bu eşin ücretsiz izinde olan eşini işverenine bildirmesi durumunda, asgari geçim indirimi tutarının hesabında %10 oranında eşinin dikkate alınmasına engel bir durum yoktur. Ücretlinin bu durumu işverenine süresinde bildirmesi gerekmektedir. Yani, eşi ücretsiz izne ayrılan ücretli, eşini ücretsiz izin süresi boyunca asgari geçim indirimi kapsamında beyan edebilecektir. Çocuklarını

sosyal güvenlik yönünden kendisine tabi olması nedeniyle asgari geçim indirimi kapsamında beyan etmekte olan eş; ücretsiz izine ayrılırsa bu durumda diğer ücretli eş, ücretsiz izin süresi boyunca çocuklarını beyan edebilecektir. Ücretliler, medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş ve gelir durumu hakkında "Aile Durumu Bildirimi" ile işverenlerine bildirimde bulunacaklardır. Durumlarında herhangi bir değişiklik olması halinde bu değişiklikleri işverene 1 ay içerisinde bildireceklerdir. Öte yandan, ücretsiz izine ayrılan personelin, izninin bitmesi ve işyerinde çalışmaya başlaması durumunda, artık kendisi ücret geliri elde ettiğinden sistemden kendisi yararlanmaya başlayacaktır. Bu durumda da diğer eşin yeniden işverenini haberdar ederek, eşinden dolayı asgari geçim indiriminden yararlanmayı bırakması gerekmektedir.

Asgari Ücretin Net Tutarının Vergi Tarifesi Nedeniyle Düşmemesi İçin Sürekli İlave AGİ Uygulamasıyla Telafisi

7103 sayılı Kanunla 27.03.2018 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren yeni düzenlemeyle, GVK'nın 32 nci maddesinde yer alan asgari geçim indirimi uygulamasına eklenen hükümle, 2018 yılından itibaren artık asgari ücret vergi tarifesi nedeniyle net ücretin altına düşemeyecektir. Yapılan bu düzenlemeyle birlikte, bekar ve çocuksuz bir asgari ücretlinin durumu esas alınmak suretiyle, gerek bu durumdaki ücretlilerin gerekse net ücreti vergi tarifesi uygulanması nedeniyle içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin altında kalanların, net ücretlerinde meydana gelen bu azalmayı telafi edecek şekilde asgari geçim indirimi ilave edilmesi sağlanmıştır. Bu değişiklik sonrası asgari ücretlinin eline geçen net tutar, yılın son aylarına doğru gelir vergisi kesintisi nedeniyle artık azalmayacaktır. Geçmiş yıllarda gündemde olan bu konu artık yapılan yasal değişikliklerle sorun olmaktan tamamen çıkarılmıştır. Konu hakkında yayımlanan 303 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılan açıklamalara göre uygulamanın usul ve esasları şöyle olacaktır.

- Net ücretleri, 193 sayılı GVK'nın 103 üncü maddesinde yazılı tarife nedeniyle aynı Kanunun 32 nci maddedeki esaslara göre sadece kendisi için asgarî geçim indirimi hesaplanan asgarî ücretlilere, içinde bulunulan yılın Ocak ayına ilişkin ödenen net ücretin altında kalanlara, bu tutar ile bu tutarın altında kaldığı aylara ilişkin olarak aylık hesaplanan net ücreti arasındaki fark tutar, ücretlinin asgari geçim indirimine ayrıca ilave edilecektir.

- Bu fark tutar, 265 seri no.lu GVGT'de belirtilen esaslara göre düzenlenen "Asgari Geçim İndirimi Bordrosu"nda hesaplanan asgari geçim indirimine ayrıca ilave edilecektir.
- Asgari geçim indirimi bordrosunda yer alan ilave tutar dahil toplam asgari geçim indirimi tutarı, ücret ödemesinin yapıldığı döneme ilişkin ücret bordrosunun "Asgari Geçim İndirimi" satırına aktarılacaktır.
- Belirtilen esaslara göre hesaplanan ilave tutar dahil toplam asgari geçim indirimi tutarı, hizmet erbabının ücreti üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilecektir. Mahsup işleminin yapılabilmesi için, söz konusu tutarın ücretlilere ödenmiş olması gerekmektedir.
- Asgari geçim indiriminin toplamı, ücretlinin o aydaki ücretinden kesilen gelir vergisinden fazla olamayacaktır.
- Bu Tebliğin uygulamasında net ücret, yasal kesintiler sonrası ücret tutarına asgari geçim indiriminin ilavesi sonucu oluşan ücreti ifade etmektedir.
- Hizmet erbabına yapılan ve ücret olarak kabul edilen tazminat ve prim gibi mutad olmayan ödemeler, esas itibarıyla yıllık bazda ücretlinin gelirini artırdığından, bu ödemeler nedeniyle üst dilime girilmesi nedeniyle aylık net ücretin düştüğünden söz edilemeyecek ve ilave asgari geçim indirimi uygulanmayacaktır.
- Hizmet erbabının, ücret aldığı dönemde işe başlaması veya işten ayrılması, ücretsiz izin ve benzeri nedenlerle net ücretinin Ocak ayında sadece kendisi için asgari geçim indirimi hesaplanan asgari ücretlilere ödenen net ücretin altına düşmesi durumunda ilave asgari geçim indirimi uygulanmayacaktır.
- Asgari geçim indiriminin hesaplanması ve uygulanmasına ilişkin olarak bu Tebliğde yer almayan hususlar hakkında, 265 seri no.lu GVGT'de yer alan açıklamalar dikkate alınacaktır.
- İlgili yılda geçerli asgari ücretin dönemsel olarak farklı tutarlarda belirlenmiş olması halinde, baz alınan Ocak ayına ilişkin ödenen net ücret yerine, yeni asgari ücretin geçerli olduğu aylar için artışın uygulandığı ilk aydaki ücret üzerinden GVK'nın 103 üncü maddesinde yer alan tarifinin ilk dilimindeki oran baz alınarak hesaplanan net ücret esas alınacak ve buna göre ilave asgari geçim indirimi uygulanacaktır.

Fazla Alınan Veya Mahsup Edilen AGİ Tutarının Geri Alınması

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Cezai Müeyyidelerin Doğması

Asgari geçim indirimi uygulamasında, ücretlilere ödenecek olan asgari geçim indirimi tutarları, ücretlilere ödenen aylıklardan kesilen gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle ücretliye yansıtıldığından, haksız yere asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilmesi durumunda ödenmesi gereken gelir vergisi tutarı azaltılmış olacağından, bu durumda vergi ziyai oluşabilecektir. Bunlardan birincisi, ücretliler tarafından işverene verilen Aile Durumu Bildiriminin yanlış doldurulması sonucunda vergi ziyai meydana gelecektir. Bir diğer nedende işverenler tarafından çalışana ilgili aylarda ödenmediği halde muhtasar beyannamede tevkif yoluyla kesilen vergiler toplamından asgari geçim indirimi tutarının mahsup edilmesidir. Ayrıca, birden fazla işverenden ücret alan ücretlinin her bir işvereninden aynı anda bildirimde bulunup, bu sistemden yararlanması durumunda da yersiz (haksız) alınan asgari geçim indirimi tutarı nedeniyle vergi ziyai oluşacaktır.

Sonuç olarak, asgari geçim indirimine ait tutarların gerek işveren tarafından ücretliye ödenmemesi gerekse de ücretlinin medeni durumuna ilişkin yanlış bilgi vermek suretiyle daha yüksek oranda yararlanması 213 sayılı Vergi Usul Kanunu açısından cezai işlemlerin yapılmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla, hem işveren hem de ücretli açısından cezai sorumluluk söz konusu olabilecektir. Bu durumla ilgili olarak Vergi Usul Kanununun 341 inci maddesinde; *"Vergi ziyai, mükellefin veya sorumlunun vergilendirme ile ilgili ödevlerini zamanında yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi yüzünden verginin zamanında tahakkuk ettirilmemesini veya eksik tahakkuk ettirilmesini ifade eder. Şahsi, medeni haller veya aile durumu hakkında gerçeğe aykırı beyanlar ile veya sair suretlerle verginin noksan tahakkuk ettirilmesine veya haksız yere geri verilmesine sebebiyet vermek de vergi ziyai hükmündedir. Yukarıdaki fıkralarda yazılı hallerde verginin sonradan tahakkuk ettirilmesi veya tamamlanması veyahut haksız iadenin geri alınması ceza uygulanmasına mani teşkil etmez."* hükmü yer almaktadır. Aynı Kanunun 344 üncü maddesinde ise vergi ziyai suçunun işlenmesi halinde ne tür bir ceza verileceği belirtilmiştir. Buna göre vergi ziyai suçu işleyenlere, ziyaa uğrattıkları verginin bir katı tutarında vergi ziyai cezası kesilmektedir.

Asgari Geçim İndirimi Uygulamasında Ücretlilerin Karşılaşabileceği Cezai Müeyyideler

Asgari geçim indirimi hesaplanırken ücretlinin medeni durumu göz önünde bulundurulmaktadır. Bu uygulamada eşin çalışıp çalışmadığı, herhangi bir gelirinin olup olmadığı ve çocukların sayısı ve yaşına ilişkin olarak (aksi tespit edilmediği sürece) ücretlinin beyanı yeterli olmaktadır. Ücretlinin bu konularda yanıltıcı beyanda bulunmak suretiyle, haksız olarak asgari geçim indiriminden yararlanması dolayısıyla da daha az vergi ödemesi halinde, haksız olarak yararlanan tutarlar 213 sayılı Vergi Usul Kanunu gereğince ücretliden cezalı olarak tahsil edilecektir. Asgari geçim indiriminden haksız yere yararlanması vergi ziyayı cezasını gerektirecektir. Ücretli haksız yararlandığı asgari geçim indirimi ile birlikte vergi ziyayı cezasını da ödemek zorunda kalacaktır. Haksız yararlanan asgari geçim indirimi tutarı için ayrıca vergi/ceza ihbarnamesinin kesinleşmesine kadar gecikme faizi de uygulanacaktır.

Muhtasar Beyanname Vermek Zorunda Olan İşverenin Yanında Çalışan Ücretliden Fazla Aldığı Asgari Geçim İndirimi Tutarının Geri Alınması

Muhtasar beyanname veren bir işveren nezdinde çalışan bir ücretliye ilişkin cezai işlemler ise işverenin bağlı olduğu vergi dairesince gerçekleştirilecektir. Ancak, vergi/ceza ihbarnamesinin muhatabı işveren olacaktır. Öte yandan, haksız yararlanan tutarlar ücretlinin yanlış beyanından kaynaklanmışsa genel hükümler çerçevesinde işveren ödediği bu tutarları ücretliye yansıtacaktır. İşverenler, vergi sorumlusu sıfatıyla sadece kendilerine tabi olarak çalışan ücretlilerin ücretlerinden tevkif ettikleri gelir vergilerini sadece kaynakta kesmek bakımından değil, bunun doğru olarak beyan edilip ödenmesinden de sorumludurlar. Bu nedenle, tevkif suretiyle kesilen vergilerin eksik beyanı dolayısıyla yapılan ikmalen veya re'sen tarhiyatlarda vergi aslı ile buna ilişkin cezalardan sorumlu olacaklardır. Buna göre, muhtasar beyanname veren işverenlerin yanında çalışan ücretlilerin haksız yere asgari indiriminden yararlanmaları durumunda vergi/ceza ihbarnamesinin işveren adına tanzim edilerek işverene tebliğ edilmesi gerekmektedir. Daha sonra tahakkuk edecek vergi, vergi ziyayı cezası ve gecikme faizinin işverenden tahsil edilmesi gerekir.

İşverenler Tarafından Çalışana Ödenmediği Halde Haksız Yere Muhtasar Beyannameye Mahsup Edilen Asgari Geçim İndirimi Tutarının Geri Alınması

İşverenler ücretliler tarafından kendilerine verilen bildirimlere göre hesapladıkları yıllık asgari geçim indirimi tutarlarının her aya isabet eden kısmını, ücret üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup etmekte ve mahsup edilen bu tutar ücretliye ödenmektedir. İşverenler tarafından hizmet erbabının ücret gelirlerinden kesilen gelir vergisinden mahsup edilen asgari geçim indirimi tutarının, o ayki ücretiyle birlikte ücretliye nakden ödenmesi gerekir. Aksi takdirde, ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi, işverenler tarafından haksız yere yapılan bir mahsup işlemi niteliği taşıyacak ve tevkif suretiyle kesilen verginin bu tutar kadar olan kısmı, muhtasar beyanname ile eksik beyan edilmiş olacaktır. Bu nedenle, ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi o ayda eksik beyan edilmiş vergi tevkifatı olarak kabul edilerek, bu vergiler için de işverenler hakkında cezalı tarhiyat yapılacaktır.

Genel Bütçeye Dahil Dairelerde Çalışan Ücretlilerce Fazla Alınan Asgari Geçim İndirimi Tutarının Geri Alınması

Ücretlinin muhtasar beyanname vermek zorunda olan veya olmayan bir işveren nezdinde çalışıyor olması halinde izlenecek yöntem dışında karşılaşılabilecek ceza açısından herhangi bir fark bulunmamaktadır. Şöyle ki, muhtasar beyanname vermek zorunda olmayan bir kamu kurumunda çalışan memur maaşını saymanlık vasıtasıyla almakta olduğundan cezai işlemler saymanlıkça yerine getirilecek ve cezai işlemlerin muhatabı doğrudan ücretli olacaktır. Vergi ceza ihbarnamesi ücretli adına düzenlenerek haksız yere yararlanılan asgari geçim indirimi tutarları kendisinden geri alınacaktır. Genel bütçeye dahil dairelerde çalışan ücretlilerce, gerçeğe aykırı beyanda bulunmak suretiyle asgari geçim indirimi tutarının fazla hesaplanmasına neden olunması halinde, vergi/ceza ihbarnamesinin ücretliler adına düzenlenerek tahsil işleminin buna göre yapılması gerekmektedir. Haksız yararlanılan asgari geçim indirimi nedeniyle eksik ödenen vergi tutarları, ilgili saymanlıklarca saymanlığın bağlı bulunduğu vergi dairelerine intikal ettirilerek ücretlilerden ihbarname kuralına göre cezalı olarak tahsil edilecektir. Bu vergi cezasından işverenlerin tahakkuk memurları da müteselsilen sorumlu olacaklardır.

İşveren Tarafından Ödenmeyen Asgari Geçim İndirimi Tutarı İçin Ücretlinin Yapması Gerekenler

4857 sayılı İş Kanununa göre ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. Çalışanlar açısından en önemli unsur olan ücret aynı zamanda işverenin de işçinin hizmet borcu karşısında yer alan ve iş sözleşmesinden doğan başlıca borcunu oluşturmaktadır. Asgari geçim indirimi de ücretin bir parçasıdır. İş Kanunu da, işçinin ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ceza öngörmüştür. İşçinin ücretini ödemeyen veya eksik ödeyen işverene bu durumdaki her işçi ve her ay için para cezası uygulanacaktır. Diğer ifadeyle asgari geçim indirimini işçiye ödemeyen işverene de bu ceza uygulanacaktır. Asgari geçim indirimini alamayan ücretlinin işvereni, Gelir Vergisi Kanunu yönünden Hazine ve Maliye Bakanlığına, İş Kanunu yönünden ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına şikayet etmesi gerekmektedir. Ücretlilerin, işvereni muhtasar beyanname yönünden bağlı olduğu vergi dairesi müdürlüğüne veya diğer vergi idaresi birimlerine (Vergi Dairesi Başkanlığı/Defterdarlık-Gelir Müdürlükleri) dilekçe vermeleri gerekmektedir. Muhtasar beyanname vermeyen genel bütçeli kuruluşlarda çalışan ücretlilerin ise, sistemin uygulanmasına ilişkin bir sorun yaşadıklarında maaş tahakkuk birimlerine başvurmaları gerekir. Yasal düzenlemede asgari geçim indirimi ödevinin yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi vergi ziyai olarak değerlendirilmiştir. Ücretliye nakden ödenmeyen asgari geçim indirimi işverenler tarafından haksız yere yapılan bir mahsup niteliği taşıyacak ve tevkif suretiyle kesilen verginin bu tutar kadar olan kısmı, muhtasar beyanname ile eksik beyan edilmiş vergi tevkifatı olarak kabul edilerek bu vergiler için de işverenler hakkında cezalı tarhiyat yapılacaktır.

Sonuç

Gerçek usulde vergiye tabi ücretlilerin yararlandığı asgari geçim indirimi tutarı, çalışana işveren tarafından emeğinin karşılığı olarak ödenen ücret ve ücret kapsamındaki bir ödeme değildir. Asgari geçim indirimi, ücretlinin medeni hali de dikkate alınarak, belirli kriterlere göre hesaplanan bir tutarın ödenecek gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle, ücretlinin vergi yükünü hafifleten ve net maaşına yansıtılan bir tutardır. Bu nedenle, işverenlerin ücret kapsamındaki ödemelerde olduğu gibi ücretlinin aylık asgari geçim indirimi tutarını keyfi olarak ödememesi veya geç ödemesi söz konusu olamaz. Ücretlinin net

maaşına yansıtılacak olan aylık tutar, ücretlinin gelir vergisinden mahsup edilmek suretiyle gerçekleşmektedir. Yani asgari geçim indirimi, işverenin ücretliye bir lütfu değil, yasal olarak ücretlinin net maaşına yansıtılması gereken bir tutardır.

Ücretlilerin net ücret tutarını artırmak suretiyle emek geliri elde eden ücretlilerin vergi yükünü hafifleten asgari geçim indirimi uygulamasının sorunsuz bir şekilde çalışması için öncelikle ücretlilerin eş ve çocukla ilgi bildirimleri zamanında ve doğru olarak işverenlerine yapmaları gerekmektedir. İşverenlerin sorumluluğu ise bu bildirimlerden sonra çalışanın hak ettiği tutarı doğru hesaplayıp zamanında ödemesidir. Zamanında ödenmeyen asgari geçim indirimi tutarı sayet muhtasar beyannamede mahsup da edilmişse işveren açısından sıkıntılı sonuçlar doğuracaktır. Gerek ücretlinin gerekse işverenin haksız yere asgari geçim indiriminin ödenmesine sebebiyet veren fiiller sonucunda vergi ziyanına sebebiyet vermeleri durumunda, haksız ödenen veya mahsup edilen tutarın ücretli veya işverenden cezalı olarak geri alınması kanuni bir hükümdür.

Bu nedenle ücretlilerin, medeni durumları ve çocuk sayıları ile eşinin iş ve gelir durumu hakkında "Aile Durumu Bildirimini" işverenlerine doğru olarak zamanında vermeleri, medeni durumlarında ve çocuklarla ilgili herhangi bir değişiklik olması halinde ise bu değişiklikleri işverene bir ay içerisinde bildirmeleri gerekmektedir. İşverenlerinde çalışanlarının hak ettiği asgari geçim indirimi tutarlarını çeşitli gerekçelerle ödemekten asla imtina etmemeleri gerekmektedir. Zira asgari geçim indirimi tutarı, ücretliye ödenen ücret ve ücret kapsamında denen fazla mesai veya ek ödeme ve tazminatlar gibi bir ödeme değildir. Ücretliye ödenen ücret tutarından hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilerek çalışana yansıtılan bir tutardır ve işverenin çalışana bir lütfu değil, mutlaka çalışana ödenmesi gereken yasal bir ödeme tutarıdır. Çalışanların kendilerine ödenmeyen asgari geçim indirimi tutarları için yasal haklarını mutlaka kullanması gerekmektedir. Öncelikle de işverenin muhtasar beyanname yönünden bağlı bulunduğu vergi dairesine şikâyet etmeleri en doğru yöntem olacaktır.

Kaynakça

T.C. Yasalar (06.01.1961). 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (10700 sayılı)

T.C. Yasalar (04.01.1961). 213 sayılı Vergi Usul Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (10703 sayılı)

- T.C. Yasalar (04.04.2007). 5615 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Ankara: Resmi Gazete (26483 sayılı)
- T.C. Yasalar (21.03.2018). 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. Ankara: Resmi Gazete (30373 2. mük. sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (04/12/2007). Gelir Vergisi 265 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (26720 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (24/06/2008). Gelir Vergisi 267 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (26916 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (12/08/2009). Gelir Vergisi 272 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (27317 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (28/10/2016). Gelir Vergisi 294 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (29871 sayılı)
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (11/06/2018). Gelir Vergisi 303 Seri No'lu Genel Tebliği. Ankara: Resmi Gazete (30448 sayılı)
- Gelir İdaresi Başkanlığı (29.03.2019). 115 sayılı Vergi Usul Kanunu Sirküleri. Ankara www.gib.gov.tr/Rehberler/Ücret Geliri Elde Edenler İçin Vergi Rehberi, Yayın No:246. 2019
- Türkay, İ. (2008). *Asgari geçim indirimi uygulaması*. Maliye ve Hukuk Yayınları, 88-89
- Türkay, İ. (2008). **"150 Soruda Asgari Geçim İndirimi Uygulaması"**, TÜRMOB Yayınları, 2013:4
- Türkay, İ. (2011). **"Soru ve Cevaplarla Asgari Geçim İndirimi Uygulaması I-VI"** Yaklaşım Dergisi. 2011:6-11
- Türkay, İ. (2011). **"Asgari Ücretin Net Tutarının Vergi Tarifesi Nedeniyle Düşmesi İçin Sürekli İlave AGİ Uygulaması ile Telifisi"**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi. 2018:173
- Türkay, İ. (2019). **"2019 Yılında Çalışanların Yararlanacağı AGİ Tutarları"**, Maliye Postası. 2019/2
- Türkay, İ. (2019). "2019'da Çalışanlara Ödenecek AGİ Tutarları", Ocak/2019: Vergialgı.net. 2019/1: 20.05.2019 tarihinde vergi.algı.net veri tabanından erişildi.
- Türkay, İ. (2019). "Mart 2019'da Yıllık Beyanname Veren Ücretli AGİ'den Yararlanabilir mi?", Mart/2019: 20.05.2019 tarihinde vergi.algı.net veri tabanından erişildi.
- Büyük Mükellef Vergi Dairesi Başkanlığı (29.07.2013) 4597866-120[32-2013]-114 sayılı muktezası. İstanbul: Büyük Mükellef Vergi Dairesi Başkanlığı
- Kayseri Vergi Dairesi Başkanlığı (27.07.2016) 50426076-120[32-2015/20-597]-122 sayılı muktezası. Kayseri: Kayseri Vergi Dairesi Başkanlığı
- <https://www.csgeb.gov.tr/media/7353/asgarı-ücret-2018.pdf>, erişim tarihi: 31.03.2019
- <http://www.gib.gov.tr/yaritim-ve-kaynaklar/sikca-sorulan-sorular>, erişim tarihi:15.04.2019

YOKSULLUKLA MÜCADELEDE MODERN ZEKÂT MODELİ EKSENİNDE ZENGİNLİK VE YOKSULLUK ÖLÇÜTÜ (NİSABI)

Süleyman Dinçer¹

¹ORCID ID: [orcid.org/ 0000-0003-2561-4925](https://orcid.org/0000-0003-2561-4925)

Öz

İslâm dini, ihtiyacından fazla bir mala/gelire sahip olan Müslümanları zengin kabul etmekte ve dolayısıyla nisap denilen zenginlik ölçütünün üzerinde bir mala/gelire sahip olanları zekâta tâbi tutmaktadır. Çağımızda zenginliğin bir ölçütü olan nisap nasıl tespit edilmelidir? Kimler buna göre zengin sayılmalı ve zekât ödemekle yükümlü tutulmalıdır? Diğer taraftan günümüzde zekât gelirinden öncelikli olarak yararlanması gereken yoksulların muhtaçlık dereceleri (muhtaçlık nisabı) sosyo-ekonomik ölçütlere göre nasıl tespit edilmelidir? Bu karmaşık sorular, çağdaş dünyamızda da zenginlerle yoksullar arasında bir sosyal köprü vazifesi gören zekât sisteminin ve buna bağlı olarak zenginlik ve muhtaçlık nisabının klâsik dönemlerde uygulandığından farklı olarak yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Dolayısıyla yoksullukla mücadelede yeni bir zekât modelinin geliştirilmesine ve mevcut sosyo-ekonomik veriler üzerinden bir nisap belirleme yönteminin oluşturulmasına gerek vardır. Bu makalede ilahiyatçı Prof. Dr. Hayrettin Karaman ve sosyal siyaset uzmanı Prof. Dr. Ali Seyyar'ın geliştirdiği zekât modelinin zengin ve yoksul kesimlere ait nisap belirleme yöntemlerine ağırlık verilecek ve bu çerçevede bir değerlendirme yapılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Zekât (Zorunlu Sadaka), Modern Zekât Modeli, Refahın Ölçütü (Zenginlik Nisabı), Yoksulluk Ölçütü (Muhtaçlık Nisabı), Asgari Hayat Standardı.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı
Kocaeli /Türkiye

E-posta: smyndncr@hotmail.com

THE POVERTY AND WEALTH MEASURE (NİSAP) UNDER THE MODERN ALMS (ZEKÂT) MODEL RELATING TO STRUGGLE AGAINST POVERTY

Süleyman Dinçer

ABSTRACT

The Islamic religion considers Muslims who have more than their goods/revenue as the wealthy. So people who have goods/revenue over the wealth measure called "Nisap" have to pay "Zekât". How should "Nisap", which can be a criterion of wealth in our century, be determined? Who should be considered wealthy and obliged to give "Zekât" according to the measure? On the other hand, how should the level of indigence (Nisap of poverty) of the poor who primarily have the right to maintain the income of "Zekât" be determined according to the socio-economic criterias? These complex questions show that the "Nisap" of wealth and indigence of the "Zekât" system, which serves as a social bridge between the rich and the poor in our present world as well, should be verified in a different way from the classical age. Therefore, there is a necessity to develop a new model of "Zekât" and to establish a new method of "Nisap" determination in according to existing socio-economic datas. For this reason, in this paper the "Nisap" determination methods of wealth and indigence of the "Zekât" frameworks, which are devised or suggested by the theologian Prof. Dr. Hayrettin Karaman and the social policy scientist Prof. Dr. Ali Seyyar, will be examined and evaluated in this context.

Keywords: "Zekât" (Obligatory Alms), Modern "Zekât" Model, Wealth Measure (Nisap of richness), Poverty Measure (Nisap of Neediness), Low Standart of Living.

Giriş

Zekât, sözlükte çoğalma, artma, bereket, saflık, temizlik, duruluk, arıtma ve arınma gibi anlamlar taşımaktadır. Zekât, İslâm fıkıh terimi açısından, “şartlarına uygun olarak, zekâta tâbi mallardan belirli bir miktarını/oranını hak sahiplerine Allah rızası için temlik etmek” olarak tanımlanabilmektedir (Ağırman, 2007, s.144). Zekât kelimesi, Kur’an’da 34 yerde geçmekle beraber 28 yerde namazla birlikte anılmaktadır (Kur’an, Bakara: 43, 83, 110. Nûr: 56. Müzzemmil: 20. Nisâ: 77). Zekât, namaz ve oruç gibi İslâm’ın beş şartından birisi (farz-ı ayin) olmakla birlikte namaz ve(ya) oruçtan farklı olarak bedenle değil mal (kazanç, gelir vb) ile yapıldığı için hem sosyal, hem ekonomik, hem de manevî (uhrevî) amaçlı bir eylemdir.

Mekke’de nazil olan 8 âyette de zekât kelimesi geçmektedir. Buradan yola çıkarak, Müslümanların sosyal sorumlulukların somut bir tezahürü olan malî mükellefiyetler daha Mekke döneminde başlamıştır denilebilir. Ne var ki Mekke dönemine ait zekât, daha çok gönüllü sadaka olarak bir işlev görmüş ve ancak hicretin ikinci senesinde Medine’de farz kılınmış olmasıyla birlikte zengin sayılan Müslümanlar için zorunlu hâle gelmiştir. O tarihten itibaren zekât, zengin Müslümanların malından bir hak olarak muhtaç kişilere genelde devlet eliyle aktarılan bir sosyal transfer işlevi görmüştür. Geçmiş İslâm toplumlarında temel ihtiyaçlarının (havâic-i asliyesine) ötesinde ihtiyaç fazlası bir mala sahip olan zengin Müslümanların yıllık geçim ihtiyacı göz önüne alınarak, çeşitli mallarından nisap denilen birer miktar belirlenirdi. Bu şekilde zengin Müslümanlardan zekât alınırdı (Karaman, 2017).

Bugünün kamusal sosyal yardım ve sosyal güvenlik uygulamalarına benzemesi açısından zekât, hem devletin bir sosyal politika aracı ve tedbiri, hem de toplumsal boyutuyla sosyal yardımlaşmanın en önemli araçlarından olma özelliğini taşıyabilmektedir. Yoksulluğu ortadan kaldırmak ve halkın genel refah seviyesini sosyal adalet maksatlı olarak artırmak, günümüzün girift sosyo-ekonomik şartlarına uygun bir biçimde dizayn edilmiş yeni bir zekât modeli ile mümkündür. Eksiksiz bir kamusal organizasyonla yani devlet eliyle oluşturulacak ve yürütülecek bir çağdaş zekât modeli ile zekâttan sosyal siyasetten elde edilmek istenen olumlu neticelerin gerçekleştirilmesi mümkündür. Zekât, sosyal devletin bir finans kaynağı olması halinde geliri yeniden dağıtma gücüne sahip olacağından

yoksulluğun giderilmesi ve sosyal adaletin tesisi de mümkün olacaktır (Yazgan, 1987, s.62).

Ne var ki günümüzde zekât, hiçbir kanunî zorunluluk ve resmiyeti olmayan sadece gönüllülük esasına dayanan bir sivil sosyal yardımlaşma vasıtası olarak değerlendirildiği için, kamusal sosyal politika gücünü ortaya koyamamaktadır. Gerçi zekât sisteminin uygulanması, tarihte olduğu gibi zorunlu olarak devlet denetimi ve müdahalesi ile yapılacağı gibi belirli şartların oluşması halinde kişilerin insaf ve vicdanlarına bırakılarak, gönüllü olarak da yapılması mümkündür. Örneğin Hz. Ebu Bekir ve Hz. Ömer'in halife oldukları dönemde zekât, devlet eliyle toplanılmakta, beytülmalde ayrı bir birimde biriktirilmekte ve buradan hak sahiplerine dağıtılmakta idi. Ancak Halife Hz. Osman döneminde sağlanan refah artışı ile birlikte zekâtın devlet gücüyle toplanılmasına gerek kalmamıştır. Zengin Müslümanlar, inançlarının bir gereği olarak zekâtlarını devlet eliyle değil de doğrudan muhtaçlara vermiştir (Demir, 2012, s.288).

Zekât, zengin Müslümanlar açısından farz niteliği taşıyan bir sosyal ibadet türü olduğuna göre bunun direkt yararlanıcıları olarak yoksullar için de tanınmış bir sosyal haktır. Sosyal adaletin somut bir yansıması olan hak kavramı, özellikle muhtaçlar lehine zengin Müslümanlar tarafından yerine getirilmesi gereken ahlâkî ve sosyal bir yükümlülüktür. Bu yükümlülüğünü ifa eden zengin Müslümanlar, başkasının kendi üzerindeki hakkını teslim etmiş olmaktadır. Ancak gönüllüğün esas alındığı bir sosyal yapı ve sistemde bu yükümlülüğün her zengin Müslüman tarafından tam anlamıyla yerine getirilmesi mümkün değildir. Kaldı ki yoksulluğun henüz giderilmemiş bir toplumda Allah'ın sosyal adaletin teminatı olarak gördüğü zekâtın kamu gücüyle uygulanmasının gerekli olduğunu göstermektedir. İslâm'ı referans alan bir sosyal devlet, yoksulların hakkını korumak adına gerektiğinde kanunî yaptırım da kullanarak, varlıklı Müslümanlardan zekât alma yetkisini kullanma hakkına sahiptir. Yalnız bu hakkını kullanırken devlet, hangi Müslümanların zengin ve hangi yoksulların muhtaç sayılacağı konusunda da âdil bir nisap ölçme sistemine sahip olmalıdır.

Bu bağlamda makalemizin sınırlılığı dikkate alınarak, ilahiyatçı Prof. Dr. Hayrettin Karaman ve sosyal siyaset uzmanı Prof. Dr. Ali Seyyar tarafından geliştirilen ve(ya) önerilen modern zekât modelleri tanıtılacaktır. Ancak hangi mallardan zekât alınacağı veya alınmayacağı konularına geniş bir yer verilmeyecektir.

Dolayısıyla nisap miktarına ulaşmayan hangi mal veya gelirden de zekât alınmayacağı konusuna fazla girilmeyecektir. Ayrıca çalışmamız, yoksullukla mücadele olarak belirlendiği için, yardıma muhtaç olanlar (yoksullar/miskinler)² hariç zekâttan yararlanma hakkına sahip olan diğer sosyal gruplara mensup kişiler burada ele alınmayacaktır. Ancak şu kadarını ifade edelim ki Kur'an-ı Kerim, yoksulların/miskinlerin dışında malî yönden desteklenilmesi/ücretlendirilmesini gerekli gördüğü kişiler arasında zekât toplayan memurları, kalpleri İslâm'a ısındırılacak olanları, özgürlüğüne kavuşturulacak köleleri, borçluları, Allah yolunda cihat edenleri ve yolda kalmış yolcuları da zikretmektedir (Kur'an, Tevbe/9: 60).

Bu çalışmada, günümüz sanayi sonrası modern toplumlarda mal/gelir anlamında ağırlıklı olarak tedavülde geçerli olan para birimi dikkate alındığını göz önünde bulundurularak gerek asgari zenginliğin gerekse muhtaçlığın nisabı TL üzerinden belirlenecektir. Modern dünyamıza yönelik olarak zekât sisteminin yeni nisap yöntemleriyle nasıl uygulanacağına yönelik yeterli araştırmaların olmadığını düşünürsek, çalışmamızın daha geniş araştırmalara zemin oluşturacak niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Boyutuyla Nisap ve Klâsik Dönemde Nisap Ölçütü

Dün ve Bugün İtibariyle Nisap

Nisap, sözlük anlamıyla sınır, işaret, asıl ve(ya) köktür. Terim olarak nisap ise zekâtın vucubuna işaret ve ölçü olmak üzere tespit edilen belirli bir miktar veya orandır. Dolayısıyla nisap, zekât mükellefiyeti açısından dinen zengin sayılmanın asgari sınırıdır (Erkal, 1998, s.44).

Bir başka yaklaşımla zekât vermekle yükümlü olan zengin bir Müslümanın belirli bir miktarda mala (gelire) sahip olması gerekmektedir. Bu asgari mal veya gelir seviyesi, nisap olarak tanımlanmaktadır. Buna göre nisabın üstünde bir mala/geliri sahip olanlar zengin sayılmakta ve kendilerinden zekât alınmakta, nisabın altında kalanlar ise zekâttan muaf tutulmaktadır.

² Hz. Ömer'e göre İslâm topraklarında yaşayan yardıma muhtaç zimmîler (gayri Müslimler), miskinler kapsamına girmektedir. Hz. Ömer, yoksulları İslâm'ın, miskinleri de ehl-i kitabın fakirleri olarak tefsir etmiş ve ihtiyacından dolayı kendisine zekâttan pay verilen gayri Müslim vatandaşlardan cizye alınmayacağını hükme bağlamıştır (Belazürî, 1987, s.177). Çalışmamızda her iki grup, muhtaç olduğu için, hiçbir ayırım yapılmaksızın zekât alma hakkını eden yoksullar olarak kabul görecektir.

Bu yönüyle nisap, temel ihtiyaçların üzerinde bir mal varlığını/geliri yani zenginliğin alt sınırını esas alması açısından günümüzde “asgari hayat standardı” olarak da tanımlanabilmektedir. Hayatın idamesi için gerekli olan mal/gelir, bu anlamda zekât kapsamı dışı bırakılmakta ve öncelikli olarak tasarruf edilen ihtiyaç fazlası mal/gelir üzerinden zekât alınmaktadır. Bu sistemde Müslümanın mal varlığı/geliri, belirlenen nisabın üzerinde ise, o kişi zengin sayılmakta ve dolayısıyla zekât vermekle yükümlüdür. Dolayısıyla nisap, bir Müslümanın zekât verebilecek seviyeye geldiğini gösteren maddî bir ölçüdür (Tabakoğlu, 1996, s.113).

Buna göre nisap miktarına/oranına ulaşmış mal varlığı veya daha modern bir açımla asgari hayat standardını temin eden gelir; kişinin, hayatını insanlık haysiyetine yaraşır bir biçimde devam ettirebilmesi, gelecek endişesi duymadan yaşayabilmesi, temel insanî ihtiyaçlarını malından-mülkünden veya çalışarak karşılayabilecek seviyede elde ettiği gelirdir (Seyyar, 2006, s.5).

Asr-ı Saadette Zekât Sistemi ve Nisap Ölçütü

Asr-ı saadette yaşayan Müslümanlar, belli bir nisabın üzerinde üretken mala sahip olduğunda zekât yönünden mükellef sahibiydiler. Yani temel ihtiyaçlarından fazlasına sahip olan zengin Müslümanlar, “Bir de senden hayır olarak ne harcayacaklarını sorarlar. De ki: İhtiyacınızdan artanı infak ediniz” (Kur’an, Bakara/2, s.219) âyeti gereğince ihtiyaç fazlası gelirden (üretken maldan) zekât vermek mecburiyetindeydi.

Bu âyet, bazı tefsircilere göre, zekât uygulaması başlamadan önce Mekke’de indirilmiştir. Dolayısıyla Medine’de nazil olan zekât âyetiyle birlikte nesh edilmiştir yani hükmü (kısmen) değiştirilmiş veya kaldırılmıştır. Bu âyet, direkt olarak zekât ile bağlantılı olmasa bile nesihlerin, temel itikadî meselelerle ilgili olmaktan çok muamelata (dünyevî uygulamalara) dair fer’î hükümlere (ayrıntılara) yönelik olduğu bilinmelidir. Diğer taraftan bir hükmün nesh olması, ne mutlak anlamda onun yanlış olduğu, ne de bunun doğrusuyla değiştirildiği anlamına gelmektedir. Seyyar’a göre bu âyet (2006, s.3), “ihtiyaç fazlası” üzerinden hem sivil/gönüllü dayanışma (sadaka) bağlamında hükümlülüğünü korumakta, hem de zenginlik nisabına dair bir ölçü vermektedir.

Bu bağlamda temel ihtiyaçtan arta kalan mal (gelir, tasarruf), hem gönüllü olarak sadaka hem de zorunlu olarak zekât için bir ölçü niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla âyette geçen infak (hayır namına ödeme), zekât

olarak da kabul edilebilmektedir. Çünkü zekâtın ölçüsü de ihtiyaç fazlasıdır. Kimse, ihtiyacını giderecek kadar mala sahip olmadıkça zaten zekât ödemeye mecbur edilemez.

Âyet, “ihtiyaç fazlası” maldan veya gelirden infak edilmesi (zekât verilmesi) gerektiğini belirtmekle birlikte “ihtiyaç fazlası” kavramıyla aynı anlama gelen nisap miktarını ve bu miktardan ne oranda zekât verileceğini açıkça beyan etmemektedir. Hangi mallardan ne zaman zarfında zekât verileceği konusu, Kuran’da açıkça belirtilmemiştir (Soylu, 2003, s.130).

Ancak altın veya gümüşe (tedavülde olan para birimine) göre asgari nisap miktarının ne kadar olacağı ve bu miktardan hangi zaman zarfında ne kadar zekât alınacağı hususunda Hz. Muhammed’in ve sahabilerin açıklamaları bulunmaktadır. Bu bağlamda Hz. Muhammed’in, Hz. Ali’ye söylediği şu sözler, nisap miktarı ve oranı için en önemli kaynaktır:

“Senin 200 (iki yüz) dirhem (gümüşün) olduğu ve üzerinden bir yıl geçtiği zaman, bundan 5 (beş) dirhem zekât vermen gerekir. Altında 20 (yirmi) dinara kadar bir şey yoktur. 20 (Yirmi) dinar (altın) oluncaya kadar da altın paradan sana bir şey lazım gelmez. 20 (Yirmi) dinarın olduğu ve üzerinden 1 (bir) yıl geçtiği zaman bu paradan ½ (yarım) dinar zekât vermen gerekir.” (Ebû Dâvud, 1999: Zekât, 5; Tirmizî, 1938: Zekât: 8, 10; Ahmet b. Hanbel, 1982, I, s.148)

Bu hadis-i şerif, asr-ı saadette yaşayan hangi Müslümanların zengin sayılacağına ve dolayısıyla zekâta tâbi tutulacağına dair önemli bir ipucu vermektedir. Buna göre ihtiyaç fazlası mal (zenginliğin nisabı), 200 (iki yüz) dirhem veya 20 dinar ile başlamaktadır. Bazı kaynaklar, asr-ı saadette geçerli olan zenginlik sınırının 200 dirhem değil de 40 veya 50 dirhem (4-5 dinar) olduğu yönünde bilgiler vermektedir. Bundan dolayı en az 50 dirhem değerinde mala sahip olan bir kişinin zekât alması helâl görülmemiştir (Altınay, 2006, s.199).

Seyyar, 50 dirhem (5 dinarın), zenginlik nisabından ziyade muhtaçlık ölçütü olduğu yönünde bir izah yapmaktadır (Seyyar, 2006, s.4). Buna göre yılda 50 dirhemden (5 dinardan) daha az bir gelire sahip olan kişiler, yoksul sayılmıştır. Nitekim bu kişilere, Hz. Peygamber ve dört halifesinin yaşadığı çağda, yıllık temel ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için, zekât verilmiştir. Yılda 50 ile 200 dirhem arasında bir gelire sahip olan Müslümanlara ise ne zekât verilmiş ne de kendilerinden zekât alınmıştır. Zekât, ancak 200 dirhemden daha fazla gelire sahip olan Müslümanlardan alınmıştır. Seyyar, bu tezinden yola çıkarak, çağdaş zekât modeline zengin ve muhtaç (yoksul)

kesiminin yanında ne zekât alma hakkını elde eden, ne de zekât ödeme zorunluluğu olan “orta tabaka” diyebileceğimiz üçüncü bir kesime de yer vermektedir.

Altın ve Gümüşün Nisabı

Zekâtın farz olduğu mal çeşitlerinden her bir çeşit için belirlenmiş bir nisap vardır. Zekâtın farz olması, genelde bu nisaba bağlıdır. Klâsik İslâm toplumlarında gelir türlerine göre farklı zekât oranları belirlenmiştir. Burada kısaca bir para birimi olarak tedavülde olduğu dönemlerde altın ve gümüşe biçilen zekât oranı ile ilgili örnekler verilecektir:

Geçmiş İslâm toplumlarında altın ve gümüşün nisabı tayin edilirken, bir ağırlık ölçütü olarak miskal esas alınmaktaydı. Buna göre dinarın (altının) nisabı, 20 miskal (80-100 gram altın), dirhem (gümüşün) nisabı ise 200 dirhemdi (504-595 gram gümüşdür). Bir dinar, 4.25 gramlık bir ağırlıktı ve bunun yanında bu ağırlıktaki altın para birimini temsil etmekteydi (Hamidullah; II; 1993, s.989. Müslim, 1981, Zekât: 1).

Buna göre altında nisap miktarı (Hanefi mezhebinde) $20 \times 4.25 = 85$ gram ve gümüşte ise 595 gram olarak tespit edilmiştir. Bu dönemlerde 595 gram (200 dirhem) civarında gümüşe ve(ya) takribî olarak 85 gram (20 miskal) altına sahip olan bir Müslüman, zengin sayılırdı ve zekât vermekle yükümlüydü (Karaman, 2012, s.369). Bir Müslümanın mal varlığı (tasarrufları), en az bu nisap değerinde ise, o kişi, mal varlığı üzerinden %2,5 oranında zekât vermek zorundaydı (Zaim, 1992, s.91).

Çağdaş Zekât Modelinin Gerekliliği

Günümüzde Gümüş ve Altın Tedavülden Kalkmıştır

İslâm'ın yayıldığı ilk dönemlerde altın ve gümüşün nisabı, dinar ve dirhem üzerinden tespit edilmekteydi. Bugün altın ve gümüş, para olarak tedavülden kalkmıştır. Tartılarak, para ile alınıp satılan meta olmaları hasebiyle altın ve gümüş, bugün de maddî bir değer teşkil etmeye devam etmektedir. Ancak değerleri, enflasyon, faiz, borsa, sosyo-ekonomik konjonktürel gelişmeler gibi iktisadî hayatın gidişatını şekillendiren unsurların etkisi altında sürekli olarak değişmektedir.

Seyyar, bu bağlamda Müslümanların, zekât mükellefi olup olmadıklarını altın ve gümüş miktarı üzerinden mi yoksa para karşılığındaki değer üzerinden mi tespit edecekleri sorusu ile karşı karşıya geldiklerini iddia

etmektedir. Buna bir çözüm olarak Seyyar, alternatif bir nisap ölçütü sunmaktadır. Buna göre geçmişte para birimi olarak gümüş ve altın, nasıl ki alım gücünü yansıtmaktaydı ise bugün de her ülkenin kendi resmî parası üzerinden nisap olarak asgari yıllık geçim indeksi belirlenebilir (Seyyar, t.y./a).

Klâsik Nisap Ölçütü, Günümüz Sosyo-Ekonomik Gerçekleriyle Uyuşmamaktadır

Klâsik zekât ödeme şartlarını altın üzerinden esas alacak olursak 2018 yılına göre (yıllık 1 gram altının ortalama olarak 200 TL olduğunu kabul edersek) Türkiye’de yaşayan bir Müslüman için yıllık asgari nisap, ortalama olarak (80.18 gr x 200 TL) 16.036 TL’dir. Zekât miktarı da buna göre (%2,5 üzerinden hesap edersek) ortalama olarak 400 TL’dir. 2018 yılına göre gümüşü esas aldığımızda yıllık nisap, ortalama olarak 1.543 TL ve bunun zekâtı da sadece 39 TL olmaktadır (Bkz. Tablo 1).

Altın ve özellikle gümüş üzerinden belirlenen nisap, reel ekonomik veriler ve geçim şartları açısından bakıldığında bir kişinin yıllık asgari hayat standardının çok altında kalmaktadır. Dolayısıyla klâsik yöntemlerle belirlenen gümüş nisabının, günümüzün şartlarına göre zenginlik ölçüsü olarak kabul edilmesi hayli güç görünmektedir. Örnekte görüldüğü üzere en az 561 gr gümüşün (yani yaklaşık olarak 1.543 TL’ye) dışında başka bir gelire sahip olmayan bir kişi, günümüzün şartlarına göre yoksul olduğu halde bu klâsik nisaba göre zengin sayılacağı için, zekât ödeme mükellefi bile olabilmektedir. Halbuki bu kadar az bir mal varlığına sahip olan bir kişi, özellikle refah toplumlarında zekât mükellefi olmaktan ziyade zekât alma hakkına sahip olmaktadır.

Benzer durum, altın için de geçerli olabilmektedir. Ne var ki altının gram fiyatı gümüşe göre hayli yüksek olduğu için, burada altının nisabının asgari hayat standardının üzerinde olup olmadığına bakılması gerekmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2019) verilerine göre (ABD doları cinsinden 9 630 Dolar olarak hesaplandığında) 2018 yılında kişi başına GSYH cari fiyatlarla ortalama olarak 45.000 TL olarak kabul edersek, altının nisabı (16.036 TL) asgari hayat standardının ($45.000 \times \%50 = 22.250$ TL) altında kalmaktadır (Bkz. Tablo 1). Dolayısıyla bu örneğe göre 80,18 gr altına sahip olan bir kişi, nisap olarak kabul edilen asgari hayat standardının altında kalacağı için, zekât mükellefi olmamaktadır. Muhtaçlık nisabı olarak

asgari hayat standardı (AHS) ile ilgili geniş açıklamalar, 3.2.2.3. numaralı alt başlıkta yer alacaktır.

Tablo 1. Altın ve Gümüşe Göre Nisap Miktarı ile Zekât Oranının Günümüze Yansımaları (TL/2018)

| Mal Türü | Nisap Miktarı | Zekât Oranı | Bir Birimin Yıl İçi Ortalama Değeri | Nisap | Zekât Miktarı |
|----------|-------------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------|---------------|
| Altın | 80,18 gr (20 miskal) | 1/40 (% 2,5) | 1 gr = 200 TL | 16.036 TL | 400 TL |
| Gümüş | 561 gr (200 dirhem) | 1/40 (% 2,5) | 1 gr = 2.75 TL | 1.543 TL | 39 TL |

Zekât Sisteminin ve Nisabın Güncelleştirilmesine Yönelik Model Önerileri

Zekât sisteminin fonksiyonel etkinliğini ve âdil dağıtımını sağlamak amacıyla nisap ölçüsünün günümüz sosyo-ekonomik gerçeklerine uygun yeni yöntemlerle belirlenmesi gerekliliği önemli bir konudur. Ne var ki modern zekât modelinde nisabın belirlenmesi hangi kaynaklara dayanmalı, tespit edilen nisap üzerinden kimlerden ne kadar zekât oranı alınmalı ve sistem içinde bu modelin sürdürülebilirliği nasıl sağlanmalıdır? Bu kapsamda kullanılacak modellere ilişkin önerilere aşağıda yer verilmiştir.

Karaman Modeli: Zenginlik ve Muhtaçlık Nisabı Olarak Zekât Mallarının Ortalama Değeri

İlahiyatçı Prof. Dr. Hayrettin Karaman, yeni bir zekât modelinin belirlenmesi ile ilgili olarak paranın ve ticarî eşyanın nisabını tespit ederken, normal şartlarda altının esas alınmasını, zekât mükellefiyeti (nisabı) için, İslâm'ın şart koştuğu zenginlik seviyesini tespit etme en uygun yol olduğunu düşünmektedir (Karaman, t.y./b).

Ne var ki alternatif görüşlere de açık olan Karaman, günümüzün şartlarına uygun olarak nisabın hadislerde ve fıkıh kitaplarında, belli mallar (deve, koyun, sığır, altın, gümüş vb) için verilen miktarları (nisapları), bugünkü geçerli para ile karşılıklarını bulup, bunların ortalamasını baz alarak tespit edilebileceğine yönelik bir çözüm önerisinde de bulunmaktadır (Karaman, t.y./a).

Bu yaklaşım, malların miktarının (nisabın) değişmez varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda altın, gümüş, koyun, sığır vb. malların nisapları tek tek TL'ye çevrilmekte, hepsi toplandıktan sonra tür sayısına bölünmektedir. Ortaya çıkan miktar, TL cinsinden zenginlik nisabı olarak belirlenmektedir (Karaman, 2017). Ortaya çıkan miktarın asgari hayat standardı altında kalması halinde kişinin buna rağmen zekât mükellefi olup olmayacağı yönünde bir izahın yapılmaması, yöntemin zayıf yönlerindedir.

Karaman, bu eksikliği görmüş olacak ki, bunun dışında zenginlik nisabı olarak 3-4 kişilik bir ailenin asgarî geçim indeksi ile ilgili öneri getirenlerin görüşlerini (Yavuz, 1972, s.185-186) de destek vermektedir. Ancak indeks miktarının yanında buna ilaveten ticarî nitelik taşıyan mal veya paraya/altına sahip olanların, toplam malın kırkta birini zekât olarak ayırmaları gerekmektedir (Karaman, 2017).

Karaman, anayasal bir kurum olan ve Müslümanların ibadet hayatını düzenlemekle görevli bulunan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın diğer ibadetlerde olduğu gibi zekât ibadetinin ifasında da bir rol üstlenebileceğini savunmaktadır (Karaman, 2015).

Seyyar Modeli: Zenginlik ve Muhtaçlık Nisabı Olarak Milli Gelir Ekseninde Farklı Ölçütler

Zenginlik Nisabı Olarak Fert Başına Düşen Ortalama Net Gelir

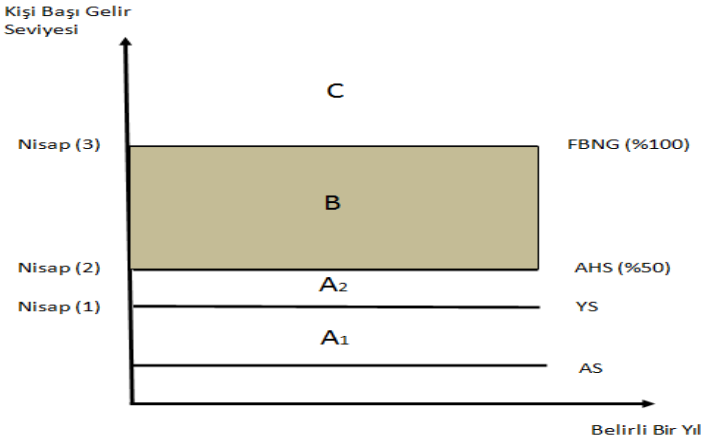
Sosyal siyaset uzmanı Prof. Dr. Ali Seyyar'ın geliştirdiği zekât modelinde "Fert Başına Düşen Ortalama Net Gelir" (FBNG),³ zenginliğin nisabı olarak belirlenmektedir. Buna göre bir yıl içinde FBNG'nin üzerinde bir gelire sahip olan Müslümanlar (C Grubu), ortalama refahın üzerinde bir hayat sürdürdükleri kabul edilerek, zengin ve dolayısıyla zekât mükellefi olarak sayılmaktadır (Bkz: Koordinat Sistemi).

Seyyar, zekât mükelleflerinin hangi matrahın üzerinden bu malî görevlerini ifa edeceklerine dair ortaya koyduğu yöntem, zekât matrahı olarak FBNG'nin üzerindeki gelire dayanmaktadır. Buna göre toplumun ortalama refah seviyesinin yani FBNG'nin üzerinde bir gelire sahip olan bir kişinin bir

³ FBNG, Gayri Safi Millî Hâsıla (GSMH) ile yakın ilişkili olduğu için ilk önce GSMH kavramı üzerinde durmak gerekir. FBNG, bir başka ifadeyle "Fert Başına Düşen Safi Millî Hâsıla" veya "Fert Başına Düşen Milli Gelir", Milli Gelir'den bir kişiye düşen ortalama paydır. Kişi başına düşen ortalama net gelir, ortalama bir rakam olup, belirli bir dönemde safi (net) olarak üretilen mal ve hizmetlerin parasal değerinin toplamının, o ülkede yaşayan insan sayısına bölünmesiyle elde edilmektedir (AK, 1973, s. 670-673).

yılda elde ettiği artı gelir, zekât için matrah teşkil etmektedir. Bir örnek vermek gerekirse. Türkiye'nin 2018 yılına ait FBNG'sinin takribî olarak 45 bin TL olduğunu kabul edelim. Buna göre bu ortalama gelirin üzerindeki parasal birikim (tasarruf), zekât matrahı olarak belirlenmektedir. Farz edelim ki bir Müslüman, o yıl içinde 95 bin TL gelir etti. Bu durumda bu Müslüman, 45 bin TL olan FBNG'nin üzerinde 50 bin TL'lik ihtiyaç fazlası bir birikime sahiptir. Matrah olarak kabul edilen 50 bin TL'nin zekât miktarı (%2,5) ise 1.250 TL'dir (Bkz. Tablo 2).

Koordinat Sistemi: Modern Zekât Modelinde Nisabın Asgari Hayat Standardına Göre Belirlenmesi



Kaynak: Seyyar, t.y./b.

AS: Açlık Sınırı (Mutlak Yoksulluk Sınırı)

YS: Yoksulluk Sınırı

AHS: Asgari Hayat Standardı (Muhtaçlık Sınırı)

FBNG: Fert Başına Düşen Ortalama Net Gelir

Yoksulluk Nisabı (N1): YS'ye Göre Belirlenen Nisap (Hak Sahipleri: A1 ve AS'nin altında olan mutlak yoksullar).

Yoksulluk Nisabı (N2): AHS'ye Göre Belirlenen Nisap (Hak Sahipleri: A2 + A1 + AS'nin altında olan mutlak yoksullar).

Zenginlik Nisabı (N3): FBNG'ye Göre Belirlenen Nisap.

A: Nisap (1) veya (2)'nin Altında Olan Bütün (Mutlak ve Göreceli) Muhtaçlar

B: Ne zekât vermek zorunda ne de alma hakkına sahip olan orta tabaka

C: Nisap (3) Miktarının Üzerinde Gelir Sahibi Olan ve Zekât Vermekle Mükellef Zengin Müslümanlar

Seyyar, zekât modelini esnek tutarak, zekât kapsamına giren kişilerin matrahını, medenî hâllerine ve(ya) sahip oldukları çocuk sayısına göre belirli oranda aşağıya doğru çekilebileceğinin altını çizmektedir. Kişilerin özel sosyo-ekonomik durumlarını ve dolayısıyla olağanüstü ailevî giderlerini de gözetin

böyle bir zekât modelinde zenginlere dönük farklı matrahın uygulanabilirliği, mükellefiyetler arasında sosyal adaleti tesis etmeye yönelik olarak düşünülmektedir.

Tablo 2. Zekât Matrahı Olarak FBNG'nin Üzerindeki Gelir (FBNG = 45 bin TL / Zekât Oranı: %2,5)

| Yıllık Gelir | FBNG'yi Aşan Miktar (Matrah) | Zekât Miktarı |
|--------------|---------------------------------|---------------|
| 95 bin TL | 50 bin TL | 1,250 TL |
| 195 bin TL | 150 bin TL | 3.750 TL |
| 495 bin TL | 450 bin TL | 11.250 TL |

Muhtaçlık Nisapları

Sosyal bilimlerde yoksulluk kavramı, çoğu kez ekonomik (maddî) boyutuyla ele alınmaktadır. Buna göre yoksulluk, maddî yetersizlik veya güçsüzlükten başka bir şey değildir. Maddî yoksulluk, yeteri derecede kaynaklara veya bunların üzerinde tasarruf hakkına ve(ya) gücüne sahip olamamayı ifade etmektedir. Yoksul kişiler, hiçbir geliri veya geçinmek için yeterli gelire sahip olmadığından dolayı mutlak veya nisbî olarak maddî yönden yardıma muhtaç olanlardır (Aktan, 2002, s.1043).

Yoksulluk, zaman ve mekâna (ülkelere) göre değişebileceğine göre, muhtaçlık nisabı da bu bağlamda ülkelerin sosyo-ekonomik durumlarına göre değişken olabilmektedir (Yazgan, 1987, s.31). Bu gereceği dikkate alan Seyyar, modelinde zekât alma hakkına sahip olabilecek üç farklı kategoride yoksulları belirlemektedir. Buna binaen modelde muhtaçlığın nisabı olarak Açlık Sınırı (AS), Yoksulluk Sınırı (YS) ve Asgari Hayat Standardı (AHS) olmak üzere üç aşamalı bir ölçüt yer almaktadır.

Muhtaçlık Nisabı Olarak Açlık Sınırı (AS)

Birinci derecede (mutlak) yoksulluk sınırı olarak da ifade edilen Açlık Sınırı (AS), hayatta fizyolojik olarak kalabilmenin asgarî bir sınırının olduğu varsayımına dayanmaktadır. Mutlak yoksulluk, insan haysiyetine yakışır bir şekilde temel ve zorunlu ihtiyaçların giderilememesi hâlidir. AS, genelde diğer sosyal kesimlerin hayat standardından bağımsız olarak belirlenmektedir. Birinci derecede fakir ve dolayısıyla mutlak anlamda yardıma muhtaç fakirler, genelde temel insanî ihtiyaçlarını (beslenme, barınma, giyinme) kendi güç ve gayretleriyle karşılayamamaktadır (Seyyar, 2003, s.41).

Böyle bir duruma düşmüş olan bir kişinin, haricî yardım alamadığında, belli bir zaman sonra gayr-i ihtiyarî olarak ölüm riski ile karşı karşıya gelmesi de

kaçınılmaz olacaktır. Hiçbir devlet, nisap miktarını (kifayeti) belirlerken, AS'yi baz almamalıdır. Çünkü AS, mutlak yoksulluğun önlenemez sonucu olarak yoksulluk sınırının çok altında sürdürülen insan onuruna yakışmayan sefil bir hayattır.

Muhtaçlık Nisabı Olarak Yoksulluk Sınırı (YS)

Bir toplumda kabul edilebilir tüketim seviyesinin altında olanlar, göreceli yoksulluk kapsamına girmektedir. Bu bağlamda göreceli yoksulluk bir kimsenin, diğer bir kimseye göre daha az gelir elde etmesidir. Göreceli yoksulluk, toplumun ortalama refah düzeyinin belli bir oranın altında olma durumudur (Dumanlı, 1996, s.7-8).

Seyyar, zekât modelinde ekonomisi henüz gelişmemiş bir devletin YS'yi bir muhtaçlık nisabı (Nisap 1) olarak belirleyebileceğini ifade etmektedir. Buna göre YS altında kalan fakirler, AS'nin altına düşmedikleri sürece göreceli yoksullar olarak kabul edilmekle birlikte zekât gelirlerinden yararlanma hakkını elde etmektedir.

Muhtaçlık Nisabı Olarak Asgari Hayat Standardı (AHS)

Bir kişinin kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin geçimini sağlayıp sağlayamayacağını esasları, ülkelerin genel refah ölçülerine endeksenerek tespit edilmektedir. İktisadî yönden gelişmiş sosyal devletler, muhtaçlık kriteri olarak asgari hayat standardının maddî/parasal boyutunu, bir ülkede fert başına düşen ortalama gelirin %40 ile %60'ı arasında belirlemektedir (Rampakash, 1994, s.119-120). Buna göre AHS, kişinin hayatını insanlık haysiyetine yaraşır bir biçimde devam ettirebilmesi, sağlıklı bir ortamda, huzurlu ve gelecek endişesi duymadan yaşayabilmesi, temel insanî ve sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilecek seviyede elde edeceği gelirdir.

Seyyar, ekonomisi güçlü olan bir devletin, muhtaçlık nisabını, YS'nin üzerinde olan AHS ölçüsüne göre (Nisap 2) belirlemesi gerektiğini savunmakta ve modelinde AHS'yi, fert başına düşen ortalama (net) millî gelirin %50'si olarak tespit etmektedir. Yukarıda verilen örnekten yola çıkarak, AHS'nin (45 bin TL x %50) 22.500 bin TL olduğunu kabul etmeliyiz (Bkz. Koordinat Sistemi).

Bu şekilde belirlenen AHS nisabının/miktarının altında yaşayan (nispeten) muhtaçlara, gerçek gelir düzeylerine göre zekât fonundan para ayırmak gerekmektedir. Mesela bir yoksulun/miskinin yıllık gelirinin 10 bin TL olduğunu düşünelim. Bu durumda muhtacın AHS'ye kavuşabilmesi için (2018 yılı için bu miktar 22.500 bin TL), kendisine 12.500 TL zekât payı düşmektedir.

Hiçbir geliri olmayan mutlak anlamda bir yoksulun hakkı ise AHS nisabı/miktarı olan 22.500 TL'dir.

Yoksulluk açığını kapatan zekât kaynaklı sosyal transferler, hem yardıma muhtaç kişilerin asgari refahını temin etmekte, hem de muhtaçları AHS'nin üzerinde bir gelire sahip olanların ortalama refah seviyelerine önemli bir derecede yaklaştırmaktadır. Zekât modelinin sağladığı bu sosyal koruma/adalet sisteminde hiçbir muhtacın yıllık geliri, AHS miktarının (2018 yılı için bu miktar 22.500 TL) altına düşmemektedir.

Ne Zengin Ne De Muhtaç Sayılan Bir Orta Tabaka

Çalışma ekonomisi ve sosyal siyaset uzmanı Prof. Dr. Sabahattin Zaim'e göre bir toplumda ne zekât vermekle yükümlü, ne de zekât alma hakkına sahip insanların olabileceğinin altını çizmektedir. Buna göre bu sosyal kesime mensup kişiler, ne zekât verecek kadar tam zengin, ne de yardım almaya hak edecek kadar muhtaçtır (1992, s.92).

Prof. Dr. Sabahattin Zaim'in öğrencisi olan Seyyar da bu görüş doğrultusunda geliştirdiği zekât modelinde AHS ile FBNG arasında bir gelire sahip olanları (B), bu kapsamda ele almaktadır (Bkz. Koordinat Sistemi). Orta tabaka kategorisinde değerlendirilen bu kişiler, kanunî zorunluluk olmamasına karşılık isterlerse gönüllü olarak her zaman zekât (sadaka) verebilmektedir.

Dolayısıyla Seyyar'ın zekât modelinde toplumsal yardım transferi yani zekât aktarımı, FBNG'nin üzerinde bir gelire sahip olan gerçek zenginler (C) ile AHS'nin altında kalan (göreceli ve mutlak) yoksullar (A) arasında meydana gelmektedir. Seyyar'ın modelinde zekât sisteminin dışında kalan bir sosyal grubun varlığı (B), klâsik döneme ait uygulamalarla uyum sağlamaktadır.

Sonuç

Modern dünyamızda Müslüman toplumlar için zekât, sosyo-ekonomik ve malî anlamda birçok fonksiyon üstlenebilecek potansiyele sahip önemli bir kaynaktır. Sosyal devletler, toplumsal amaçlı olarak yoksullukla mücadele etmek ve makro boyutuyla da adaleti tesis etmekle yükümlüdür. Dolayısıyla bu maksada uygun olarak zenginlik ve muhtaçlık nisabının belirlenmesi, ancak kamusal gücün devreye girmesi ile mümkün olacaktır. Bir başka ifadeyle modern zekât modelinin hedef odaklı olarak uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği ancak devlet eliyle yürütülebilmektedir.

Bu bağlamda yoksullukla mücadele eden halkı Müslüman olan ülkeler, kendi şartlarına uygun olarak, toplumsal refahı oluşturma ve sosyal adaleti tesis etme gayesi doğrultusunda kurumsal ve organizasyonel olarak bir başlangıç olarak yukarıda takdim edilen zekât modellerini hayata geçirebilir. Bu doğrultuda modern zekât modeline ilgi gösteren ülkeler, vergi sistemine paralel olarak ayrı bir zekât sistemi ve buna bağlı olarak özel bir zekât fonu oluşturmalıdır.

Bunun için Diyanet'in yanında ekonomi, maliye, sosyal güvenlik, çalışma hayatı ve aileden sorumlu Bakanlıklar ile bunlara bağlı ilgili kurumlar, koordinasyonlu bir şekilde esnek ve dinamik bir özellik taşıyan Seyyar'ın modelinde öngörüldüğü üzere zenginlik nisabı olarak FBNG ve muhtaçlık nisabı olarak AHS belirlemelidir. Böylece bu yöntemle her sene zekât mükelleflerinin yanında zekâttan yararlanabilecek sosyal kesimlerin tespiti de mümkün olabilecektir.

Seyyar'ın modeli, her ülkenin sosyo-ekonomik durumunu dikkate aldığından dolayı, uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliği açısından avantajlıdır. Şöyle ki örneğin ekonomik yönden zayıf ülkeler, nisap olarak YS'yi tercih edebilir veya FBNG'ye göre belirlenen AHS'nin oranını (geçici bir süre için) % 50'nin altına çekebilir. Ancak bir ülkenin toplumsal refahı açısından en ideali, ekonomik gelişme ile beraber muhtaçlık ölçütü olarak nisap miktarını (AHS'yi) tedricî olarak yukarıya doğru çekmektir. AHS miktarının/oranının yukarıya doğru alınmasına (mesela %50'den- %60'a) bağlı olarak sosyal refah, geniş halk kitlelerine yayılacaktır.

Seyyar'ın modelinde belki de post-endüstriyel toplumlara ve ekonomi sistemlerine has olması açısından nisap olarak ağırlıklı olarak sadece parasal kaynaklar esas alınmaktadır. Halbuki Karaman'ın da açıkladığı gibi gerek zenginlik gerekse muhtaçlık nisabını etkileyen başka gelir kaynakları da her zaman mevzubahis olabilmektedir. Bu bağlamda özellikle B (orta tabaka) ve C (zekât mükellefi zenginler) kesiminin yıllık parasal gelirin ötesinde zekâta tâbi olabilecek ihtiyaç fazlası ilave gelir veya gelire dönüştürülebilir malın (kira geliri; miras, ticarî kâr vb.) varlığı da dikkate alınmalıdır. Bu durumda örneğin B grubuna dâhil olan bir kişi, eğer ilave gelir kaynaklarına sahip olması halinde, C grubuna çıkmak suretiyle zekât mükellefi konumuna da gelebilmektedir.

Görüldüğü üzere zekât kapsamına girebilecek kaynakların da modele dâhil edilmesi hâlinde zekât mükellefi olabilecek kişilerin sayısının artmasıyla birlikte zekât gelirlerinde de bir artış meydana gelecektir. Zekât gelirlerinde bir artış ise devletin sosyal transfer potansiyelini güçlendireceği için, sadece

yoksullukla mücadelede başarı elde edilmeyecek, aynı zamanda Kur'an'da zekât yararlanıcıları olarak belirlenen diğer sosyal gruplara (Kuran, Tevbe/9) da bir pay ayrılacaktır.

Kaynakça

- Ağırman, C. (2007). *Dünya ahiret dengesinde zenginlik ve yoksulluk*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Ahmet b. Hanbel. (1982). *Müsned*. İstanbul. Çağrı Yayınları.
- AK İktisat Ansiklopedisi. (1973). C. II. İstanbul: AK Yayınları.
- Aktan, C. (2002). *Yoksullukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları.
- Altınay, R. (2006). Erken İslâm toplumunda zenginler ve fakirler. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, VI(2), 197-222..
- Belazürî. (1987). *Fütûhu'l-büldân*. (Nşr. Abdullah ve Ömer et-Tabbâ). Beyrut.
- Demir, F. (2012). *İslâm hukukunda mülkiyet hakkı ve servet dağılımı*. 5. Baskı. Ankara: DİB Yayınları.
- Dumanlı, R. (1996). *Yoksulluk ve Türkiye'deki boyutları*. Ankara: DPT Yayınları. No: 2449;
- Ebû Davud. (1999). Süleyman b. el-Eş'as b. İshâk el-Ezdî es-Sicistânî, Sünenü Ebî Dâvud, Dâru's-Selâm, Riyâd.
- Erkal, M. (1998). 99 soruda zekât; İstanbul: Nun Yayıncılık.
- Hamidullah, M. (1993). *İslâm peygamberi (Hayatı ve Faaliyeti) II*. 5. Baskı. (Tercüme: Salih Tuğ). İstanbul: İrfan Yayıncılık.
- Karaman, H. (2012). *İş ve ticaret ilmihali*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Karaman, H. (2015). "Zekât". Yeni Şafak. 29.10.2015. <https://www.yeni-safak.com/yazarlar/hayrettinkaraman/zekat-2022683>. Erişim: 11.04.2019.
- Karaman, H. (2017). "Zekât Yükümlüsü". Yeni Şafak. 18.06.2017. <https://www.yenisafak.com/yazarlar/hayrettinkaramanramazan/zekat-yukumlusu-2030038>; Erişim: 10.05.2019.
- Karaman, H. (t.y.(b)). "Zekât Müessesesi". <http://www.hayrettinkaraman.net/kitap/meseleler/0116.htm>. Erişim: 12.03.2019.
- Karaman, H. (t.y./a). "Laik Düzen". <http://www.hayrettinkaraman.net/yazi/laikduzen/3/0103.htm>; Erişim: 11.02.2019.
- Kur'an-ı Kerim.
- Müslim b. el-Haccâc. (1981/1401). *Sahîhu Muslim*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Ramprakash, D. (1994). Poverty in the Countries of the European Union: a Synthesis of Eurostat's Statistical Research On Poverty. *Journal of European Social Policy*, 4(2), 117-128.

- Seyyar, A. (2003). *Sosyal siyaset açısından yoksulluğa karşı mücadele; yoksulluk*. İstanbul: Deniz Feneri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği Yayınları.
- Seyyar, A. (2006). *Yoksullukla mücadelede çağdaş bir zekât modelinin gerekliliği*. T.C. Başbakanlık, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Gelir Dağılımı ve Yoksullukla Mücadele Komisyonu Raporu, Ankara.
- Seyyar, t.y./a. *“Zekât modeline neden ihtiyacımız var?”*. www.mirathaber.com/cagdas-bir-zekat-modeline-neden-ihtiyacimiz-var-14-2276h/ Erişim: 10.10.2018).
- Seyyar, t.y./b. *“Çağımıza uygun bir zekât modeli önerisi”*. <http://www.mirathaber.com/prof-dr-ali-seyyar-84ya-5s.html>, Erişim: 10.09.2018.
- Soylu, A. (2003). Kuran’da servet dağılımı. İstanbul: Pınar Yayınları.
- Tabakoğlu, A. (1996). İslâm ve ekonomik hayat. Ankara: Diyanet Yayınları.
- Tırmizî. (1938/1357). Ebu İsa Muhammed b. İsa b. Sevre es-Sülemi. Sünenü’t-Tırmizi. (thk. Ahmet Muhammed Şakir ve diğerleri). Kahire. Mektebetü'l-İslamiyye.
- TÜİK. (2019). *Dönemsel gayrisafi yurt içi hasıla*, IV. Çeyrek: Ekim – Aralık 2018. Sayı: 30886. 11 Mart 2019. <http://www.tuik.gov.tr/-HbGetirHTML.do?id=30886>. Erişim: 11.05.2019.
- Yavuz, Y.V. (1972). *İslâm’da zekât müessesesi*. İstanbul: Feyiz Yayınları.
- Yazgan, T. (1987). Sosyal güvenlik açısından zekât. 3. Baskı. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı Yayını 35.
- Zaim, S. (1992). İslâm-insan-ekonomi. İstanbul: Yeni Asya Yayınları.

ANADOLU SELÇUKLUDAN OSMANLI'YA ESNAF ÖRGÜTLENMELERİ

Ülkü İleri¹

¹ORCID ID: orcid.org/0000-0002-2048-8627

ÖZ

Özellikle Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya göçüyle yani 11. yüzyıldan itibaren Anadolu'da gelişen örgütlenme biçimi olan "Ahilik" fütûvvet, ahlak, dayanışma anlayışına dayalı İslami bir esnaf teşkilatıdır. Ahilik 15. Yüzyıldan sonra yerini "lonca" düzenine bırakmıştır. Ahilik gelenekleri lonca düzeninin de temelini teşkil etmiştir. Osmanlı döneminde "lonca" düzeni devlet tarafından hem denetlenmiş hem de desteklenmiştir. Bu bağlamda devlet, "narh" düzenlemelerini uygulardı. Narh uygulamalarıyla devlet, kendi halkını fiyat artışlarına ve fiyat dalgalanmalarına karşı korumayı ve böylece kentte toplumsal ve siyasi istikrar sağlamayı amaçlıyordu. Devlet bu amaçla narh düzenlemelerinde "kadı" kontrolünde bir memur "muhtesib" tayin ederd. "Kadı" ve "muhtesib" haklı fiyatı saptama ve kontrol görevi ile yükümlüydü. Rekabete yer vermeyen lonca düzeni bu yönüyle Osmanlı'da kapitalizmin oluşması için uygun bir zemin yaratmamıştır. 19. Yüzyılda Osmanlı pazarının ithal mallara açılmasıyla birlikte zayıflamış ve 20. yüzyıl başlarında ise sona ermiştir. Makalede ahilik ve lonca düzeni bütün boyutlarıyla ele alınmakta Osmanlı ekonomisiyle olan ilişkileri mercek altına alınmaktadır. Böylelikle bu konudaki soru işaretlerine cevap verilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Lonca, Esnaf, Rekabet, Ekonomi

¹ Dr., Serbest Araştırmacı, İzmir / Türkiye

E-posta: ulkuileri@hotmail.com

ARTISAN ORGANIZATIONS FROM ANATOLIA SELJUK TO OTTOMAN

Ülkü İleri

ABSTRACT

“Ahîlik”, which was developed after migration of Turks to Anatolia from middle Asia in 11. century, is an Islamic organization of artisan. It is supported to “fütûvvet –fraternity”, ethic and solidarity. Ahilik gave up its place to “guild - lonca” organizations after 15. Century. Ahilik traditions constituted base for guild organizations. “Lonca” organizations were supervised and supported by state during Ottoman Period. In this frame, the state used to put into practice “narh” regulations. By “narh” regulations, the state used to protect its people from price increase and price undulation and thus, state used to aim social and political stability. The state, by “narh” regulations used to assign “muhtesib” in “kadı” control. “Kadı” and “muhtesib” was responsible for price fix and control. “Lonca” organizations, which didn’t allowed competition and thus didn’t create proper base for capitalism flourish, got weak in 19. Century together with opening Ottoman market to imported goods and came to an end in the beginning of 20. century. “Lonca” organizations were studied by all aspects, together with relation to Ottoman economy in this article. In this case, it was tried to answer questions on this issue.

Keywords: *Guild, Artisan, Competition, Economy*

Giriş

Özellikle Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya göçüyle yani 11. Yüzyıldan itibaren Anadolu'da esnaf ve sanatkarlara eleman yetiştiren, işleyiş ve denetimlerini düzenleyen bir kurum olarak "Ahîlik", tüzüklerinde yazılı sanat dallarına gençleri alıp, öncelikle mesleki bilgiler yerine ahlak ve toplantı usul ve adabı öğretilirdi. Ahiler cömertlik, muhtaçlara yardım etme, zulüm görenleri koruma, din ve mezhep farkı gözetmeden tüm insanları sevme, birbirlerine destek olma, kardeşlik (fütüvvet)yönleriyle tanınmışlardı. Ahilik 15. yüzyıldan sonra yerini "lonca" düzenine bırakmıştır.

Ahi örgütlerini; ekonomik boyut, siyasi boyut, sosyal boyut, hukuki boyut ve dini boyut çerçevesi içinde değerlendirebiliriz.

Hirfet/esnaf/lonca yönetimine bağlı zanaatkâr veya satıcı esnaf arasında egemen "fütüvva" ahlakına göre bir kazanç peşinde koşarak geçineceğinden fazla kazanmaya çalışmak ahlaki noksanların kaynağı sayılıyordu. Bu nedenle hirfet üyeleri fazla zenginleşeni aralarından çıkarır, tüccar sayarlardı. Rekabeti ortadan kaldıran hirfet sistemi toplumun uyumunu ve geçimini güvence altına alan Osmanlı için ideal bir düzendi.

Bu bağlamda, yerli endüstrinin büyümesi için gittikçe genişleyen bir dış pazar gereksinimi hiçbir zaman düşünülmemiştir. Çünkü iç pazar ihtiyaçlarını önde tutan bir hirfet sistemine bağlı kalınmaktadır. Osmanlıların 16. yüzyılda kapitülasyonları Batı devletlerine iyi bir politika eseri imiş gibi severek bağışlamaları Osmanlı iktisadi ve ticari politikasının temel ilkesini açıklar: İç pazarda bolluk düşüncesi temel iktisadi kaygıdır. Osmanlı Devleti 19. yüzyılda Tanzimat Dönemi'ne kadar hirfet sistemine sıkı sıkıya bağlı kalmış, endüstri kapitalizmine götürebilecek koşullara karşı olmuştur.

Ahiler

Ahîlik

Özellikle Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya göçüyle yani 11.yüzyıldan itibaren gelişen örgütlenme biçimi olan "ahîlik" fütüvvet, ahlak, dayanışma anlayışına dayalı İslami bir esnaf teşkilatıdır. Eli açıklık, yiğitlik, yardım severlik anlamına gelen fütüvvet, bir anlamda kişinin bütün benliğiyle Allah için Allah'a yönelmesidir. Tüm iyi huyları bünyesinde taşıyan "fütüvvet" ahlaki bir düşünce sistemidir, (Dilik,1991;30). Bir başka deyişle fütüvvet, İslami bağlamda "ideal insan" kavramı etrafında kristalleşmiş ahlaki bir koddur. 8. yüzyıldan

itibaren fütüvvet, belirli ahlak ve hareket biçimleriyle tanımlanan bir davranış felsefesine dönüşmüş, İslam dünyasının muhtelif şehirlerinde bazı sosyal grupların önderliğinde sürdürülen ortak bir hayat tarzı ile irtibatlandırılmıştır, (Goshgarian,2017;179). Adeta ahîliğin genel esaslarını, ilkelerini bünyesinde toplayan kurallar bütünüdür. Fütüvvet, ahîlik “adabı”, yani belli ahlak ve davranış kuralları, yüzyıllar boyunca Anadolu Türk Halkının milli karakterini belirlemiştir. Bugün sosyal antropologların Türk köy ve kasabalarında sıradan Türk insanının davranışları üzerinde tespit ettikleri özellikler, olağanüstü bir konukseverlik, güç durumunda olanların yardımına koşma, özveri ve dayanışma, “emece” denilen tarlada hep birlikte ortak çalışma, büyüğe saygı, hırsızlıktan, cinsel tacizden ve başkası aleyhine kötü söz söylemekten kaçınma (eline ,beline ,diline hakim olma), yiğitlik ve civanmertlik hepsi fütüvvetnamelerde telkin edilen ideal insan sıfatlarıdır,(İnalçık 2012, s.40) Ahî kelimesi Arapçası itibariyle “ihvan” ’kardeşim demektir, kardeşlik demektir. Buna Batı dillerinde “fraternite” de derler (Ortaylı,2006, s.95). 20. yüzyılın başlarına kadar Anadolu da esnaf ve sanatkarlara eleman yetiştiren, işleyiş ve denetimlerini düzenleyen bir kurum olarak Ahilik, tüzüklerinde yazılı sanat kollarına gençleri alıp, öncelikle mesleki bilgiler yerine ahlak ve toplantı usul ve adabı öğretirdi. Zira bu dönemde çıraklar, esasen uygulamalı bilgileri bağlı oldukları sanat dalları içinde öğrenmekteydi. Yamak-Çırak-Kalfa-Usta ilişkilerinin somutlaşarak hiyerarşik bir yapılanma içine girdiği Ahî Birlikleri, anılan kademelerde içten ve samimi bağlarla paternalist (baba -evlat) ilişkisi içinde sanatı sağlam ahlaki ve mesleki temellere oturtmuştur (Demir ,2012, s.554). Ahîler cömertlik, muhtaçlara yardım etme, zulüm görenleri koruma, din mezhep farkı gözetmeden tüm insanları sevme, birbirlerine destek olma yönleriyle tanınmışlardır. Ahîlik 15. Yüzyıldan sonra yerini “lonca ” düzenine bırakmıştır (Tuncay ve Ekmekçi,2005, s.69).

Anadolu’da Moğol İlhani egemenliği yerleştiği dönemde (1243-1336), ahiler Moğollara ve işbirlikçi Selçuklu ileri gelenlerine karşı koyan Türkmen halkın yanında yer aldılar. Türkiye Ahî Teşkilatının kurucusu Evren (Evran) 13.yüzyıl başlarında Bağdat’ dan Anadolu’ ya gelen bir grup ulema ve sufiler arasında idi. 1247 ‘de Ahi Evren’i Kırşehir’de debbağlar şeyhi olarak görüyoruz. Debbağlar Anadolu şehirlerinde en aşağı işçi tabakasını oluşturmakta olup, öbür İslam şehirlerindeki “ayyârûn” gibi serkeş kalabalık bir grup teşkil etmekte idiler. Ahi Evren’in 1261’de bir ayaklanmada öldürülenler arasında olduğu tahmin olunmaktadır.

Vefatından sonra Kırşehir’de dericiliğin öldüğüne dair halk arasında yaygın olan rivayet dikkate değerdir. Aksaray, Niğde, Denizli, Tokat ve Sivas gibi Orta Anadolu’nun önemli sanayi kentlerinde, Kırşehir’dekine benzer olaylarda başlıca ahilerin ezildiği ileri sürülmektedir. Bu katliamlar üzerine ahilerin, Selçuklu-Moğol zulmüne uğrayan Babailer ve abdallar gibi Türkmenlerin egemen olduğu uc bölgelerine göçe başladıkları düşünülmektedir (Bayram,1991, s.12).

Ahi Örgütleri

Ahi örgütlerini; ekonomik boyut, siyasi boyut, sosyal boyut, hukuki boyut ve dini boyut çerçevesi içinde değerlendirebiliriz. Şimdi bu özellikleri kısaca ele alalım.

Ekonomik Boyut

Şehrin üretim koşulları, esnaf teşkilatı ile devletin iş birliği sayesinde ayarlanırdı. Bu koşullar, siyasi iradenin her an esnafa müdahalesini gerektirirdi. Ortaçağın dış pazara mal göndermeyen kasaba ve küçük şehir ekonomisi, Osmanlı esnaf teşkilatını ve etik koşullarını belirlemiştir. Küçük şehirde, yerel mal üretiminin şehir ihtiyacına göre ayarlanması gerekirdi. Talep sınırlıdır, bu nedenle fazla üretim fiyatın düşmesine ve esnafın zarara uğramasına yol açar. Noksan üretim ise fiyatın fazla artışına neden olur ve tüketicinin zararınadır. Bu nedenle şehrin nüfusuna göre üretimin ayarlanması gereklidir. İşte bu koşullar, kasabada esnaf teşkilatının temel ekonomik sistemini belirler. Talep arttığı zaman kenar mahallelerde “ koltuk” denilen kaçak ustalar ortaya çıkar. Bu kaçakları yasaklamak için esnaf devlete başvurur. Esnaf ustaları, esnafın seçiminden sonra padişah beratıyla onanırdı. Devlet, genellikle beratlı esnafı desteklerdi. Böylece esnafla devlet arasında gittikçe kuvvetlenen sıkı bir iş birliği ortaya çıktı. Osmanlı’dan önce bu işleri şehirde esnafın lideri olan güçlü zengin ahi babalar yerine getirilerdi (İnalçık,2012, s.41).

Siyasi Boyut

Moğol egemenliği altında Konya Selçuklu sultanlarının vilayetlerde otoritesi iyice zayıflamış bulunuyordu. Bu yüzden, şehirlerde bazı kamu görevlerinde öncelikle güvenlik işlerinde devletin temel fonksiyonlarını esnafın başı sayılan ahi babaların üstlendiğini görmekteyiz. Her büyük şehirde en nüfuzlu ahi reisi, şehir belediye başkanı veya bir emir gibi hareket etmeye başlamıştır (İnalçık,2017, s.74). Söz konusu anarşi devrinde her ahi esnaf teşekkülü

kendi şehrinin asayiş ve düzenini sağlama işini kendisi düşünmek zorunda kalıp “ahi- babayı” yahut ahilerden birisini oturdukları şehre “vali” seçtikleri usul haline gelmiştir (Akdağ,2014, s.25).

Sosyal Boyut

İslam tarihinde çok erkenden, büyük şehirler debbağlık gibi beceri gerekemeyen sanat kollarında çalışan işçiler, başıboş işsiz delikanlılar (lumpen proleteriat), sık sık şehir düzenini bozan geniş bir grup oluşturmakta idi. Bunlar “fetâ – genç delikanlı, ayyâr – serkeş, dolandırıcı, şatır – neşeli, şen” gibi adlarla anılıyor; devlet kontrolü gevşediği zamanlarda, yağma ve kitale – karışıklık fırsat buluyor, kargaşa unsuru oluyorlardı. Buna karşı sivil toplum ve devlet yalnız zor kullanarak değil, pratik fütüvvet eğitimiyle de bir çözüm yolu aramıştır. Yakındoğu şehirlerinde İslam’dan önce de fütüvvet kuralları ve gençler birlikleri mevcuttu. Fütüvvet, her şeyden önce genç işçileri, başıboş şehir kabadayılarını sosyal-etik kurallar yoluyla “terbiye” etmeye çalışıyor, bu kuralları İslami ve sufi-tasavvufi müeyyidelerle güçlendiriyordu. Özellikle fütüvvet, işsizliği, başıboşluğu reddeder, ustaya mutlak itaat, iş disiplini ve kanaatkarlık ister. Bütün bunlar, belli bir üretim tarzının kasaba hırfet sisteminin iyi işlemlerini sağlayan etik-sosyal kurallardır ve tabii siyasi irade tarafından kuvvetle desteklenir (İnalçık,2017, s.76).

Hukuki Boyut

Ortaçağın zorunlu esnaf birlikleri(loncalar), Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bir takım dayanışma sandıkları kurmuşlar ve mensuplarına oluşabilecek risklere karşı belirli ölçüde bir güvenlik sağlamaya çalışmışlardı. Tabii ki bu yardımlaşma sandıkları devletçe ya da devletin öncülüğü ile kurulup örgütlenmiş, değillerdi. Bunlar dinsel nedenlerden, esnafın karşılıklı dayanışma anlayışından doğmuşlardı.

Osmanlı İmparatorluğunda loncaların kurmuş oldukları bu sandıklara “Orta Sandığı” ya da “Teavün Sandığı” denilmekteydi. Teavün sandıklarınca karşılanan risklerin kapsamı oldukça geniştir. Ancak yapılan yardımlar daha çok muhtaç olma koşuluna bağlıydı. Sandıklar hastalanan üyelere tedavileri için gerekli yardımları yapardı. Yaşlanarak işini terk etmiş ve muhtaç duruma düşmüş ustalarla, tedavisi mümkün olmayan bir hastalık ve sakatlık sonucu iş göremez duruma düşmüş usta, kalfa ve çıraklar gibi bütün meslek mensuplarının geçimlerini sağlamak da bu sandıkların amaçlarındandı. Sandıklar bundan başka muhtaç duruma düşmüş esnaf ve esnaf ailelerine

yardım ederdi. Lonca yardımlaşma sandıkları fakir üyelerle, bu üyelerin aile fertlerinden birinin ölümü halinde, bunların sosyal seviyelerine uygun bir şekilde cenaze merasimi tertipler ve gerekli giderleri karşılardı. Sandıklar ayrıca esnafa faiz karşılığında ödünç para da verirlerdi.

Sandıkların gelir kaynaklarını usta ve kalfaların haftada ya da ayda bir ödeme gücü ve geleneklere göre ödedikleri aïdat, sandığa yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçenler için sandığa ödenen harçlar teşkil etmekteydi (Dilik,1991, s.24).

Loncaların kurdukları sandıklar genellikle sosyal sigortaların öncüleri olarak kabul olunmaktadır (Saymen,1954, s.46). Tabii ki bu sandıklarla sosyal sigortalar arasında birçok bakımlardan farklar bulunmaktadır. Ancak, o devrin koşulları göz önünde bulundurulacak olursa, bu sandıkların mensuplarını çeşitli risklere karşı önemli ölçüde korumuş ve bu bakımdan önemli sosyal fonksiyonlar görmüş olduklarını kabul etmek gerekir (Dilik,1991, s.25).

Dini Boyut

Ortaçağ şehirlerinde hemen bütün iş hayatı yukarıda da belirtildiği gibi işlenen eşyanın cinsine göre sıkı kaidelere tabi birtakım "lonca - korporasyonlara" ayrılmıştı. Bugün esnaf dernekleri (zamanına göre bir nevi tekkeleler) dediğimiz bu müesseseler, her zanaat şubesinde çalışan insanları birer "pir" in manevi- dini kutsiyetine inandırıp, onları bu zanaatın tarikatı içinde sadık ve mesleğin bütün kaidelerine candan bağlı müritler haline getiriyordu. Bu suretle daha ziyade eşya izleyicisi olan zanaat şubeleri mesela fırıncılar, ayakkabıcılar, kasaplar, bezciler(dokumacılar), dericiler ve başkaları hep birer esnaf loncasına (yahut tarikatına) sahiptiler (Akdağ, 2014, s.23).

Diğer taraftan, genellikle zengin ahilerin bir zaviye bina edip vakfiyelerinde kendisini, evladını vakfa müteveli tayin ettikleri bilinir. Selçuklu ve Osmanlı döneminden kalan bu vakfiyeler, zaviyelerin idaresi ve fonksiyonları hakkında bizi aydınlatmaktadır. Vakfiyelerin çoğunda gelirin tevliyet, tamir ve idame giderlerinden kalan kısmının "fukara ve mesakîne - oturulacak yer" ve "sâdirîn ve vâridîn" yani yolculara harcanması genellikle şart koşulur. Osmanlı sultanlarının ahi zaviyelerine - küçük tekke yaptıkları hemen hemen tüm vakıflarda da "âyende ve revende" ye (gelen giden yolculara) Allah rızası için hayır işi olarak hizmet- iş, vazife, görev şartı belirtilmiştir. Bu sebeple zaviye vakfi, bir din adamı adına bir şeyhe yapılmaktaydı. Dervişleri, güçsüzleri korumak dini bir hayır işi olarak ahi zaviyelerinin esas

görevlerindedir. Fakat zaviyeler daha çok “gariban”, “ayende ve revende”, yani yerinden yurdundan ayrılmış kimselere, yolculara hizmet etmek için kurulmuştur. Ahi zaviyelerinin kuşkusuz başka işlevleri de vardır: Genç işçilerin ahlaki-sosyal davranışlarını düzenleyen fütüvvet kurallarının (daha öncede belirtilmiştir) eğitim yeri olması, bu esas fonksiyonlarından biridir. Bu kurallar sınırlı bir pazar için üretim yapan hırfet ve esnaf toplumunun dengeli ve ahenk içinde işlemesini güvence altına alır (İnalcık, 2017, s.72-73).

Örgütsel Yapı

Uç toplumlarında (Anadolu Selçuklu’ da sınır toplumları, örneğin Osmanlı Beyliği) Osman Gazi’nin manevi destekleyicisi, hukuki ve sosyal hayatı örgütleyici olarak ahîleri ve fakıları görüyoruz. Osman Bey bir bölgeyi ele geçirdikten sonra bu ülkeyi nasıl örgütleyeceğini ahilerden ve fakılardan sorardı. Fakılar, İslam hukukunu, İslam kurumlarını bilen insanlar olarak gazi önderi yönlendirici bilgiler sağlamaktadır. İlk Osmanlı beyleri Osman ve Orhan tarafından ahîler ve fakılara verilmiş birçok vakıf köy ve çiftlik, tahrir defterleri kayıtlarıyla bize kadar gelmiştir. Fakıların en aşağı kademedeki olanları köy imamlarıdır. Daha yukarıda kadılar, vezirler gelmekteydi. Daha Osman Gazi zamanında İslam hukukunu bilen kişilerle devlet kuran bey arasında sıkı ilişkiler kurulmuştur. Beyliği teşkilatlandırma, dini sosyal hayatı düzenleme bakımından bu fakılar son derece önemli rol oynamışlardır. Din adamlarının ilk dönemlerde devletin örgütlenmesinde beylere danışmanlık yapmış olmaları, ilk vezirlerin de onlar arasından seçilmiş olması olayını açıklar. Osman dönemine ait fakılar arasında Ede- Bali, Tursun Fakîh adlarını biliyoruz (İnalcık 2012, s.34-35).

Diğer taraftan ahî birliklerine geldiğimizde, zanaatçıların içinde en dürüst ve hürmete değer olan, herhalde yaşça da ileri bulunan bir üstad derneğin reisiydi ve ona “ahî” deniyordu (İbni Batuta “ahî” nin, esnaf birliğine dahil azalar, zaviye dervişleri (çünkü Seyyah’ın devrinde zaviyelere şeyhler hep ahilikten gidiyorlar) ve ahî gençleri (fityan) tarafından teşkilata getirildiğini söylüyor (İbni Battuta1958, s.125). Zanaat mensupları üzerindeki nüfuz ve tesiri itibarıyla tam bir tarikat şeyhine benzeyen esnaf reisinden başka, dernek mensupları arasındaki disiplini sağlayan ve kendilerini tek bir kuvvet halinde tutmak için, esnaf şeyhinin bir nevi subaşı olarak “fityan” a kumanda eden bir yiğitbaşı yahut “server” adında bir ikinci reis vardı. Şüphesiz her şehirdeki bütün zanaatların insanları aynı tarz teşkilata sahiptiler. Şu halde, bir şehirde bulunan çok sayıda “ihvan” (yani ahîler) ve server (yani yiğit

başılar) , emirlerindeki teşkilatlı işçi kitleleri (fityan) sayesinde devirlerinin siyasi meselelerinde ve hükümet idaresinde tesirli söz sahibi bulunuyorlardı ki , saltanat mücadelelerinde ve şehirlerde patlak veren birçok siyasi-sosyal karışıklıklarda bunu çok iyi izlemektediriz. Bir şehirde ne kadar zanaat şubesi varsa, sayıları o kadar olan "ahî"lerden birisi diğerlerine reis olup, kendisine "Ahî Baba" deniyordu. Şehrin iktisadi hayatında rolü en üstün olan zanaat derneğinin şeyhi, diğer bütün ahîlerden üstün olarak " Ahî Baba" kabul olunmaktaydı (Akdağ,2014, s.23-24).

Osmanlı Esnaf Teşekkülleri (Loncalar)

Osmanlı Esnaf Teşekkülleri ve Örgütsel Yapı

Selçuklu devri Türkiye şehirlerinin esas karakterini orta çağa has esnaf-ahî teşkilatının yahut daha genel deyimle, sosyal-iktisadi meslek dernekçiliğinin teşkil etmiş olduğu yukarıda belirtildi.1300'den 1453'e kadar geçen bir buçuk yüzyıllık zaman ise Selçuklu Türkiye'si ile Osmanlı Türkiye'si arasında bir geçit sürecini ifade ettiğinden, her şey devamlı surette değişmekte olduğundan, kurumların belirmiş kurallar içinde oturmuş yaşantısına rastlamak imkânı yoktur. Fakat, İstanbul'un fethinden sonraki ilk elli yılda artık, Türk şehir toplulukları, belli kurallara dayanan uzun ömürlü biçimlerini yeniden kazanmışlardı (Akdağ,2014, s.394). Bu bağlamda, bu dönemde Orta-Doğu şehirlerine egemen olan üretim ve dağıtım tarzı, temel şekli ile "hırfet/esnaf" sistemine dayanmakta idi (İnalçık, 2012, s.265).

Bu dönemde en genel çizgileri ile esnafı; şehir ve kasabalarda, mal ve hizmet üretimi ile ilişkili herhangi bir iş kolunun belirli bir alanında uzmanlaşmış olarak çalışanların meydana getirdiği mesleki örgütlenmeler olarak tanımlayabiliriz. Bu arada iş kolunun belirli alanı deyimini, her mal ve hizmet diye belirtmemiz gerekir. Çünkü, esnaf örgütlenmeleri, bugün bildiğimiz anlamda belirli bir iş kolunun bütünü, hatta birkaç mal veya hizmeti ihtiva eden bir bölümünü kapsamaktan oldukça farklı, çok dar ve sınırlı zümreler halinde, her bir malın ham maddeden başlayarak nihai tüketime hazır hale gelinceye kadar geçirdiği üretim aşamalarının her biri ayrı bir esnaf birimi olarak örgütlenmekle kalmaz, ayrıca her aşamada, farklı mal türleri varsa, onlarda ayrı birer örgütlenme biçimi oluşturlardı. Örnek olarak deriyi gösterebiliriz. Hayvancılıktan başlayıp, nihai tüketim olarak ayakkabı haline gelinceye kadar geçtiği her teknik veya ticari aşama birbirinden bağımsız birer esnaf örgütlenmesine sahne olurdu. Canlı hayvan ticaretini yapan cepler,

kesimi yapan kasaplar, ham deriyi işleyen debbağlar, işlenmiş deriyi satan tacirler, nihai mamul olarak ayakkabı yapanlar birbirinden bağımsız birimler halinde örgütlenmekle kalmaz, ayrıca her aşamadaki farklı mallar da ayrı örgütlenmeye sahne olurdu. Sığır ve koyun kasapları birbirinden ayrıldığı gibi, nihai tüketim malı olarak ayakkabı imalatında çizme, pabuç, mest, terlik vb. yapanlar da farklı örgütler içinde birbirinden ayrılmakla kalmaz, ayrıca bu ayakkabıların çeşitli dini zümrelere göre değişen renk veya şekillerini imal edenler de birbirlerinden ayrı birimler halinde örgütlenmişlerdi. Gıda, metal inşaat, dokuma imalatı alanlarında da durum pek farklı değildi. Mesela boyacılar, kullandıkları boya ham maddesine ve boyadıkları renklere göre ayrı ayrı örgütlendikleri gibi boya işini toptancı tüccar için veya nihai tüketici için yapmalarına göre de farklı örgütlere sahip bulunurlardı (Genç,2017, s.290).

Her şehirdeki esnaf örgütleri, başlıca iki ayrı grup olarak görülüyordu: İnşaat sektöründe faaliyet gösteren ve sayıları 40 kadar olan esnaf örgütleri bir grup olarak devletin tayin ve esnafın da tasvip ettiği " Mimar başı veya Mimar Ağa"nın denetim ve nezareti altında bulunurlardı. İnşaat sektörü dışında kalan esnaf örgütlerinin tamamı ayrı bir grup olarak kendi seçtikleri ve yerine göre "Şeyhi Seb'a veya Ahî Baba" diye isimlendirdikleri bir şeyhin genel nezareti altında bulunmakta idiler.

Her esnaf topluluğu, mesleki faaliyetinde tabii bulunacağı özel kuralları, normal olarak kendisi kararlaştırır ve bütün ustaların ortak kararı olarak onaylanmak üzere kadiya sunardı. Kadı; şeriata, kanunlara, müesses örf ve adetlere aykırı olup olmadığına dair incelemesini hızla tamamladıktan sonra, teklifi Divan'a arz ederdi. Divanın onayından sonra ustalar tarafından hazırlanmış bulunan taslak, kendileri için artık bağlayıcı niteliği olan bir temel belge haline gelirdi.

Aynı örgütte yer alacak ustaların çoğunluğuna ait iradeyi yansıtan bu temel belgede ustalık, kalfalık gibi mesleki unvanların kazanılma şartları üretilen malın cinsi ve kalitesi, ham maddenin temin ve tevzii dükkanların yer sayısı vb. gibi konular yer alırdı. Çoğunluğun iradesi belirli bir konuda değişirse, aynı usul içerisinde bu değişiklikler de belgeye eklenir veya yeni bir belge düzenlenirdi.

Bu şekilde tespit edilen kuralları uygulamak ve muhtemel sapmalara meydan vermemek için bir icra organı gerekli idi. Esnaf örgütünün icra organı, 'ihtiyar ustalar, nizam ustaları veya lonca ustaları denen ileri gelen ustaların teşkil ettiği bir idare heyeti ile bu heyetin başkanı durumda olan "kethûda" ve yardımcılarında oluşuyordu.

Kethüdayı normal olarak esnaf seçerdi. Tayinle belirlendiği nadir hallerde bile esnaf çoğunluğunun tasvibi zorunlu idi. Kethüdanın seçilmesi veya değiştirilmesinde yetkili merci kadılıktır. Kethüda yanında 18. yüzyıldan itibaren hemen her esnaf örgütünde zorunlu olarak bulunan başlıca görevli "yiğitbaşı"dır. Kethüda için izlenen usulle seçilen yiğitbaşı, esnafın örgüt içi ilişkilerinde kethüdanın yardımcısı olarak yönetimi yürütmekle yükümlü idi. Esnafın dış alemle ilişkilerini, yani diğer esnaf örgütleri ile, mal aldığı veya sattığı zümrelerle, kamu otoriteleri ile olan ilişkilerini ise kethüda doğrudan doğruya kendisi yönetirdi (Genç,2017, s.292).

Osmanlı'da Ekonomik Yapı

Klasik Osmanlı, pre-kapitalist (kapitalizm öncesi) özellikler gösteren bir toplumsal yapıdır. Osmanlı ekonomisi üç ana ilkeye istinat ediyordu. Bu ilkeler "provizyonizm (iaşe)", "fiskalizm (gelir arttırma)" ve "tradisyonalizm (gelecekçilik)"dir (Toprak, 2002, s. 222). Şimdi bu ilkeleri mercek altına alalım.

Provizyonizm (İaşe) İlkesi

Osmanlı provizyonizmine göre iktisadi bakımından kendi kendine yeterli olması beklenen temel bölgesel birim "kaza" idi. Merkezinde, nüfusu genellikle 3-20 bin arasında değişen bir yerleşme yeri ve çevresinde 20-30'dan 100-150'ye kadar değişebilen köylerden oluşan bu dar bölge, üretim ve tüketimin birbiriyle dengelenmesi beklenen, istenen temel birimdi. Bölge içinde üretilen mallar, kazanın ihtiyacı karşılandıktan sonra bölge dışına gönderilebilirdi. Başta kadı olmak üzere, mahalli kamu görevlilerinin fonksiyonları bunu sağlamaya yardımcı olma idi. Bölgenin ihtiyacını aşan malların yönelebileceği ikinci mahreç devlet kurumları ve bunların büyük çoğunluğunun bulunduğu İstanbul'du. Üretilen mallar bu ihtiyaçlara da cevap verdikten sonra, imparatorluğun diğer bölgelerine gönderebilirdi. Yurt içi ihtiyaçların tümü karşılandıktan sonra kalan mallar varsa, bunların yurt dışına ihraç edilmesine izin verilirdi. Üreticinin kaza dışına çıkararak iç ve dış pazara yönelen kısmı gümrük resmine tabi olmaya başlardı. Kısaca ifade edersek, üretim faaliyetlerinin amacı, ülke içinde mal ve hizmet arzının mümkün olduğu kadar bol ve ucuz olmasını sağlamaktı. Bu bağlamda, yurt içi mal arzını, mümkün olduğu kadar yüksek tutma amacına uygun olarak ihracat, teşvik edilen ve kolaylaştırılan değil, aksine yasaklar, kotalar ve ihraç resimleriyle sınırlandırılan bir faaliyet olarak düzenlemelere tabi tutulur, buna karşılık ithalat, arzu

edilen, teşvik görmesi ve kolaylaştırılması gereken bir faaliyet olarak görülmüdü.

Provizyonizme dayanan Osmanlı iktisadi politikasında ithalat, mal arzını yüksek tutmaya yardımcı olduğu sürece, onu içerde ikame etmeye çalışmak, normal olarak gereksiz sayılırdı. Ancak ithalat, bu fonksiyonu göremez ve aksaklık olur veya olacağı beklenirse, o zaman ikame düşünülürdü (Genç, 2017, s.85).

Fiskalizm (Gelir Arttırma) İlkesi

Osmanlı iktisadi politika kararlarını yönlendiren ikinci ilke devlet varidatını azamileştirerek siyasi yapıya istikrar kazandıran "fiskalizm"dir (Toprak, 2002, s.222). Bir başka deyişle, hazine gelirlerini mümkün olduğu kadar yüksek düzeye çıkarmak ve ulaştığı düzeyin altına düşmesini engellemek diye özetleyebileceğimiz 'fiskalizm"dir. Hazine gelirlerini arttırmak, üretim kapasitesinin ve parasal mübadele hacminin genişleme temposuna bağlı kaldığı için, Osmanlı ekonomisinde son derece zor ve sınırlı idi. Bu sebeple Osmanlı fiskalizmi, zaruri olarak dar sınırlar içinde kaldı. Daha ziyade gelirleri düşürmeme ve harcamaları kısma yönünde derinleşti. Başlangıçtan beri mevcut bulunmakla beraber fiskalizm, devletin ihtiyaçları arttığı oranda belirginleşti ve iktisadi faaliyetlin her safhasında adeta meşruiyetin temeli haline geldi (Genç,2017, s.85).

Tradisyonalizm (Gelenekçilik) İlkesi

Osmanlı iktisadi politika kararlarına hâkim olmuş üçüncü ve son ilke Tradisyonalizm "gelenekçilik" dir. Bunu, sosyal ve iktisadi ilişkilerde ilk iki ilkenin etkileri ile yavaş yavaş ulaşılan dengeleri, mümkün olduğu ölçüde muhafaza etme, değişme eğilimlerini engelleme ve herhangi bir değişme ortaya çıktığı takdirde, tekrar eski dengeye dönmek üzere değişmeyi ortadan kaldırma iradesinin hâkim olması diye tanımlayabiliriz. Tradisyonalizm, Osmanlı klasik çağından 18. yüzyıl sonlarına kadar uzun süre boyunca değişmeden kalan başvuru çerçevesini oluşturan üçüncü ilke olmuştur (Genç,2017, s.86).

Esnaf Teşekkülleri ve Ekonomik Yapı

Osmanlı devleti türünden olan devlet, **a)** kendi hazinesi için tarımsal üretimi kontrol altına alınca, **b)** seferleri için ordusuna malzeme ve teçhizat sağlamak için zanaat piyasasına hakim olunca **c)** cami, medrese, han, hamam,

çeşme, köprü, su yolu, tersane, liman, gemi, yelken, çadır, kılıç, zırh gibi zanaat işlerinin üretimi piyasasına girince, **d**) mücevherat, altın, gümüş, değerli taşlar, ipekli, kürk gibi lüks giyimin ve süs eşyasının en büyük müşterisi olunca, kısaca hem tarım, hem kent ekonomisini kendine bağlı hale getirirse, hatta bu ekonomilerin tekel yönlencisi de olursa orada ne feodal ekonomiden, ne de serbest işçi emeği piyasa mekanizmasına göre işleyen bir emtia üretimi kapitalizminden söz etmek mümkündür. Osmanlı ekonomisi kısmen “tüketim için üretim yapan” kapalı bir ekonomi, kısmen de “devlet için emtia üretimi yapan” kent ekonomisinden teşekkül etmektedir (Berkes,2016, s.34).

Bu bağlamda, Orta Doğu şehirlerine, dolayısıyla Osmanlı ‘da da egemen olan üretim ve dağıtım tarzı temel şekli ile daha önce de belirtildiği gibi hırfet/esnaf sistemine dayanmakta idi. Rekabeti ortadan kaldıran hırfet sistemi, toplumun uyumunu ve geçimini güvence altına alan ideal bir düzendi. Rekabet ve kazanç hırsı, bu yönetim ve sosyal düzeni kökünden yıkacak bir suç gibi karşılanıyordu. Hırfet yönetimine bağlı zanaatkar veya satıcı esnaf arasında egemen “fütuvva” ahlakına göre, kazanç peşinde koşmak, geçineceğinden fazla kazanmaya çalışmak, ahlaki noksanların kaynağı sayılıyordu. Bu nedenle hırfet üyeleri fazla zenginleşeni aralarından çıkarır, tüccar sayarlardı. Tüccarın kazancı, bir çeşit vurgunculuk, spekülasyon ürünü kanun dışı kazanç sayılıyordu. El emeği ile, alın teri ile kazanılan şey, kanuna ve toplum vicdanına uygun bir kazanç sayılıyordu (İnalçık,2012, s.265).

Rekabeti önlemek aralarından birinin sivriliip daha çok üretim yapmasına daha fazla kazanmasına engel olmak için hırfet erbabı ham maddeyi hırfetin başkanı eliyle toptan alır, herkesin gözü önünde bölüştürür ve yapılan mal hırfet adına belli bir yerde satılırdı. Yapılan malın kalitesinde ve biçiminde kesinlikle değişiklik yapılmasına izin verilmez, üretim kontrol edilirdi. Bunun nedeni malın kalitesini korumak olduğu gibi, aralarından birinin daha çok sürüm yaparak pazar dengesini bozmasını önlemektir; alıcı sınırlı olduğundan birisinin daha fazla satması diğerinin aç kalması sonucunu verebilirdi. İşte bunun içindir ki, bu sosyal çevre yani kasaba pazarı her zaman “daha fazla kâr” ilkesine düşmandı.

Diğer taraftan devlet, fiyat kontrolü “hisba” görevini yerine getirmek adına, yeni akımlara karşı hırfet erbabı tarafından sürekli harekete geçmeye çalışmış ve gerçekte her zaman hırfetleri desteklemiştir. Devlet bu amaçla kadı kontrolünde bir memur, “muhtesib” tayin ederdi. Kadı ve muhtesib haklı fiyatı saptama ve kontrol göreviyle yükümlüdürler. Bu durumda hırfet

sistemi kapitalist düşünceye karşı bir sistemdir diyebiliriz (İnalçık, 2012, s.275).

Osmanlı ekonomik yapısı Orta-Doğu imparatorluklarındaki geleneksel sistemin bir örneğidir. Devlet, kendi mali-siyasi amaçlarına bağlı kalarak, üretim ve dağıtımını yakından kontrol etmeye çalışmaktadır. Şunu da eklemek gerekir ki, değişen koşullar altında, bu politika çok defa ekonomik kurullarla çatışma haline gelmiş, devlet ve halk için güç durumlar ortaya çıkmıştır. Devlet üretim sisteminde yalnız hırfet sistemine, yani kısıtlı bir pazar için kısıtlı üretim sistemine, bunun sonucu olarak hisbaya ve geleneksel yöntemlere bağlı kalmıştır. Fakat, büyük şehirlerin ve dış pazarın gittikçe artan talebi karşısında ekonomik kanunlar ağır basmış ve bunun etkisi altında, tabii olarak bazı hırfetlerde dikkate değer gelişmeler izlenmiş ve devlet yeni problemleri yine hırfet sistemi içinde çözmeye çalışmıştır. Bununla beraber hiçbir zaman çağdaş Avrupa'da görüldüğü gibi merkantalist (17. Yüzyılda Avrupa'da gerçekleşen ticari kapitalizm) bir ekonomi sistemine yönelmeyi asla düşünmemiştir (İnalçık ,2012, s.294). Merkantalist siyaset Osmanlı Devleti'nin uyguladığı kapitülasyon siyasetinin tam tersi olan bir siyasettir (Berkes,2016, s.173). Osmanlılarda endüstri üretimiyle uğraşan en zengin hırfet mensupları örneğin kadife dokuyucuları dahi büyük kapital sahipleri değildiler ve gittikçe genişleyen yatırımlar meydana getirmeyi ve bunun için dış pazarlarda devletin koruma ve desteğini beklememişlerdi. Avrupa'da yükselen burjuvazi ve merkantalizm (Ticari kapitalizm) gelişimi Osmanlılara yabancıdır. Gerçi hükümet altın ve gümüşün imparatorluk içinde çoğalması gereğini kuvvetle duyduğundan kıymetli madenler ve yabancı paralar için gümrük bağışıklığı tanımış kıymetli madenler ithalatını bir siyaset olarak desteklemiş, fakat kıymetli maden çekmenin kapitalist üretim sistemi ve ihracat politikasıyla bağlantısını kavrayamamış görünmektedir.

Yerli endüstrinin büyümesi için gittikçe genişleyen bir dış pazar gereksinimi hiçbir zaman düşünülmemiştir. Çünkü iç pazar ihtiyaçlarını önde tutan bir hırfet sistemine bağlı kalınmaktadır. Osmanlıların 16. yüzyılda kapitülasyonları Batı devletlerine iyi bir politika eseri imiş gibi severek bağışlamaları Osmanlı iktisadi ve ticari politikasının temel ilkesini açıklar: İç pazarda bolluk düşüncesi temel iktisadi kaygıdır (Daha önce belirtildi) Osmanlı Devleti 19. Yüzyılda Tanzimat Dönemine kadar hırfet sistemine sıkı sıkıya bağlı kalmış, endüstri kapitalizmine götürebilecek koşullara karşı durmuştur (İnalçık, 2012, s.294).

Esnaf Teşekkülleri ve Devlet

Devletin gücünün sınırlı olduğu 14. ve 15. yüzyıllarda loncalar/esnaf teşekkülleri /hirfet daha özgür ve daha güçlüydüler. Osmanlı toplumunda merkezîyetçilik eğilimlerinin güçlendiği 16. yüzyılda ise, devlet bir yandan loncalar dışından gelebilecek tehdit ve rekabete karşı loncaları desteklemiş, loncaların koydukları kuralların uygulanmasına, geleneksel lonca hiyerarşisinin korunmasına büyük önem vermiş öte yandan da loncaları daha yakından denetlemeye başlamıştır. Loncalara sağlanan devlet desteği ve loncaların üzerindeki devlet denetimi başkent İstanbul'dan uzaklaştıkça azalıyordu. Taşra kentlerinin esnaf loncaları üzerindeki devlet denetimi çok daha sınırlı kalıyordu.

Osmanlı yönetiminin loncaları bir yandan desteklerken öte yandan da denetlemeye çalışmasının dört temel nedeni vardı. Her şeyden önce kent nüfusunun temel tüketim gereksinimlerinin sağlanması, kentlerdeki iktisadi yaşamın canlı tutulması merkezi devlet için yalnızca iktisadi açıdan değil, siyasi açıdan da büyük önem taşıymaktaydı. Loncalar ise kentlerin iktisadi yaşamında çok önemli bir rol oynuyorlardı. İkinci olarak, sarayın, ordunun ve donanmanın temel gereksinimlerinin düzenli ve istikrarlı bir biçimde sağlanması devlet için büyük önem taşıyordu. Loncalar da bu işlevi yerine getirecek durumdaydılar. Üçüncü olarak, devlet loncalardan vergi toplamaktaydı. Kentlerdeki üretim ve ticaret faaliyetlerinin vergilendirilmesinde esnaf loncaları çok önemli bir rol oynuyorlardı. Nihayet loncalar, devletin kent nüfusunu ve kent ekonomisini denetleyebilmesi için elverişli bir araç durumundaydı. Kısacası loncalar, devletin korumaya ve sürdürmeye çalıştığı geleneksel düzenin vazgeçilmez bir parçasıydı.

Loncalar ise belirli konularda devletin desteğini aramakla birlikte genel olarak devlet müdahalelerine iyi gözle bakmıyorlar, gerektiğinde direniyorlar, özelliklerini korumaya çalışıyorlardı. Loncalar içinde Alevilik, Bektaşılık gibi devlet dini ortodox Sünnilikle (geleneksel Sünnilik) çelişen akımların yaygın olması devletle loncalar arasındaki gerginliği ve karşılıklı kuşkuğu artırıyordu. Loncalar arasında dinsel akımlar yaygın olmakla birlikte lonca üyelerinin tümüyle Müslüman olduklarını düşünmek yanlış olur. İstanbul ve Anadolu loncalarında Rum ve Ermenilere, Balkanlarda Sırp, Bulgar ve diğer Hıristiyan üyelere yaygın olarak rastlanmaktaydı.

Diğer taraftan daha önce de belirtildiği gibi ihtisab kurallarının saptanmasında ve uygulanmasında devlet, loncalarla birlikte hareket eder, en önemli kararlar kadı tarafından lonca temsilcileriyle birlikte verilirdi.

İhtisab uygulamaları içinde en önemlisi üretilen malların kalite standartlarına ilişkin düzenlemelerdi. Bu düzenlemelere “narh” adı verilirdi. Narh uygulamalarıyla devlet kendi halkını fiyat artışlarına ve fiyat dalgalanmalarına karşı korumayı ve böylece kentte toplumsal ve siyasi istikrar sağlamayı amaçlıyordu. Bu amaçla esnaf sık sık teftiş edilir, fiyatlar ve kullanılan ağırlıklar denetlenir, istifçi ve karaborsacılar izlenir, tedavüldeki çeşitli paraların değerleri saptanırdı. Narh uygulamaları için talep bir ölçüde de loncaların kendilerinden gelmekteydi. Çünkü bu uygulamalar sayesinde kimi ustaların aşırı karlar elde etmeleri ve ustalar arasında büyük farklılıkların ortaya çıkması engellenmiş oluyordu. Narh uygulamaları ve daha genel olarak ihtisab düzeni 19. yüzyıl ortalarına kadar sürmüştür.

Loncaları korumak amacıyla devlet ham madde piyasalarına da sık sık müdahale etmiştir. Bu müdahaleler sarayın, ordunun veya başkent İstanbul'un gereksinimler söz konusu olduğunda daha da yoğunlaşırdı (Pamuk, 2011, s.62).

Esnaf Teşekküllerinin (Loncaların) Sona Ermesi

17. yüzyılda merkezi devletin gücünün gerilemesiyle birlikte, özellikle taşra kentlerinde devletin loncalar üzerindeki denetimi ve lonca yönetimine sağladığı destek kaybolmaya başladı. Bu durumda üyelerin faaliyetlerini denetlemeyi amaçlayan lonca kurallarının da gevşediği hatta bir bölümünün geçerliliklerini tümüyle yitirdikleri, loncalara bağlı büyüklü küçüklü üretim birimlerinin ya da imalathanelerin lonca denetiminden daha özerk bir biçimde çalışmaya başladıkları tahmin edilebilir (Pamuk, 2011, s.161).

Buna karşılık 18. yüzyılın büyük bir bölümünde Anadolu ve Balkanları etkisi altına alan genel iktisadi genişleme ve canlılık kentlerdeki zanaatlar üretimini de etkilemiş örneğin pamuklu ve yünlü dokumacılık dallarında pek çok kentte üretim artmış, yeni imalathaneler kurulmuştur.18.yüzyılda Anadolu zanaatları Avrupa mamul mallarının rekabetinden henüz etkilenmeye başlamamıştı (Pamuk, 2011, s.160).

19. yüzyıl öncesinde olduğu gibi Tanzimat Fermanı ve sonrasında da merkezi devletin ekonomiye ilişkin politikalarını siyasal, askeri ve mali öncelikleri yönlendiriyordu. Vergi gelirlerinin artırılmasının yanı sıra, güçlü bir ordunun kurulması sarayın ve kentlerin işesinin sağlanması merkezi devlet açısından en önemli amaçları oluşturuyordu. Nitekim 19. Yüzyılın ilk yarısında devletin başlattığı sanayileşme girişimlerinin hedefi de ordunun ve devletin gereksinimlerini karşılamaktı.

1820'lerden Birinci Dünya Savaşı 'na kadar geçen yaklaşık yüzyıl boyunca Batı Avrupa ülkelerinden ithal edilen mamul malların hacmi hızla genişledi. Sanayi Devrimi'nin ürünlerinin rekabeti karşısında zanaatlara dayalı üretim faaliyetleri kimi dallarda direnebilmiş pek çok dalda gerilemiş, kimi dallarda da tümüyle yıkılıp gitmiştir. Ulaşım kolaylıkları nedeniyle ilk aşamada İstanbul ile Anadolu'nun kıyı bölgeleri, daha sonraları demiryollarının ulaşabildiği iç bölgeler ithal mallarının rekabetinden en fazla etkilenen alanlar oldu. Aynı biçimde ulaşım maliyetlerinin fazla önem taşımadığı örneğin tekstil gibi üretim dallarında ithal mallarının darbesi daha güçlü olmuş, buna karşılık ulaştırma maliyetlerinin önemli bir engel oluşturduğu dallarda Avrupa mallarının rekabeti sınırlı kalmıştır.

Kentlerdeki zanaatların ithal mallarının rekabeti karşısında gösterdikleri direnişi de vurgulamak gerekiyor. Pek çok üretim dalında yerel zanaatlar direnmeye ve ortaya çıkan yeni koşullara uymaya çalışmışlardır. Örneğin dokumacılık dalını ele alacak olursak, ithal mallarının rekabeti karşısında kentlerdeki zanaatların toplam tüketim içindeki payı sürekli olarak gerilemiştir. Ancak, kentlerdeki imalathaneler ithal malı iplik kullanarak, yerel beğenilere yönelik kumaşlar dokuyarak ve hepsinden önemlisi daha düşük ücretleri ve karları kabullenerek varlıklarını sürdürmüşlerdir. Daha genel olarak bakıldığında ithal malların rekabeti karşısında zanaatların emek yoğun dallarda ve süreçlerde uzmanlaşmaya başladıkları görülmektedir (Pamuk, 2011, s.225).

Diğer taraftan 19.yüzyılda merkezi devletin loncalara karşı tavrını da geleneksel öncelikleri belirlemiştir.19. yüzyıl öncesinde ordunun sarayın ve kentlerin iâşesi açısından merkezi devletin loncalara gereksinimi vardı. Merkezi devlet loncaları hem denetlemek hem de desteklemektedir. Ancak 19. yüzyılda mamul mallar ithalatı hızla genişleyince, loncalar iâşe konularındaki önemlerini yitirdiler. Lonca üretiminin dış rekabete karşı korunması merkezi devlet için önemli bir öncelik oluşturmadı (Pamuk,2011, s.202).

Bununla birlikte Tanzimat 'tan sonra liberal ekonominin prensiplerine uyularak devletin loncalarla müştereken, gerek kalite normlarının ve gerekse fiyatların tespitine dikkat etmesi demek olan narh uygulaması kaldırıldı (Temmuz 1865'de ekmek hariç hepsinden). Ekonomik bünyedeki değişme dolayısıyla olacak ki bazı maddeler ilk anda ucuzladı. Gedik usulü de lağvedildi (Sanata ait alet, edevatı içeren belli dükkân ve iş yerleri: gedik). Buna rağmen endüstrileşen bir toplumda lonca düzeninin ilgasıyla aynı anlama gelen uygulamalar Osmanlı Devleti'nde loncaları ve düzenin kalıntılarını son zamanlara kadar temizleyememiştir. Örneğin bazı zaruri maddeler

üzerinde narh uygulamasına zaman zaman başvurulduğu gibi, gerek 19. yüzyılın ikinci yarısında gerekse Meşrutiyet devriminde lonca heyetlerinin başına kethüda tayinine devam edildi ve İttihat ve Terakki bile bu organize grupları kendi politikasına uygun bir şekilde kullanmak bakımından bu düzenden yararlandı. 1860'da Mithat Paşa "Gedikler Nizamnamesi" ile esnafı yeniden organize etmek istiyordu. Nihayet 1879 'da "İstanbul Ticaret Odası" kurularak esnaflar burada örgütlenirdi. 1910 yılında esnaf cemiyetleri kurularak 1913 yılında gedik usulü tamamen ve fiilen lağvedildi. Böylece Tanzimat'tan beri başlayan bu süreç kesinlikle sonuca bağlandı.

Osmanlı Devlet adamları Tanzimat'ın başlangıcından beri lonca esnafını sanayinin ıslahı meselesinde temel taşı olarak kullanmak istemiştir. Oysa ağır sanayiye geçmek, esnafın tasfiyesiyle mümkündü. Buna rağmen sanayi kuramayan toplum bu geniş zümreyi sefaletle terk etmeye de cesaret edememiştir (Ortaylı, 2007, s.114).

Sonuç

Özellikle Türklerin Orta Asya'dan Anadolu'ya göçüyle yani 11. yüzyıldan itibaren Anadolu'da gelişen örgütlenme biçimi olan "ahîlik" fütüvvet, ahlak, dayanışma anlayışına dayalı İslami bir esnaf teşkilatıdır. Ahilik 15. yüzyıldan sonra yerini "lonca" düzenine bırakmıştır.

Osmanlı'da üretim faaliyetlerinin amacı ülke içinde mal ve hizmet arzının mümkün olduğu kadar bol ve ucuz olmasını sağlamaktı. Bu bağlamda yurt içi mal arzını mümkün olduğu kadar yüksek tutma amacına uygun olarak ihracat teşvik edilen ve kolaylaştırılan değil aksine yasaklar, kotalar ve ihracat resimleriyle sınırlandırılan bir faaliyet olarak düzenlemelere tabi tutular, buna karşılık ithalat arzu edilen bir faaliyet olarak görülürdü. Bu nedenle Avrupa'da yükselen burjuvazi ve merkantalizm gelişimi Osmanlılara yabancıdır.

Devletin gücünün sınırlı olduğu 14. ve 15. yüzyıllarda loncalar daha özgür ve daha güçlüydüler. Osmanlı toplumunda merkezîyetçilik eğilimlerinin güçlendiği 16. yüzyılda ise devlet bir yandan loncalar dışından gelebilecek tehdit ve rekabete karşı loncaları desteklemiş, loncaların koydukları kuralların uygulanmasına, geleneksel lonca hiyerarşisinin korunmasına büyük önem vermiş, öte yandan da loncaları daha yakından denetlemeye başlamıştır.

Devletin denetleme mekanizmaları içinde yer alan ihtisab uygulamaları içinde en önemlisi, üretilen malların kalite standartlarına ve fiyatlarına

ilişkin “narh” düzenlemeleri idi. Narh uygulamalarıyla devlet, kendi halkını fiyat artışlarına ve fiyat dalgalanmalarına karşı korumayı ve böylece kentte toplumsal ve siyasal istikrar sağlamayı amaçlıyordu.

1820’lerden Birinci Dünya Savaşı’na kadar geçen yaklaşık yüzyıl boyunca Batı Avrupa ülkelerinden ithal edilen mamul malların hacmi hızla genişlemiştir. Sanayi Devriminin ürünlerinin rekabeti karşısında zanaatlara dayalı üretim faaliyetleri kimi dallarda direnebilmiş, pek çok dalda gerilemiş kimi dallarda da tümüyle yıkılıp gitmiştir.

Bu arada 19. yüzyılda merkezi devletin loncalara karşı tavrını da geleneksel öncelikleri belirlemiştir. 19. yüzyıl öncesinden ordunun, sarayın ve kentlerin iâşesi açısından merkezi devletin loncalara gereksinimi vardı. Ancak 19. yüzyılda mamul malların ithalatı hızla genişleyince loncalar iâşe konularındaki önemlerini yitirdiler. Lonca üretiminin dış rekabete karşı korunması merkezi devlet için önemli bir öncelik oluşturmadı. Böylece loncalar hemen her dalda varlıklarını 20. yüzyıla kadar sürdürebilmişlerdir.

Kaynakça

- Akdağ, M. (2014). *Türkiye'nin iktisadi ve içtimai tarihi*, (2. Basım), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Bayram, M. (1991). *Ahi Evren ve ahi teşkilatının kuruluşu*. Konya: Damla Matbaacılık.
- Berkes, N. (2016). *Türkiye iktisat tarihi*, (2. Basım), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Demir, F. (2012). Çalışma hayatında çocukların korunması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12, 547-577.
- Dilic, S. (1991). *Sosyal güvenlik*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Genç, M. (2017). Osmanlı İmparatorluğu’nda devlet ve ekonomi, *Osmanlı Devleti'nin Kuruluşunun 700. Yılına Armağan*, 14. Basım İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Goshgarian, R. (2017). *Anadolu Selçukluları ortaçağ Ortadoğu’sunda saray ve toplum*; Editörler:A.C.S. Peacock-Sara Nur Yıldız, Çeviren : A.Sait Aykut. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- İbni Battuta Seyahatnamesi (1958). *The travels of Ibn Battuta* ;(Çeviren: A.R.Gibb-C.F.Beckhingham),I IV,Londra.
- İnalcık H. (2012). *Devlet -i Âliyye Osmanlı imparatorluğu üzerine araştırmalar -I*. 50. Baskı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- İnalcık, H. (2017). *Osmanlı ve modern Türkiye-araştırmalar- 4*-Baskı. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2006). *Son imparatorluk Osmanlı*;4. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2007). *Osmanlı barışı*; 2. Baskı. Timaş Yayınları.

- Pamuk, Ş. (2011). *Osmanlı –Türkiye iktisadi tarihi 1500-1914*, 7. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Saymen F.H. (1954). *Türk iş hukuku*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Toprak Z. (2002). *Türkiye tarihi 3 Osmanlı devleti 1600-1908*; 7.Basım. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Tuncay A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2005). *Sosyal güvenlik dersleri*; Güncelleştirilmiş 11.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilir şekilde Word formatında derginin internet sitesinde bulunan **MAKALE GÖNDER** menüsü üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, "kör hakem" yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda DergiPark sistemi veya e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

Dergiye gönderilen makalelerin değerlendirmeye alınması için ön değerlendirme aşamasında mutlaka aranan şekilsel şartlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır (Kelime aralıklarından atf ve kaynağa yazımına kadar bütün detaylar yazım kurallarına uygun olmalıdır).
- 2- Dergiye gönderilen çalışma **Makale Şablonuna** yüklenerek gönderilmelidir.
- 3- Makale ile birlikte **İntihal Denetim Raporu** mutlaka gönderilmelidir.
- 4- **Makale telif ve etik sözleşmesi** mutlaka doldurulmalıdır.

► Yazım Kuralları

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne gönderilen aday makaleler başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaleler APA'6.0 Publication Manual (<http://www.apa.org>) yayın biçimine uygun olarak hazırlanmalıdır.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 4000-7000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Makaleler Türkçe ya da İngilizce olarak yazılabilir. Makalenin her biri en az 150 en fazla 200 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce yazılmış Öz ve Abstract'ı, **MAKALE ŞABLONU'nda** aldığı biçimde verilmelidir. Yazının başlığı kısa olmalı ve 15 sözcüğü geçmemelidir. Ayrıca 3 – 5 arasında Anahtar Sözcükler ve Keywords verilmelidir.

Araştırma makalelerinde problem giriş bölümü içinde açıkça belirtilmelidir. Giriş bölümünü sırasıyla yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümleri izlemelidir. Deneme-derleme türü makalelerdeki bölüm başlıkları ise içeriğe uygun olarak belirlenmelidir.

Makalelerin **MAKALE ŞABLONU'na** uygun olarak hazırlanmış olması ve ilk sayfa hariç makalenin herhangi bir alanına yazar isim ve adresleri yazılmaksızın sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntıyı yapan sorumludur.

APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ***Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atf******Tek yazar:***

Baysal (1982)'a göre / (Baysal, 1982, s. 26)

İki yazarlı:

Wegener ve Petty (1994)'ye göre (...) / (Wegener ve Petty, 1994, s.26)

Üç ile beş yazar arası:

İlk sefer atıf yaparken tüm yazarların adı listelenir;

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, ve Harlow, 1993)

Sonraki atıflarda ise sadece ilk yazarın adı belirtilip “vd.” ifadesi kullanılır

(Kernis vd., 1993, s. 42)

Altı ve daha fazla yazarlı metinlerde, sadece ilk yazarın adı kullanılıp sonrasında “vd.” ifadesi kullanılır:

Harris vd. (2001) ifade ettiği üzere (...) / Harris vd. (2001)’ne göre (...) / (Harris vd., 2001, s. 112)

Yazar adının bilinmediği ya da belirtilmediği durumlarda, parantez ve tırnak içinde metindeki ilk ya da iki kelime kullanılmalıdır:

Siyasetçiler ve bürokratlar sonuçların kabul edilemez ve skandal olduğunu ifade etmişlerdir (“Die Pisa-Analyse”, 2001).

Yazar bir organizasyon veya hükümet kurumu ise, ilk atıfta olduğu gibi atıf yapılır: eğer çok bilinen bir kurum ise, sonraki kullanımlarda kısaltması tercih edilir:

Amerikan Psikoloji Derneği’ne (2000) göre.

İlk atıf: (Mothers Against Drunk Driving [MADD], 2000, s.65)

İkinci atıf: (MADD, 2000, s.65)

Aynı parantezde birden fazla esere atıfta bulunulduğunda, bunlar harf sırasına göre dizilmeli ve iki eser noktalı virgül ile ayrılmalıdır:

(Akar, H. 2010, s.65; Çalışkan, 2008, s.65; Dinçer ve Kolaşın, 2009, s.65; Engin-Demir, 2009, s.65; Tunç, 2007, s.65)

Aynı soyisme sahip yazarlarda, karışıklığı önlemek için ismin ilk harfi de kullanılır:

(E. Johnson, 2001, s.65; L. Johnson, 1998, s.65)

Aynı yazarın aynı yıl yayımlanan iki veya daha fazla eserine atıf yapılıyorsa: yıldan sonra (a, b, c) harfleri kullanılır:

Berndt (1981a)’in çalışmasına göre (...)

Kişisel iletişim vasıtasıyla ulaşılan mülakatlar, mektuplar, e-maillerde, kişisel iletişim kurulan kişinin adı ve görüşmenin tarihi belirtilmelidir. Ancak, kişisel iletişim yoluyla elde edilmiş veriler kaynakçaya eklenmemelidir:

(N. AlSayyad, kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

N. AlSayyad küreselleşme ve neoliberalizmin (...) (Kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

Dipnotlar ve sonnotlar

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

Önemli not:

APA atıf ve kaynakçada “and” yerine “&” kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçede “&” sembolü “ve” yerine kullanılmadığından, Türkçe olarak yazılan metinlerde atıf yaparken ve kaynakça yazarken “&” sembolü kullanılmamalıdır.

Ayrıca, üç kişiden çok yazarlı metinlere atıf yaparken APA “et al.” (Kernis et al., 1993, s.65) kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçe’de “et al.” yerine “vd.” (Kernis vd., 1993, s.65) kullanılmalıdır.

Bununla birlikte, eğer değerlendirilmek üzere HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne dergisine gönderilen çalışma İngilizce hazırlanmışsa, bu metinlerde atıf ve kaynakçada APA standartlarına uygun olarak “and” yerine “&” sembolü ve “et al.” kullanılmalıdır.

Kaynakça yazımı

Temel İlkeler:

Tek yazar:

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

İki yazar:

Wegener, D. T. ve Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.

Üç ile yedi yazar arası:

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T. ve Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

Yedi yazardan fazla ise; ilk altı yazarın adı listelendikten sonra üç nokta koyup son yazarın adı eklenir. Yedi isimden fazlası yer almamalıdır:

Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). Web site usability for the blind and low-vision user. *Technical Communication*, 57, 323-335.

Organizasyonun yazar olduğu durumlarda:

American Psychological Association. (2003).

Yazar bilinmiyorsa:

Merriam-Webster's collegiate dictionary (10. bs.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

Aynı yazarın iki ve daha fazla çalışması kullanılmışsa; kaynaklar tarih sırasına göre dizilmelidir:

Berndt, T. J. (1981).

Berndt, T. J. (1999).

Eğer yazar bir çalışmada tek yazar ve başka çalışmada ortak yazar ise, önce tek yazarlı olan çalışma listelenmelidir:

Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34, 15-28.

Berndt, T. J. ve Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development*, 66, 1312-1329.

Eğer bir yazarın farklı yazarla yayımladığı eserler varsa, sıralama alfabetik olarak ikinci veya sonraki isme bağlı olarak yapılır:

Wegener, D. T. Kerr, N. L., Fleming, M. A., ve Petty, R. E. (2000). Flexible corrections of juror judgments: Implications for jury instructions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 629-654.

Wegener, D. T., Petty, R. E. ve Klein, D. J. (1994). Effects of mood on high elaboration attitude change: The mediating role of likelihood judgments. *European Journal of Social Psychology*, 24, 25-43.

Bir yazarın aynı yıl yayımlanmış iki veya daha fazla çalışması varsa, (a, b, c) gibi harfler kullanılır:

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

Giriş, önsöz ve sonsözlere, bir kitap bölümü gibi atıf yapılır:

Kumar, R. ve Hill, D. (2009). Introduction,: Neoliberal Capitalism and Educaiton. D. Hill ve R. Kumar (Der.). *Global Neoliberalism and Education and its Consequences* içinde (ss. 1-11). New York: Routledge.

Dergi ve süreli yayınlar:

Temel Biçim:

Yazar, A. A., Yazar, B. B., ve Yazar, C. C. (Yıl). Makale adı. *Dergi adı, cilt. No* (sayı no), sayfa/lar. doi:http://dx.doi.org/xx.xxx/yyyyy

Sadece ciltin olduğu dergilerdeki makaleler:

Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 55, 893-896.

Sayı ve ciltin belirtildiği dergilerde:

Scruton, R. (1996). The eclipse of listening. *The New Criterion*, 15(3), 5-13.

Magazinlerdeki makaleler:

Henry, W. A. (1990, 9 Nisan). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

Gazete makaleleri (basılı):

Schultz, S. (2005, 28 Aralık). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today*, ss. 1A, 2A.

Editöre mektup:

Moller, G. (2002, Ağustos). Ripples versus rumbles [Editöre mektup]. *Scientific American*, 287(2), 12.

Kitap eleştirisi:

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Kitap eleştirisi *The self-knower: A hero under control*, by R. A. Wicklund ve M. Eckert]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

Kitapların kaynakçada yazımı:

Temel biçim:

Yazar, A. A. (Yayın yılı). *Çalışma adı*. Yer: Yayıncı.

Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.

Derleme kitap:

Duncan, G. J. ve Brooks-Gunn, J. (Der.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

Derleme kitap: yazar/yazarlar belli ise (ya da bir kişinin yazıları derlenmiş ise):

Plath, S. (2000). *The unabridged journals*. K. V. Kukil (Der.). New York, NY: Anchor.

Çeviri:

Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (F. W. Truscott ve F. L. Emory, Çev.). New York, NY: Dover. (Orijinal eserin yayın tarihi 1814).

Önemli not:

Metinde, yeniden yayımlanmış bir çalışmaya atıfta bulunurken, her iki tarih de verilmelidir: Laplace (1814/1951).

İlk baskıdan farklı olan diğer baskılar kullanılmış ise:

Helfer, M. E., Kempe, R. S., & Krugman, R. D. (1997). *The battered child* (5. bs.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Derlenmiş kitaptaki bir bölüm veya makale:

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (Yayın yılı). Bölüm/makale adı. A. Editör & B. Editör (Der.), *Kitap adı içinde (sayfa numaraları)*. Yer: Yayıncı.

O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. B. R. Wainrib (Der.), *Gender issues across the life cycle* içinde (ss. 107-123). New York, NY: Springer.

Çok ciltli çalışma:

Wiener, P. (Der.). (1973). *Dictionary of the history of ideas* (Cilt. 1-4). New York, NY: Scribner's.

Ansiklopedi maddesi:

Bergmann, P. G. (1993). Relativity. In *The New Encyclopedia Britannica*. (Cilt. 26, ss. 501-508). Chicago, IL: Encyclopedia Britannica.

Yayımlanmış tez:

Soyisim, F. N. (Yıl). *Tez adı*. (Doktora tezi). Erişilen veri tabanı adı. (Erişim veya Sıra Numarası)

Yayımlanmamış tez:

Soyisim, F. N. (Year). *Doktora tezinin başlığı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kurum adı, Yer. Köprülü, D. (1994). Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Hükümet belgeleri:

National Institute of Mental Health. (1990). *Clinical training in serious mental illness* (DHHS Publication No. ADM 90-1679). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

Online süreli yayınlardaki makaleler:

Yazar, A. A. ve Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Online Derginin Adı, cilt no* (varsa sayı) (...) tarihinde <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. *A List Apart: For People Who Make Websites*, 149. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.alistapart.com/articles/writeliving> adresinden erişildi

Online Bilimsel süreli yayınlardaki makaleler ve DOI'lere atıf:

DOI'si tanımlanmış online dergi makaleleri:

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Dergi Adı, cilt no, sayfa/lar*. doi:0000000/000000000000 veya <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. *European Journal of Marketing*, 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161

Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33(5), 211-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005>

DOI'si tanımlanmamış online süreli yayınlardaki makalelere atıf:

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı, cilt no*. <http://www.journal-homepage.com/full/url/> adresinden erişildi.

Kenneth, I. A. (2000). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*, 8. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://www.cac.psu.edu/jbe/twocont.html> adresinden erişildi.

Online gazete makalesi:

Yazar, A. A. (Yıl, Gün Ay). Makale adı. *Gazete Adı*. <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Parker-Pope, T. (2008, Mayıs 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://well.blogs.nytimes.com> adresinden erişildi.

Elektronik kitaplar:

De Huff, E. W. (t.y.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://digital.library.upenn.edu/women/dehuff/taytay/taytay.html> adresinden erişildi.

Davis, J. (t.y.). *Familiar birdsongs of the Northwest*. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.powells.com/cgi-bin/biblio?inkey=1-9780931686108-0> adresinden erişildi.

Nitel veri ve online mülakat:

Eğer mülakatın sesli ya da yazılı bir formu erişilebilir değilse, sadece metin içinde atıfta bulunulur ve ay, gün, yıl bilgileri belirtilir; kaynakçaya eklenmez. Eğer online olarak sesli ya da yazılı hâli mevcutsa, parantez içinde [[Mülakat transkripsiyonu] veya [mülakat sesli dosya]] şeklinde belirtilir; kaynakçada şu şekilde yer alır:

Butler, C. (Mülakat yapan) & Stevenson, R. (Mülakat yapılan). (1999). *Oral History 2* [Mülakat transkripsiyonu]. Retrieved from Johnson Space Center Oral Histories Project Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral_histories/oral_histories.htm adresinden erişildi.

Basılı bir yerde yayımlanmış mülakat:

Çelik, Z. (Mülakat yapan) & AlSayyad, N. (Mülakat yapılan). (2012). On neoliberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdealKent*. (7), 10-20.

Online ders notları ve sunu slaytları:

Hallam, A. *Duality in consumer theory* [PDF belgesi]. Lecture Notes Online Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.econ.iastate.edu/classes/econ501/Hallam/index.html> adresinden erişildi.

Roberts, K. F. (1998). *Federal regulations of chemicals in the environment* [PowerPoint slaytı]. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://siri.uvm.edu/ppt/40henv/index.html> adresinden erişildi.

Periyodik olmayan web belgesi, sayfası veya raporu:

Temel ilke bu tür durumlarda dosya ya da çalışma sahibinin adını bulmak ve kullanmaktır.

Yazar, A. A. (yayın tarihi). Dosya adı. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://Web address> adresinden erişildi.

Angeli, E., Wagner, J., Lawrick, E., Moore, K., Anderson, M., Soderland, L., & Brizee, A. (2010, Mayıs 5). General format. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/> adresinden erişildi.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden (<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html>) gönderebilirsiniz.

HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi
HAK-İŞ International Journal of Labour and Society
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA
<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr>
E-mail: hakisdergi@gmail.com

GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik