

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜNEY AVRUPA ve TÜRKİYE’DE PASİF EMEK
PİYASASI POLİTİKALARI: KARŞILAŞTIRMALI BİR
ANALİZ

Şeraren ÖZTÜRK

ARALIK – 2021

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜNEY AVRUPA ve TÜRKİYE’DE PASİF EMEK
PİYASASI POLİTİKALARI: KARŞILAŞTIRMALI BİR
ANALİZ**

Şeraren ÖZTÜRK

Tez Danışmanı
Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Şeraren ÖZTÜRK

/ /2021

ÖZ

GÜNEY AVRUPA ve TÜRKİYE’DE PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Öztürk, Şeraren

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Kasım 2021

İkinci Dünya Savaşı ile Petrol Krizi arasında geçen dönemde, ülkelerde tam istihdam seviyesi gözlenmiştir. Petrol kriziyle birlikte işsizlikte artış yaşanmış ve geçmişten günümüze gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun olmuştur. İşsizlikte yaşanan artış, işsizlikle mücadelede çeşitli önlemler alınmasını zorunlu hale gelmiştir. Ülkeler işsizlikle mücadelede aktif ve pasif emek piyasası gibi çeşitli politikalar uygulamaktadır. Aktif emek piyasası politikalarında, işsiz bireyleri istihdama dahil etmek için çeşitli politikalar uygulanırken; pasif emek piyasası politikalarında, işsizliğin olumsuz etkilerinden bireyleri korumak için nakdi yardım uygulanmaktadır.

Bu tezde Güney Avrupa Refah Rejimi olarak adlandırılan; İtalya, İspanya, Portekiz ile benzer sosyo-ekonomik yapıya sahip olan Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikaları karşılaştırılarak bir değerlendirme yapılmıştır. Tezde, öncelikli olarak, pasif emek piyasası politikalarına yer verilmiştir. İkinci bölümde, refah modellerine ve Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri’nden bahsedilerek; bu ülkelerde uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilerek, Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri ile bir karşılaştırma yapılmıştır.

Sonuç olarak, Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri ile Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikaları karşılaştırılmış ve Türkiye’de

uygulanan pasif emek piyasası politikalarının geliştirilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Pasif Emek Piyasası Politikaları, Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri, İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan, Türkiye.



ABSTRACT

PASSIVE LABOR MARKET POLICIES IN SOUTHERN EUROPEAN AND TURKEY: A COMPARATIVE ANALYSIS

Öztürk, Şeraren

Master's Thesis, Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Associate Professor İskender Gümüş

November, 2021

In the period between the Second World War and the Petroleum Crisis, full employment level was observed in the countries. Unemployment has increased with the petroleum crisis and it has been an important problem for both developed and developing countries from past to present. The increase in unemployment has made it necessary to take various measures in the fight against unemployment. Countries implement various policies such as active and passive labor market in the fight against unemployment. In active labor market policies, various policies are implemented to include unemployed individuals in employment; In passive labor market policies, cash aid is applied to protect individuals from the negative effects of unemployment.

In this thesis, the called Southern European Welfare Regime; An evaluation has been made by comparing the passive labor market policies implemented in Turkey, which has a similar socio-economic structure with Italy, Spain and Portugal. In the thesis, primarily passive labor market policies are included. In the second part, welfare models and Southern European Welfare Regime Countries are mentioned; passive labor market policies implemented in these countries are included. In the third part, the passive labor market policies implemented in Turkey were included and a comparison was made with the Southern European Welfare Regime Countries.

As a result, the passive labor market policies implemented in Southern European Welfare Regime Countries and Turkey were compared

and it was understood that the passive labor market policies implemented in Turkey should be improved.

Key Words: Passive Labor Market Policies, Southern European Welfare Regime Countries, Italy, Spain, Portugal, Greece, Turkey.



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk andan tezimin her aşamasına desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ’e ve davranışları ile kendilerini her zaman örnek alacağım değerli hocam Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ’a teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca her zaman yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini bir an olsun eksik etmeyen, varlıklarıyla güç veren sevgili annem Neriman ÖZTÜRK ve babam Hikmet Öztürk’e, gönülden teşekkür ederim. Ayrıca; bana her zaman inanan ve yanımda olan ablalarım Selda Topal ve Seda KILINÇ’a, ailemin tüm fertleri ile arkadaşlarıma teşekkür ederim. Desteğiniz her zaman güç veriyor, iyi ki varsınız.

Şeraren ÖZTÜRK

Aralık, 2021

İstanbul

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖZ....	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
KISALTMALAR	xii
TABLOLAR.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI.....	5
1.1. Emek Piyasası: Kavramsal Çerçeve ve Özellikler.....	6
1.2. Emek Piyasası Türleri.....	9
1.2.1. İdeal Emek Piyasası	9
1.2.2. Doğal Emek Piyasası.....	10
1.2.3. Kurumsal Emek Piyasası.....	13
1.2.4. GÜDÜMLÜ Emek Piyasası	14
1.2.5.Korumacı Emek Piyasası	14
1.3. Emek Piyasası Politikaları	15
1.3.1.Pasif emek Piyasası Politikalarının Ortaya Çıkışı	17
1.3.2. Pasif Emek Piyasası Politikalarının İşsizlikle Mücadelede Önemi	18
1.3.3.İşsizlikle Mücadelede Pasif Emek Piyasası Politika Araçları.....	19

2. BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ ÜLKELERİ'NDE PASİF EMEĞ PİYASASI POLİTİKALARI	27
2.1. Refah Rejimlerinin Gelişim Süreci.....	28
2.1.1. Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri'nin Özellikleri..	29
2.2. İtalya	30

2.2.1. İtalya’da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları .	31
2.3.İspanya.....	40
2.3.1. İspanya’da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları	41
2.4.Portekiz.....	49
2.4.1.Portekiz’de Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları	49
2.5.Yunanistan	68
2.5.1.Yunanistan’da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları	69

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE UYGULANAN PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI	77
3.1. Türkiye’de Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları.....	78
3.1.1.İşsizlik Sigortası.....	79
3.1.2. Ücret Garanti Fonu	89
3.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği	91
3.1.4.Kıdem Tazminatı	94
3.1.5. İhbar Tazminatı.....	98
3.1.6. İş Kaybı Tazminatı.....	99
3.1.7. Esnaf Ahilik Sandığı.....	100
3.1.8. Covid 19 Tedbirleri Kapsamında Nakdi Ücret Desteği	102
3.2. Güney Avrupa ile Türkiye’de Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikalarının Karşılaştırılması.....	104
3.2.1. İşsizlik Sigortası Karşılaştırması	107
3.2.2. Kıdem Tazminatı Karşılaştırması	112
3.2.3. İhbar Tazminatı Karşılaştırması.....	113
3.2.4. İş Kaybı Tazminatı Karşılaştırması	113
3.2.5. Esnaf Ahilik Sandığı Karşılaştırması.....	114

SONUÇ	117
KAYNAKÇA.....	123



KISALTMALAR

ASPI	:İşsizlik Parası
CIGD	:Derogasyonda Fazlalık Fonu
CIGO	:Olağan İşten Çıkarma Fonu Tazminatı
CIGS	:Olağanüstü Fazlalık Fonu
DIS – COLL	:Aylık İşsizlik Parası
EFKA	:Birleşik Sosyal Güvenlik Kurumu
GSYİH	:Gayri Safi Yurt içi Hasıla
G 8	:Sekizler Grubu
IAS	:Sosyal Destek Endeksi
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
INPS	:Sosyal Güvenlik Ulusal Enstitüsü / Sosyal Güvenlik Kurumu
IPREM	:Kamu Gelir Endeksi Çarpanı
İŞKUR	:Türkiye İş Kurumu
KDV	:Katma Değer Vergisi
MINIASPI	:Azaltılmış Gereksinimleri Olan İşsizlik Parası
NASPI	:İşsizlik Sigortası Ödeneği
OAED	:İşgücü İstihdam Organizasyonu / Teşkilatı
OECD	:İktisadi İşbirliği ve Geliştirme Teşkilatı
RR	:Ortalama Günlük Ücret
SEPE	:Devlet İstihdam Servisi
SNE	:Ulusal İstihdam Sistemi

TABLÖLAR

Tablo 1 İspanya’da Son 6 Yılda Ödenen Prim Gün Sayısına Göre İşsizlik Ödeneğinden Yararlanılan Gün Sayısı.....	44
Tablo 2 İspanya’da Kıdem Tazminatından Yararlanma Süreleri.....	48
Tablo 3 Portekiz’de İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri.....	54
Tablo 4 Portekiz’de Sosyal İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri.....	59
Tablo 5 Portekiz’de Faaliyetin Durdurulması Ödeneğinin Süresi	62
Tablo 6 Portekiz’de Faaliyetin Durdurulması İçin Kısmi Ödenekten Yararlanma Süreleri	64
Tablo 7 Portekiz’de Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Kısmi Ödenekten Yararlanma Süreleri	66
Tablo 8 Yunanistan’da İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri	71
Tablo 9 Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Süreleri	86
Tablo 10 2021 Yılı İçin Türkiye’de Uygulanan İşsizlik Ödeneği Hesabı	87
Tablo 11 Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödemeleri	89
Tablo 12 Türkiye’de Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri	94
Tablo 13 Türkiye’de İş Kaybı Tazminatından Yararlanma Süreleri...	100
Tablo 14 Türkiye’de Uygulanan Esnaf Ahilik Sandığından Yararlanma Süreleri	102
Tablo 15 Türkiye’de Uygulanan Nakdi Ücret Desteği.....	104
Tablo 16 Güney Avrupa ve Türkiye’de Toplam Nüfus	105
Tablo 17 15 – 74 Yaş Arası Toplam İşsizlik Oranı.....	105
Tablo 18 15 – 74 Yaş Arası İşsizlik Oranı	106
Tablo 19 15 – 64 Yaş Arası Toplam İstihdam Oranı	106
Tablo 20 15 – 64 Yaş Arası Kadın ve Erkek İstihdam Oranı.....	107
Tablo 21 2021 Yılı İçin Ülkelere Göre İşsizlik Sigortalarının Karşılaştırılması.....	110

GİRİŞ

Refah rejimi ile ülke vatandaşlarının sosyal risklere karşı korunması amaçlanmıştır. Refah devleti kavramı ilk olarak 1941 yılında telaffuz edilmiş ve hemen sonraki yılda William Beveridge tarafından hazırlanan raporla literatürde yerini almıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından ise gelişmiş ülkelerde hayata geçirilmek için uygun ortam bulunmuştur. Sanayi Devrimi boyunca Adam Smith'in öncülük ettiği klasik iktisadi düşünce hâkim olmuş ve piyasaya müdahale olarak adlandırılan bütün uygulamaların gereksiz olduğu, piyasaların kendiliğinden dengeye geleceği savunulmuştur. Refah için gerekli olan tüm koşulların piyasa içinde müdahale etmeksizin oluşacağı düşünülmüştür. Büyük Buhran olarak adlandırılan ekonomik çöküşle birlikte klasik iktisadi düşüncenin yetersiz kaldığı görülmüş, devletin piyasaya müdahale etmesi gerektiği savunulmuştur.

Büyük Buhran ile İkinci Dünya Savaşı arasında geçen süreçte müdahaleci ekonomiyi savunan Keynesyen politikaların etkili olduğu görülmüştür. Keynes ekonominin her zaman tam istihdam seviyesinde dengeye gelemeyeceğini, eksik istihdamında mümkün olduğunu savunmuştur. Eksik istihdam durumunda devletin piyasaya aktif olarak müdahalesini öngörmüştür. Devletin görevi, yeni yatırımları teşvik ederek bir yandan ekonomiyi canlı tutup bir yandan da istihdamı sağlamak olarak belirlenmiştir. İstihdam dışında kalanlar için ise refah devleti yaklaşımına uygun olarak sosyal yardımların yapılması öngörülmüştür.

Keynesyen politikalarla birlikte refah devleti için altın çağ olarak nitelendirilen bir dönem yaşamıştır. İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden sürede Beveridge tarafından hazırlanan ve Keynes'in de önemli katkılarının olduğu raporla refah devleti terimi günümüzde kullanılan şekline yakın olarak temellendirilmiştir. Raporla; sağlık sigortası sisteminin oluşturulması, aile yardımının yapılması ve tam istihdamın devlet tarafından gerçekleştirilmesi şeklinde üç temel öneri sunulmuştur. Burada emek piyasası dışında kalanlar için sosyal güvenliğe dair önemli ve kapsamlı adımlar atılmış, işsizliğin olumsuz etkileri devlet tarafından giderilmeye çalışılmıştır. Uygulama ile ülkeler önemli büyüme oranları yakalamıştır.

Sanayi Devrimi ile işçi sınıfı ortaya çıkmış ve Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar toplumsal barış ve refah önünde en önemli sorunlardan biri olarak işsizliği miras bırakmıştır. Teknolojinin gelişmesi, emeğin yapısının değişmesi, ekonomide yaşanan durgunluk ya da krizler, tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi gibi çeşitli faktörler işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. İşsizliğin artması ise sosyal adaletin, barışın ve kamu otoritesinin önünde önemli bir tehlike oluşturmaktadır. Kamu otoritesi ve bireyler için oluşturduğu olumsuzluklar sebebiyle işsizlik, refah rejimleri açısından öncelikli müdahale konuları arasında öne çıkmaktadır.

Ülkeler işsizlikle mücadelede; para, maliye ve emek piyasası politikaları uygulamaktadırlar. Para ve maliye politikaları makro iktisadi politikaları içermektedir. İşsizliği talep yetersizliği olarak değerlendiren makroekonomi politikaları belli seviyede işsizliği kabul edilebilir bulmaktadır. Refah rejimleri ise tam istihdama ulaşmayı ve işsizliğin ortaya çıkardığı çeşitli etkileri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, refah rejimi ülkeleri temel politika aracı olarak emek piyasası politikalarını uygulamaktadır.

Refah rejimi ülkeleri, ülkelerin mevcut durumuna göre aktif ve pasif emek piyasası politikaları uygulamaktadır. Aktif emek piyasası politikaları ile istihdamı teşvik ederek, işsizlik sebebiyle oluşacak problemleri daha ortaya çıkmadan engellemeyi amaçlarken, pasif emek piyasası politikaları ise, işsizliğin doğrudan sebep olduğu gelir kaybının etkilerini azaltmayı amaçlamaktadır.

Tez konusu belirlenirken; istihdamı arttırmaya yönelik olarak aktif emek gücü piyasası politikalarının daha yaygın olduğu görülmüştür. Buna karşılık; teknolojinin gelişmesi, emeğin yapısının değişmesi, ekonomide yaşanan krizler, özellikle son yıllarda meydana gelen ve tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi ile işsizliğin sebep olduğu sorunlarla başa çıkabilmek için pasif emek piyasası politikalarının önemi tekrar görülmüştür. Pasif emek piyasası politikaları değerlendirilirken, değerlendirmelerin daha sağlıklı olması adına; benzer göstergelere, sosyo-ekonomik yapıya sahip olan Güney Avrupa Refah Rejimi ile Türkiye karşılaştırmasına yer verilmiştir. Karşılaştırma yaparken çalışma yöntemi olarak; Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye'de uygulanan

pasif emek piyasası politikaları yatay karşılaştırma yöntemi ile ele alınmıştır. Güney Avrupa Ülkeleri ile Türkiye’de emek piyasası politikalarını belirleyen kurumlara ait web siteleri ve yayınlar yardımıyla bu ülkelerde uygulanan pasif emek piyasası politikaları incelenerek karşılaştırma yapılmıştır. Çalışma ile literatürde bulunan boşluğa katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Tezin birinci bölümünde; pasif emek piyasasına ilişkin temel kavramlara yer verilmiştir. Pasif emek piyasası kavramına yer verilmiş, pasif emek piyasası türlerinin ve pasif emek piyasası politikalarının neler olduğu ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İkinci Bölümde; refah rejimi kavramının gelişim süreci açıklanmış, Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri’nin nasıl belirlendiği ve bazı kaynaklarda Türkiye’nin de bu ülkeler arasında yer alması gerektiği belirtilmiştir. Refah Rejimi Ülkeleri olarak değerlendirilen; İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’da uygulanan pasif emek piyasası politikalarına ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikaları açıklanmış ve Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri ile karşılaştırma yapılmıştır. Sonuç olarak; Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikalarının yeterli olup olmadığına ilişkin bir tartışmaya yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında gelişmiş ülkelerde tam istihdam seviyesine ulaşılmış ve bu dönem 1970'lerin başında meydana gelen petrol krizine kadar devam etmiştir. Petrol kriziyle emek talebi, emek arzı karşısında yetersiz kalmıştır. İşsizlik, bu yıllarda ve sonraki dönemlerde giderek artmış ve yapısal bir sorun olarak varlığını devam ettirmiştir.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından istihdam ve işsizlik ülkelerin önemli konuları olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayraktar ve Yaşarlar, 2017: 1). Günümüzde ülkelerin istihdam yapısı ve işsizlik oranları, bu ülkelerin ekonomik olarak gelişmişlik düzeyinin ve kalkınmışlık seviyesinin hangi noktada olduğunu göstermektedir (Uyar Bozdağlıoğlu, 2008: 45).

Her ülkenin emek piyasası açısından amacı çalışabilir nüfusunu içerisinde istihdamı olabildiğince yüksek tutmak ve işsizliği de aynı oranda olabildiğince düşük tutmaktır. Bu amaca ulaşmada; piyasa yapısının kendi işleyişi içerisinde başarılı olamaması nedeniyle hükümetler, piyasa mekanizmasını düzenleyecek politikalar uygulamak zorundadırlar. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, ekonomik ve siyasal yapısı, teknolojik gelişme gibi birçok faktör göz önünde bulundurularak her ülke farklı emek piyasası türü ve politikaları geliştirmiştir. Hükümetlerin uygulayacağı politikalar; pasif emek piyasası politikaları ve aktif emek piyasası politikaları olarak iki temel başlık altında ele alınmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 85; Biçerli, 2004: 46). Pasif işgücü piyasası politikalarıyla hedeflenen, bireyin işsiz kalması durumunda maddi olarak güvence sağlamaktır.

Bu bölümde emek piyasası kavramına ve emek piyasası türlerine yer verildikten sonra; pasif emek piyasası politikalarının ortaya çıkışı, önemi ve bu politikaların neler olduğu üzerine durulacaktır.

1.1. EMEK PİYASASI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE ÖZELLİKLER

Üretim faktörleri; emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimcinin oluşturduğu dört unsuru içermektedir. İşgücünün olmaması ya da eksik olması durumunda herhangi bir mal veya hizmetin üretilmesi mümkün değildir. Bu sebeple; faktörler arasında işgücü büyük öneme sahiptir (Parasız ve Bildirici, 2002: 3). Bir ülke ekonomisinin yapısını somut olarak gösteren unsur, o ülkenin işgücü miktarı ve işgücünün niteliğidir (Metin, 2003: 1).

Çalışma çağında bulunan ve çalışma istek ve gücüne sahip olup, piyasada oluşan mevcut ücret şartlarında emeğini arz edenler işgücünü oluşturmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 1997: 67). Üretim faktörlerinin bir unsuru olan emek kavramı; üretim aşamasında bedensel ve zihinsel olarak üretime katkı sağlayan insan unsurunu içermektedir (Orhan ve Erdoğan, 2006: 233). İnsanların üretime katılmasını yani istihdam edilmelerini ifade etmektedir (Zaim, 1986: 2).

İktisadi faaliyetler içerisinde yer alan ve insanın üretime katılımını ifade eden emek unsuru aynı zamanda emek piyasasının da özünü oluşturmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3). Ekonominin sosyal yönünü temsil eden emek piyasası; emek arz ve talebinin bir araya geldiği, ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlendiği, işçi ile işveren arasında çeşitli ilişkilerin gerçekleştiği piyasalardır (Aykaç, 2015: 2). Bu bağlamda emek piyasası, emek arzı ile emek talebi arasında meydana gelen ilişki ve etkileşimlerin gerçekleştiği dinamik bir yapıyı içermektedir (Etöz ve Çabuk, 1999: 35).

Emek piyasası diğer piyasa türlerine bakıldığında farklılık göstermektedir. Emek piyasasının özelliklerine bakıldığında, sıradan bir mal veya hizmetin alınıp satıldığı piyasa türlerinden hem daha farklı hem de daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu farklılıkların sebebi çeşitlilik göstermektedir.

Emek arzı ile emek talebinin kesiştiği nokta emek piyasasında meydana gelen denge noktasını oluşturmaktadır. Eğer emek arzı talep noktasını aşarsa; işsizlik meydana gelmektedir. Meydana gelen dengesizlik durumunda bireyler sadece ekonomik değil, aynı zamanda sosyal olarak da etkilenmektedir. Bir ülkede emek arz ve talebinde dengeyi sağlayabilmek için o ülkede bütün emek piyasasını tek bir emek piyasasıymış gibi ele almak gerekir (Zaim, 1986: 13).

Emek piyasasında mobilitenin yetersiz olması ve eksik bilginin varoluşu merkezi bir fiyatın oluşmasını engellemektedir (Biçerli, 2016: 4). İşçiler tam bir bilgiye sahip değildirler ve birçoğunun iş arama için yeterli maliyete katlanma imkânları mevcut değildir. Bu yüzden, emeğini arz eden işçiler kendilerine yapılan en iyi teklifi piyasadaki ‘en iyi’ olarak kabul ederler. Hangi firmaların kendileri için en iyi teklifi sunduğunu bilmemekle birlikte; işçilerin piyasadaki en iyi olmayan fiyatı da kabul etmeleri mümkündür.

Emek piyasasında emek arzı heterojen bir yapıya sahiptir (Serdar, 2016: 244). Emeğini arz eden işçiler; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, iş tecrübesi gibi çeşitli yönlerden farklılık gösterebilirler.

Emek piyasalarında diğer piyasalardan farklı olarak, işverenle işçi arasındaki istihdam ilişkisi diğer piyasaların tersine süreklilik arz etmektedir. Bir mal alışverişi, anlık gerçekleşen bir işlemken; iş sözleşmesinde, iş ilişkisinin devamlı olması amaçlanır (Aykaç, 2015: 4). İstihdamın devamlılığı işçi devrini azaltarak; takım çalışmasının kesintiye uğramasını engellemektedir. Ayrıca; işveren açısından eğitim maliyetlerinin azalmasına sebep olacaktır. İstihdamın devamlılığı ile çalışanlar; işe, çalışma koşullarına alışkın olduklarından verimliliği olumsuz etkileyecek durumlar daha azdır. Ayrıca süreklilik; kıdem, tatil sürelerini, emekliliğin getireceği hakları, iş akdinin sona erdirilmesi durumunda sosyal güvenceyi olumlu etkilemektedir (Biçerli, 2016: 6).

Emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran bir diğer özellik ise alım satımı yapılan ürünün kimsenin ayrılmaz parçası değilken, emek arzı emeğini arz eden kişinin bir parçası olarak sahibinden ayrılması söz konusu değildir (Aykaç, 2015: 4).

Emek piyasasında, işçilerle işverenler arasında gerçekleşen pazarlıkta işçilerin pazarlık gücü daha zayıftır. Bunun sebebi; herhangi bir dönemde iş arayanların sayısının, mevcut işlerden daha fazla olmasıdır. Bu durum, işverenlerin istihdam şartlarını belirlemede etkili olmalarına sebep olmaktadır (Aykaç, 2015: 4). İşveren işçi seçiminde bulunurken; birçok kişi arasında seçim yapabilir ve koşulları belirleyebilir. Ancak aynı durum işçi açısından geçerli değildir. İşçi sınırlı kaynağa sahip olduğu istihdam koşullarını belirlemede işveren gibi etkili olması beklenemez (Gündoğan ve

Biçerli, 2018:5). Sendikal yapının olmadığı durumlarda; işçi ve işveren arasında pazarlıktan söz etmek mümkün değildir. İşveren çalışma koşulları ve ücret gibi konuların belirlenmesinde tek söz sahibi olan konumundadır (Biçerli, 2016:7).

Mal piyasasında, çeşitli sebeplerle bir ürünü daha sonra satmak amacıyla stoklamak mümkün iken; emek için bu durum söz konusu değildir. Emek arz edenler çeşitli bir nedenle emeğini arz edip üretime dâhil olmadığına veya emeğini hazır tutmadı durumlarda, geçmişte çalışmadığı saatleri biriktirme ve gelecekte bu birikimi üretimde kullanma imkânı mümkün değildir (Aykaç, 2015: 4).

Emek piyasaları ile mal ve hizmet piyasalarını birbirinden ayıran özelliklerinden bir diğeri; fiyat ve arz ilişkisinin farklılıklar göstermesidir. Mal piyasalarında da bir malın fiyatı arttığında, o mal için üretim miktarı da artacaktır. Mal piyasalarından farklı olarak emek piyasasında, emeğin fiyatı olan ücret miktarında artış olduğunda piyasanın genelinde emek arzında artış görmek mümkündür (Biçerli, 2016: 8). Ancak istisnai durumlarda bazı bireyler emek arzı ile boş zamanı ikame edebilmektedir.

Emek piyasasını diğer piyasalardan ayıran son özellik ise, emek talebinin türetilmiş olmasıdır. Diğer piyasalarda mal veya hizmet talebinde bulunulmasının nedeni, o malın veya hizmetin tüketimi ile sağlanacak fayda iken, emek talebinin gerçekleşmesi, mal ve hizmet talebine olan eğilime bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Aykaç, 2015: 4). Emek talebinin bu özelliğine bakıldığında; emek piyasasıyla mal ve hizmet piyasaları arasında meydana gelen ilişkinin önemli olması gerektirdiğini göstermektedir. Emek talebinin olabilmesi için mal ve hizmet talebine bağlı olduğundan, ekonomide görülen genişleme dönemlerinde mal ve hizmet talebinin arttığında emek talebinde de artış meydana gelecektir (Biçerli, 2016: 9). Ekonomide meydana gelen daralma durumunda ise; mal ve hizmete olan talep azalacağından emek talebinde de azalma gerçekleşecektir.

1.2. EMEK PİYASASI TÜRLERİ

Toplumlar, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için mal ve hizmete ihtiyaç duydukları gibi bu mal ve hizmetin üretimi için gerekli olan emeğe de ihtiyaç duymaktadırlar (Aykaç, 2015: 4). Toplumların ihtiyaçları; tür, miktar ve kalite açısından farklılık göstermektedir. Emek piyasalarında da, emek piyasası aktörlerinin rollerine göre farklılıklar mevcuttur. Bu doğrultuda ekonomik, sosyal, siyasal gibi faktörler emek piyasası türlerini belirleyen temel unsurlar olarak görülmektedir. Emek piyasalarında teorik olarak kabul edilen piyasa türleri; ideal, doğal, kurumsal, güdümlü ve korumacı emek piyasalarıdır.

1.2.1. *İdeal Emek Piyasası*

Klasik iktisadi temele dayanan ve klasik düşüncenin temel prensibini oluşturan tam rekabet koşullarının esasları ile işleyen bir ideal emek piyasası olarak düşünülmüştür (Zaim, 1986: 17). Bu düşüncenin bugün için anlamı, ulaşılmak istenen bir ideal emek piyasasını göstermektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 5).

İdeal emek piyasasında klasik düşünceye göre; doğal düzen anlayışı hâkim olduğundan ekonominin devlet müdahalesi olmadan ‘görünmez el’ aracılığıyla serbest rekabet koşullarında kendiliğinden dengeye geleceği varsayılmış (Erim, 2011: 46) ve ‘bırakınız yapsınlar’ (laissez faire laissez passer) mantığı ile hareket edilmesi öngörülmüştür. Bu piyasa türünde; tam istihdam ve tam rekabet koşullarına ulaşılmak amaçlanmaktadır (Orhan ve Erdoğan, 2006: 455). Tam rekabet koşullarında, dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın, toplum için en iyi sonuç ne ise onun elde edildiği bir model olarak ele alınmış ve doğal düzenin bir parçası olarak varsayılmıştır (İşgüden ve Köne, 2002: 99).

İdeal emek piyasası koşullarına göre; emek arz ve talebi hem ülke içinde hem de yerel piyasalarda denge halinde bulunmalıdır (Zaim, 1986: 17). Emegin mobilitesi tamdır. Emek istediği anda iş bulabilmekte, herhangi bir maliyete katlanmadan serbestçe dolaşım sağlayabilmektedir (Yıldırım vd., 2010: 119). Emegin mobilitesinin ve rekabetin tam olması ücretlerin de tam esnek olmasına sebep olmaktadır. Yani, eşit işe eşit ücret ödenmektedir. Bu özelliklerine bakıldığında ideal emek piyasası olan değil, ulaşılmak istenen

bir emek piyasası türü olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:5).

İdeal emek piyasasında; emeğini arz edenlerle emeği talep edenler piyasa hakkında tam bilgiye sahiptirler. Bu açıdan bakıldığında piyasada şeffaflık söz konusudur. Ayrıca; piyasaya giriş ve çıkışlar serbesttir (Zaim, 1986: 18). Piyasada emeğini arz edenlerle emek talep edenler arasında pazarlık gücü tamamen eşittir. Dolayısıyla emeğini arz edenler, kendi yararını maksimize edecek tercihlerde bulunabilecek ve piyasaya giriş çıkışlar kolay olduğundan; çalıştığı işyeri ile çalışmak istediği işyeri arasında çalışma koşulu, ücret gibi konularda mukayesede bulunabilecektir. Bunun sonucunda emeğini arz eden birey kendisi için en uygun işi seçebilme imkânına sahip olacaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 6).

1.2.2. Doğal Emek Piyasası

Doğal emek piyasası modelinin en tipik uygulamasına, Sanayi Devrimi sonrası dönemde bazı kıta Avrupası ülkelerinde rastlanmıştır. Bu dönemde; devletin görevi ülke sınırları içerisinde güvenliğin sağlanması ve vatandaşların bireysel özgürlüklerinin temin edilmesi olarak sınırlandırılmış ve ekonomiye uzun süreler boyunca müdahale edilmemiştir. Yine bu dönemde devlet yöneticileri tarafından, emeğini arz edenlerle emek talebinde bulunanlar arasında pazarlık gücünün eşit olduğu düşünülmüş ancak; emek uzun süreler boyunca acımasızca sömürülmüştür (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 8).

Doğal emek piyasalarına günümüzde Güneydoğu Asya ülkelerinde rastlamak mümkündür. Küreselleşme sürecinde, yabancı sermayenin ülkeye girişini sağlayabilmek adına devlet, çalışma hayatını düzenleyen ya da kontrol eden mekanizmaları bilinçli olarak ihmal etmiştir. Bu durumu fırsat bilen çok sayıda çok uluslu şirketler yatırımlarını gerçekleştirirken; emeğin görece daha ucuz olduğu ülkelere yatırımlarını yönlendirmişlerdir. Emeğini arz eden işçiler, devletin dâhil olmadığı çalışma hayatında Sanayi Devrimi sonrası kıta Avrupası'nda yaşanan zorlu dönemdeki gibi uzun çalışma saatlerine ve düşük ücretlere katlanmak durumunda kalmışlardır. Benzer

durumlar kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olduğu ülkeler için de söz konusu olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 8).

Klasik iktisadi temele dayanan ideal emek piyasasının aksine tam rekabet koşullarının oluşmadığı (Orhan ve Erdoğan, 2006: 26), eksik rekabet koşullarında işleyen gerçek bir piyasa türüdür (Zaim, 1986: 20). Doğal emek piyasası; liberal devlet anlayışına sahip (Görücü, 2015: 21), bireyciliğin ön planda olduğu ve iktisadi olarak liberal kapitalist sisteme sahip toplumlarda ortaya çıkmış bir piyasa türüdür (Ayyıldız, 2019: 6). Bu piyasa türünde; devlet emeğini arz edenlerle emeği talep edenler arasında gerçekleşen ilişkiye müdahale etmemektedir (Akyıldız, 2010: 4). Emek talebinde bulunanlar ile emeğini arz edenler arasındaki ilişkiler tamamen bireyseldir. İşçi ve işveren sendikaları iş gücü piyasasında ya etkili değildir ya da etkisi oldukça sınırlıdır (Zaim, 1986: 20).

Piyasada emek arzı ile talebi arasında gerçekleşecek çalışma koşulları, ücret gibi anlaşmalar bireysel olduğu için ideal emek piyasasının aksine ücretler farklılık gösterebilmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 6). Hem emek yapısının homojen olmaması hem de emeklerini arz edenlerin piyasa bilgilerinin yetersiz olması, işlerin her firma için farklı niteliklere sahip olması, emeğin mobilitesinin kısıtlı veya yetersiz olması ve rekabetin eksik olması gibi çok çeşitli sebeplerle eşit değerdeki işler için farklı ücretlerin olduğu görülmektedir (Aykaç, 2015: 8).

Doğal emek piyasasında tam rekabet değil, eksik rekabet koşulları geçerlidir. Doğal emek piyasasında emek arzında bulunanlarla bu emeği talep edenler arasında tam bilgi söz konusu değildir ve bu piyasada emek arzı ile talebi birbirine eşit değildir (Aykaç, 2015: 8 -9). Emek arzı, emek talebinden fazladır (Zaim, 1986: 26). Bu durum; özellikle emeğini ilk kez arz edecek olanlarla, vasıfsız işçiler için piyasa koşullarını bilmediklerinden olumsuz etkiye sebep olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 7). Bu tür piyasalarda; vasıf gerektiren işler için rekabet ortamı oluşsa da özellikle vasıf gerektirmeyen işler için rekabet ortamı yeteri kadar oluşmamıştır. Emek arzı ile talebi arasında meydana gelen dengesizlik durumunda vasıfsız işçilerin, herhangi bir işletmenin ödediği ücret temel alınarak o işletmeye yakın başka bir işletmede aynı ücret ile çalışamama olasılığı yüksektir. Bu piyasa türünde;

emek arzının fazla olması halinde işveren, özellikle vasıfsız işçiyi işe alırken, piyasada devletin denetleyici ve düzenleyici yasaları olmadığından en düşük ücret seviyesi ile işçi çalıştırma arzusundadır. Bu durum, emeğin istismarına sebep olmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 7-8). Verimlilik aynı olsa da eşit iş için eşit ücret ödenmemektedir (Aykaç, 2015: 8).

Emek arzının, emek talebine eşit olduğu ya da daha az olduğu durumlarda; emeğini arz edenlerin ücret seviyesi, çalışma koşulları gibi konularda daha seçici davranması muhtemel bir tutumdur. Ancak; emeğini arz eden birey, finansal açıdan yeterli imkâna sahip değilse, emeği dışında başka gelire sahip değilse, yeteri kadar kaynak birikiminden yoksunsa, bakmakla yükümlü olduğu bireyler varsa emek arzı elastikiyetini kaybedecek ve işçi çalışma koşullarını kabul etme eğiliminde olacaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 7).

Emeğini arz eden kişi mevcut durumda bir işe sahipken; çalışma koşulları, ücretin yetersizliği gibi sebeplerden yeni bir iş arayabilir. Emeğini arz eden bireyin iş tatminsizliğinde; ücret, işin veya işyerinin fiziki özellikleri, terfi imkânı, yönetici davranışları, işin devamlılığı gibi çeşitli unsurlar önem arz etmektedir (Zaim, 1986: 24-25).

Bütün bu özelliklere bakıldığında, çalışma ilişkilerinin tümüyle bireysel bir düzeyde gerçekleştiği doğal iş gücü piyasasında işçi ile işveren arasındaki ilişki birey ile toplum yararının çeliştiği bir süreci ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında; doğal işgücü piyasası ile sosyal politika tedbirlerinin gelişmediği, refah devlet anlayışının hâkim olmadığı, liberal anlayışın benimsendiği, bir emek piyasası modelidir. Bu sebepler ışığında, doğal emek piyasasında gözlemlenen olumsuzlukları mümkün olduğunca giderebilmek amacıyla; ideal emek piyasası koşullarının gerçekleşebilmesi için bazı düzenleyici önlemler alınmasına ve çeşitli müdahaleleri öngören farklı emek piyasalarının ortaya çıkmasına vesile olmuştur.

1.2.3. Kurumsal Emek Piyasası

Çoğulcu demokratik parlamenter sistem ile karma ekonomi düzenine sahip ülkelerde işçi ile işveren arasında yaşanabilecek dengesizlikleri giderebilmek amacıyla iktisadi ve hukuki önlemlerin alınmasıyla oluşan bir emek piyasası türüdür (Aykaç, 2015: 9).

Kurumsal emek piyasasında, ülkelerde güçlü sendikal yapıların bulunması ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanması ile çalışma koşulları ve ilişkileri, asgari ücret düzenlemeleri, iş kanunları, sosyal güvenlik kanunları gibi yasal düzenlemeler yer almaktadır. Ülke yöneticilerinin yanı sıra sendikaların da düzenleyici ve denetleyici kurumlar olarak etkin rol oynadıkları görülmektedir (Mahiroğulları ve Korkmaz, 2013, s. 12).

Emek piyasalarının işçi ve işveren sendikalarıyla ve devlet müdahalesiyle düzenlenmesi neticesinde işçi ve işveren sendikaları hem ulusal hem de uluslararası seviyelerde temsil edilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi önemli kuruluşlar vasıtasıyla emek piyasalarının düzenlenmesi, sosyal ve ekonomi politikaların oluşumunda etkili olmuştur.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, sendikalar yeteri kadar güçlü yapılara sahip olmadıklarından, devlet emek piyasalarına müdahale ederken mevzuat yönü ağırlık kazanmaktadır. Buna karşın; gelişmiş sanayiye sahip ülkelerde sendikal yapılanma güçlü olduğundan, devlet erkinin görevi ücret ve diğer çalışma koşulları gibi toplu iş ilişkilerinin yapılanmasında tamamlayıcı niteliktedir. İşçi ve işveren arasında gerçekleşen toplu pazarlık dönemlerinde anlaşmazlık yaşanması durumunda emeğini arz eden işçilere grev hakkı verilirken, emeği talep eden işveren kesimine ise lokavt hakkı sunulmaktadır. Devlet toplu iş ilişkilerinin gerçekleştirilmesi sürecinde emek piyasasında boşlukları doldurmak, uyuşmazlıklara karşı arabulucu olmak, zorunlu hakem olmak gibi müdahalelerde bulunmaktadır.

Kurumsal emek piyasası sadece piyasa faktörlerinin etkisine terkedilmemiş, işveren ile işçi ilişkileri karşılıklı olarak pazarlık yapabilme güçlerine göre dengeye gelmekte, dengenin bozulması durumunda devlet arabulucu, dengeyi sağlayıcı bir faktör olarak müdahalede bulunmaktadır (Zaim, 1986: 29).

1.2.4. Güdümlü Emek Piyasası

Her türlü otoriter rejimlerde, doğal emek piyasalarında meydana gelen aksaklıkları önlemek amacıyla emek piyasalarının devlet eliyle düzenlendiği bir piyasa türüdür (Zaim, 1986: 29). Merkezi planlamalı ülkelerle totaliter ülkelerde uygulanan piyasa türüdür. Üretim faktörlerinin tamamen kamuya ait olması, tek işverenin devlet olması, özel teşebbüsün var olmaması nedeniyle rekabet ortamı da mevcut değildir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 9). İşçi ile işveren ilişkileri düzenlenirken iktisadi baskı gücü bütünüyle ortadan kaldırılmıştır. Piyasalarda; bireysel ilişkiler sistem dâhilinde işlemeye terk edilmemiş, buna ek olarak; bağımsız işçi ve işveren kuruluşları olan sendikalar arasında meydana gelen toplu ilişkiler sistemi ve iş piyasasının düzenlenmesine müsaade edilmemiştir (Ayyıldız, 2019: 8). Sendikalar devlet eliyle organize edilen ve devlet adına işçileri yöneten bir araçtır (Zaim, 1986: 29).

Bu sistemde; özel mülkiyet anlayışı ve özel teşebbüs anlayışı bulunmadığından, güdümlü emek piyasasında, işçi ve işveren arasında gerçekteşecek olan çalışma ve çalıştırma özgürlüğü ortadan kaldırılmış, bunun yerine; cebren çalıştırma getirilmiştir (Zaim, 1986: 29-30).

Emek mobilitesi ve emeğin karşılığında alınan ücretler devlet eliyle iktisadi planlama aracılığıyla düzenlenmektedir. Planlama devlet vasıtasıyla yapıldığından bu tür piyasalarda; istihdam garantisi sağlanmıştır. İş bulma kurumlarının görevi; işsiz kalanlara iş bulmak gibi piyasaları düzenlemektir. Kurum emek piyasasında düzenleme yaparken uygun bulunan yerdeki işe işçileri yerleştirmektedir. Dolayısıyla; emeğin mobilitesi işçinin arzusu dışında gerçekteşmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 10).

1.2.5. Korumacı Emek Piyasası

Demokratik siyasal rejime sahip olmasına rağmen; sosyal devlet yapısının yeteri kadar gelişmediği ülkelerde uygulanan bir emek piyasası türüdür (Aykaç, 2015: 9). Bu piyasa türünde sendikal faaliyetler zayıf olmakla birlikte; devletin çalışanları korumak amacıyla müdahale ettiği, destekleyici ve düzenleyici birtakım önlemler aldığı görülmektedir (Zaim, 1986: 30).

Sendikal faaliyetlerin olmaması ya da sınırlı faaliyet alanına sahip olmaları, emek piyasasında işçi ve işverenlerin bilgilerinin eksik olması, emek mobilitesinin yetersiz olması gibi sebeplerden dolayı eşit iş için farklı ücretlerin oluşması bu piyasa türünün temel özelliklerindendir (Yücel, 1980: 17). Kalkınmalarını hızlı bir şekilde sağlamak isteyen ülkelerle karma ekonomik modeli uygulayan ülkelerin benimsediği bir modeldir (Zaim, 1986: 30). Gönüllü çalışma ve çalıştırma sisteminin mevcut olduğu bu piyasa türünde, devlet; asgari ücreti belirlemesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması gibi bu alanda gerçekleşecek dengesizlikleri giderici veya azaltıcı tedbirlerde bulunmaktadır (Zaim, 1986: 30).

1.3. EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Ülkeler, işsizliğin meydana getirdiği olumsuzluklardan kurtulmak amacıyla çeşitli politikalar geliştirmişlerdir. 1970’li yıllarda gelişmekte olan ülkelerin sorunu olarak görülen işsizlik; demografik yapılarda meydana gelen değişimler, istihdam olanaklarının kısıtlı hale gelmesi, ekonomide yaşanan durgunluk gibi sebeplerle günümüzde gelişmiş ülkelerin de mücadele etmek zorunda kaldığı önemli sorunlardan biri haline gelmiştir (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019: 268). Devletler, işsizliğe müdahale ederken; ekonominin içinde bulunduğu duruma, ülkenin işsizliği nasıl algıladığına, gelişmişlik seviyelerinin ne olduğuna ve mali imkânlarının ne şekilde olduğuna bakarak karar vermektedirler (Tokol ve Alper, 2013: 145).

Ülkeler istihdam politikalarını belirlerken amaçlanan; çalışabilir nüfus içerisinde bulunan bireyleri mümkün olabildiğince istihdama dâhil etmek, işsizlik oranını olabildiğince düşük tutmaktır (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019:268).

İşsizlikle mücadelede uygulanan politikalar her ülkenin gelişmişlik düzeyi, ekonomik yapısı gibi sebeplerden dolayı farklılık göstermektedir. İşsizliği azaltmak ya da istihdamı arttırmak piyasa mekanizmasının kendi işleyişiyle mümkün değildir. Bu yüzden piyasayı düzenleyici ve denetleyici politikaların hayata geçirilmesi zorunludur. İşsizliğin giderilmesine yönelik uygulanan politikalar pasif ve aktif emek piyasası politikaları olarak iki şekilde uygulanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 85).

Gelişmiş ülkelerin bir kısmı işsizliğin azaltılması için mücadelenin gerekli olmadığını, bu sorunu çözmeye köklü çözümlerin gerekmediğini, sadece bu sorunu hafifletmek için aktif önlemler alınması gerekliliğini savunmuşlar ve bu yönde uygulamalarda bulunmuşlardır (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 159). Gelişmiş ülkelerin birçoğu ise istihdamı artırıcı önlemler almak yerine işsizliğin sebep olduğu olumsuzlukları gidermek amacıyla geçici işsizlere bir süreliğine gelir güvencesi sağlamak için pasif politikaları uygulamışlardır. İşsizlikle mücadelede gelişmekte olan ülkeler, maddi imkânların yetersizliği ve işsizlik oranlarının yüksek olması gibi sebeplerle aktif politika uygulamalarında yetersiz kalmaktadırlar. Yine sağlayacak pasif politikalarda da yetersiz kalmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2019: 159).

İsveç, İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra tam istihdamı sağlamayı ve enflasyonu kontrol etmeyi amaçlamıştır. Bu doğrultuda aktif istihdam politikası kavramı ilk kez kullanılmıştır (Genç ve Vural, 2018: 50). Aktif emek piyasası politikası, ülkeler tarafından işsiz kalan bireylerin emek piyasasına tekrar dâhil olmasına yardım etmek amacıyla uygulanan bir sosyal politika aracıdır (Uşen, 2007: 66).

Aktif emek piyasası politikaları ile amaçlanan sadece istihdam oranını dolayısıyla işgücüne katılım oranını arttırmak değildir. Aynı zamanda iş kalitesi ve verimlilik artışının da sağlanması amaçlanmaktadır. Aktif emek piyasası politikasının istihdamı arttırmak gibi olumlu etkisinin yanında, işsizliğin işsiz gruplar içinde dağılımını olumsuz yönde etkilediği gözlemlenmiştir (Uşen, 2007: 66).

Pasif istihdam politikası ise işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerin giderilmesi için işsiz kalan bireylere geçici olarak veya yeni bir işe girinceye kadar ekonomik güvence sağlamak amacıyla alınan önlemlerdir (Koray, 2012:185). Emek piyasası politikaları ile ilgili literatüre bakıldığında son yıllarda özellikle aktif emek piyasası politikalarına yönelik çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bu tezde ise aktif emek piyasası politikaları yerine pasif emek piyasası politikaları incelenmektedir. Bu doğrultuda, aktif emek piyasası politikalarına değinilmeyeceği için sadece pasif emek piyasası politikalarına ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.3.1.Pasif emek Piyasası Politikalarının Ortaya Çıkışı

Sanayi devriminin meydana geldiği İngiltere’de 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren bu yüzyıl sonuna kadar uzanan süreçte teknik buluşlar hız kazanmıştır. Başta İngiltere olmak üzere Avrupa ülkelerinin tamamını etkileyen ve tarihte daha önce benzeri görülmemiş büyük bir toplumsal ve ekonomik dönüşüm meydana gelmiştir (Dilik, 1988: 69).

Sanayi Devrimi, her türlü sosyal güvenceden ve servetten yoksun, çok düşük miktarda ücretle emeğini satarak geçimini sağlamaya çalışan yeni bir işçi sınıfının oluşmasına sebep olmuştur. Sanayi Devrimi’nin öncesinde meydana gelen, başta Çitleme Hareketi gibi çeşitli sosyal hareketler yüzyıllardır insanların yaşadıkları, geçimlerini temin ettikleri topraklardan uzaklaşarak kentlere göç etmelerine zemin hazırlamıştır (Akyol, 2018: 3). Sanayi Devrimi ile birlikte; köylüler feodal bey ve ağalardan kurtularak özgürlüklerine kavuşmak için kentlere akın etmişler, lonca sistemi içerisinde yer alan kalfa, çırak ve hatta ustalar da emek piyasasına dahil olmuşlar, bunun yanında hızlı nüfus artışı, kadın ve çocukların emek piyasasına dahil olmaları gibi çeşitli sebeplerle emek arzı, emek talebinin üzerinde seyretmiştir (Dilik, 1988: 71). Kentlerde meydana gelen aşırı nüfus için istihdam olanakları sınırlı kalmış ve işsiz sınıfının oluşması kaçınılmaz olmuştur (Akyol, 2018: 3).

İşsizlikten doğan etkileri kısmen de olsa azaltmak amacıyla ilk uygulamaya konulan pasif emek piyasası politikası 1909 yılında Bern, Köln, Basel ve Leipzig'deki belediyelerin desteğiyle, gönüllü işsizlik sigortası kabul edilmiş ve uygulamaya konulmuştur. İlk zorunlu işsizlik sigortası uygulaması ise 1911 yılında İngiltere’de Milli Sigorta Kanunu olarak uygulanmıştır (Sürücü, 2014: 5). İngiltere’de başlayan bu uygulama zamanla birçok Kara Avrupası ülkesinde yaygınlaşmıştır (Ayhan, 2002: 2). İngiltere’deki bu uygulama her ne kadar ilk uygulama olarak görülse de işsizlik riskine karşı alınan ilk önlemler, Loncalar Sistemi içindeki yardımlaşma sandıkları paralelinde, sendikalaşma hareketlerinin geliştiği Avrupa sanayi ülkelerinde, sendika teşekkülleri tarafından alınmaya çalışılmıştır (Willeke’den akt. Dilik, 1972). Ayrıca 19. yüzyıl boyunca Sanayi Devrimi’nin oluşturduğu yıkıcı etkinin görüldüğü İngiltere’de, Almanya’da, Fransa’da, ABD’de, İsveç’te,

Belçika’da, Norveç’te, İsviçre’de sendikalar aracılığı ile üyelerine işsizlik ödeneği uygulandığı görülmüştür (Andaç, 2010: 50).

Batı Avrupa’da, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynezyen politikalar uygulanmaya başlanmış ve klasik düşüncenin aksine; devletin ekonomiye müdahalesi artmış, ekonomik büyümede istikrar sağlanmış ve istihdam oranları tam istihdam seviyesini yakalayarak refah devletleri açısından altın çağ olarak adlandırılan bir dönem yaşanmıştır (Koç ve Gümüş, 2019: 205). 1973 yılında meydana gelen petrol krizine kadar olan sürede emek piyasalarında tam istihdam seviyesine yaklaşılmış ve bu dönemde gözlenen doğal işsizlik pasif emek piyasası politikası ile giderilmeye çalışılmıştır (Korkmaz ve Mahiroğlu, 2007: 86).

1.3.2. Pasif Emek Piyasası Politikalarının İşsizlikle Mücadelede Önemi

Pasif emek piyasası politikaları, bireyin işsiz kalarak işgücü piyasasından uzaklaşması sonucu oluşan olumsuz etkileri hafifletmek amacıyla uygulanmaktadır. Ülkeler pasif emek piyasası politikalarını uygularken maliyet açısından, aktif emek piyasası politikalarına göre daha fazla kaynak ayırmaktadır (Akbaş, 2017: 21). Maliyetlerin düşürülmesi amacıyla, insanlar çalışmaya teşvik edilmelidir.

Pasif emek piyasası politikalarının temelini oluşturan işsizlik sigortası, bireylerin işsiz kalması durumunda yeni iş ararken işsiz bireyleri yoksulluğun etkilerinden korumak amacıyla verilmektedir. Buna ek olarak, işsizlik ödeneğinin miktarının ya da süresinin yüksek olması durumunda, bireyler yeni bir iş bulmak için yoğun çaba sarf etmemektedirler. Bireylerin geçimlerini ödenekle karşılaması durumunda kamu maliyesi üzerinde baskı oluşturmaktadır. İşverenler açısından bakıldığında ise; işyerinde meydana gelen açık pozisyonları doldurulamaması üretimde güçlüklerle sebep olmaktadır (ÇASGEM, 2017: 49). Bu yüzden pasif emek piyasası politikaları uygulanırken; bir taraftan bireyler yoksulluğun oluşturacağı olumsuz etkilerden korunmaya çalışılırken, diğer taraftan bireyleri tembelliğe alıştırmayacak oran ve sürede politikaların oluşturulması işsizlikle mücadelede oldukça önemlidir.

1.3.3.İşsizlikle Mücadelede Pasif Emek Piyasası Politika Araçları

Bu bölümde Türkiye’de ve dünyada uygulanan; işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve çalışma paylaşımı yaklaşımı gibi pasif istihdam politikası araçları açıklanmıştır.

1.3.3.1 İşsizlik Sigortası

İşsizliğin meydana geldiği toplumlarda işsizliğin neticesi olarak; sosyal barışı, huzuru, adaleti tehdit eden ve işsiz kalan bireyleri psikolojik olarak etkileyen neticeleri itibariyle toplumlarda olumsuz sonuçlar doğuran bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Temel gelir kaynağı ücret olan ve bu ücretten başka bir gelire sahip olmayan işçilerin işsiz kalması neticesinde toplumlar üzerinde sosyoekonomik dengeyi yıkıcı bir etkiye sebep olması açısından önem kazanmıştır. İşsizliğin sebep olduğu olumsuz etkileri önlemek ya da azaltmak için ve işsizleri korumak amacıyla çeşitli yöntem ve modelleri kapsayan politikalar geliştirilmiştir (Taş, 2016: 26). Bu yöntem ve modeller içerisinde en çok uygulanan emek piyasası politikası işsizlik sigortasıdır.

İşsizlik sigortası, bir işte çalışırken işsiz kalan ancak çalıştığı süre boyunca prim ödeyerek çalışan ve bu çalışanların işsiz kalmaları durumunda sosyal olarak koruyan bir uygulamadır (Özkaplan, 1994: 65). İşsizlik sigortası, bağımlı çalışanın gelirinin kendi isteği dışında çeşitli sosyoekonomik nedenlerle kesilmiş ancak; çalışma istek ve yeteneğinde olanların geçimlerini sağlayabilmeleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için geliştirilen ve sigortacılık tekniğiyle etkinliğini sürdüren sosyal güvenlik sistemi içerisinde devlet tarafından kurulmuş bir sigorta kolu olarak karşımıza çıkmaktadır (TİSK, 1992: 6).

İşsizlik sigortasının gelişim sürecine bakıldığında; kapitalizm öncesi dönemde, işsizliğin olumsuz etkilerini bertaraf etmek ve işsiz kalan kişilerin geleceklerini güvence altına almak; loncalar, dini kuruluşlar ve aile içi dayanışmalarla sağlanmıştır (Törüner, 1991:7).

Sanayi Devrimi’yle birlikte İşsizlik olgusu ortaya çıkmış ancak; bu dönemde işsizlik, bireysel kusurun ve tembelliğin sonucu olarak algılanmıştır. Bu algı sebebiyle; işsizlikle ilgili modern anlamda bir sigorta sistemi oluşturulamamıştır (Bülbul, 2012: 41). İşsizliğe karşı alınan ilk önlemler, sendikalar aracılığıyla olmuştur (Tuna ve Yalçıntaş, 1997: 217).

Bugünkü sistemden farklı olarak, tamamen gönüllülük esasına dayanan ve kendi kapsamlarıyla sınırlı bir işsizlik sigortası uygulaması oluşturulmuştur (Andaç, 2010: 49). Sendikalar aracılığıyla gerçekleştirilen ilk işsizlik sigortası 1832 yılında İngiltere’de Çelik Dökümcüleri Sendikası tarafından uygulamaya konmuştur. Ardından 1892 yılında İsveç’te Topografçılar Sendikası tarafından uygulanmıştır. Bu dönem uygulanan işsizlik sigortası günümüzde uygulanan sistemden oldukça uzakta, daha çok özel bir sigorta yapısına sahip olduğu görülmüştür (Bülbül, 2012: 41).

İşsizlikle ilgili modern anlamda bir sigorta sistemi oluşturulması ancak; Büyük Buhran’ın ardından işsizlik modern devletler için bir risk olarak görülmüş ve sosyal güvenlik sisteminin içerisine dâhil edilerek giderilmeye ve etkisi hafifletilmeye çalışılmıştır (Akyol, 2018: 3). İşsizliğin algılanmasında meydana gelen farklılık ve kitlesel bir şekilde meydana gelmesi zorunlu işsizlik sigortasının uygulamasının yaygın hale gelmesine sebep olmuştur (Taşçı ve Yılmaz, 2009: 609). Günümüzde uygulanan işsizlik sigortasının bir benzeri olan zorunlu katkı ve yararlanmak için gerekli yasal talep hakkına bağlı sistem ilk defa 1911 yılında İngiltere’de uygulamaya konmuştur (Ekin, 1994: 18).

Uluslararası anlamda işsizlik riskine karşı alınan ilk önlem 29 Ekim 1919 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen ‘İşsizlik Hakkında Sözleşme’dir. Sözleşme ile işsizlik riskine ilişkin çeşitli önlemler öngörülmüş ayrıca; istihdam ofislerinin kurulması ve işsizlik sigortası ile elde edilen yardımlarda ayrımcılık yapılmaması için gerekli düzenlemeler yapılmıştır (Bülbül, 2012: 41).

1952 yılında ILO tarafından düzenlenen “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” başlıklı ve 102 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi’nde, çalışanlar; hastalık, iş kazası ve meslek hastalık, işsizlik, yaşlılık, analık, sakatlık, ölüm gibi mesleki risklere karşı sosyal güvence altına alınmışlardır (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019: 270). Aynı sözleşmenin 6. Bölüm ve 20. Maddesi işsizlik sigortasından yaralanma hallerine yer vermiştir. Buna göre; *“Çalışmaya muktedir ve iş aramaya hazır bulunan bir kimsenin, uygun bir iş bulma imkânsızlığı sebebiyle ve milli mevzuatta tarif olunduğu şekilde,*

kazancının muvakkaten durması halidir.” olarak belirtilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 88).

İşsizlik sigortası, temelinde işsizlik kavramı ile bağlantılıdır. Ülkeler için artan emek arzının, yeteri kadar gelişemeyen üretim alanlarında istihdam edilememesinden kaynaklanan işsizlik (Zaim, 1997: 170), hem bireyler hem de toplumlar için önemli bir risk unsuru oluşturmaktadır (Taşçı ve Yılmaz, 2009: 604). Bu doğrultuda işsizliğin olumsuz etkilerini giderici ve geçici bir süre gerçekleşen gelir kayıplarını tazmin edici pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik sigortasının (Alagöz ve Yapar, 2003: 448) ilk ve en önemli amacı, işsizlik riski ile karşı karşıya kalan işçilere gelir güvencesi sağlanmaktır. Böylece işsiz bireylerin ve ailelerinin uğrayacağı düşünülen maddi ve manevi kayıplara karşı asgari seviyede de olsa sosyal dengeyi olumsuz etkileyecek sonuçların ya da suç eğiliminin giderilmesi amaçlanmıştır (Uğur, 2011: 100). İşsizlik sigortası ile ulaşılmak istenen bir diğer amaç ise; işsiz kalan işçinin, mesleki nitelik ve yeteneklerine uygun bir iş buluncaya kadar geçen sürede işçiye dayanabilme ve pazarlık gücü sağlamaktadır (Başterzi, 1996: 53). İşsizlik sigortası bu özellikleriyle kayıt dışı istihdamın da kontrol altına alınmasında etkilidir. İşsizler, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için iyi niyet ve ahlak kurallarına daha dikkat ederek uygulamanın verimliliğini arttırmışlardır (Biçerli, 2016: 492).

İşsizlik sigortasının finansmanı, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte; işçi, işveren ve devletin ödediği primlerle sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası desteği sağlanırken; işsiz kalanlara son aldıkları ücret üzerinden bu ücretin %45’inden daha az olmayacak şekilde işsizlik sigortası ödemesi yapılmaktadır ve bu ödemeler ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Biçerli, 2016: 493).

1.3.3.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlikle mücadelede kullanılan bir diğer pasif emek piyasası politikası uygulaması da işsizlik yardımıdır. Bu yardım türü, sosyal devlet ilkesinin benimsendiği, güçlü ekonomiye sahip ülkelerde, işsizlere asgari gelir güvencesi temin etmek için uygulanan yardım sistemidir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 89). İşsizlik yardımları prime bağlı olmaksızın,

tamamen devlet eliyle finanse edilen bir uygulamadır. Uygulama tamamen devlet tarafından finanse edildiğinden, çoğunlukla gelişmiş ülkeler tarafından uygulanmaktadır (Taş, 2016: 34- 35). İşsizlik yardımları, genel devlet bütçesi veya belirli bir amaç için ayrılmış olan özel vergilerle finanse edilen kamu yardımları olarak tanımlanmıştır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2014: 1031). İşsizlik yardımının finansmanı vergi gelirleri ile karşılandığı için, işsizliğin olumsuz sonuç ve etkileri bütün topluma yayılabilmektedir. İşsizlik yardımını hak edebilmek için geçmiş dönemdeki çalışma süresi göz önüne alınmaz ve muhtaçlık durumu devam ettiği müddetçe işsizlik yardımı yapılabilir. Fakat işsizlik yardımını alabilmek için, bu yardıma muhtaç hale geldiğinin kanıtlanması şartı aranmaktadır (Atkinson ve Micklewright, 1991: 1692).

İşsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahip olmayanların ya da yararlanma hakkına sahip olup da bu haklarını sonuna kadar kullanarak bu haklarını bitiren işsizlere, herhangi bir işe yerleştirilinceye kadar verilen ve sınırının ne olduğu belirtilmemiş bir yardım uygulamasıdır (Özşuca, 1998: 22). İşsizlik sigortası ile fazlaca karıştırılan işsizlik yardımı; işsizler için minimum hayat standardı temin etmeyi amaçlamaktadır (Tokol ve Alper, 2013: 147). İşsizlik yardımı her ne kadar asgari gelir güvencesi temin etmesine karşın işsiz kalmayı cazip hale getirebilir riski ve endişesi mevcuttur (Biçerli, 2016: 494).

İşsizlik yardımı ile işsizlik sigortası birbirleriyle karıştırılan iki kavramdır. Bu iki kavram arasındaki en temel fark, işsizlik sigortası için; işçinin, işverenin ve devletin katkısı ile finansman sağlanırken; işsizlik yardımının finansmanından sadece devlet tarafından sorumludur (Biçerli, 2009. 494). İşsizlik yardımında, devlet vergiler ile elde ettiği gelirlerle işsiz kalan ve işsizlik sigortasından yararlanamayan veya yararlanma süresi dolan bireylere bu yardımı sağlamaktadır (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019: 278).

İşsizlik yardımı, karşılığında bir yükümlülük altına girilmeden, tek taraflı sosyal korumaya hak kazanılmasının bireyler açısından sorumluluk duygusunu azaltabileceği ileri sürülerek eleştirilmiştir. Yardımların finansmanında vergiler kullanılmakta ve dolayısıyla; kişi prim ödeme gibi bir yükümlülüğe katlanmamaktadır (Kocabaş ve Canbey Özgüler, 2019: 278).

1.3.3.3. Kıdem Tazminatı

19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında ortaya çıkan bir pasif emek piyasası politikası olarak uygulanan kıdem tazminatı 1896 yılında ilk olarak Almanya’da Zeiss fabrikalarında işyeri iç yönetmeliği ilkeleri şeklinde uygulanmaya konulmuştur. Bu uygulamanın ardından Alman İş Hukuku mevzuatına dâhil edilerek kurumsal hale getirilmiştir (Okay, 1975: 105). Kıdem tazminatı uygulamasında işverenlerin işten çıkardıkları kişilere tazminat ödemesine yönelik olarak ilk yargı kararları ise 1870 ve 1880 yıllarında Fransa’da demiryolu sektöründe görülen toplu işten çıkarmalarda uygulanmıştır. 1. Dünya Savaşı’nın ardından ILO’nun etkisiyle Avrupa ülkelerinde kıdem tazminatı yaygınlaşmaya başlamış, 2. Dünya Savaşı’nın ardından refah devletlerinin yükselişe geçmesiyle kıdem tazminatı uygulamaları da artmıştır (Çelik, 2015: 27).

Kıdem tazminatı, çeşitli gelir seviyesine sahip birçok ülkede zorunlu veya toplu sözleşmeler aracılığıyla uygulanmaktadır. Kavram olarak kıdem tazminatına yüklenen anlamlar farklılaşsa bile temel olarak çalışanın, çalıştığı yılların karşılığı olarak bir nevi yıpranmasının, emeğinin, işini kaybetmesinin karşılığı aldığı para olarak nitelendirilebilir (Uyar, 2011: 1-2). Kıdem tazminatı işverenin, işten ayrılan ya da işini kaybeden işçiye hizmet süresine ve kazancına bağlı olarak değişen oranda toptan bir ödeme yapmaktadır (Çelik, 2015: 27).

Kıdem tazminatı, işten çıkarılan işçiye kısa bir süre için ekonomik destek sağlayarak işsizlik sigortası görevi görmektedir. Ayrıca; işten çıkarılan işçiye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü işveren için bir maliyet unsuru oluşturduğundan işçiye iş güvencesi sağlar. Kıdem tazminatı ödemesinin yüksek oranda olması işverenin keyfi olarak hizmet sözleşmesinin feshetmesinin önüne geçmektedir. (Uluğ, 2007: 6).

1.3.3.4. İhbar Tazminatı

İhbar tazminatı, işçi henüz işten çıkarılmadan önce uygulanan bir pasif istihdam politikası aracıdır. İhbar tazminatı, işçi çalıştığı işten çıkmadan başka bir iş araması için belirli bir süre veya bu sürenin karşılığında peşinen bir ücret ödenmesini ifade etmektedir (Sürücü, 2014: 96). İhbar tazminatı ve süresi her ülkede aynı oran ve sürede değildir.

İşçinin işini kaybetmeden önce bilgisinin olması, yeni bir iş bulabilme imkânına sahip olmasına sebep olacak aynı zamanda; iş buluncaya kadar belirli bir süre gelirden mahrum kalmayacaktır (Mortaş ve koç, 2010: 121-122). İşveren açısından bakıldığında ise; işçinin işini bırakmadan haberdar olacağından işin aksatılmasının önüne geçilmiş olunacaktır. Süresiz iş sözleşmelerinde işin ne zaman sona ereceği belirtilmediğinden ihbar süresiyle hem işçinin hem de işverenin ani bir fesihten zarar görmelerinin önlenmesi amaçlanmıştır (Şakar, 2009: 200).

1.3.3.5. Çalışma Paylaşımı

Çalışma paylaşımı yaklaşımında; işgücü arzının azaltılması ve işsizliğin düşürülmesi hedeflenmektedir. Çalışma paylaşımı politikası iki şekilde uygulanmaktadır. Uygulamanın birincisi, erken emeklilik, ikincisi ise çalışma sürelerinin kısaltılarak aynı işin daha fazla çalışanla yapılarak, işsizlere yeni iş imkânının sağlanmasıdır (Biçerli, 2004: 59).

1.3.3.5.1. Erken Emeklilik

Erken emeklilik, emeklilik yaşına gelmiş veya yaklaşmış olan ve işsiz kalma riskiyle karşı karşıya bulunanlara yönelik uygulanan bir pasif emek piyasası politikasıdır. Erken emeklilikle temel olarak işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır. Emeklilik yaşı yaklaşmış olanların zamanından önce emekli edilmeleri toplam emek arzının azalmasına ve işsizlik oranlarının düşmesini sağlayacaktır (Biçerli, 2004: 59- 60). Erken emeklilik, yaşlı işgücünün emek piyasasından çıkarılarak genç işgücünün emek piyasasında işine devam etmesini sağlamaktadır (Varçın, 2004: 20). Uygulamada zaman zaman yaşlı çalışanlar erken emekliliğe yönlendirilerek yerlerine genç işçilerin yerleştirilmesi hedeflenmektedir (Biçerli, 2004: 60).

Erken emeklilik uygulamasının firmalar açısından da ulaşmak istenilen amaçları mevcuttur. Firmalar için verimlilik oldukça önemlidir ve yaşlı sayısının fazla olduğu firmalarda genç işgücü açısından, terfi etme olasılığını azalttığı için çalışma gayretlerinin düşmesine sebep olmaktadır (Naschold vd., 1994: 147; akt. Biçerli, 2004: 60). Erken emeklilik ile firmalar işgücünde yeniden yapılanmaya giderek verimlilik artışını sağlama imkânı bulurlar. Ayrıca bu uygulamayla firmalar, personel azaltmanın sebep olacağı

maliyetlerin büyük bir kısmını da sosyal güvenlik sistemine devretmektedir (Wagner, 1998: 136; akt. Biçerli, 2004: 60).

Erken emeklilik genç işsizlerin işgücüne dâhil edilmesi veya firmaların verimliliklerini arttırmasının yanında emekli edilen bireyler açısından boş zaman faaliyetleri için fırsatlar sunmaktadır. Ancak boş zaman faaliyetleri için emeklilik ikramiyesinin ve maaşlarının tatmin edici düzeyde olması önemlidir.

Erken emeklilik, genç işsizlere istihdam gibi bir olanak sağlasa da bilgi ve beceri birikimi yüksek olan bireylerin pek çoğu yeniden çalışma hayatına dâhil olmakta ve yine gençlerin işsiz kalmalarına sebep olmaktadır. Genç emeklilerin bir kısmı ise, işgücü piyasalarına kayıt dışı olarak dâhil olmakta ve sosyal sigorta sistemine dâhil olmadıklarından sistemi zarara uğratmaktadır (Erkekli, 2007: 1).

1.3.3.5.2. Çalışma Sürelerinin Kısaltılması

Durgunluğun gözlendiği dönemlerde, talep yetersizliği nedeniyle birçok işletme işten çıkarma ya da buna alternatif olarak çalışma sürelerini azaltma yoluna gitmektedir (Koç ve Gümüş, 2019: 208). Çalışma sürelerinin kısaltılması uygulaması ile özellikle kriz dönemlerinde işyerlerinde fazladan iş imkânı oluşturmak amacıyla çalışanların çalışma süreleri kısaltılmaktadır (Biçerli, 2004: 60). Çalışma sürelerinin kısaltılması ile daha çok ekonomik krizin yaşandığı dönemlerde işvereni krizin olumsuz etkilerinden korumak için işgücü ihtiyacının geçici olarak azaldığı veya bir süreliğine ortadan kalktığı dönemlerde uygulanır. İşçilere kriz boyunca belli bir gelir güvencesi temin etmek, işten çıkarılmaların önüne geçmek, üretimin ve iş sözleşmelerinin devamlılığını sağlamak amacıyla getirilmiş bir pasif emek piyasası politikasıdır (Ocak, 2008: 6).

Ekonomik kriz veya durgunluk dönemlerinde işten çıkarmalar artmakta ve durgunluk sonrasında meydana gelen dönemde işe alımlar artmaktadır. Çalışma sürelerinin kısaltılması ile kriz sonrası dönemde yeniden işe alımda gerçekleşecek çeşitli maliyetlerden tasarruf sağlanacaktır. Ayrıca; işten çıkarılmanın işçiler üzerindeki negatif etkiye önlenmiş olacaktır. Bu uygulama işletmeler üzerinde durgunluk dönemlerinde hızlıca emek

maliyetlerini düşürürken, ekonomik hareketliliğin arttığı dönemlerde de hızla üretimi artırma olanağı sağlamaktadır (Biçerli, 2004: 60). Özellikle kriz dönemlerinde başvurulan bu yöntem, yeni iş ilişkisi yerine, mevcut işin devamlılığını amaçlar (Hekimler, 2005: 160). Çalışma sürelerinin kısaltılması uygulaması ile ekonomik kriz sonrası işçinin eski işine tekrar dönmesi söz konusu olur (Kuzgun, 2005: 49).



2. BÖLÜM

GÜNEY AVRUPA REFAH REJİMİ ÜLKELERİ'NDE

PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Refah devleti anlayışı, sosyal refahı mümkün olan en yüksek seviyeye ulaştırmak için devletlerin; ekonomik, sosyal ve siyasi yapıya kapsamlı biçimde müdahalesini gerektiren bir modeldir (Şenkal ve Sarıipek, 2007: 146). Bu model devlete, toplumdaki birey ve aileler için asgari gelir güvencesi sağlamak, bireyleri gündelik hayatta karşılaşılabilecekleri riskler karşısında korumak, sosyal güvenlik imkânları sağlamak, toplumdaki tüm bireylere eşit eğitim ve sağlık hizmetleri sunmak gibi çeşitli görevler yüklemektedir (Özmen, 2017: 88).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından gerçek manada uygulanan refah devletinin temelleri 19. yüzyılda İngiltere'de atılmıştır (Akyol, 2018: 4). İkinci Dünya Savaşı ile 1970'li yıllar arasında geçen süre ise refah devleti uygulamaları açısından altın çağ olarak nitelendirilmiştir (Taşçı, 2013: 6). Avrupa'da 1970'li yıllar refah devleti uygulamaları yoğun bir şekilde uygulanmaya başlamıştır. Refah devleti anlayışının yaygın bir şekilde görülmesiyle bu uygulamanın ülke vatandaşlarına sunacağı sosyal hak ve uygulanacak politikaların mantığı ve sunum şekillerinin ortak yönleri dikkate alınarak bir sınıflandırma yapılmasını zorunlu kılmıştır (Yıldırım ve Şahin, 2019: 2528). Böylece refah devleti anlayışına yönelik sınıflandırma çalışmaları başlamıştır.

Refah devleti anlayışına dönük ilk çalışmalar 1958 yılında Wilensky ile Lebaux tarafından yayınlanan makale ile ortaya konulmuştur. Wilensky ve Lebaux 'un çalışmasının ardından 1974 yılında Richard Titmuss tarafından Sosyal Politik adlı eserinde refah devletleri sınıflandırılmıştır (Gümü, 2020: 102). Refah rejimi sınıflandırmalarına yönelik en kabul gören çalışma ise 1990 yılında Gosta Esping-Andersen'in "Refah Kapitalizminin Üç Dünyası" adlı eseridir. Titmuss'un ortaya koyduğu üçlü sınıflandırmaya dayanan çalışmada refah devleti üç gruba ayrılmıştır (Özdemir, 2005: 695).

Esping-Andersen refah devletini üç ayrı kategoride sınıflandırmış ve Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’yi “Liberal Refah Modeli”; Fransa, Almanya, Belçika’yı “Muhafazakâr\ Kıta Avrupası Refah Modeli” ve İsveç, Danimarka’yı “Sosyal Demokrat\ İskandinav Refah Modeli” şeklinde sınıflandırmıştır (Özmen, 2017: 91). Esping-Andersen’in refah modelinde; dekomodifikasyon, sosyal tabakalaşma ile piyasa ve ailenin birlikte olduğu üçlü bir yapı mevcuttur (Taşçı, 2013: 6).

Esping-Andersen’in yapmış olduğu çalışma öncü nitelikte olması açısından önemlidir. Ancak, yapmış olduğu çalışmanın birçok yönden eksik olduğu konusunda eleştirilmiş ve yine Esping-Andersen’in üçlü modeli geliştirilerek, refah modellerinin sınıflandırılmasında katkı sağlamıştır (Tatlıyer ve Gümüş, 2013: 6). Bu çalışmada Güney Avrupa Refah Modeli’nin gelişim sürecine ve özelliklerine yer verilecek, Güney Avrupa Refah Rejimi olan İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’da uygulanan pasif emek piyasası politikaları incelenecektir.

2.1. REFAH REJİMLERİNİN GELİŞİM SÜRECİ

Esping-Andersen tarafından geliştirilen üçlü model öncü olmakla birlikte ülkeler arası farklılıkların göz ardı edilerek basit bir şekilde ele alındığı gerekçesiyle eleştiriler almıştır. Bu eleştirilerin başında da özellikle İtalya’nın muhafazakâr modele dâhil edilmesi gelmiştir (Tiyek ve Yertüm, 2016: 26-35). Bu çerçevede 1992 yılında Stephan Leibfried tarafından Güney Avrupa Ülkeleri “Latin Kuşağı Ülkeleri” olarak adlandırılarak dördüncü bir sınıf eklenmiştir. Katolik Korporatist Model ve Tam Oluşmamış Model olarak da adlandırılan Latin Kuşağı Ülkeleri’ni (Özdemir, 2007: 151) Leibfried; Yunanistan, Portekiz, İspanya ve bir noktaya kadar da Fransa ve İtalya’yı da dâhil etmiştir (Gümüş, 2020: 109). Bu ülkeler kalıntı refah rejimi düşüncesi ile düşük dekomodifikasyon düzeyine sahip olan İngiltere ve Amerika gibi Anglo-Sakson ülkeleriyle benzerlik gösterebilir de kilise ve ailenin yerinin oldukça önem arz ettiği bir refah yapısına sahiptir (Tatlıyer ve Gümüş, 2013: 6).

Leibfried’in çalışmasının ardından 1996 yılında Ferrera da Güney Avrupa Ülkeleri’nin ayrı bir refah rejimine sahip olduğunu savunmuş ve bu

lkeleri “Güney Avrupa Modeli” olarak adlandırmıştır. Ferrera modele; İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’ı dâhil etmiştir (Ferrera, 1996: 20). Ferrera’ya göre Güney Avrupa Refah Modeli’ne sahip olan ülkelerin kendilerine has özellikleri mevcuttur. Bir sonraki bölümde bu modele sahip ülkelerin özellikleri incelenecektir.

2.1.1. Güney Avrupa Refah Rejimi lkeleri’nin zellikleri

İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan’ın yer aldığı Güney Avrupa Refah Modeli’nde, Kıtta Avrupası Refah Modeli ülkelerinden farklı olarak bu ülkelerde ne çıkan en önemli özellik olarak aile ve kilise önemli bir yere sahiptir. Devlet, piyasa ve aile kurumları arasında aile ve akrabalık ilişkileri oldukça önemlidir (zmen, 2017: 99). Bu modelde, Katolik kilisesi ile tipik güneyli aile yapısı ne çıkmaktadır (Taşçı, 2013: 12). Aileler, enformel seviyede sistemle ilişkilidir ve devletin ihmal etmesi sonucu oluşacak olumsuz etkileri gideren bir yapı olarak dikkat çekmektedir (Günal, 2008: 82).

Bu refah modeline sahip ülkelerde emek piyasası yapısı Kıtta Avrupası refah devletleriyle kıyaslandığında ciddi farklılıkların olduğu göze çarpmaktadır. Bu farkın sebebi, Güney Avrupa lkeleri’nde tarım sektörünün önemli yere sahip olmasıdır (Tatlıyer ve Gümüş, 2013: 6). Ayrıca; Demokrat Refah Modeli’ne sahip İskandinav lkelerinin aksine tam istihdam anlayışı benimsenmemiştir (Kesgin, 2013: 97). Özellikle kadınların emek piyasasına katılımı İskandinav lkeleriyle kıyasla oldukça düşüktür (Güler, 2015: 63). Güney Avrupa Refah Rejimi’ne sahip ülkeler yasa ve anayasalarında modern refah anlayışına uygun vaatler sunmuşlar, ancak bu vaatleri gerçekleştirmede başarılı olamamışlardır (Yıldırım ve şahin, 2019: 2537).

Güney Avrupa Refah Rejimi’ne sahip olan ülkelerin kurumsal düzenden yoksun olduğu ve sosyal imkânların yetersiz olduğu görülmektedir. Bu ülkelerde yaşayan bazı bireyler emekli olduktan sonra yüksek maaşlar alırken; diğer bireyler nemsenemeyecek kadar az maaşa sahip olmaktadırlar (Tiyek ve Yertüm, 2016: 36).

2.2. İTALYA

İtalya nüfusu ve ekonomisi 1960'lı yıllardan itibaren köklü bir değişim geçirmiştir. Doğumlar istikrarlı olarak azalmış ve ülke dünyada en düşük doğurganlık oranlarına sahip ülke konumuna gelirken; beklenen yaşam süresinde de büyük ölçüde artış olmuştur. 1980'lerde çok sayıda Avrupalı ve Avrupalı olmayan göçmen almaya başlayarak göç ile ilgili tarihsel konumunu değiştirmiştir (Brodolini, 1996: I). Bu göç eğilimleri 1990'lardan günümüze kadar devam etmiştir.

Üç tarafı denizlerle çevrili bir yarımada ülkesi olan İtalya; Japonya ve Almanya'nın ardından dünyanın en yaşlı nüfusuna sahiptir. Günümüzde de dünyada en düşük doğum oranına sahip olan ülkede, dış göçler nüfus artışının gerçek sebebidir (UN, 2019). Göçler sonucunda çalışan nüfus önemli ölçüde genişleme göstermiştir.

Avrupa Birliği kurucu ülkelerinden olan İtalya; 5'i özel, toplam 20 bölgeye sahiptir (Akçay ve Akgün, 2017: 349). İtalya ekonomisi dünyada 8., Avrupa'da 4. en büyük ekonomiye sahiptir. Amerika, Almanya, Fransa, İngiltere, Japonya, Kanada ve Japonya'nın oluşturduğu ve G8 olarak adlandırılan sanayileşmiş ülkeler arasında yer almaktadır. İtalyan emek piyasasında; cinsiyet, yaş, bölgeler arası farkların sıkça görüldüğü düalist bir yapı mevcuttur (Schindler, 2009: 4). Kuzeyi ve güneyi arasında çok farklı ekonomik faaliyetlerin bulunduğu İtalya'nın diğer sanayileşmiş ülkelerin aksine güçlü bir ekonomik yapıya sahip olmasının asıl sebebi; aile şirketlerinin varlığıdır. Sanayileşmiş ülkelere kıyasla aile şirketlerinin daha fazla olduğu ve özellikle Kuzey ve Orta İtalya'da bu ailelerin sanayi grupları vasıtasıyla bir araya gelmesiyle oluşturdukları küçük ve orta ölçekli şirketler mevcuttur. İtalya'nın güçlü ekonomik yapısı bu şirketlere bağlı iken; Güney İtalya'da turizm ve tarım sektörünün geliştiği küçük işletmeler bulunmaktadır (Uludağ İhracatçılar Birliği Genel Sekreterliği, 2019: 3).

İtalya ekonomisi 2. Dünya Savaşı'nın ardından ağır bir çöküntü yaşamış ve savaşın olumsuz etkilerinden kurtulmak için Amerika Birleşik Devletleri'nin uygulamaya koyduğu Marshall Planı'yla sanayi tesislerini yeniden yapılandırılmasında gerekli dış kaynak temin edilmiştir. Sanayi tesislerinin yeniden yapılandırılmasıyla ihtiyaç duyulan emek gücü ülkenin

güneyinden temin edilmiştir. Güneyden temin edilen ucuz emek ile ülke ekonomik olarak beklentilerin üzerinde bir performans sağlamıştır (Özbak, 2011: 5). 1950 ile 1960 yılları arasında geçen sürede İtalya tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine büyük bir dönüşüm yaşamıştır. 1957 yılında imzalanan Roma Anlaşması ile Avrupa Birliği'nin temeli olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'na kurucu üye olması ile ülkenin ekonomik gelişimi hızlanmıştır (Seyidoğlu, 2009: 247).

2000'li yıllardan itibaren küresel krizler ve Arap Baharı etkisiyle göçlerin artması İtalyan emek piyasasını olumsuz etkilemiştir. İşsizlik ülke için önemli bir sorun olmuş ve bireylerin bu sorundan korunmaları için pasif emek piyasası politikalarına olan ihtiyaç artmıştır.

2.2.1. İtalya'da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları

İtalyan Anayasası'nda 4. madde çalışma hak ve görevlerinin neler olacağını belirtirken, 38. madde işsizlik durumunda korunma haklarının neler olacağını belirtmiştir (Bazzani, 2016: 78). Cinelli, işsizlik durumunda anayasanın; vatandaşların istihdam olanaklarından yararlanmaları için mesleki eğitim sağlayarak işsizliğe karşı koruma ve işsizlikle karşı karşıya kaldıklarında, vatandaşların geçici işsizlikle başa çıkabilmeleri için işsizlik yardımları sağlayarak iki şekilde korumanın amaçlanması gerektiğini savunmuştur (Cinelli, 1994: 177). Ancak uzun süren krizle birlikte, İtalya'nın işgücü piyasası kurumlarının zayıf yönleri ortaya çıkmış; sosyal güvenlik yapısının uzun süreli işsizlikle baş edememesi ve aktif emek piyasası politikalarının zayıflıkları, uzun vadeli işsizlik ve yoksulluk oranlarında artışa sebep olmuştur. Kamu maliyesi üzerinde oluşan baskı ile emek piyasası verimliliğinin desteklenmediği emek piyasası sözleşmelerinin sürdürülebilir olmadığı ortaya çıkmıştır (Pinelli vd., 2007: 5).

İşsizlik yardımları ve sübvansiyonları yeni bir iş ararken işsizleri ekonomik olarak desteklemektedir (Bazzani, 2016: 77). Bu bölümde; İtalya'da uygulanan pasif emek piyasası politika araçlarına yer verilmiştir. Bu araçlar; işsizlik parası, kısa süreli düzenlemeler ve iş sonu sözleşmesidir. İşsizlik parası başlığı altında; Naspi olarak adlandırılan işsizlik sigortası ödeneği ve DIS – COLL olarak adlandırılan aylık işsizlik parası incelenecek

ve sonra kısa süreli düzenlemeler başlığı altında; sıradan fazlalık fonu, olağanüstü fazlalık fonu ve derogasyonda fazlalık fonu incelenecektir.

2.2.1.1.İşsizlik Parası

Bu bölümde İtalya’da uygulanmakta olan işsizlik sigortası ödeneği ve aylık işsizlik parası hakkında bilgi verilmiştir

2.2.1.1.1. Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego: İşsizlik Sigortası Ödeneği

2015 yılında gerçekleştirilen Renzi Reformu ile en yaygın işsizlik ödeneği olan NASPI adlı “istihdam için yeni sosyal sigorta” (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) uygulaması başlatılmıştır. İtalya’da İşsizlik Sigortası sistemi yeniden yapılandırılmadan önce 2012 yılında Monti-Fornero Reformuyla Aspi yani indennità di disoccupazione olarak bilinen işsizlik parası ve MiniAspi yani indennità di disoccupazione a requisiti ridotti olarak bilinen azaltılmış gereksinimleri olan işsizlik parasının yerini almıştır. Renzi reformu, Aspi ve MiniAspi’yi tek bir çatı altında toplamış ve MiniAspi’ye erişmeye almış kişiler için daha iyi koşullar sağlamıştır (Bazzani, 2016: 85).

Uygunluk Şartları

İtalya’da işsizlik yardımına başvuran bir kişinin, işsizliğin gönülsüz olduğunu kanıtlaması için işten çıkarılması yeterlidir. İstek ve kusuru olmaksızın işsiz kalanlar dışında; kooperatif işçileri, çıraklar, bağımlı iş ilişkilerinin mevcut olduğu teknik personel ve kamuda geçici olarak çalışanlar NASPI’den yararlanabilmektedirler. Ancak; sürekli ve sabit olarak çalışan tarım işçileri, kamuda sürekli olarak çalışanlar, mevsimlik işler için ise ikamet izni almış ve Avrupa Birliği üyesi olmayan ülkelerin vatandaşları, emeklilik ya da erken emeklilik koşullarını sağlamış işçiler, özürlülük yardımı alma hakkına sahip olan kişiler NASPI’den yararlanamazlar.

İşsiz kalan bireylerin NASPI’den yararlanabilmeleri için;

- Kişinin kendi iradesi dışında işine son verilmesi,
- Haklı bir sebebe bağlı olarak istifaya mecbur kalması; örneğin, işveren tarafından işçiye belirli sayıda ay boyunca çalışması için ödeme yapılmaması gibi bir nedenle istifa etmesi durumunda,

- Analık izni süresi olarak tanımlanan ve tahmini doğumdan itibaren 300 gün öncesi ile çocuğun 1 yaşına gelinceye kadar olan sürede istifa ederse,
- Çalışılan yerin, işçinin ikamet ettiği yerden 50 km'den uzak bir başka yere taşınması veya toplu taşıma vasıtalarını kullanarak ortalama 80 dakika veya bu süreyi aşan zaman zarfında erişebildiği bir başka yerde çalışmayı işçinin kabul etmemesi durumunda işten ayrılması,
- 92/2012 yasasına göre işveren ve işçi arasında karşılıklı olarak uzlaşmasıyla işten çıkarılması gerekmektedir (Akyol, 2018: 10).

NASPI hesaplanırken; son 4 yılda sosyal güvenlik prim ödemeleri dikkate alınır ve NASPI'den yararlanabilmek için;

- Önceki 4 yıl içinde 13 haftalık katkı payı ödemesini yapmış olmak,
- İşsizliğin başlangıcından önceki 12 ay içinde en az 30 gün çalışmış olmak,
- Ayrıca; işsiz kalan kişinin Ulusal Aktif Politikalar Portalı'na çevrimiçi erişim yoluyla işsiz olduğunu ve hemen çalışmaya hazır olduğunu belirten bir beyanname sunması gerekmektedir (Bazzani, 2016: 86).

NASPI'nin Süresi ve Miktarı

NASPI'nin uzunluğu, son 4 yılda ödenmiş olan katkı paylarının yarısı kadardır (Bazzani, 2016: 86). NASPI'nin süresi hesaplanırken; ödeneğin bağlanacağı hafta bu süreden düşülmekte ve maksimum 18 ay ödenek verilmektedir (Akyol, 2018: 11).

İtalya'da belirlenmiş bir asgari ücret uygulaması veya asgari bir yardım miktarı bulunmamaktadır. NASPI'den yararlanabilmek için 1.227,55 € referans ücret olarak kabul edilmiş ve bu tutara eşit veya daha az olması durumunda %75, 1.227,55 €'nin üzerinde bir tutar için ise %25'lik bir ödenek miktarı hesaplanmıştır. Maksimum ödenek miktarı her durumda 1.335,40 €'dur ve bu miktarı geçemez (Ti Consiglio un Lavoro, 2021). Buna ek olarak; 4. aydan itibaren fayda her ay %3 azalmaktadır (Bazzani, 2016: 87).

NASPI istihdamın sona ermesinden itibaren 8. günden başlayarak geçerli olmakta ve istihdamın sona ermesini takip eden 68 gün içerisinde başvuru yapılması zorunludur.

NASPI'nin Askıya Alınması veya Sonlandırılması

NASPI bazı durumlarda askıya alınabilir. Bu durumlar aşağıda sıralanmıştır.

- Çalışma süreci 6 ayı geçmeyecek olan bağımlı çalışmalarda, çalışma sürecinin sonuna kadar resmi olarak ödenek askıya alınır. Kişi çalışacağını önceden bildirmek zorundadır ve çalışmanın sona ermesiyle ödenek kalan süre için yeniden bağlanır.
- İtalya'da NASPI'den yararlanırken Avrupa Birliği'ne üye ülkelerden birine veya Avrupa Birliği üyesi olmayan ama İtalya ile arasında ikili anlaşma bulunan başka bir ülkeye giderek, süresi azami 6 ay olan bir sözleşme ile işe başlayan kişilerin ödenekleri askıya alınır (INPS, 2020).

NASPI bazı durumlarda tamamen sonlandırılır.

- İşsizliğin ortadan kalkması,
- Maluliyet için gerekli olan hakların elde edilmesi,
- Emeklilik için gerekli olan şartların sağlanması,
- Kendi hesabına ya da özerk olarak çalışmaya başlanması durumunda, tahmini kazancın 1 ay içerisinde gerekli kuruma bildirilmemesi,
- İstihdam Merkezleri vasıtasıyla düzenlenen mesleki eğitim programlarına haklı bir sebep göstermeksizin katılmama,
- Resmi olarak aktif bir şekilde iş arama faaliyetlerinde bulunmama gibi sebeplerden dolayı ödenek kesilmektedir (Akyol, 2018: 12).

2.2.1.1.2. Indennità di Disoccupazione Per i Collaboratori: Aylık İşsizlik Parası (DIS – COLL)

22 nolu ve 4 Mart 2015 tarihli Yasama Kararnamesi ile "10 Aralık 2014 tarih ve 183 sayılı Kanunun uygulamasında, istem dışı işsizlik ve işsiz işçilerin yeniden yerleştirilmesi durumunda sosyal güvenlik ağlarına ilişkin mevzuatın yeniden düzenlenmesine ilişkin hükümler" içeren 15. Madde, deneysel bir temelde, 1 Ocak 2015 tarihinden başlayarak 31 Aralık 2015

tarihine kadar meydana gelen işsizlik olaylarıyla ilgili olarak, proje bazında bile istemsiz olarak işini kaybeden koordineli ve sürekli işbirlikçilere hitap eden ve DIS – COLL olarak adlandırılan yeni bir aylık işsizlik ödeneğidir (LAVORO, 2021).



Uygunluk Şartları

DIS-COLL ödeneğinden, koordineli ve devam eden işbirlikçilerden, proje bazında, istemsiz olarak işlerini kaybedenler ve yalnızca INPS'de ayrı bir yönetime kayıtlı olan burslu araştırma görevlileri ile doktora öğrencileri yararlanabilmektedir. Ancak; emekli olan çalışanlar; KDV numarasına sahip olanlar; tüzel kişiliği olan veya olmayan şirketlerin, derneklerin ve diğer kuruluşların yöneticileri, yasal denetçileri veya denetçileri bu ödemeden yararlanamaz (INPS, 2020).

DIS – COLL 'un Süresi ve Miktarı

DIS-COLL'dan yararlanabilmek için INPS'ye başvuru yapılması gerekmektedir.

- Başvurunun sekizinci gün içerisinde yapılması durumunda, işbirliği ilişkisinin veya burslu araştırma bursunun veya doktorasının sona ermesini takip eden sekizinci günden itibaren;
- Başvurunun tazminatlı annelik ya da hastanede bulunma süresi esnasında yapılması durumunda, doğum ya da hastanede kalış sürecinin bitmesini takip eden sekizinci günden itibaren;
- Başvurunun yapılmasını takip eden günden itibaren, analık veya hastanede kalış süresinin bitiminden sonra, ancak her halükârda kanun hükümleri dâhilinde yapılması durumunda DIS – COLL başlamış olur (INPS, 2020).

DIS-COLL, iş birliği ilişkisinin son bulmasından ve olayın gerçekleşmeden önceki takvim yılının 1 Ocak'ı kapsayan dönemde, **katkı sağlanan aylarının yarısına** eşit olan ay sayısı için aylık olarak ödeme yapılmaktadır. Her hâlükârda, ödenek en fazla **altı aylık** bir süre ile sınırlandırılmaktadır.

DIS – COLL 2020 yılı işsizlik parası hesaplanmasında 1 227,55 € referans olarak belirlenmiş ve bundan daha az olduğunda ortalama aylık gelirin %75'i kadardır. Ödenek; 1 335,40 €'yu geçemez. Ayrıca; her yıl tüketici fiyat endeksindeki değişikliğe göre yeniden değerlendirir. Ödeme 4. ayın sonunda itibaren, her ay %3 oranında azaltılmaktadır (Ti Consiglio un Lavoro, 2021).

DIS – COLL 'un Sonlandırılması

DIS – COLL çeşitli sebeplerle son bulmaktadır. Bu sebepler;

- İşsizlik durumunun son bulması,
- INPS ile faaliyet başlangıcından itibaren 30 gün içerisinde INPS ile iletişime geçmeden; serbest meslek sahibi veya bireysel bir iş faaliyeti veya asgari düzeyde bir faaliyet üstlenmek,
- Beş günden fazla bir süre için ikincil bir iş sözleşmesi ile tekrar istihdam,
- Doğrudan emeklilik hakkına sahip olmak,
- Alıcının DIS-COLL ödeneğini tercih ettiği durumlar dışında; olağan sakatlık ödeneği hakkını elde etmesi,
- Yetkililerce önerilen iş aktivasyon girişimlerine ve mesleki yeniden eğitim kurslarına mazeret bildirmeksizin iştirak edilmemesidir (Ti Consiglio un Lavoro, 2021).

2.2.1.2. Fazlalık Fonu

İtalya’da, *costanza di rapporto di lavoro*’da tutele olarak adlandırılan korumalardan istihdam ilişkisinin sürekliliği uygulaması ile geçici işsizlik durumlarında bireylere koruma sağlamaktadır. İtalya’da, devlet kriz dönemlerinde şirketler ve işçiler için kullanılacak bir sosyal güvenlik ağı oluşturmuştur. Sosyal güvenlik ağı alınan bu önlemler; olağan işten çıkarma fonu tazminatı (CIGO), olağanüstü fazlalık fonu tazminatı (CIGS) ve derogasyondaki fazlalık fonu tazminatıdır (Bazzani, 2016: 89 - 90). Fazlalık fonu sayesinde zor durumda olan şirket çalışanları işten çıkarma durumunda veya faaliyetlerini askıya alma durumunda bile işçiler maaşlarını almaya devam eder (Fiscozen, 2020).

2.2.1.2.1 Olağan İşten Çıkarma Fonu Tazminatı

Başlangıçta sanayi ve inşaat sektöründe faaliyet gösteren işçiler için uygulanan CIGO, farklı faaliyetlerin geniş bir uygulama alanını içerir. Yönetici ve ev işçilerinin dâhil olmadığı sistemde, çıraklık sözleşmesi olan çırakların dâhil olduğu bir iş sözleşmesi ile işe alınan işçileri kapsamaktadır.

CIGO ile yararlanıcının gelirini desteklemek dışında; bu aracın bir diğer amacı ise, şirketlerde hâlihazırda vasıflı işçilerin bulundurulmasını sağlamak ve kriz döneminden geçici olarak kullanılmayan ve kriz döneminden sonra işe tekrar kabul edilebilecek personelin maliyetinden firmaları kurtarmaktır (LAVORO, 2021).

Uygunluk Şartları

Hava durumu gibi mevsimsel olaylarla, şirkete veya çalışanlara atfedilemeyen geçici bir piyasa krizi durumunda etkinleştirilecek bir fondur. Spesifik olarak,

- Sipariş yetersizliği veya piyasa krizlerinde,
- Hammadde veya birleşenlerinin eksikliği,
- Makine arızaları veya olağanüstü bir bakım zorunluluğu,
- Şantiyenin, işin ya da projenin sona ermesi,
- Hava olayları da dâhil sel, yangın, çökme, elektrik eksikliği gibi nedenlerle tesislerin çalışamaz hale gelmesi,
- Kamu otoritesinin emri ile şirketin faaliyetlerine ara verilmesi ya da faaliyetlerinin sonlandırılması,
- Salgın hastalıkların baş göstermesi olarak gösterilebilir (Wikipedia, 2020).

CIGO'dan yaralanabilmek için belirlenen iş kolu ve durumlarda üretim birimi içinde en az 90 günlük istihdam ilişkisine sahip olmak gerekmektedir.

Uygulama Süresi ve Miktarı

CIGO'nın uygulanmasında; işten uzaklaştırma söz konusu ise, **süre ardışık 13 haftaya** kadar olabilir ve bu süre üç ayda bir uzatılabilir. Çalışma saatlerinin kısaltılması durumunda ise her durumda toplamda maksimum **52 haftaya** kadar uzatılabilir. Bu sınır, önlemlerin iki yıl içinde alınması koşuluyla, işten çıkarma fonu süresinin ardışık haftalar sürmemesi durumunda da geçerliliğini korur. CIGO uygulamasının son bulmasının ardından şirketler işçileri tekrar işe almak zorundadır.

Normal işten çıkarmadan yararlananlar **maaşlarının %80'ine** kadar alabilirler, **bu** miktar çalışılmayan saat sayısına bağlıdır (Infonotizianews, 2020).

CIGO ile sağlanan destek çalışılan saat için maaşın %80'ini geçemez. CIGO için **2020 yılında belirlenen** referans aylık maaş 2159,48 €'ya eşit veya daha az ise; 998,18 € olarak belirlenmiştir. Referans aylık maaş 2.159,48 €'dan daha yüksek ise 199,72 €'dur (Fiscozen, 2020).

2.2.1.2.2.Olağanüstü İşten Çıkarma Fonu Tazminatı (CIGS)

CIGS gerçekleştirilebilmesi için şirketin teknolojik olarak, organizasyon yapısı olarak veya faaliyet alanı olarak yeniden yapılandırılmasını gerektiren önemli bir kurumsal krizin mevcut olması gerekir.

Uygunluk Şartları

CIGS endüstriyel ve esnaf şirketleri, tarımsal ve ticari işletmelerde çalışanlar için tasarlanmıştır ve stajyerler ve serbest çalışanlar bu uygulamanın dışında tutulmuştur. 15 kişiden fazla çalışanı olan; sanayi, esnaf şirketleri, kantin, yemek hizmetleri veya temizlik hizmeti yüklenicileri, demiryolu hizmetinin yardımcı sektörlerindeki şirketler, tarım ürünlerinin işlenmesi ve işlenmesi için oluşturulan kooperatif şirketleri, gözetim şirketleri için ile 50'den fazla çalışanı olan ticari şirketler ve lojistik sektörü, tarım ürünlerini pazarlayan kooperatifler ve konsorsiyumlar, seyahat acenteleri ve tur operatörleri için uygulanmaktadır. Ayrıca, çalışan sayısına bakılmaksızın, olağanüstü işten çıkarma fonu; hava taşımacılığı şirketleri, gazete yayıncıları, basın ajansları, siyasi partiler/ hareketler için uygulanmaktadır (Fiscozen, 2020).

Süre ve Miktarı

CIGS, faaliyetlerin sürdürülmesine ve istihdamın korunmasına yönelik bir toparlanma planı öngörülen iş krizi, verimsizliklerini ele almak için bir müdahale ve yatırım planının öngörüldüğü yeniden yapılanma ve dayanışma sözleşmeleri durumunda istenebilmektedir. İlk iki durumda; CIGS saatleri çalışılan sürenin %80'ini geçemez. Son durumda ise; dayanışma sözleşmesi personel fazlalığını önlemeyi amaçlar ve çalışma saatlerinin kısıtlanmasıyla ilgilidir. İndirim tek çalışanların %60'ını ve Çalışma saatlerinin %70'ini geçemez.

CIGS'in en fazla uygulanması birinci durum için 12 ay, ikinci durum için 24 ay ve son durum için en fazla 36 ay ile sınırlıdır (Infonotizianews, 2020).

Son olarak, CIGS’de de CIGO gibi çalışanların 90 günlük etkin kıdeme sahip olmaları gerekmektedir ve CIGO’da olduğu gibi 2020 yılında belirlenen referans aylık maaş 2 159,48 € 'ya eşit veya daha az ise; 998,18 € olarak belirlenmiştir. Referans aylık maaş 2.159,48 €’dan daha yüksek ise 199,72 €’dur (Fiscozen, 2020).

2.2.1.2.3.Derogasyonda Fazlalık Fonu (CIGD)

CIGO ve CIGS’in dışında kalan veya İtalya’da bulunan çeşitli Özerk Bölgeler ve Eyaletlerde bulunan şirketlere ve işsiz kalan bireylere yönelik uygulanan bir fondur.

CIGD; küçük tüccarlar, zanaatkarlar, doğrudan çiftçiler ve ikincil sektörler için ve CIGO ve CIGS’de görülen; dış olaylar, iş krizleri, yeniden yapılanma gibi nedenlerle uygulanır. CIGD’nin uygulanması; CIGO ve CIGS’de uygulanan süre ve miktarlarla aynıdır.

2.2.1.3.İş Sonu Sözleşmesi

İtalya’da işçilerin işten çıkarılmaları durumunda uygulanan ve kıdem tazminatı uygulaması ile benzerlikler gösteren iş sonu sözleşmesi; işe başlamadan önce yapılan ve iş sözleşmesinin feshi durumunda her bir çalışan için ödenecek tazminat tutarının belirlendiği bir sözleşmedir.

Bu tazminat hesaplanırken; bir yıllık alınan toplam maaşın 13,5’e bölünmesiyle elde edilir. Ayrıca, çalışılan her bir hizmet yılı için ek %1,5 enflasyon tazminatı hesaplanmaktadır. İş sözleşmesinin herhangi bir sebeple son bulması durumunda ödenmektedir ve ödeme yapılırken; hizmet süresi esas alınmaktadır (ILO, 2020).

2.3.İSPANYA

İspanya nüfusu; Almanya, Fransa ve İtalya’nın ardından Avrupa Birliği’nin en fazla nüfusa sahip olan ülkesidir. 1980’li yıllardan itibaren doğum oranlarında ciddi düşüşler yaşayan İspanya’da, 20. yüzyılda sanayileşme ve sanayileşmenin sonucu olarak göçlerle ülke nüfusu iki kat artmıştır. Afrika, Doğu Avrupa ve Latin Amerika’dan gerçekleşen göçler nüfus yapısını değiştirmiştir (tr.wikipedia.org/wiki/İspanya).

Avrupa Birliği üyesi olan İspanya, birçok Avrupa ülkesi gibi 2. Dünya Savaşı’nın ardından büyük bir dönüşüm yaşamıştır. Tarım sektörü yerini

hizmetler sektörüne bırakmıştır. Modern hizmet sektörünün gelişimi ile büyüme desteklenmiştir (T.C. Ticaret Bakanlığı Dış temsilcilik ve Uluslararası Etkinlikler Genel Müdürlüğü, 2021: 3).

2000’li yıllardan itibaren özelleştirmeler artmış ve gerçekleşen Küresel Krizler sonrasında İspanyol emek piyasasında ciddi sorunlar gözlenmiştir. İspanya krizden en çok ve ciddi şekilde etkilenen ülkelerin başında yer almıştır. İşsizlik sorununu kronik bir hal aldığı İspanya’da kriz sonrasında, işsizlik artışı ciddi boyutlara ulaşmıştır.

İspanya, krizin etkilerinden en fazla zarar gören Avrupa ülkelerinin başında yer almıştır. Kriz sonrası dönemde meydana gelen aşırı işsizlik, pasif emek piyasası politikalarının önemini ortaya koymuştur. Bu bölümde İspanya’da uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir.

2.3.1. İspanya’da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları

Güney Avrupa refah rejimi modeline sahip ülkelere has olan karakteristik özellikleri barındıran İspanya’da bütün çalışanlar ücretleri üzerinden belirlenen prim miktarı aylık olarak sosyal güvenlik sistemine yatırmak zorundadırlar (IBFD, 2009:766; Özmen, 2017: 612).

İspanya’da uygulanan ve zorunlu olan sosyal güvenlik sistemi, Avrupa Birliği üyesi ülkelerde uygulandığı ve “Pay As You Go” ilkesine dayanan “önce öde sonra yararlan” olarak tanımlanan prim sistemiyle finansmanı sağlanmaktadır. Ayrıca; prim katkı mekanizması tüm sigorta kollarının dâhil olduğu değil, birçoğunun dâhil olduğu bir prim sistemini kapsamaktadır (Sarfati ve Ghellab, 2012: 89; Özmen, 2017: 102).

İspanya’da uygulanan primli işsizlik ödeneğinin dışında işsizlik yardımı da pasif emek piyasası politika aracı olarak uygulanmaktadır (European Commission, 2020). İşsizlik yardımları; primsiz işsizlik ödeneği ve aktif entegrasyon geliri olmak üzere iki başlık altında incelenecektir. Ayrıca, İspanya’da işten çıkarılan bireyler için kıdem tazminatı uygulaması bulunmaktadır. İspanya’da istihdam politikaları uygulanırken; 56/2003 Sayılı İstihdam Yasası ile kurulan ve farklı kamu birimlerinin koordinasyonu ve işbirliğini arttırmayı hedefleyen bir Ulusal İstihdam Sistemi (SNE) oluşturulmuştur. SNE ile devletin sorumluluğu altında Devlet İstihdam

Servisi (SEPE) kurulmuş ve istihdam politikalarının düzenlenmesi, koordinasyonu ve kontrolü ile işsizlik yardımlarının yönetimi ve kontrolü bu kuruma verilmiştir (Notus, 2017: 8). Bu bölümde İspanya’da uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir.

2.3.1.1.Primli İşsizlik Ödeneği

Primli işsizlik ödeneği; işsizin işsiz kalmadan önce yapmış olduğu katkılarla, işgücü piyasası deneyimleriyle ve çalıştığı süre boyunca aldığı ücretlerle ilgilidir (Malo, 2015: 26). Primli işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için işçinin kazancının %1,55’i kadar, sabit süreli sözleşme kapsamında çalışanlardan ise kazançlarının %1,6’sı kadar kesinti yapılır. İşveren ise maaş bordrosunun %5,5’i kadar ve sabit süreli sözleşme ile çalışanlar için %6,7’si kadar prim ödemesi yapar. Ayrıca; serbest meslek sahipleri kazançlarının %2,2’si kadar prim öder. Ödeneği ve ödenekteki açıkları devlet sübvanseder (Social Security, 2021).

İşsiz kalan bireylerin ödenekten yararlanabilmeleri için yeni bir işe istekli ve uygun olduklarını belirten kamu istihdam hizmetine iş arayan olarak kayıtlı olmaları (Porrás, 2016: 141) ve işsiz kalan bireyin işsizlikten önceki dönemde minimum 660 günlük süreçte 360 günlük bir prim yatırmış olmaları gerekmektedir. Bu ödenekten yararlanabilmek için bireylerin sadece işlerini kaybetmeleri gerekmez. Çalışmaya devam eden ancak; çalışma saatlerinde ya da ücretlerinde %10 ile %70 arasında azalma olan kişiler de bu ödenekten yararlanabilmektedirler (Akyol, 2018: 12).

Uygunluk Şartları

Primli işsizlik ödeneği alabilmek için aşağıdaki koşulları sağlamak gerekmektedir. Bu koşullar;

- İşsizlik ihtimaline karşı Sosyal Güvenlik Sistemi’ne kayıtlı olmak,
- Yasal olarak işsiz olmanın yanında; aktif bir şekilde iş arıyor olmak ve kendi mesleki becerisine uygun bulunan bir işi kabul etmeye razı olmak,
- Sosyal Güvenlik Sistemi’nde kendi hesabına çalışanlar için işsiz kalmadan önce asgari 720 günlük prim ödemiş olmak,

- Emeklilik yaşına gelmemiş olmak
- Serbest meslek faaliyetinde bulunmamak veya tam zamanlı olarak çalışmamak,
- Emekli aylığı almıyor olmak (Sepe, 2021).

Primli İşsizlik Ödeneğinin Süresi ve Miktarı

Primli işsizlik ödeneğinin miktarı, mesleki olarak beklenmeyen durumlara karşı Sosyal Sigorta Sistemi'ne son 180 günlük yapılan katkı paylarına göre hesaplanmaktadır. Hesaplama yapılırken, fazla mesai dikkate alınmaz (Sepe, 2021)

Ödeneğin yapısı esas itibariyle iki seviyeden oluşmaktadır. İlk 180 günde işsizler için yasal düzenlemenin %70'i oranında bir yardım yapılır ve 181'inci günden itibaren ise; yasal düzenlemenin %50'si kadar yardım yapılır. Her durumda, bu miktarlar kanunda belirtilen minimum ve maksimumlar sınırları arasında olmak zorundadır ve aile yüklerine bağlı olarak değişmektedir (Malo, 2015: 26). Ödenek miktarının hesaplanmasında minimum ve maksimum sınırları belirlenirken; miktarlar IPREM olarak bilinen Kamu Gelir Endeksi Çarpanı esas alınarak hesaplanmaktadır. İşsiz kalan bireye, minimum seviyede ödenek hesaplanırken; çocuk sahibi değilse IPREM'in %80'i, çocuk sahibi ise %107'si olarak belirlemektedir. Maksimum miktarda ödenek alacak işsizler içinse; çocuğu olmayanlar için IPREM'in %175'i, tek çocuğu olanlar için %200'ü, birden fazla çocuğu olanlar içinse %225'i şeklinde hesaplanmaktadır (Akyol, 2018: 13). IPREM; 2020 yılı için aylık 537,84 €, 2021 yılı için ise aylık 564,90 € olarak belirlenmiştir (IPREM, 2020).

Primli işsizlik ödeneği için ilgili kuruma işsizlikten itibaren 15 gün içinde başvuru yapılması zorunludur. İşsiz bireylere ödenek 120 gün ile 720 gün arasında değişen sürelerde verilmektedir. Son 6 yıl içinde ödenen primlerin gün sayısına göre ödenek süresi değişmektedir. Buna göre;

360 günden 539 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	120 güne kadar
540 günden 719 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	180 güne kadar
720 günden 899 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	240 güne kadar
900 günden 1,079 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	300 güne kadar
1,080 günden 1,259 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	360 güne kadar
1,260 günden 1,439 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	420 güne kadar
1,440 günden 1,619 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	480 güne kadar
1,620 günden 1,799 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	540 güne kadar
1,800 günden 1,979 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	600 güne kadar
1,980 günden 2,159 güne kadar prim ödeyenler işsizlik durumunda	660 güne kadar
2,160 gün ve fazlası prim ödeyenler işsizlik durumunda	720 güne kadar ödenekten faydalanabilmektedirler

Tablo 1 İspanya’da Son 6 Yılda Ödenen Prim Gün Sayısına Göre İşsizlik Ödeneğinden Yararlanılan Gün Sayısı

Kaynak: Akyol, 2018: 14

Primli İşsizlik Ödeneğinin Askıya Alınması ya da Sonlandırılması

Primli işsizlik ödeneğinden faydalanan işsizlerin;

- 12 ay veya daha uzun süreli bir iş için yurtdışında bulunmaları,
- Askere gitmeleri veya herhangi bir suçtan dolayı ceza evinde bulunmaları,
- 12 aydan daha kısa olacak şekilde süreli bir iş akdi yapmaları veya 24 aydan daha kısa olacak şekilde serbest meslek faaliyetinde bulunmaları,

- Ödenek alınırken “Refah Cezaları ve Yaptırımlar Yasası” kapsamında bulunan suçlar sebebiyle para cezası almaları durumunda ödenekleri askıya alınmaktadır. Oluşan mevcut durumlar ortadan kalktığında ise işsiz ödeneği almaya devam edebilmektedir (EURAXESS, 2020).

Primli işsizlik ödeneği alan işsizlerin ödenekleri bazı tamamen feshedilebilmektedir.

- Ödenekten yararlanan süresinin son bulması,
- Ödenekten yararlanan kişilerin düzenlemelerle belirtilen şartlar haricinde yurtdışında ikamet etmeye başlamaları,
- Ödenek alanların vefat etmeleri,
- Emekli olabilmek için ihtiyaç duyulan yaş sınırını tamamlamaları,
- 12 ayı geçen bir sürede başkasının yanında çalışmaları veya 24 aydan daha fazla süreyle serbest meslek faaliyetinde bulunmaları,
- Mesleki becerilerine uygun olan bir iş teklifini reddetmeleri
- Ödenek alınırken; “Refah Cezaları ve Yaptırımlar Yasası” kapsamında bulunan suçlardan cezalandırılmaları durumunda ödenek tamamen feshedilir (Sepe, 2021).

2.3.1.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik Yardımı uygulamaları, primli işsizlik ödeneği için gerekli olan primin yatırılmaması durumunda veya belirli bir kategoriye giren kişiler içindir. İşsizlik yardımları, primsiz işsizlik yardımı ve aktif entegrasyon geliri olmak üzere iki başlık halinde incelenecektir.

2.3.1.2.1. Primsiz İşsizlik Yardımı

Sosyal güvenlik primlerinin gerekliliğini yerine getiremeyen veya katkı yardımlarını tüketmiş ancak hala işsiz olan ve bu yüzden işsizlik ödeneği alamayanlar için uygulanmaktadır. Primsiz işsizlik ödeneğinden yararlanmak isteyen işsizler; İstihdam Bürosu’na en az bir ay kayıt yaptırmalı ve SEPE’nin uygun bulduğu bir istihdam veya mesleki eğitim programını

reddetmemiş olmalılardır. Ayrıca, işsizlerin asgari ücretin %75'inden daha az bir gelire sahip olmaları gerekmektedir (European Commission, 2021).

Uygunluk Şartları

Aşağıdaki koşulları sağlayanlar;

- İşsizlik ödeneği tükenmiş ve ailevi yükümlülükleri olanlar,
- 45 yaş ve üzerinde olan ancak, ailevi yükümlülükleri olmayan ve işsizlik ödeneği almış olanlar,
- 55 yaş ve üzerinde olan ancak, yaş dışında emeklilik aylığı alabilmek için gerekli olan şartları taşımayanlar,
- Ailevi yükümlülükleri olmayanlar için 3 ile 12 ay arasında veya aile yükümlülükleri olanlar için 6 aydan fazla katkı payı ödeyenler.
- En az 6 ay olmak koşuluyla uyuşturucudan dolayı rehabilitasyon tedavisi görenler, 6 aydan daha fazla bir süre ile hapis cezası alıp hapisten çıkanlar, cezaları kesilmiş olmak şartıyla ve işsizlik ödeneği alma hakkı bulanmayanlar, primsiz işsizlik yardımı alabilmektedirler (European Commission, 2021).

Miktar ve Süresi

İşsizlik yardımları IPREM'in %80'i olarak hesaplanır ve hesaplama yapılırken; toplam miktar 55 yaş ve üzerinde olan işsizler için ailevi yükümlülüklerine göre hesaplanmaktadır. Bir ve ya iki çocuğu olan işsizler için IPREM'in %107'si, üç veya daha fazla çocuğu olanlar işsizler için IPREM'in %133'ü olarak hesaplanmaktadır (Malo, 2015: 28).

İşsizlik yardımı için belirlenen süre 18 aydır. Ayrıca, 55 yaşından daha büyük yararlanıcılar için emekli olabilmek için gerekli koşulları sağlayıncaya kadar bu yardımdan yararlanabilmektedirler (European Commission, 2021).

2.3.1.2.2. Aktif Entegrasyon Geliri

Aktif entegrasyon geliri, 2000 yılında ekonomik ihtiyaçları olan ve iş bulmakta zorluk çeken işsizler için başlatılan bir uygulama olmuş; ayrıca işsizlerin, işe yeniden girişlerini iyileştirmek için önlemler de dâhil edilmiştir. 2000 yılında uygulamaya konulan program 2006 yılında kalıcı hale getirilmiştir. Kalıcı hale getirilinceye kadar her yıl yenilenmiştir. Gelir

desteği 45 yaşın üzerindeki, en az 1 yıldır işsiz, sosyal yardımlarını ve / veya işsizlik sübvansiyonunu tüketen ve meslekler arası asgari ücretin %75'inden fazla geliri olmayan kişilere yönelik bir uygulamadır (Cueto ve Patricia, 2014: 7). Ayrıca; sistemde iş arıyor olarak kayıtlı olmak ve faaliyet taahhüdünü imzalamış olmak gerekmektedir.

Uygunluk Şartları

Aktif geçim gelirinden yararlanabilmek için;

- İşsizin 45 yaşından büyük ve 65 yaşından küçük olmaları,
- Yukarıdaki durumu karşılamak koşuluyla işçilerde %33 veya daha fazla derecede iş kapasitelerinde azalma olması,
- Destek programına başvurmadan önceki 12 ayda başka ülkelerden İspanya'ya dönenler, İspanya'dan ayrıldıkları tarihten itibaren en az 6 ay başka bir ülkede çalışmış olanlar hariç, son 12 ayda iş arayan olarak sisteme kayıtlı olmaları,
- Yetkili İdarece cinsiyete dayalı şiddet mağduru olmaları,

Primsiz engellilik emekli maaşlarından faydalananlar için 2 olağanüstü ödemenin orantılı kısmı hariç, aylık hesaplamada IPREM'in %75'i kadar gelire sahip olanlar, emekli maaşını almamaları durumunda aktif entegrasyon gelirlerinden faydalanabilirler (BBVA, 2020).

Aktif entegrasyon geliri; IPREM'in %80'i kadardır ve yararlanma süresi maksimum 11 aydır (European Commission, 2021).

Aktif Entegrasyon Gelirinin Askıya Alınması veya Sonlandırılması

Aktif entegrasyon geliri alanların kendi hesabına ya da başkasının hesabına 6 aydan daha az süre ile çalışanlarla, yine 6 ayın altında mesleki gelişimlerini arttırmak amacıyla veya iş bulma ümidiyle İspanya dışına çıkmaları nedeniyle ödenekleri askıya alınmaktadır (Akyol, 2018: 16).

Aktif entegrasyon geliri desteği alanlar, Kişisel Emek Piyasası Entegrasyon Planı'nda göre belirlenen koşulları yerine getirmiyorsa ve iş arama ve mesleki eğitim için belirlenen koşulları yerine getirmiyorsa, istihdam servisi tarafından uygun olan bir işi reddediyorsa, kendi hesabına veya başkasının hesabına 6 ay ve üzerinde tam zamanlı olarak çalışmaları durumunda ödenek sonlandırılmaktadır (Akyol, 2018: 16).

2.3.1.3.Kıdem Tazminatı

İspanya’da uygulanan kıdem tazminatı ödeneği İspanya iş kanununda düzenlenmiştir. Kanunda işçi ve işveren arasında düzenlenen sözleşmenin sonlanmasında haklı veya haksız bir sebebin bulunması tazminat miktarında değişikliğe neden olacaktır (Burtan Doğan ve Anğay Yıldırım, 2016: 26).

İşçinin kapasitesi, ekonomik durumlar gibi objektif sebeplerden dolayı işten çıkarılmalarda, işçiye; işten çıkarmaya ilişkin yazılı bildirimin yapılmasıyla birlikte, kıdem tazminatı verilir. Kıdem tazminatı olarak 20 günlük hizmet bedeline karşılık gelen bir miktar ödenir ve en çok 12 aylık ücretle sınırlıdır (ILO, 2020).

İşten çıkarma yasal olarak haksız eylem olarak kabul edildiğinde; kıdem tazminatı, 33 günlük hizmet bedeline karşılık gelen miktar ödenir ve en çok 24 aylık ücretle sınırlıdır. Disiplin sebebiyle işten çıkarılanlar için kıdem tazminatı ödemesi yapılmaz.

Sabit süreli sözleşme ile çalışan ve sözleşme süresinin sonlanması veya sözleşmeye konu olan işin tamamlanmasıyla işçi kıdem tazminatı hakkını elde eder. Ancak, eğitim amacıyla sözleşmenin feshedilmesi veya geçici olarak işe gitmeyen çalışanların değiştirilmesi durumunda geçerli değildir. 16/16/2010 tarihli Kanun Hükmünde Kararname ile sabit süreli sözleşmenin feshedilmesiyle birlikte ödenecek kıdem tazminatı miktarı her hizmet için yılda 12 gün olarak belirlenmiştir (ILO, 2020).

6 ay veya daha fazla çalışanlar için	10 günlük
9 ay veya daha fazla çalışanlar için	15 günlük
1 yıl veya daha fazla çalışanlar için	20 günlük
4 yıl veya daha fazla çalışanlar için	80 günlük
5 yıl veya daha fazla çalışanlar için	100 günlük
10 yıl veya daha fazla çalışanlar için	200 günlük
20 yıl veya daha fazla çalışanlar için	12 aylık

Tablo 2 İspanya’da Kıdem Tazminatından Yararlanma Süreleri

Kaynak: ILO, 2020

2.4.PORTEKİZ

1986 yılında Avrupa Birliği ülkeleri arasında yerini alan Portekiz, birliğe dâhil olmasıyla ekonomisi hizmet sektörü ağırlıklı bir hale gelmiştir. Üretimde modernizasyona önem verilen ülkede; geleneksel üretim yöntem ve sektörleri yerini teknoloji yoğun yöntemlere geçilmiştir. Yeni yöntem ve sektörler ülke ekonomisinin büyümesinde önemli katkı sunmuştur (T.C. Ticaret Bakanlığı Dış Temsilcilikler ve Uluslararası Etkinlikler Genel Müdürlüğü, 2020: 5).

Portekiz, 2008 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde başlayan ve tüm dünyayı etkisi altına alan ekonomik krizden en çok etkilenen ülkelerden biri olmuştur. Portekiz işgücü piyasası krizden olumsuz etkilenmiştir. 2000'li yılların ortalarına kadar Portekiz'de işsizlik oranları Avrupa ortalamasının altındayken, krizle birlikte gelişmiş ekonomiler arasında yer alan Yunanistan ve İspanya'nın ardından en yüksek işsizlik oranına sahiptir. Kriz öncesi dönemde de işsizlik oranlarında artış gözlenen Portekiz'de; krizin görüldüğü 2008 yılından sonra her 7 kişiden 1'i işini kaybetmiştir (ILO, 2014: V) .

Portekiz, diğer birlik üyesi ülkelere kıyasla Yunanistan ve İspanya'dan sonra işsizlik oranı en yüksek olan ülkeler arasında yerini almıştır. Portekiz'de krizin emek piyasasına etkileri uzun süreli olmuştur. Sürenin uzaması işsizliğin özelliklerini değiştirmiştir. Uzun süreli işsizlik oranı; bir yıldan uzun süredir işsiz kalan, iş arayanların yüzdesini ifade eder. Kriz sonrasında Portekiz uzun süreli işsizlik oranı en yüksek olan birlik üyesi ülke olmuştur. Emek piyasasının dışında kalan işsizler, ekonominin durgunluktan çıkarak tekrar büyümeye başladığı dönemlerde ve yeni işler yaratıldığında da emek piyasasında yer almakta zorluk yaşamışlardır (ILO, 2014: 13 -14). Emek piyasasında meydana gelen uzun süreli işsizlikler pasif emek piyasası politikalarını gündeme getirmiştir. Bu bölümde Portekiz'de uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir.

2.4.1.Portekiz'de Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları

Portekiz'de diğer Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri'ne göre kapsamlı bir pasif emek piyasası politikası belirlenmiştir. Ülkede; işsizlik ödeneği, sosyal işsizlik parası, kısmi işsizlik parası, faaliyetin durdurulması için ödenek, faaliyetin durdurulması için kısmi ödenek, mesleki faaliyetlerin sona

ermesi için ödenek, mesleki faaliyetlerin sona ermesi için kısmi ödenek şeklinde pasif emek piyasalarına yönelik yardımlar yapılmaktadır (Segurança Social: 2020). Ayrıca, Portekiz’de belli koşulların sağlanması durumunda erken emeklilik uygulanmaktadır. Bu bölümde uygulanan politikalara ayrıntılı olarak yer verilecektir.

Yukarıda belirtilen ödenekler için uygulanan kısaltma, askıya alma ve fesih işlemleri ortaktır. Herhangi bir ödenekten yararlanma sürelerinin kısaltılması, askıya alınması veya feshedilmesi durumları aşağıda belirtilmektedir.

Herhangi bir ödenekten yararlanan işsizlerin ödenekleri belli durumlarda kısaltılmaktadır. Bu durumlar;

- Belirli bir ücret karşılığı mesleki eğitim kursu alanların, kurs bitirdikten sonra yararlanıcıların elde edeceği yardımların verilmesi sürecinde, kursa devam edilen sürede verilen kısmi işsizlik ödeneği miktarınca bir azaltmaya gidilir. Ödenekte azaltmaya gidilirken işsize temin edilen yiyecek, konaklama ve ulaşım giderleri dikkate alınmamaktadır.
- Ödeneklerden yararlanabilmek için yasal başvuru süresi 90 gündür. Ödeneklerden yararlanabilmek için yapılan başvurunun 90 günlük yasal süreyi geçmesi halinde, işsizlik tarihinden başlayarak, yardımın verileceği yasal süre dâhilinde, ilgili yararlanma süresinden, gecikme süresi için indirimle gidilir.
- İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından teklif edilen bir işi kabul eden veya işsiz kendi imkânlarıyla, tam zamanlı bir iş bulması durumunda; yararlanılan ödenekten daha düşük bir ücret alan kişi için yararlanma süresi, işsizlik sonrası elde ettiği yardım, ödenen yardımın yararlanıcıya atfedilme süresine göre azaltılmaktadır.

Ödeneklerden yararlananlar için bazı durumlarda ödenek geçici olarak durdurulur.

- Hamilelik sırasında tıbbi risk, hamilelik sonlandırma, ebeveyn ödeneklerinin evlat edinme yoluyla alınması durumunda ödenek

askıya alınır. Alınan ödeneklerin başlangıç ve bitişleri iş bulma merkezine bildirmesi halinde tekrar ilgili ödenekten yararlanılır.

- Art arda 3 yıldan daha kısa az bir sürede başkaları veya kendi hesabına mesleki bir faaliyette bulunulması durumunda ödenek askıya alınır. Ancak; başkası adına çalışanlar iş merkezine işverenden gönülsüz işsizlik durumunu kanıtlayan bir beyanname sunması durumunda ve kendi hesabına çalışanlar için iş merkezine serbest mesleğin sonlandırılmasına ilişkin beyanda bulunulması durumunda ödenekten tekrar yararlanılır.
- Ücretli olarak mesleki eğitim kursuna katılmaları hakkında ödenek askıya alınır. Ancak; ödenen miktar, alınan ödenekten daha azsa, ödenekten yararlanma devam edilir.
- Yıllık görevden muafiyet dönemi ve tıbbi bir tedavi nedeniyle gerçekleştirilen seyahatler dışında, Portekiz dışına çıkılması ve iş bulma merkezine devamsızlığın bildirilmemesi durumunda ödenek askıya alınır.
- En fazla 5 yıla kadar bir topluluk programı veya bir uluslararası kuruluş kapsamında bir üye veya bir araştırma görevlisi olarak Portekiz dışında bir yerde terfi ettirilmiş olması ödeneğin askıya alınmasına neden olur. Ancak; Portekiz dışında çalışanlar için çalıştıkları ülkelerde belirtilen belgelerin Avrupa Birliği, İzlanda, Norveç, Lichtenstein ve İsviçre için İş Bulma Merkezi kayıt beyanı ve (Avrupa Birliği içinde taşınanlar için işsizlik ödeneği hesaplanırken dikkate alınacak sigorta dönemlerinin beyanını sunan) U1 belgesinin (Your Europe, 2021) Sosyal Sigortaya bildirilmesi durumunda ödenekten tekrar yararlanılmaktadır. Birlik dışında çalışanların ise; çalıştıklarını kanıtlamak için bulundukları ülke konsolosluklarından onaylı belgeyi sunmaları durumunda ödenekten yararlanılmaktadır.
- Cezaevinde tutulması veya başka bir gözetim tedbirlerinin uygulanması,
- İş sözleşmesi boyunca ücretsiz tatiller için ödeme alınması,

- İş Tekliflerinin Kabulüne Yönelik Teşvik Tedbiri kapsamında bir iş sözleşmesinin imzalanmasından kaynaklanan mesleki faaliyette bulunulması durumlarında ödenek askıya alınır. Mevcut durumlar son bulduğunda ödenekten yararlanma tekrar gerçekleşir.
- Aşağıda belirtilen durumlarda ise ödenekler tamamen sonlandırılır.
- Ödenek için belirlenen sürenin sona ermesi,
- Malulen emekli olunması,
- Emekli aylığı için gerekli koşulların sağlanması,
- Ödenekten yararlanabilmek için belirtilen koşulların yerine getirilmemesi ve iş merkezinde istihdam için bulunan kaydın sonlandırılması,
- Sübvansiyonlardan yararlanmak veya temin edilecek fayda miktarını etkilemek amacıyla yanlış veya eksik bilgi verilmesi veya hiç bilgi verilmemesi durumunda ödenekler sonlandırılır (Segurança Social, 2020).

2.4.1.1. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, istemsiz olarak işini kaybeden bireyler için uygulanan ve ücret eksikliğinin telafi edilebilmesi için işsiz kalan bireylere ödenen bir nakdi yardımdır.

Uygunluk Şartları

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için

- Portekiz’de ikamet ediyor olmak,
- İstemsiz olarak işsiz kalmış olmak,
- İş için gerekli yetenek ve donanıma sahip olmak,
- İşsizlikten ikamet ettiği bölgede bulunan mevcut istihdam bürosunda yeni bir iş için kaydının bulunması,
- İşsizlik tarihinden önceki 24 aylık süre zarfında en az 360 gün başkasının hesabına çalışmış olmak gerekmektedir. Ancak uygulama tarım işçileri ve ev işçileri için en fazla 120 güne kadar olan gün sayısı dikkate alınmaktadır (Segurança Social, 2020).

Bunlara ek olarak; Avrupa Birliği'ne üye olan ülkeler, İsviçre, İzlanda, Lichtenstein ve Norveç'te çalışanlarla Portekiz ile arasında Sosyal Güvenlik Anlaşması olan ülkelerde çalışanların, kayıtlı prim dönemlerinin işsizlik ödeneği için Portekiz'de sayılmasına izin verilmiştir (Akyol, 2018: 18).

Ödeme Miktarı ve Süreleri

İşsiz kalan bireylerin, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için yaşları ve sosyal güvenlik ödemelerinin yapıldığı ay sayıları dikkate alınarak hesaplanmaktadır.



30 yaşından daha küçük işsizler için	24 ay veya daha az ücret kaydı varsa	270 gün	-
	24 aydan daha fazla ücret kaydı varsa	360 gün	Her 5 yılda bir 30 günlük kayıt ücreti artışı
30 yaş ile 39 yaş arasında olan işsizler için	48 ay veya daha az ücret kaydı varsa	360 gün	-
	48 aydan daha fazla ücret kaydı varsa	540 gün	Her 5 yılda bir 30 günlük kayıt ücreti artışı
40 yaş ile 44 yaş arasında olan işsizler için	60 ay veya daha az ücret kaydı varsa	540 gün	-
	60 aydan daha fazla ücret kaydı varsa	720 gün	Her 5 yılda bir 30 günlük kayıt ücreti artış
45 yaş ve üzerinde olan işsizler için	72 ay veya daha az ücret kaydı varsa	720 gün	-
	72 aydan daha fazla ücret kaydı varsa	900 gün	Her 5 yılda bir 60 günlük kayıt ücreti artış

Tablo 3 Portekiz’de İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri

Kaynak: Segurança Social, 2020

2021 yılı itibariyle işsizlik ödeneği süreleri dolanlar için süre 6 ay uzatılmıştır.

İşsizlik ödeneğinin miktarı hesaplanırken günlük referans geliri üzerinden hesaplanama yapılır. Günlük referans geliri; işsizlikten önceki son 14 aylık kayıtlı kazancın ilk 12 ayında bildirilen kazançlarının toplamı 360 güne bölünerek elde edilir. Portekiz’de tatiller ve Noel ikramiyeleriyle toplam 14 aylık ücret alınmaktadır ve günlük referans geliri hesaplanırken; hesaplama dâhil edilir. Elde edilen günlük referans geliri 30 ile çarpılarak %65’lik kısmı aylık ödenek miktarını oluşturur. Olağanüstü hâl veya afet dönemlerinde işsiz kalanlar için günlük referans geliri; referans dönemi başlangıcından işsiz kalan son güne kadar olan toplam ücretin, 30 gün ve başvuru aya çarpılarak sonrasında bölünmesiyle elde edilir.

Ayrıca; ödenek miktarı hesaplanırken, sosyal destek endeksi (IAS) de dikkate alınır. 2021 yılı için IAS miktarı 438,81 € olarak belirlenmiştir. Malulen emekli olmuş ancak artık çalışabilecek durumda olan kişiler için

- Yalnız yaşıyorsa ayda IAS’ın %80’ine denk gelen 351,05 €;
- Aile fertleriyle yaşıyorsa IAS’ın %100’ü olan 438,81 €’luk işsizlik ödeneği verilir. Ödenek hesaplanırken IAS değeri üzerinden minimum ve maksimum limit uygulaması yapılmaktadır. Minimum limit, referans net ücretin IAS’dan düşük olmaması durumunda IAS’nın değeri olan 438,81 € kadar ödenek alır. Referans gelirin garantili asgari aylık ücret değerine denk olması durumunda; IAS’nın 1,5 katı olan 658,22 €’luk ödeme yapılır. Maksimum limit ise, IAS’ın 2,5 katı olan 1.097,03 €’dur. Ödenek hesaplanırken günlük referans gelirinin %75’i ve eskiden malulen emekli olan kişiler için malullük aylığı tutarını geçemez.

İşsizlik ödeneği alan işsizlerin belli durumlarda, aldıkları ödenek miktarında %25 oranında artış sağlanabilir. Bu durumlar;

- Yaşanılan evde, eşleri veya birlikte yaşadıkları kişilerle çocukları veya bakmakla yükümlü oldukları kişiler varsa işsizlik ödeneğinde artış sağlanır.
- Temin edilen artış, yararlanıcıların her biri için ayrı ayrı sunulur. Yaşanılan evde birden fazla kişi ödenek alıyorsa;

yararlanıcılardan biri işsizlik ödeneğini almayı bırakır veya takip eden süre içerisinde işsizlik sosyal yardımını alırsa veya işsiz kalırsa ve herhangi bir sosyal yardım alamazsa, diğer yararlanıcı belirlenen oranda artışı almaya devam eder.

- Tek ebeveynli bir evde yaşayan ve tek bir kişinin işsizlik ödeneği alması durumunda; belirlenen oranda artış temin edilir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanan işsizler İş Merkezi'ne bir proje önerisi ile kendi işini kurmak için başvuruda bulunur ve talebi kabul edilirse; alacağı ödenek tek seferde ve toplu olarak verilmektedir. Kabul edilen projenin toplam tutarı, alacağı ödenekten daha düşükse işsize kısmi ödeme yapılır ve geriye kalan tutarı almaya devam eder.

2.4.1.2.Sosyal İşsizlik Parası

İstemsiz olarak işsiz kalan ancak; işsizlik sigortasından yararlanabilmek için uygun şartları taşımayan işsizlerle, işsizlik sigortasından yararlanmasına rağmen yararlanılan sürenin sona ermesi ama işsizliğin devam etmesi durumunda uygulanan bir ödenektir. İstemsiz olarak işsiz kalanlar, vadesi geçmiş ücretlere istinaden iş sözleşmelerini askıya alanlar, çalışabilecek durumda olup daha önce malulen emekli olanlar, gümrük çalışanları, ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri, sözleşmeli veya gönüllü olarak görev yapan askerler, ev hizmeti çalışanları (katkıları gerçek hesap üzerinden değerlendirilmiş olanlar için) ve katkıları gerçek hesap üzerinden değerlendirilmiş olan tarım işçileri için sosyal işsizlik parası ödenmektedir (Akyol, 2018: 21).

Uygunluk Şartları

Sosyal işsizlik parasından yararlanabilmek için;

- İşsizlik ödeneği için gerekli koşulların sağlanamaması,
- İşsizlik ödeneği için gerekli koşulları sağlayan ancak; işsizlik ödeneğinin tamamını aldığı halde hala işsiz olunması,
- İstem dışı işsizlik kalmak,
- İspanya'da ikamet etmek veya Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle, İzlanda, Liechtenstein, Norveç veya İsviçre gibi sosyal güvenlik

anlaşmalarının imzalandığı ülkelerde, kayıtlı prim ödemelerinin ödeneğe erişim için Portekiz'de sayılmasına olanak sağlamak,

- İş için gerekli beceri ve donanımına sahip olmak ve ikamet edilen bölgeye bağlı iş merkezinde yeni bir işe hazır olduğunu belirtmek için kayıt yaptırmış olmak,
- İşsizlikten hemen önceki 12 ay içerisinde ücret kaydının olması ve başkası hesabına en az 180 gün çalışmış olmak,
- Sabit süreli iş sözleşmesinin istemsiz sonlandırılması veya deneme sürecinde işverenin herhangi bir sebeple iş sözleşmesini feshetmesi durumunda işçiler, işsizlik tarihinden itibaren **2 yılda** başkası hesabına en az 120 gün çalışmış olanlar işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. Bu hakkın sonlanması durumunda sosyal işsizlik parası almaya hak kazanır.
- Sosyal işsizlik parası için başvuruda bulunduğunda 105.314.40 € veya üzerinde bir tutarda menkul kıymetlere sahip olmamak veya
- İşsizlik tarihinden itibaren, hane halkı başına, IAS'nin %80'i olan 351,05 € 'dan daha fazla aylık gelire sahip olmamak gerekmektedir.

Ödenek hesaplanırken; başvuruyu yapan işsizin geliri 1, birlikte yaşadığı her büyük birey için 0,7 ve her bir küçük birey (çocuk) için 0,5 ile çarpılarak hane halkının toplam geliri hesaplanmaktadır.

Süresi ve Miktarı

İşsiz kalan bireylerin alacağı ödenek, işsiz kalanların yaşı ve prim gün sayısına göre değişiklik göstermektedir.

Yararlanıcının Yaşı	Kayıtlı Kazançları Olan Ay Sayısı	Faydalanma Gün Sayısı	Artış
30 yaşın altında olan işsizler için	15 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	150 günlük	-
	15 ay veya daha fazla ve 24 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	210 günlük	-
	24 ay ve üzerinde bir prim gün sayısına sahip olanlar için	330 günlük	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
30 ile 39 yaş aralığında olan işsizler için	15 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	180 günlük	-
	15 ay veya daha fazla ve 24 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	330 günlük	-
	24 ay ve üzerinde bir prim gün sayısına sahip olanlar için	420 günlük	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 30 gün
	15 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	210 günlük	-

Yararlanıcının Yaşı	Kayıtlı Kazançları Olan Ay Sayısı	Faydalanma Gün Sayısı	Artış
40 ile 49 yaş aralığında olan işsizler için	15 ay veya daha fazla ve 24 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	360 günlük	-
	24 ay ve üzerinde bir prim gün sayısına sahip olanlar için	450 günlük	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 45 gün
50 yaş ve üzerinde olan işsizler için	15 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	270 günlük	-
	15 ay veya daha fazla ve 24 aydan daha az prim gün sayısına sahip olanlar için	480 günlük	-
	24 ay ve üzerinde bir prim gün sayısına sahip olanlar için	540 günlük	Son 20 yıldaki kayıtlı kazançlarda her 5 yılda 60 gün

Tablo 4 Portekiz’de Sosyal İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri

Kaynak: Segurança Social, 2020

Sosyal işsizlik parası hesaplanırken; günlük miktar üzerinden hesaplanır. Bu hesap, IAS'ye göre, ayda 30 gün esas alınarak hesaplanmaktadır. İşsiz, yalnız yaşamıyorsa ve geliri IAS değerinin altındaysa; IAS’nin %100’ü olan 438,81 €’luk ödenek verilmektedir.

İşsiz yalnız yaşıyor ve geliri IAS’dan daha az ise; IAS’nin %80’lik kısmını oluşturan 351,05 €’luk ödenek verilmektedir (Segurança Social, 2020).

2.4.1.3.Kısmi İşsizlik Parası

Kısmi işsizlik parası yararlanıcıları; işsizlik maaşı almak için başvuruda bulunmuş olmaları veya işsizlik maaşını alıyor olmaları ve bir sözleşme ile yarı zamanlı olarak başkası hesabına çalışmaya başlamış olmaları gerekmektedir.

Uygunluk Şartları

Kısmi işsizlik parasından yararlanabilmek için;

- İşsizlik ödeneği başvurusunda bulunmak veya hâlihazırda alıyor olmak,
- Çalışma süresinde elde edilen ücret değerinin işsizlik ödeneği ile elde edilecek olan miktarından az olması koşuluyla, benzer bir şekilde tam zamanlı uygulanandan daha kısa bir normal haftalık çalışma süresinde yarı zamanlı olarak mesleki bir faaliyette bulunmak,
- Bağımsız olarak çalışmanın yıllık elde edilen ücretin değeri, işsizlik ödeneği ile elde edilecek miktarından daha düşük olması şartıyla, bağımsız bir mesleki faaliyet sürdürmek gerekmektedir.

Kısmi işsizlik ödeneği alan yarı zamanlı çalışanların çalışma süreleri sonlandığında, yeni bir işsizlik ödeneği elde etmeksizin, gerekli olan şartları yerine getirmek koşuluyla sosyal işsizlik yardımına erişim imkânı bulunmaktadır (Segurançe Social: 2020).

Süresi ve Miktarı

Kısmi işsizlik parasının miktarı hesaplanırken; çalışanın almış olduğu işsizlik ödeneği ve işsizlik ödeneğinin %35’lik kısmının toplamı ile yeni yarı zamanlı çalışılan iş için alınan miktar arasındaki fark kadar ödeme yapılmaktadır.

Kısmi işsizlik parasının yararlanma süresi, işsizlik ödeneği ile aynı sürelerle sahiptir (Akyol, 2018: 26).

2.4.1.4.Faaliyetin Durdurulması İçin Ödenek

Ekonomik olarak işletmeye bağımlı olan, İspanya’da ikamet eden ve hizmet sözleşmesi istemsiz olarak feshedilen serbest meslek erbabının gelir kayıplarını telafi amacıyla uygulanan bir nakdi yardım türüdür.

Ekonomik olarak bağımlı sayılan işçi, katkı payı yükümlülüğünün oluştuğu bağımsız faaliyetten yıllık gelirin en az %50'sini tek bir idareden elde eden kişidir. Yani; yıllık gelirinin en az %50'sini bu faaliyetten elde eden serbest meslek sahipleri nakit yardımdan yararlanabilmektedir (Segurançe Social: 2020).

Uygunluk Şartları

Ödeneğe erişebilmek için ulusal sınır ve istemsiz olarak işsiz kalmanın dışında aşağıda belirtilen özel koşulları da sağlıyor olma gerekir.

- Serbest meslek erbabı, garanti süresi olan hizmet sözleşmesinin istemsiz olarak feshedildiği tarihten hemen önceki 24 aylık sürede 360 günlük primin ödenmesi gerekmektedir. Serbest meslek erbabı, hizmet sağlama sözleşmesinin feshinden önceki takvim yılında sözleşme yapan işletmeye ekonomik olarak bağımlı kabul edilmektedir.
- Ödenekten yararlanmak isteyenler, istihdam için ikamet ettiği bölgede bulunan iş bulma merkezine kayıt yaptırmalıdır.

Süresi ve Miktarı

Faaliyetin durdurulması ödeneğinden yararlanabilmek için yararlanıcıların, yaşları ve son işsizliğin gerçekleştiği tarihten itibaren Sosyal Güvenlik ödemelerinin gerçekleştiği ay sayısına göre değişmektedir.

Yaş	Prim	Faydalanma Süresi	Artış
30 yaşının altında	24 ay veya üzerinde bir prim ödemesi için	330 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
30 yaş ve üzerinde ve 40 yaşının altında olanlar için		420 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
40 yaş ve üzerinde ve 50 yaşının altında olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 45 günlük
50 yaş ve üzerinde olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 60 günlük

Tablo 5 Portekiz’de Faaliyetin Durdurulması Ödeneğinin Süresi

Kaynak: Segurança Social, 2020

Ödenek miktarının hesaplanmasında, önce günlük miktar bulunur. Bulunan değer aylık gün sayısı 30 gün olarak esas alınır ve bu değer ile çarpılır.

Hesaplama;

$(RR \times 0.65) \times P$, şeklinde yapılır.

$RR = R / 360$ ortalama günlük ücret

R = hizmet sunum sözleşmesinin istemsiz olarak feshedilmesi tarihinden önceki 2. Ay ile 12. Ay arasında kaydedilen toplam ücret ve

P = ödenekten yararlanacakların idareye ekonomik bağımlılığına karşılık gelen yüzdelik değer olarak belirlenmektedir.

Olağanüstü hâl durumunda veya afet dönemlerinde faaliyetlerini durdurmak zorunda kalan yararlanıcılar için ödenek hesaplaması;

$R / (30 \times n)$,

R = referans döneminin başlangıcından işsizlikten önceki güne kadar kaydedilen toplam ücret ve

n = başvuru ay sayısı olarak belirlenecektir.

Ödenek için uygulanacak en yüksek ödenek miktarı;

IAS'nin 2,5 katı olan 1. 097,03 €'yu aşamaz.

Fesih ödeneği bazı durumlarda %25 oranında artırılabilir. Bu durumlar;

- Hane içinde, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması,
- Hane içinde, eşler veya birliktelikte yaşayanların faaliyetlerin durdurulması nedeniyle yardım alması,
- Hane içinde, birlikte yaşayan bireylerden herhangi birinin faaliyetin durdurulması nedeniyle bir ödenek alamazsa veya işsizlik nedeniyle herhangi bir yardım almamasıdır (Segurance Social, 2020).

2.4.1.5.Faaliyetin Durdurulması İçin Kısmi Ödenek

Bir idareyle yapılan hizmet sözleşmesinin sona ermesi ve gelirin, faaliyeti sona erdirmeye ödeneğinin altında olan ve mesleki faaliyet sürdürdüğü durumlarda serbest meslek sahiplerine atfedilen nakit bir ödenektir.

Uygunluk Şartları

İstihdamın feshi için kısmi ödeneğinden yararlanabilmek için;

- İdare ile yapılan sözleşmenin istemsiz olarak feshedilmesi,
- Feshi tarihinden önceki 24 aylık sürede, ekonomik olarak bağımlı olmak şartıyla 360 günlük katkı ödemiş olması,
- İstihdam amacıyla ikamet bölgesinde bulunan iş bulma merkezine kayıt yapılmış olması gerekmektedir.

Süresi ve Miktarı

Faaliyetin durdurulması için kısmi ödenekten yararlanabilmek için yaralanıcıların, yaş ve ödenmiş olan prim gün sayısına bağlı olarak değişmektedir.

30 yaşının altında	24 ay veya üzerinde bir prim ödemesi için	330 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
30 yaş ve üzerinde ve 40 yaşının altında olanlar için		420 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
40 yaş ve üzerinde ve 50 yaşının altında olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 45 günlük
50 yaş ve üzerinde olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 60 günlük

Tablo 6 Portekiz’de Faaliyetin Durdurulması İçin Kısmi Ödenekten Yararlanma Süreleri

Kaynak: Segurança Social, 2020

Ödenek miktarı hesaplanırken; alınan işsizlik ödeneği ve bu ödeneğinin %35’lik kısmının toplamının, mevcut yarı zamanlı iş için ödenen miktardan çıkarılması ile elde edilmektedir (Akyol, 2018: 28).

2.4.1.6.Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Ödenek

Şirketin kapanmasına neden olan haklı sebeplerle mesleki faaliyetlerinin sonlandırılması sonucunda ticari faaliyette bulunan serbest meslek sahipleri ve şirket yöneticileri veya yöneticilerinin yaşadıkları gelir kaybını gidermeyi amaçlayan bir nakit ödeme sistemidir (Segurança Social, 2020).

Serbest çalışanlarla ilgili olarak aşağıda belirtile iş kollarında faaliyet gösterenler yararlanabilecektir.

- Herhangi bir endüstriyel veya ticari bir faaliyetin yürütülmesiyle gelir elde eden bireysel girişimciler,
- Limited Şirketler,
- Tarım alanlarında etkin olarak mesleki faaliyet sürdüren tarım üreticileri,
- Düzenli ve kalıcı olarak mesleki faaliyeti devam ettiren, şirketin kapanmasına neden olan haklı sebeplerle mesleki faaliyetlerinin sonlandırılması sonucunda ticari faaliyette bulunan serbest meslek sahipleri ve şirket yöneticilerin eşleri yararlanabilmektedir.

Uygunluk Şartları

Mesleki faaliyetlerin sona ermesi neticesinde elde edilen ödenekten yararlanabilmek için;

- Şirketin kapatılması ya da mesleki faaliyetin istemsiz olarak son bulması,
- Faaliyetin sona ermesinden önceki 48 aylık süreç içerisinde 720 güne denk gelen prim ödemesinin gerçekleşmesi (ticari faaliyette bulunan serbest meslek sahibi veya yönetici olarak 2013 Ocak ayından bu yana %34,75 oranında prim ödemesi yapılır.),
- Faaliyetin durmasına sebep olan bir gelir kaybının yaşanması,
- İstihdama yönelik olarak, ikamet bölgesinde bulunan iş bulma merkezine başvuruda bulunmak gerekmektedir.

Miktarı ve Süresi

Mesleki faaliyetin sona ermesi için ödenekten yararlanabilmek için yaralanıcıların, yaş ve ödenmiş olan prim gün sayısına bağlı olarak değişmektedir.

30 yaşının altında	24 ay veya üzerinde bir prim ödemesi için	330 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
30 yaş ve üzerinde ve 40 yaşının altında olanlar için		420 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük
40 yaş ve üzerinde ve 50 yaşının altında olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 45 günlük
50 yaş ve üzerinde olanlar için		540 günlük	Son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 60 günlük

Tablo 7 Portekiz’de Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Kısmi Ödenekten Yararlanma Süreleri

Kaynak: Segurança Social, 2020

Mesleki faaliyetin sona ermesi için gerçekleştirilen yardımın günlük tutarı, bir ay 30 gün esas alınarak hesaplanan referans ücretin%65'i kadardır.

$R / 360$ olarak hesaplanır ve

R = mesleki faaliyetin sona ermesinden önceki 2. aydan önceki 12. aya kadar kaydedilen toplam ücreti vermektedir.

Olağanüstü hâl durumlarında veya afet döneminde faaliyetlerini durdurmak zorunda kalan yararlanıcılar için günlük sübvansiyon miktarı, net referans ücretine eşittir ve

$R / (30 \times n)$,

R = referans döneminin başlangıcından işsizlikten önceki güne kadar ödenen toplam miktar ve

n = başvuru ay sayısı şeklinde hesaplanır.

Referans ücretin net tutarı IAS'den düşük olmadığı durumlarda, yararlanıcılar minimum IAS tutarı olan 438,81 €'luk yardım alırken;

maksimum referans ücretin net değerinin%75'inden daha fazla yardım alamazlar.

Ödeneği bazı durumlarda %25 oranında artırılabilir. Bu durumlar;

- Hane içinde, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bulunması,
- Hane içinde, eşler veya birliktelikte yaşayanların faaliyetlerin durdurulması nedeniyle yardım alması,
- Hane içinde, birlikte yaşayan bireylerden herhangi birinin faaliyetin durdurulması nedeniyle bir ödenek alamazsa veya işsizlik nedeniyle herhangi bir yardım almamasıdır (Segurançe Social, 2020).

2.4.1.7.Mesleki Faaliyetin Sona Ermesi İçin Kısmi Ödenek

Mesleki faaliyetlerin sona ermesi ile uygulanan kısmi ödenek; yarı zamanlı sözleşme ile veya bağımsız bir faaliyetle başkaları adına çalışan ve mesleki faaliyetin sonlandırılması için ödenek talep eden şirket yöneticilerine veya iş faaliyetleri olan serbest meslek sahiplerine uygulanan nakdi bir yardım türüdür.

Uygunluk Şartları

Mesleki faaliyetin sona ermesinden sonra yararlanılan kısmi ödenek için;

- Mesleki faaliyetin sonlanması için başvuruda bulunmuş olmak veya hâlihazırda ödenek alıyor olmak,
- Çalışma sonucunda alınan ücretin, ödenekten daha az olması şartıyla, karşılaştırılabilir bir durumda tam zamanlı uygulananndan daha kısa normal haftalık çalışma süresiyle yarı zamanlı olarak mesleki bir faaliyette bulunuyor olmak,
- Bağımsız çalışma sonucu elde edilecek yıllık gelir, mesleki faaliyetin sona ermesiyle uygulanan yardımdan daha az olduğu için bağımsız bir mesleki faaliyette bulunmak gerekmektedir.

Miktarı ve Süresi

Ödenek, yarı zamanlı olarak çalışma devam ettiği sürece ödenmektedir. Ancak; mesleki faaliyetin sona ermesi için sağlanan yardım süresi ile sınırlandırılmıştır.

Ödenek miktarı hesaplanırken; mesleki faaliyetin sona ermesinden sonra sağlanan ödenek tutarı ile bu miktarın %35'inin toplamından, başkaları adına çalışma karşılığında ödenen tutar arasındaki fark kadar ödeme yapılmaktadır (Segurança Social, 2020).

2.4.1.8. Erken Emeklilik

İstemsiz olarak uzun süreli işsiz kalan bireyler için uygulanan erken emeklilik, işsizlik yardımlarının tamamının son bulmasıyla elde edilebilen bir haktır. Emeklilik sonrasında elde edilecek gelir; işsizlik sürecinde yardım için başvurulana tarihe, yaşa ve yatırdıkları katkı yıllarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Uzun süreli işsizler için erken emekliliğe erişim yaşı; 57 yaşında olanlar için 52 yaşından beri işsiz olmaları ve 22 yıl katkı payı yatırmış olmaları ve işsizlik yardımlarının tamamen son bulması gerekmektedir. 52 yaşında olanlar için 62 yaşında emekli olanlara kıyasla maaşları üzerinden her ay %0,5 kesinti yapılmaktadır. 62 yaşında olanlar için 57 yaş ve üzerinde işsiz olmaları şartıyla, 15 yıl katkı payı ödemiş olmaları gerekmektedir. Ayrıca; işsizlik yardımlarının tamamının son bulmuş olması gerekmektedir. Emeklilik için herhangi bir indirim oranı uygulanmaz (Montepio, 2021).

2.5. YUNANİSTAN

1981 yılında Avrupa Birliği'ne katılan Yunanistan, 2012 yılında ise Euro Bölgesi'ne dâhil olmuştur. Nüfus bakımından pek çok Avrupa ülkesi gibi düşük nüfusa sahip olan Yunanistan'ı (Şerbet, 2017: 10); diğer Avrupa ülkelerinden ayıran en önemli fark ise daha geniş bir tarihsel sürece sahip olması ve iç karışıklıkların nüfusu ve ekonomiyi olumsuz etkilemiş olmasıdır.

1980'li ve 90'lı yıllarda doğurganlık oranında keskin bir düşüşle birlikte, ülkede yaşanan karışıklıklar dış göçü arttırmıştır. Ancak; Yunanistan'ın birliğe üye olması, Avrupa'ya geçiş için önemli bir konumda bulunması ve komünist rejimlerin yok olmasıyla göç almaya başlayan bir ülke haline gelmiştir (Alioğlu Çakmak, 2018: 39). Nüfusun azalmasında; doğum oranlarının azalması, art arda meydana gelen ekonomik krizler ve kemer sıkma politikaları ile dış göçlerin artması etkili olmuştur.

Yunanistan'ın ekonomisine bakıldığında; küçük bir ekonomik yapıya sahip olan ülkede toplam milli gelir, diğer Avrupa Birliği ülkeleri arasında Portekiz'in ardından en düşük seviyeye sahiptir. Endüstriyel yapının diğer birlik üyesi ülkelerinin yanında her zaman daha sınırlı kaldığı görülmüştür (Karaaslan ve Bahçe, 2007: 10). Yunanistan'da, 1980'lerin sonu ve 1990'lı yıllar boyunca ülke ekonomisi küresel rekabete aşamalı bir şekilde açılmış ve yoğun bir ekonomik yeniden yapılanma sürecine geçilmiştir (Papadopoulos, 2006: 3). Ancak; 2008 yılında görülen küresel mali kriz ve ardından gerçekleşen Euro Bölgesi krizinden en çok etkilenen ülkelerin başında Yunanistan emek piyasası gelmiştir (Kennedy, 2018: 281). Uzayan ekonomik kriz Yunan ekonomisini derinden etkilemiş, emek piyasası göstergeleri, 2014 yılından itibaren küçük olumlu değişiklikler göstermesine rağmen endişe verici durumunu korumaya devam etmektedir (Millan vd., 2017:7).

Yunanistan'da görülen ekonomik istikrarsızlık nüfusun büyük çoğunluğunun işsiz kalmasına neden olmuş ve aşırı yoksullukla karşı karşıya kalmışlardır. İşsizlik uzun süreli bir hal almıştır. Yaşanan bu gelişmeler işsizlik karşısında pasif emek piyasası politikalarının önemine dikkat çekmiştir. Bu bölümde Yunanistan'da uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir.

2.5.1.Yunanistan'da Uygulanan Pasif Emek Piyasası Politikaları

Yunanistan'da uygulanan pasif emek piyasası politikaları, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bünyesinde bulunan İşgücü İstihdam Organizasyonu / Teşkilatı (OAED) tarafından yürütülmektedir. Yunanistan'da pasif emek piyasası politikaları, öncelikle işsizlerin yaşam standartlarındaki işsizliğin sonuçlarını sınırlandırmak amacıyla işsizlere yönelik gelir desteği sunmaktadır (Bakirtzi, 2016: 112). Ülkede; işsizlik ödeneği, özel mevsimlik yardım, uzun vadeli işsizlik parası, işsizlik kütüğünde üç ay kaldıktan sonra özel ödenek, işsizlik sübvansiyonunun sona ermesinden sonra uygulanan özel ödenek, işe son verilmesi sebebiyle özel ödenek işsizler için uygulanan yardımlardır (European Commission, 2021).

2.5.1.1.İşsizlik Ödeneği

Düzenli işsizlik ödeneği, OAED tarafından verilen temel bir sigorta yardımıdır. Sabit süreli sözleşmelerin veya işveren tarafından iş sözleşmelerinin feshedilmesi, çalışma sürelerine bağlı olarak 5 ile 12 ay arasında değişiklik gösteren bir yardımdır (Bakirtzi, 2016: 123).

Uygunluk Şartları

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için;

- İşin istemsiz olarak son bulması,
- Serbest meslek sahibi olmayan, başkası hesabına çalışan ve sonra işsiz kalmak gerekmektedir.
- İlk kez ödenekten yararlanacak olan işsizlerin, işsiz kalmadan hemen önce işsiz kalmadan önceki son 2 ay dikkate alınmaksızın; 14 aylık bir sürede 125 günlük prim ödemesi, ödenekten yararlanmadan önceki 2 yıllık süreçte her yıl için 80 günlük prim ödemesi gerekmektedir. Bu durumu karşılayamayan işsizler için ise; istemsiz olarak işine son verilmeden önceki (son 2 ay dikkate alınmaz) 2 yılda en az 200 günlük prim ödenmesi veya son 2 yıllık süreçte her yıl için 80 günlük prim ödemesi gerekmektedir.
- Daha önce ödenekten yararlanan işsizler için ise; işsizlik tarihinden itibaren, son 2 ay sayılmaksızın, son 14 aylık süre içinde en az 125 günlük prim ödemesi gerekmektedir.
- Ödeneğin başlangıç tarihinden itibaren son 4 yılda yararlanılan gün sayısı 400 günü aşmamalıdır (OAED, 2021).

Süresi ve Miktarı

İşsiz kalmadan önceki son 2 ay dikkate alınmaksızın, 14 aylık prim ödemesi olanlar için;

Prim Süresi	Faydalanma Süresi
125 ile 149 gün arasındaki prim için	5 ay
150 ile 179 gün arasındaki prim için	6 ay
180 ile 219 gün arasındaki prim için	8 ay
220 gün ile 249 gün arasındaki prim için	10 ay
250 gün ve üzeri prim için	12 ay

Tablo 8 Yunanistan’da İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri

Kaynak: OAED, 2021

Ödenek, 25 gün için bir aylık sürede tek seferde ödenmektedir. 01.02.2019 tarihinden itibaren aylık işsizlik ödeneği 399,25 Euro olarak belirlenmiştir. İşsizlik ödeneğinden yararlanan işsizler her bir hane halkı üyesi için ödeneğin %10’u kadar ek ücret alır.

Belirli aralıklarla belirli ödenek günlerinin tamamlanması Ayrıca; 49 yaşından daha büyük olup işsiz kalanlar için ise; iş akdinin sonlanmasından önceki 14 aylık süre içinde en az 210 günlük prim ödenmesi durumunda 12 aylık bir süre için işsizlik koşuluyla Noel ve Paskalya’da ödeneğe ek başka bir ödeme daha yapılmaktadır (OAED, 2021).

Ödeneğin Askıya Alınması veya Sonlandırılması

İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişiler durumunda gerçekleşen herhangi bir değişimi OAED’ye 8 iş günü içerisinde her halükârda, ödeneğin alınacağı ayının bitiminden önce, askıya alınma sebebini bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Belli durumlarda bilgilendirmenin ardından ödenek askıya alınır veya tamamen sonlandırılır.

İşsizlik ödeneği;

- İşsiz bireylerin tekrar işe başlamaları durumunda,
- Serbest meslek faaliyeti göstermek veya kendi hesabına çalışma durumunda,
- İşsiz bireyin yurt dışına çıkması durumunda,

- Yabancı çalışanlar için ikamet süresinin veya çalışma izninin son bulması,
- Emek piyasasında istihdamı engelleyecek başka herhangi bir sebebin bulunması durumunda askıya alınır.

Askıya alınma sebeplerinin ortadan kaldırılmasından sonra, yararlanıcı, ödenğe hak kazındığı ilk tarihten itibaren 2 yıl içinde OAED'ye başvuruda bulunması durumunda tekrar işsizlik parası almaya devam eder. Ödeme, başvuru tarihinden itibaren yapılır.

İşsizlik ödeneği; yararlanıcının ölümü, emekli olması, kesin iş göremezlik durumunun bulunması, istihdam edilmesi ve ya başka bir ödenekten yararlanması gibi sebeplerden tamamen sonlandırılmaktadır. Ödenek sona erdikten sonra, tekrar ödenekten yararlanmak mümkün değildir. Sadece askıya alınma durumunda, koşullar tekrar sağlandığında yeniden ödeme yapılmaya devam edilir (OAED, 2021).

2.5.1.2. Özel Mevsimlik Yardım

Mesleki faaliyetlerin tamamının yıl boyunca sürdürülmesi mümkün değildir. Mesleki faaliyetlerini yılın belli zamanlarında sürdürenler için OAED faaliyet süresi dışında kalan sürelerde işsiz olanlara özel mevsimlik ödeneginden yararlanma hakkı sunmaktadır. Bu ödenekten yararlanabilmek için Birleşik Sosyal Güvenlik Kurumu (EFKA)'nca sigortalı olmak ve Yunanistan'da çalışmış olmak gerekmektedir. Yunanistan sınırlarında olmasa bile; Yunanistan'da veya Avrupa Birliği'ne üye olan ülkelerde faaliyette bulunan gemi inşasında veya onarımında bulunanlar da aynı haklardan yararlanabilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2021).

Bu ödenekten yararlananlara ödeme, yıllık olarak tek seferde ödenmektedir ve ödeme miktarı, yararlanıcının meslek kollarına göre değişiklik göstermektedir (Akyol, 2018: 32).

İnşaat sektöründe çalışanlar için;

- Ödenekten yararlanan yıldan önceki yıl içerisinde 95 ila 210 iş günü prim ödemesi yapmış olmak, bugünlere, %20'lik ek ücret ve ilgili izin günlerini de dâhil edilmiştir.

- İnşaat sektöründe müteahhit veya taşeron olarak çalışmıyor olmak gerekmektedir.
- OAED tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarına dâhil olan ve eğitim ödeneğinden yararlananlar, programların çoğuna dahil olanlar, dahil oldukları yıl için özel mevsimlik ödeneğinden yararlanamamaktadır.

Diğer sektör çalışanları için;

- Ödenekten yararlanabilmek için ödenekten yararlanılan yıldan önceki yıl içerisinde 50 ile 210 günlük prim ödemesinin yapılması gerekmektedir.
- Ormancılar, reçine toplayıcıları ve madenciler için 50 ile 240 günlük prim ödemesi gerekmektedir.
- Turizm ve gıda sektörü çalışanları için ödenekten yararlanılmadan önceki yıl içerisinde, en az 75 günlük prim ödemesi yapılmış olmalıdır.
- İş makineleri operatörleri için 70 ile 210 günlük prim ödemesi gerekmektedir.
- Ödenekten yararlanılmada önceki yılda başka bir sektörlerde yapmış olabilecekleri faaliyet sonucu aldıkları maaşlar, yardım talebinde bulundukları mevsimsel meslek sektöründe aldıkları maaşlardan daha fazla olamaz.
- Ödenekten yararlanılmadan önceki yıl içerisinde ödenen toplam ücret 240 günü geçemez.
- OAED tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarına dâhil olan ve eğitim ödeneğinden yararlananlar, programların çoğuna dahil olanlar, dahil oldukları yıl için özel mevsimlik ödeneğinden yararlanamamaktadır (OAED, 2021).

Özel mevsimlik işsizlik ödeneği, tek seferde yılda bir kez verilmektedir. Ödemenin miktarı; yararlananların Ödemiş olduğu prime ve faaliyet gösterdiği iş koluna bağlı olarak değişiklik göstermektedir (European Commission, 2021).

2.5.1.3. Uzun Vadeli İşsizlik Parası

Uzun vadeli işsizlik ödeneğinden, Yunanistan vatandaşları ile Avrupa Birliği üyesi ülkelerinin vatandaşları, işsizliğe karşı sigortalı olmaları halinde yararlanabilmektedir.

20 ile 66 yaş arasında olanların yararlanabildiği yardım, 12 aylık süre boyunca işsizlik maaşı almış ancak; bu sürenin bitmesine karşın OAED’de işsiz olarak kaydı bulunanlara verilmektedir. Yardımdan yararlanabilmek için 2 ay içinde OAED’ye başvuruda bulunmak gerekmektedir (Akyol, 2018: 33).

12 aylık işsizlik maaşını tamamlayamayan işsizler ödenekten yararlanamaz. Ayrıca; işsizin yaşadığı hane halkının yıllık geliri 10.000 €’nın altında olmalıdır. Hane halkında bulunan her 18 yaşın altındaki çocuk için yıllık ilave 586,08 € arttırılır. Hane halkı gelirine aile bireylerinin aldığı yardım veya ödenekler dahil edilmemiştir. Ödenek miktarı, maksimum 200 €’dur ve en fazla 12 ay süreyle ödenmektedir. Yardım miktarı, herhangi bir sebeple arttırılamaz, başkasına devredilemez (OAED, 2021).

2.5.1.4. İşsizlik Kütüğünde Üç Ay Kaldıktan Sonra Özel Ödenek

İnşaat, taş ocağı, kireç üretimi yapanlarla, turizm ve gıda sektöründe çalışan işçiler, şarkıcılar, müzisyenler gibi iş kollarında çalışan; düzenli işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayanlar için uygulanmaktadır. 3 ay süreyle işsiz kalanların, işsiz kalmadan önceki yılda 60 günlük prim ödemesi yapmış olanlar bu ödeneği almaya hak kazanırlar.

Ödenekten yararlanabilmek için işsizin hane halkının toplam geliri 2020 yılında 11.445,04 €’yu geçmemelidir (European Commission, 2021).

2.5.1.5. İşsizlik Sübvansiyonunun Sona Ermesinden Sonra Özel Ödenek

İşsizlik ödeneğinin sona ermesinden sonra mevsimlik nitelikli meslek kategorilerine girmeyen ve ödeneğin bitiminden sonra başvuru sahibi bir ay süreyle işsiz kalması durumunda özel ödenekten yararlanabilmektedir.

Yararlanıcıların özel ödenekten faydalanabilmeleri için hane halkı net gelirinin 2020 yılı için yıllık 11.738.81 €’yu geçmemesi gerekir. Miktar her yıl 293.47 € arttırılmaktadır ve 13 günlük işsizlik ödeneği miktarına eşittir (European Commission, 2021).

2.5.1.6. İŖe Son Verilmesi Sebebiyle Özel Ödenek

İŖveren, alıŖanın iŖ sözleşmesi feshetmesi, eŖitli nedenlerle iŖten çıkarması durumunda düzenli bir iŖsizlik ödeneği alamayan sigortalılar için uygulanan bir yardım türüdür.

Bu ödenekten faydalananların, 3 aylık sürede iŖsiz olmaları ve 3 aylık sürenin baŖlamasından önceki yıl içerisinde iŖsizlik sigortasına en az 60 günlük prim ödemesi gerekmektedir.

Ödenekten yararlanacak olanlar, aynı takvim yılı içerisinde ödeneği 3 kez alabilme hakkına sahiptirler. Ödeneğin bir kereden daha fazla alınması durumunda, 60 gün Ŗartı aranmaktadır.

Ödenekten yararlanabilmek için hane halkı toplam gelirinin 2020 yılı için miktar 12.032,028 €'yu geçmemelidir. Miktar her yıl için 293,47 € arttırılmaktadır (OAED, 2021).

3. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE UYGULANAN PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Refah devleti yaklaşımı batılı devletlerde 20. yüzyılın sonlarında görülmeye başlanırken, İkinci Dünya Savaşı ile petrol krizinin görüldüğü 1970'li yıllar arasında geçen sürede altın çağını yaşamıştır (Taşçı, 2013: 6). İkinci Dünya Savaşı'nı takip eden yıllarda, savaştan etkilen ekonomilerin tekrar inşası için ülkeler yoğun bir işgücüne ihtiyaç duymuşlardır. Savaş sonrası dönemden 1960'ların sonuna kadar olan dönemde işsizlikten söz edilemezken; 1973'te gerçekleşen Petrol Krizi, ardından yaşanan ekonomik krizler ve neo-liberal politikaların uygulanmasıyla işsizlik, ülkeler için önemli bir olgu haline gelmiştir (Arslan ve Ulaş, 2004: 102).

Refah devleti anlayışı ile ulaşılmak istenen amaç; ülke vatandaşlarının hayat standartlarını en iyiye ulaşmasını hedefleyen, sosyal ve ekonomik açıdan koruma sağlamaktır (Özgül, 2020: 59). Refah devleti; işsizlik, yaşlılık, hastalık gibi çeşitli sebeplerden olumsuz etkilenen fertler ve bağımlı hane halklarının risklerini en aza düşürmeye çalışmaktadır. Böylece vatandaşlar arasında ayrımı engelleyerek eşit haklara sahip olmaları amaçlanmaktadır (Şenkal, 2005: 276).

Refah devletleri, en iyiye ulaşmayı amaçlarken; ülkeler sosyo-ekonomik nedenlerle birbirlerinden farklılık göstermektedir. Farklılıklar; sağlanan koruma miktarları, imkânları, koruma sağlanırken kullanılan araçlar gibi çeşitli sebeplerden oluşmaktadır. Sebeplerin çeşitliliği, refah devletlerinin de çeşitliliğine sebep olmuş ve farklı sınıflandırmalar ortaya çıkmıştır (Özgül, 2020: 60).

Refah rejimlerine yönelik ilk sınıflandırma çalışmaları Wilensky ve Lebeaux tarafından gerçekleştirilmiş ve refah devletleri, kalıntı ve kurumsal şeklinde iki ayrı sınıflandırma yapmışlardır. Sonraki çalışma ise Titmuss tarafından yapılmıştır. Titmuss refah devletlerini, kalıntı refah devleti, endüstriyel başarı refah devleti ve kurumsal refah devleti şeklinde üçlü bir

sınıflandırmaya gitmiştir. Sınıflandırma çalışmalarına en önemli katkıyı ise Esping-Andersen yapmıştır. Esping-Andersen, refah rejimini; üç farklı şekilde modellemiştir. Modeller; Liberal model, korporatist model ve sosyal demokrat model şeklinde sınıflandırılmıştır (Taşçı, 2010: 73-74). Esping-Andersen'in yapmış olduğu sınıflandırmaya yönelik oluşturulan eleştiriler ve katkılar yeni sınıflandırmalara sebep olmuştur (Kol, 2014: 16).

Esping-Andersen'nin çalışmasına Maurizio Ferrera tarafından getirilen katkı ile Güney Avrupa refah devleti modeli şeklinde başka bir sınıflandırmaya gidilmiştir (Taşçı, 2013: 6). Ferrera'nın yapmış olduğu çalışmada Türkiye modele dâhil olmamasına rağmen, modelde belirtilen özellikler, Türkiye ile benzer unsurlar içermektedir (Özmen, 2017: 601). Ferrera'nın çalışmasındaki benzerlikler Ian Gough tarafından dikkate alınmış ve Türkiye'yi modele dâhil etmiştir. Gough'un ardından, Buğra ve Keyder de (2003) yapmış oldukları çalışmalarla Türkiye'nin Güney Avrupa refah rejiminin bir parçası olduğunu belirtmişlerdir (Taşçı, 2013: 6).

Türkiye'de işsizliğin giderek artması önlemler alınmasını zorunlu kılmıştır. Refah devletinin sorumluluğu gereği işsiz bireylerin korunması amacıyla çeşitli politikalar uygulanmıştır. Uygulanan politikalar, işsiz kalan bireyleri ekonomik olarak güvence altına alarak; işsizliğin sebep olacağı olumsuzluklardan korunmayı amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda pasif emek piyasası politikaları uygulanmaktadır.

Bu bölümde Türkiye'de uygulanan Pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir.

3.1. TÜRKİYE'DE UYGULANAN PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARI

Ülkeler işsizliğin sebep olduğu olumsuzlukları gidermek amacıyla çeşitli politikalar uygulamaktadırlar. Her ülkenin uyguladığı politikalar ülkelerin yapısına, ekonomik durumuna göre farklılık göstermektedir. Bu bölümde Türkiye'de uygulanan pasif emek piyasası politikalarına yer verilecektir. Türkiye'de uygulanan en kapsamlı pasif emek piyasası aracı olarak öncelikle işsizlik sigortasına yer verilmiştir. İşsizlik sigortasının; amacı, kapsamı kimlerin yararlanacağı, yararlanma süreleri ve miktarları ile hangi koşullar altında sonlanacağı belirtilmiştir.

Türk ekonomisi birçok kez ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmış ve krizlerin sonucu olarak; şirket iflasları ve işsizlik birçok kesimi etkilemiştir. Krizlerden en büyük zararı gören kesim ise işçiler olmuştur. İşsiz kalan bireyleri korumak amacıyla ücret garanti fonu bir başka pasif emek piyasası politikası aracı olarak incelenmiştir.

Türkiye’de bölgesel veya sektörel olarak meydana gelen zorlayıcı nedenlerle faaliyette bulunan işyerlerinin haftalık çalışma sürelerini azaltılması ile işçilerin da az zarara uğramaları amacıyla kısa çalışma ödeneği bir pasif emek piyasası politikası aracı olarak uygulanmaktadır.

Türkiye’de uygulanan diğer pasif emek piyasası politikası aracı ise; işsizliği önlemek ve çalışanın işini kaybetmesi durumunda güvence sağlamak amacıyla kıdem tazminatı uygulamasına yer verilmiştir. Kıdem tazminatı uygulamasından sonra, işçilerin haksız bir şekilde iş sözleşmelerine son verilmesi durumunda uygulanan ihbar tazminatı açıklanmıştır. Daha sonra ise özelleştirme sebebi ile iş sözleşmelerine son verilen çalışanlar için uygulanan iş kaybı tazminatına yer verilmiştir.

Türkiye’de 2021 Ocak ayı itibarı ile kendi nam ve hesabına çalışanlar için uygulamaya konulan bir diğer pasif emek piyasası aracı olana Esnaf Ahilik Sandığı açıklandıktan sonra, tüm dünyayı etkisi altına alan ve Türkiye’de de çalışma hayatını etkileyen Covid 19 salgını sonrasında işleri olumsuz etkilenen bireyleri korumak amacıyla Covid 19 Tedbirleri Kapsamında Nakdi Ücret Desteği uygulamasına yer verilmiştir.

3.1.1.İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, bireylerin çalışma istek ve yeteneğine sahip olduğu halde gayri iradi olarak işlerini kaybetmeleri durumunda bir süreliğine kendilerinin ve hane halklarının sosyo-ekonomik olarak olumsuz etkilenmelerini önlemek amacıyla uygulanan bir ödenektir (Ayhan, 2002: 2). Bu uygulama, işsizliğin yol açtığı gelir kaybının etkisini azaltarak, sosyal adaletin sağlanması ve gelir dağılımının dengelenmesi adına önemli bir yere sahiptir (Akar ve Uysal Şahin, 2018: 163).

Türkiye’de işsizlik sigortasının yasal bir zeminde tartışılması ve kabulü diğer ülkelerden çok daha sonra, yüz yılın üzerinde bir zaman sonra, 1999

yılında gerçekleşebilmiştir. Öyle ki, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi olan Türkiye 1999 yılına kadar bu ülkeler içerisinde işsizlik sigortası sistemi bulunmayan tek ülke konumunda olmuştur (Taşçı ve Yılmaz, 2009: 613). İşsizlik sigortası uygulaması ilk olarak 1999 yılında kabul edilmiş olsa da 1959 yılından itibaren bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmış, ilk ciddi çalışma ILO uzmanı Philip Booth tarafından hazırlanmıştır (Güzel, 2000: 819). Hazırlanan bu rapora rağmen işsizlik sigortası ile ilgili resmi bir sonuç alınamamıştır.

Türkiye’de 1960’lı yıllar boyunca işsizlik sigortasının resmiyet kazanabilmesi için çalışmalar devam etmiş ve bu tarihten sonra düzenlenen her kalkınma planında işsizlik sigortası konusuna yer verilmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2000: 8). 1963 ile 1967 yıllarını içeren ilk Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda 15 yılı kapsayan içerisinde, işçi niteliğinde olanlar için işsizlik sigortasının oluşturulması hedeflenmiş ancak; bu hedefe ulaşılamamıştır. 1968 yılında işsizlik sigortasına ilişkin tasarı hazırlanmasına rağmen tasarı geri çevrilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2005: 384). 1971 yılına gelindiğinde, ILO’nun “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” başlıklı 102 sayılı sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmıştır.

1980 ve 1993 yıllarında işsizlik sigortasına ilişkin tasarı hazırlanmış ancak herhangi bir sonuç alınamamıştır (Taşçı ve Yılmaz, 2009: 613). Birçok başarısız denemenin ardından, 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı kanun “İşsizlik Sigortası Kanunu” olarak kabul edilmiştir. Fon için prim tahsilatının ilki Haziran 2000’de yapılırken; ilk ödemeler 2002 yılında yapılmıştır (Akar ve Uysal Şahin, 2018: 163). İşsizlik Sigortası Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 4904 sayılı kanun ile “Türkiye İş Kurumu Kanunu” kapsamında kurulmuştur. İşsizlik sigortasına ilişkin yürütme yetkisi, İŞKUR bünyesinde oluşturulan “İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı”na verilmiştir (ÇASGEM, 2017: 37).

4447 sayılı Kanunun 46. Maddesinde; sigortası primlerinin toplanması için Sosyal Güvenlik Kurumu sorumlu tutulurken, geriye kalan her türlü işlem ve hizmetlerin gerçekleştirilmesi için yetki ve sorumluluk İŞKUR’a verilmiştir. Bu doğrultuda, İŞKUR bünyesinde toplanan; işçi, işveren ve devlet katkıları İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılmıştır. İŞKUR bünyesinde

İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur. 4447 sayılı kanunun uygulanması, işsizlik sigortasına ilişkin işlemlerin yürütülmesi, primlerin kişi bazlı kayıtlarının tutulması, ödenmelere ilişkin her türlü işlemlerin yapılması, primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na yatırılması, işsizliği azaltmaya yönelik olarak mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi bu başkanlığın sorumluluğundadır.

İşsizlik sigortası finansmanı için temel kaynak olarak aylık brüt kazanç üzerinden hesaplama yapılır. Sigorta için primler hesaplanırken; sigortalıdan %1, işverenden %2, devletten ise %1'lik prim ödemesi yatırılmaktadır. İsteğe bağlı olarak sigortalı olanlardan ise sigorta primi ödeyenlerden sigortalı %1, işveren olarak %2 şeklinde prim ödemektedir. Fonda toplanan primler; işsizlik ödemeleri, hastalık, analık sigortası ile meslek geliştirme, edindirme ve yerleştirme eğitim giderlerinde ve işsizlik sigortası hizmetlerinin karşılanmasında kullanılmaktadır.

3.1.1.1.İşsizlik Sigortasının Amacı

Türkiye'de işsizlik sigortası, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47-c maddesinde *“Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta”* olarak tanımlanmıştır.

İşsizlik kanununda, geçici olarak kendi iradesi dışında işsiz kalmış sigortalıya, ücret gelirini ikame edecek olan ve “işsizlik ödeneği” olarak adlandırılan nakdi bir yardım yapılması amaçlanmıştır (Güzel, 2000: 820). 4447 sayılı kanunun 46/1 maddesinde kanunun amacı; *“sigortalılara işsiz kalmaları halinde, bu Kanunda öngörülen ödeme ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır.”* şeklinde açıklanmıştır. İŞKUR'un 2000 yılında yayınlanan bülteninde ise işsizlik sigortasının amacı; *“bir iş yerinde çalışırken kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak üzere sigortalı olunan süre ile ilişkili bir dönem için işsizlik ödeneği vermek, sağlık ve analık sigortası primlerini karşılamak ve bu dönemde yeni bir işe girebilmelerine yönelik iş bulma*

hizmeti, meslek geliştirme, edindirme ve yerleştirme eğitimi sağlamak.” (İŞKUR, 2000) şeklinde belirtilmiştir. Kanunun uygulanmaya konulmasıyla; Anayasanın 2. maddesinde belirtilen sosyal devlet anlayışı ve 49. maddesinde belirtilen işsizliğin önlenmesi amacı ile uyumlu hale gelmiştir. 4447 sayılı kanunun kabulü İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 25. maddesi ile ILO’nun “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” başlıklı 102 sayılı sözleşmesinde belirtilen uluslararası koşullarla da uyumlu bir hal almıştır. (Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 604).

3.1.1.2.İşsizlik Sigortasının Kapsamında Olanlar

4447 sayılı Kanunu’nun 46 ile 54. Maddelerinin bulunduğu VII. bölümde işsizlik sigortasına ilişkin amaçların, kapsamların, yetkililerin, görevli ve sorumlu kuruluşların neler olduğuna yer verilmiştir.

Kanunun 48. Maddesine göre, işsizlik sigortası Türkiye’de zorunlu hale getirilmiştir. Aynı kanunun 47. maddesinde sigortalı *“kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse”* olarak tanımlanırken (4447 sayılı Kanun m47/I, d); sigortalı işsiz kavramı *“kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanıma uyan sigortalı işsizler ödenekten yararlanma hakkına sahip olmaktadır. Bu tanıma göre;

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile 2. fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar,

4857 sayılı İş Kanunu’nda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 52. Madde, 1. fıkrası kapsamında işsizlik sigortası için prim ödemesi yapan isteğe bağlı sigortalılar,

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun geçici 20. maddesince açıklanan sandıklara tabi sigortalılar işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir.

2017 yılında 4447 sayılı Kanuna eklenen Ek - 6. madde ile düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuş ve iş yerini kapatmak zorunda kalan esnafında işsizlik sigortasından yararlanma hakkı doğmuştur.

3.1.1.3.İşsizlik Sigortası Kapsamında Olmayanlar

İşsizlik sigortası kapsamında yer almayanların kimler olacağına 4447 sayılı kanunun 46. maddesi ve 2. ve 3. fıkralarında belirtilmiştir (Saraç, 2011: 6).

İşsizlik sigortasından faydalanmaya ilişkin esaslar hizmet akdiyle çalışma ile ilişkilendirilmiş olsa da 5510 sayılı Kanunun 4. maddesi birinci fıkrasının b bendine göre sigortalı olarak çalışmalarına karşın, çalışmaları hizmet akdine bağlı bulunmayan bağımsız çalışanlar kapsam dâhilinde değildir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. madde 1. fıkrasının b bendine göre:

- *Köy ve mahalle muhtarları,*
- *Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise;*
- *Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,*
- *Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,*
- *Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları,*
- *Tarımsal faaliyette bulunanlar sigorta kapsamında yer almazlar.*

5510 sayılı kanunun 4. madde 1. fıkrasının c bendine göre;

- *Kamu idarelerinde hizmet akdi çalıştırılmayıp da, ayrıca kadro ve pozisyonlarda sürekli olarak çalışıp, ilgili kanunlarında Hizmet akdi ile çalıştırılanlar gibi sigortalı sayılması öngörülmemiş olanlar,*
- *Ne hizmet akdiyle ne de bağımsız şekilde çalışması (ve dolayısıyla 5510 sayılı yasa m.4/a ve b çerçevesinde sigortalılığı) olmayanlardan, sözleşmeli olarak çalışıp da ilgili kanunlarında 5510*

sayılı yasa m.4/a kapsamına girenler gibi sigortalı sayılması öngörülmemiş olanlar

- *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86'ncı maddesi uyarınca açıktan vekil atananlar işsiz kalmaları halinde işsizlik sigortasından yararlanamazlar.*

5510 sayılı kanunun 4. Madde 2. Fıkrasına göre kanunun 4'ncü maddesinde sigortalı olduğu halde, hizmet akdine dayalı olarak çalışmayan;

- *İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,*
- *Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlardan hizmet akdiyle çalışmayanlar*
- *Mütekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,*
- *2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre çalıştırılanlar,*
- *24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlar,*

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, kamu idarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4 üncü maddesinin (C) bendi kapsamında çalıştırılanlar kapsam dışında yer alırlar.

5510 sayılı yasanın 5. maddesinde sigorta kolları bakımından kısmi sigortalı saydığı kimseler işsizlik sigortasından yararlanamaz.

- *İŞKUR tarafından gerçekleştirilen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerler,*
- *Türkiye ile aralarında sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde işçi olarak çalışanlar,*

5510 sayılı kanunun 6. Maddesinde belirtilen tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılmayanlar kapsama dahil değildir. Bu maddeye göre;

- İşveren tarafından ücretsiz olarak işyerinde çalışan eş,
- Sürekli ve ücret karşılığı çalışanlar hariç ev hizmetinde çalışanlar,
- Askerlik vazifesini er ya da erbaş olarak yapanlarla yedek subay okulunda öğrenci olanlar,
- Kuruluşu Türkiye dışına bir başka olan ancak; Türkiye'ye faaliyette olacak bir iş için görevlendirilen ve geldiği ülkede sigortalı olduğunu belgeleyenler,
- Meslek ve sanat okullarıyla, yüksekokullarda normal eğitim süreleri içerisinde yapım ve üretim işlerinde faaliyette bulunan öğrenciler,
- İlgili Bakanlık Genel Müdürlük ve Federasyonlar tarafından gerçekleştirilen gençlik ve spor faaliyetleri ile ilgili gerçekleştirilen eğitim, kamp gibi hazırlık süreçlerinde süreklilik göstermeyen işlerde görevlendirilenler kapsam dışında bulunmaktadır.

24/11/1994 tarihinde yayınlanan 4046 sayılı Kanunun 21. maddesine iş kaybı tazminatından yararlananlar işsizlik sigortasından yararlanamaz.

- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer verilen geçici 20'nci maddesi kapsamında olanlarla birlikte, memur veya
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu,
- 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu,
- 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu,
- 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanunu,
- 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu,
- 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu,
- 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu,
- 233, 399 ve 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelere göre sözleşmeli olarak kabul edilen çalışanlar kapsama dâhil edilmez (Sarı, 2011: 42).

6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun kapsamında olan jokey ve antrenörler işsizlik sigortası kapsamında yer almazlar.

3.1.1.4.İşsizlik Sigortasından Yararlanma Koşulları

İşsizlik sigortasından yararlanabilme şartları 4447 sayılı İşsizlik Kanunu’nda düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre bir kişinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için;

- İş kanununda sigortalı işsiz olarak tanımlanan ve hizmet akdini kendi iradesi ve kusuru dışında sonlanması,
- Hizmet akdinin sonlandırılmasından hemen önceki 120 günlük sürede hizmet akdinin bulunması,
- Hizmet sözleşmesinin feshinden hemen önceki üç yıllık süreç içerisinde en az 600 günlük bir sürede işsizlik sigortası priminin ödemiş olması,
- Hizmet akdinin feshinden sonlandırılmasından sonra 30 günlük süre içerisinde en yakın İŞKUR’a şahsen veya elektronik ortamda başvuruda bulunmak gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

3.1.1.5.İşsizlik Sigortasının Süresi

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

600 gün prim ödemiş olan işsizlere	180 gün
900 gün prim ödemiş olan işsizlere	240 gün
1080 gün prim ödemiş olan işsizlere	300 gün

Tablo 9 Türkiye’de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Süreleri

Kaynak: İŞKUR, 2021

3.1.1.6.İşsizlik Sigortasının Miktarı

Günlük işsizlik ödeneği miktarı hesaplanırken, “sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80’ini geçmemektedir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.” (İŞKUR, 2021).

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay Asgari Ücretle Çalışan	3.557,50 TL	1.431,00 TL	10,86 TL	1.420,14 TL
Son 4 Ay 4.100 TL ile Çalışan	4.100,00 TL	1.640,00 TL	12,45 TL	1.627,55 TL
Son 4 Ay 7.500 TL ile Çalışan	7.500,00 TL	2.862,00 TL*	21,72 TL	2.840,28 TL
* Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için maksimum tutar olan 2.862,00 TL ödenmektedir.				

Tablo 10 2021 Yılı İçin Türkiye’de Uygulanan İşsizlik Ödeneği Hesabı

Kaynak: İŞKUR, 2021

Ödenek için sadece damga vergisi için kesinti yapılır ve bunun dışında herhangi bir kesinti uygulanmaz. Ayrıca; nafaka borçları haricinde haczedilemez ve başkalarına devredilemez.

3.1.1.5.İşsizlik Sigortasının Askıya Alınması ve Sonlandırılması

İşsizlik ödeneğinden yararlanan sigortalı işsizlerin ödenekleri belli durumlarda askıya alınabilir veya sonlandırılabilir.

- İŞKUR tarafından bulunan; işsiz olan kişinin kendi mesleğine uygun, ikamet edilen ilçede veya ilçeye yakın bir bölgede, son çalışma koşul ve maaşına yakın olan bir işi haklı bir neden olmaksızın reddetmesi,
- İşsizlik ödeneği alan kişinin İŞKUR tarafından kayıt dışı olarak çalışma hayatına devam ettiği tespit edilirse işsizlik ödeneği tamamen sonlandırılır.

- İşsizlik ödeneği alan kişilerin, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alanların aldıkları ödenek emeklilik gerekçesiyle aylık almaya başladıkları tarihten itibaren ödenekleri kesilir.
- İŞKUR ‘un önerdiği ve mesleki yetkinlik ve yeterlilik kazanmayı amaçlayan eğitimleri haklı bir neden göstermeksizin kabul etmeyen veya kabul etse bile eğitime haklı bir neden göstermeksizin devam etmeyen, kurumun çağrılarını dikkate almayan, gerekli belge ve bilgileri istenilen sürede teslim etmeyenlerin ödenekleri askıya alınmaktadır. Mevcut eksiklikleri giderenler için işsizlik ödeneği tekrar başlatılmaktadır. Ödeneğin süresi belirtilen toplam süreyi geçemez.
- İşsizlik ödeneğinden faydalanan işsizlerin, ödenek sürelerinin tamamlanmadan yeni bir işe girmeleri halinde veya faydalanabilmek için gerekli koşulların sağlanmadan yeniden işsiz kalmaları durumunda önceden hak edilmiş ödeneğin süresi tamamlanıncaya kadar ödenekten faydalanırlar (İŞKUR, 2021).

Mart 2002 tarihi ile 30.04.2021 tarihleri arasında toplamda 14.669.638 kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmak için başvuruda bulunmuş ve başvurular arasında toplam 8.334.449 kişi ödenekten yararlanmaya hak kazanmıştır. İşsizlik ödeneği alma hakkı eden işsizlere toplam 38.611.333.356 TL’lik bir ödeme yapılmıştır. 2019 yılında toplam 7.985.065.000 TL ödeme yapılmış, bu ödeme 2020 yılında azalarak; 6.201.456.000TL olmuştur. Nisan 2021 ise, önceki dönemlerden ödemesi yapılmaya devam eden işsizlerle birlikte toplam 201.242 kişiye 274.459.527 TL’lik bir ödeme yapılmıştır.

	2019		2020		2021	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	653.925	646.063	610.287	712.457	216.014	291.072
Şubat	676.725	673.334	592.810	698.441	204.014	277.409
Mart	682.362	672.860	594.577	683.678	200.015	275.220
Nisan	657.387	654.531	592.130	730.895	201.242	274.460
Mayıs	643.229	656.442	530.102	656.460		
Haziran	643.797	660.651	464.930	563.042		
Temmuz	657.026	688.367	401.645	494.637		
Ağustos	640.620	689.298	356.858	438.039		
Eylül	627.828	660.473	307.812	370.135		
Ekim	599.956	654.065	255.424	311.195		
Kasım	595.112	660.401	225.771	279.786		
Aralık	595.783	668.576	207.263	262.691		
Toplam		7.985.061		6.201.456		1.118.161

Tablo 11 Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödemeleri

Kaynak: İŞKUR. İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni.

3.1.2. Ücret Garanti Fonu

Türkiye’de uygulanan pasif emek piyasası politikalarından biri olan ücret garanti fonu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yer alan sigortalılara uygulanmaktadır. Uygulamada olan fon 4447 sayılı kanunun ek 1. maddesi kapsamında hazırlanmıştır. Ücret garanti fonu ile ilgili ilk çalışma 2000’li yılların başından itibaren görülmeye başlamıştır. Bu tarihten itibaren Türk çalışma hayatı ile ilgili mevzuatta önemli düzenlemeler görülmüştür. 1980’li yıllar ve sonrasında Türk ekonomisi ağır ekonomik krizlerle karşı karşıya kalmış ve krizlerin sonucu olarak; şirket iflasları ve işsizlik birçok kesimi etkilemiştir. Krizlerden en büyük zararı gören kesim ise işçiler olmuştur (Görücü, 2009: 86). Bu kesimi koruyabilmek için 2003 yılında 4857 sayılı kanunun 33. maddesi ile işçi ücretlerinin korumasını amaçlayan bir düzenleme yapılmıştır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 116). 2008 yılında

İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen bir madde ile fonda içerik ve dayanak bakımından değişiklikler yapılmıştır. (Görücü, 2009: 86).

Ücret garanti fonu ile işverenler tarafından ortaya çıkan ekonomik güçlüklerle karşı işçilerin ücret alacaklarının bir kısmı da olsa güvence altına alınır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 116). 4447 sayılı Kanunun Ek 1. maddesine dayanılarak hazırlanan Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'ne göre fon *“sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında”* oluşturulmuştur.

3.1.2.1.Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşulları

Ücret garanti fonundan yararlanabilmek için;

- İşçilerin ücret alacaklarının olduğu dönemde hizmet akdine tabi olmaları,
- İşverenin konkordato ilanında bulunması, aciz vesikası alması, iflas açıklaması veya iflasın ertelenmesi gibi sebeplerden dolayı ödeme güçlüğüne düşmesi,
- İşçilerin, işveren belirtilen sebeplerle ödeme güçlüğüne düşmeden önceki son bir yıllık süre içinde aynı işyerinde çalışıyor olması,
- Ödenmeyen ücret alacağının 5 yıllık zaman aşımına uğramamış olması gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

3.1.2.2.Ücret Garanti Fonunun Süresi ve Miktarı

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği'ne göre; işçilerin, iş ilişkilerinden doğan ve işverenin yönetmelikte belirtilen sebeplerden dolayı ödeme güçlüğüne düşmesinden önce ödenmemiş olan en çok üç aylık temel ücrete ilişkin alacaklarına yönelik ödeme yapılmaktadır.

Ücret garanti fonu ile yapılan ödemeler sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırından daha fazla olamaz (İŞKUR, 2021). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2021 yılı için uygulayacağı prime esas günlük kazanç üst sınırı 894,34 TL olarak belirlenmiştir (TÜRMOB, 2020).

Şubat 2005 tarihi ile Mayıs 2021 tarihine kadar toplam 145.044 kişi bu fondan yararlanmış ve. Bu kişilere Ücret Garanti Fonu kapsamında toplam 466.522.601 TL ödenmiştir. 2021 Ocak ayı için 609 kişi ödenekten yararlanmış ve 3,665 TL ödeme yapılmış, Şubat ayı için 562 kişiye 2,821 TL, Mart ayı için 1094 kişiye 5,300 TL ve Nisan ayı için 386 kişiye toplam 1.746.903 TL ödenmiştir (İŞKUR, 2021: 5).

3.1.3. Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik krizlerle, bölgesel veya sektörel kriz gibi nedenlerle ya da çeşitli zorlayıcı nedenlerle faaliyette bulunan işyerlerinin haftalık çalışma sürelerini geçici bir süre için en az üçte bir oranında olmak koşulu ile azaltılması ile uygulanan pasif emek piyasası politikasıdır (İŞKUR, 2021). Kısa çalışma ödeneği ile mevcut bulunan olumsuz ekonomik koşullarda, işveren tarafından işçilerin işlerine son verilmesi yerine, mevcut ekonomik durum aşıncaya kadar işçilerin yasa ile belirlenen bir gelir garantisi altına alınması amaçlanmıştır (Hekimler, 2015: 156).

Türkiye’de kısa çalışma ödeneği 4857 sayılı İş Kanunu’nun 65. Maddesi ile ilk kez 2003 yılında düzenlenmiştir. İlgili kanun maddesinde kısa çalışma ödeneğinin “*Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan (haftalık ortalama çalışma sürelerini en az üçte bir oranında) veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması*” durumlarında ödeneceği belirtilmiştir.

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenleme, özellikle kriz dönemlerinde çalışma hayatında sıkça rastlanan çalışanların ücretsiz izne tabi tutulması durumlarında, işçilere sınırlı bir güvence sağlaması amacıyla yapılmıştır. 2003 yılında İş Kanunu’nun kabul edilmesinin ardından, 2004 yılında ödeneğe ilişkin bir yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin uygulanmasında karşılaşılabilecek sorunların bertaraf edilmesi amacıyla aynı yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği çıkartarak; ödeneğe ilişkin mevzuatın tamamlanması sağlanmıştır. Ödeneğe ilişkin çalışmalar tamamlanırken; 2008 yılının gerçekleşen ekonomik kriz Türkiye’de de hissedilmeye başlamış ve kriz

sebebi ile bazı değişikliğe gidilmiştir (Aydın, 2009: 30- 31). Değişiklikle birlikte; 4447 sayılı kanunun Ek 2’nci maddesi kapsamında düzenlenmiştir. Son değişiklik ise 2018 yılında yapılarak ödeneğe ilişkin son şekli verilmiştir (Koç ve Gümüş, 2019: 210).

3.1.3.1.Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları

İşverenlerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmek için öncelikle; ödenek taleplerini İŞKUR’a gerekçeleri ile birlikte bildirerek, başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Başvuruların taraf işçi sendikalarına da bildirilmesi gerekmektedir. Ancak; sendikaların herhangi bir yaptırım ya da itiraz hakkı bulunmamaktadır (Aydın, 2009: 32; Akyiğit, 2004: 3; Koç ve Gümüş, 2019: 214). Başvuruların ardından ilgili kurum müfettişlerinin ödeneğe uygunluğu tespit edilmelidir (İŞKUR, 2021).

İşçilerin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmeleri için gerekli olan şartlar ise;

- İşverenin ödenek talebinin uygun bulunması,
- Ödeneğin başladığı tarihte faydalanacak işçilerin prim ve çalışma sürelerinin uygun olması (Prim ödeme koşulunu sağlayamadığı için ödenekten yararlanamayanlar için yeni işe başlama gibi bazı sebeplerle kesilmiş ve işsizlik ödeneğinden kalan hak sahipliği varsa; var olan süre kısa çalışma süresini geçmemek koşuluyla kısa çalışma ödeneği yerine bu miktar ödenir.
- İŞKUR incelemesinde kısa çalışmadan yararlanacaklar listesinde işçi bilgilerinin yer alması gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

3.1.3.1.Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneği 4447 sayılı kanunun 50’nci maddesinde belirtilen koşullar dikkate alınarak ödemeler yapılmaktadır. Ödeneğin süresi, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” ‘in 7/2 maddesinde üç ayı geçmemek koşuluyla kısa çalışma süresi kadar olduğu ve ödeneğinin altı aya kadar uzatma yetkisi Cumhurbaşkanı’na aittir (Koç ve Gümüş, 2019: 218 – 220).

Ödeneğin miktarı; sigortalının son on iki ayı dikkate alınarak prime esas kazançları üzerinden günlük ortalama brüt kazancının %60 kadardır.

Hesaplanan miktar, aylık brüt asgari ücretin %150'sini geçemez ve ödeneğin verileceği tarih işyeri tarafından belirlenir.

Zorlayıcı sebeplerle ödeneğin yapılması durumunda, ödemeler 4857 sayılı kanunun ilgili maddesince ödeme bir haftalık süre geçtikten sonra başlar ve bir haftalık süre için ücret ve prim ödeme sorumluluğu işverene aittir.

Kısa çalışma yapan işçilerin çalışmadıkları hafta tatili ile resmî tatil günlerine ilişkin ücret ve ödenek miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı bir şekilde işveren ile ilgili kurum tarafından yapılır (İŞKUR, 2021).

3.1.3.2. Kısa Çalışma Ödeneğinin Erken Sona Ermesi veya Kesilmesi

Kısa çalışma uygulanan işyerinde, uygulamanın devam ettiği sürede işyeri olağan çalışma düzenine geçme kararı verdiğinde; ilgili kuruma ve toplu iş sözleşmesi tarafı olan bir işçi sendikası varsa, sendikaya ve işçilere altı işgününden önce yazılı bir şekilde bildirmesi zorunludur. Uygulama taraflara belirtilen tarihten itibaren son bulur. Bildirimin geç yapılmasından kaynaklanan fazla ödemeler için işverenden yasal faiz ile birlikte ödeme tahsil edilir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlananların;

- *İşe girmesi,*
- *Yaşlılık aylığı almaya başlaması,*
- *Herhangi bir sebeple silâh altına alınması,*
- *Herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde*
- *Geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.*

Kısa çalışma ödeneğinden Eylül 2005 tarihi ile 30.04.2021 tarihleri arasında 4.200.871 kişi ödenekten yararlanmış ve ödenek kapsamında toplam 33.527.002.640 TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021:2). Ödenekten en az yararlanan kişi sayısı 2019 Temmuz'unda olurken; toplam 9.707 TL ödenmiştir. En fazla ödeme ise, Mayıs 2020'de gerçekleşmiş ve 3.282.817 kişiye; 5.560.422 TL ödeme yapılmıştır. 2019 yılında toplam 181.809 TL

ödeme yapılırken; 2020 yılında ödeme miktarı, 25.565.354TL'ye ulaşmıştır. 2021 yılı Nisan ayına kadar ise 7.564.566 TL ödeme gerçekleşmiştir. 2021 yılbaşı itibariyle, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan kişi sayısı azalma eğilimindedir.

	2019		2020		2021	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	26.562	18.800	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200
Şubat	36.139	24.598	17.862	12.096	1.329.490	2.114.750
Mart	35.850	27.966	96.636	32.232	1.158.123	1.777.670
Nisan	23.259	20.946	3.243.126	5.100.339	1.086.830	1.594.803
Mayıs	11.964	10.273	3.282.817	5.560.422		
Haziran	9.638	7.435	2.486.854	3.375.844		
Temmuz	6.328	5.987	1.774.865	2.640.433		
Ağustos	9.687	9.704	1.302.755	2.042.091		
Eylül	10.839	11.728	1.051.710	1.616.172		
Ekim	16.236	15.125	967.563	1.491.834		
Kasım	16.219	13.041	1.015.981	1.534.725		
Aralık	24.405	16.206	1.386.424	2.135.956		
Toplam		181.809		25.565.354		7.564.566

Tablo 12 Türkiye’de Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri

Kaynak: İŞKUR. İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, 2021

3.1.4.Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı; işsizliği önlemek, çalışanın işini kaybetmesi durumunda güvence sağlamak, tecrübeli olarak çalışanların işyerinde kalmalarını sağlayarak emek maliyetini azaltmak, uzun vadeli çalışma ilişkilerini özendirmek gibi çeşitli hedefleri bulunan ve iş güvencesi sağlama, gelir koruma ve emeğin devamlılığını sağlamak gibi birçok fonksiyonu bulunan bir mekanizmadır (Çelik, 2015: 27).

1930’lu yıllardan itibaren Türkiye’de sanayileşme adımlarının atılmasıyla işçi sayısında artışa neden olmuş ve iş ilişkilerinin hukuki bir zemine dayanması gerekli bir hal almıştır (Süzek, 2019: 11; Çelik vd., 2019:

11; Karabağ, 2020: 2349). Bu doğrultuda, Türkiye’de 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu ile kıdem tazminatı uygulamaya konulmuştur. Uygulamaya konulan kanunun 13. maddesi kıdem tazminatının hukuki dayanağını oluşturmuştur. 13. Madde ile iş akdinin feshedilmesi durumunda beş yılın üzerinde çalışan işçi için her bir yıla karşılık gelecek on beş günlük ücretin tazminat olarak ödeneceği belirtilmiş, daha sonra yapılan bir değişiklik ile beş yıl olan süre bu üç yıl olarak revize edilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 118). Ancak tazminatın hangi koşullar altında verileceği belirtilmemiştir (Ergin, 1989: 15).

3008 sayılı İş Kanunu’nda çeşitli değişikliklere gidilmiş ancak yapılan değişiklikler ihtiyaçlara cevap verememiş ve 1967’de 931 sayılı İş Kanunu ile uygulanmasına son verilmiştir (Süzek, 2019: 11; Narmanlıoğlu, 2014: 362; Karabağ, 2020: 2350). Yürürlüğe giren kanunun 14. maddesi ile kıdem tazminatına ayrı bir başlık altında yer verilmiştir. Yeni kanun ile her tam bir yıl için işçiye on beş günlük ücretin tazminat olarak ödeneceği, altı ayın üzerinde olan çalışma sürelerin bir yıl olarak hesaplanacağı, işçinin hayatını kaybetmesi durumunda ise mirasçıların kıdem tazminatı hakkından yararlanabileceği (Karabağ, 2020: 2350), işçilerin hastalık nedeniyle iş akdini feshetmesi durumunda tazminattan yararlanabileceği belirtilmiştir (Limon, 2015: 150).

931 sayılı kanunda kıdem tazminatı, işsizlik sigortası uygulamasının mevcut olmadığı göz önüne alınarak; işsizlik sigortasına atfedilen yükümlülükler atfedilmiş ve işsizlik sigortası sisteminin kurulması halinde tekrar gözden geçirilmesi uygun bulunmuştur (Esener, 1975: 244). Ancak belirtilen kanunda görülen çeşitli prosedür eksiklikleri nedeniyle 12.05.1970 tarihli Anayasa Mahkemesi kararınca kanunun iptal edilmesine karar verilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 118). Kararın uygulanması, işçilerin mağdur olmalarını engellemek amacıyla altı ay ertelenmiştir (Karabağ, 2020: 2351).

931 sayılı kanunun Anayasa Mahkemesi’nce iptalinin ardından 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Ancak; yeni kanun ile önemli değişiklikler yapılmamış, değişiklikler zaman içinde yapılmıştır. 1475 sayılı kanun ile ilgili gerçekleşen ilk değişiklik 1927 sayılı kanunun 31. maddesi ile

gerçekleştirilmiştir. Düzenleme ile kıdem tazminatından yararlanabilmek için gerekli görülen kıdem süresi üç yılken bir yıla indirilmiş ve tazminat miktarı on beş gün yerine otuz gün olarak belirlenmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 118).

1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı, işçiler için bir gelir ve iş için güvence sağlayan bir fonksiyon olarak görülmüş; 1980 yılında 2320 sayılı kanunda gerçekleştirilen değişiklikle işsizliğe karşı bir ek güvence olarak görülmüştür. Ancak;1999 yılında 4447 sayılı kanun ile 2002 yılında 4473 sayılı kanunların kabul edilmesiyle kıdem tazminatı, işçinin işinde gerçekleşen yıpranma ve kıdem karşılığı olarak görülmüştür. Burada kıdem tazminatına ikinci bir emeklilik ikramiyesi görevi atfedilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 118).

2003 yılında çalışma hayatını düzenlemeye yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konmuştur. Kanunun düzenlenmesi le 1475 sayılı kanunda kıdem tazminatına ilişkin 14. madde hariç bütün maddeler kaldırılmıştır. Ancak; şimdiye kadar kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir düzenleme hayata geçirilemediği için 1475 sayılı kanuna ilişkin hükümler hala uygulanmaya devam etmektedir. 4857 sayılı kanuna göre kıdem tazminatına ait hükümlere uymaması durumunda idari para cezalarına ilişkin hükümlere yer verilmemiş ve bu tazminatı mutlak emredici olmadan ziyade nispi emredici bir hal almasına neden olmuştur (Limon, 2015: 153).

3.1.4.1.Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

İşçilerin lehine bir uygulama olmasına karşın kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçilerin çeşitli koşulları sağlamış olması gerekmektedir (Demirbilek, 2014: 434). Bu koşullar;

- İşçinin 4857 sayılı İş Kanunu'nca geçerli kabul edilen bir iş akdi ile çalışıyor olması,
- İşçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesine göre kıdem tazminatından faydalanabilmek için aynı işyerinde en az 1 yıl süre ile kesintisiz bir şekilde çalışmış olması gerekmektedir. Ayrıca; iş sözleşmesinin kıdem tazminatından yararlanmaya sebep olacak

şekilde sonlanması durumunda da bu tazminattan yararlanılmaktadır.
Bu haller;

- İş kanununun madde 25/II kapsamında gösterilen ahlakla iyi niyet hallerine uymayan durumlar dışında işe son verilmesi,
- İşçinin iş kanununda belirtilen 24. Maddesinde belirtilen hallerden dolayı sözleşmenin feshedilmesi durumunda,
- Kadın işçilerin evlenmesi durumunda, evlilik tarihi itibarıyla bir yıllık süre içinde rıza belirterek hizmet sözleşmelerini sonlandırmaları durumunda,
- Erkek işçiler için askerlik sebebi ile iş akdinin sonlanması durumunda,
- Emeklilik koşullarının sağlanması, yaşlılık veya malullük aylığı alma hakkına sahip olma sebebiyle iş sözleşmesinin sonlandırılması durumunda işçiler kıdem tazminatından yararlanabilmektedir (Akbiyık ve Koç, 2011: 264).

3.1.4.2.Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı

Kıdem tazminatından yararlanma koşullarını sağlayanlar için tazminat; iş sözleşmesinin son bulmasından sonra iş sözleşmesinin gerçekleştiği süreden itibaren geçerli olarak her bir yıllık çalışma süresine karşılık işverenin 30 günlük ücret tutarında ödenmektedir (Anadolu, 2003: 244). Tam yılın üzerinde olan süreler için aynı oran üzerinden ödeme gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, ödeme yapılırken işçinin ücreti, brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır. 4857 sayılı kanunun 32. maddesince ücrete ilave olarak işçiye sunulan para veya parayla ölçme imkânı bulunan ve sözleşmeyle ya da kanunla belirtilen haklarda tazminata dâhil edilir. Tazminattan sadece damga vergisi düşürülerek ödeme yapılır. Kıdem tazminatının hesaplanması son ücret üzerinden yapılır. Ödeme yapılırken; işçinin ücreti, brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır (ÇSGB, 2011: 12). Ancak; işçi için sağlanan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınca işverenin temin etmesi gereken elbise, ayakkabı gibi kişisel güvenlik için gerekli olan araçları kapsayan giysilerin maddi değerleri Yargıtay kararına göre kıdem tazminatına dahil edilemez (Limon, 2015: 158).

Sabit ücretin olmadığı; akort, parça başı, götürü, yüzde usulü gibi çeşitli durumlarda ise son bir yıl içinde sağlanan ücret ve ücrete dâhil edilen ödemelerin çalışılan günlerin ortalaması hesaplanarak kıdem tazminatının ne kadar olacağı belirlenir. Kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin son ücreti dikkate alınmaktadır. Ancak son bir yıllık sürede işçi ücretinde artış olursa, kıdem tazminatının hesaplanmasında; işin son bulunduğu tarih ile zammın gerçekleştiği tarih arasında işçinin aldığı ücretin aynı sürede çalışılan günlere bölünmesiyle bulunur (Anadolu, 2003: 245). Çalışanın kıdem tazminatı hesabına esas son ücreti asgari ücretten az ise asgari ücret dikkate alınır (Limon, 2015: 158).

Kıdem tazminatının ödemesinde tavan ücret uygulaması mevcuttur ve hesaplanan maaş tavan fiyatın üzerinde olamaz. Tavan fiyata ilişkin hükme 1475 sayılı kanunda yer alan 14. maddenin 13. fıkrasında yer verilmiştir. Kanuna göre işçilerin kıdem tazminat miktarları, yıllık ücreti en fazla olan devlet memuru için ödenecek bir hizmet yılına ait en yüksek emeklilik ikramiyesi tutarını aşamaz (Demirbilek, 2014: 444). Kıdem tazminatının tavanı 2020 yılında ilk 6 aylık süre için 6.730,15 TL ve ikinci 6 aylık süre için 7.117,17 TL olarak belirlenmiştir. 2021 yılının İlk 6 ayı için ise tavan 7.638,96 olarak belirlenmiştir (Deloitte, 2021).

3.1.5. İhbar Tazminatı

İş hukukuna göre belirsiz süre ile çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda; bildirim olmadan feshetmeyi haklı kılan bir durum olmadığı takdirde, yasal süre sınırı dikkate alınarak karşı tarafa bildirilmesi zorunludur. Belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilere ise bu tazminat ödenmemektedir (ÇSGB, 2011: 17). Yasal süre sınırına uymadan yani iş akdinin usulüne uymayacak şekilde işçilerin, işlerine son verilmesi durumunda (Şişli ve Dulay Yangın, 2014: 78), işveren işçinin kudemine göre ücret tutarında bir ihbar tazminatı ödemesi gerekmektedir. İşverenin iş akdini geçerli sebep göstermeden son vermeden önce işçileri bilgilendirmesi ya da tazminatı peşin olarak ödemesi gerekmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 120). İhbar tazminatı ödemesi hesaplanırken, kıdem tazminatı hesaplanması için geçerli olan ödemeler ihbar tazminatı ödemesi içinde

geçerlidir (ÇSGB, 2011: 20). Ayrıca, kıdem tazminatında uygulanan tavan fiyat uygulaması mevcut değildir (Mortaş ve Koç, 2010: 121).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17 maddesi ile belirsiz süre ile çalışanlar için iş sözleşmelerinin feshi durumunda işçilerin çalışma sürelerine göre değişen tazminat miktarlarının olacağını hükme bağlamıştır (Mortaş ve Koç, 2010: 125).

Bu hükümlere göre;

- *İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,*
- *İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,*
- *İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,*
- *İşi üç yıldan fazla sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra (İş Kanunu, 17.madde) iş sözleşmesi feshedilmiş sayılır.*

3.1.6. İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı, özelleştirme uygulanan kurumlarda iş akdi feshedilen işçilere uygulanan bir tazminattır (Uşan, 1995: 105). İş kaybı tazminatı; iştirakler hariç, özelleştirme kapsamında olan kurumların özelleştirmeye hazırlanma sürecinde çeşitli sebeplerle işçilerin, ilgili kanunlarca tazminat alabilecek bir şekilde iş akitlerinin sonlanması durumunda elde ettikleri bir tazminattır (İŞKUR, 2021).

3.1.6.1. İş Kaybı Tazminatından Yararlanma Şartları

İş kaybı tazminatından faydalanabilmek için;

- Özelleştirme sebebiyle iş akdinin son bulması,
- Özelleştirme gerçekleştirilen kurumda işçilerin iş akitlerinin kesintisiz olarak en az 550 gün boyunca devam etmesi,
- İş akdinin feshinden sonra 30 günlük süreç içerisinde ilgili İŞKUR birimine başvurulması gerekmektedir (İŞKUR, 2021).

3.1.6.2.İş Kaybı Tazminatının Süresi ve Miktarı

Özelleştirme nedeniyle iş akitleri son bulan işçilere, özelleştirilen kurumda hizmet süresi kesintisiz;

550 gün olanlar için	90 gün
1100 gün olanlar için	120 gün
1650 gün olanlar için	180 gün
2200 gün olanlar için	240 gün

Tablo 13 Türkiye’de İş Kaybı Tazminatından Yararlanma Süreleri

Kaynak: Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 121

İş kaybı tazminatı için belirlenen miktar; günlük net asgari ücretin iki katıdır ve ilgili kanunda belirtilen I, II ve III. dereceden engelli personel için günlük net asgari ücretin dört katı kadar ödeme yapılmaktadır (İŞKUR, 2021).

3.1.6.3.İş Kaybı Tazminatının Kesildiği Haller

İş kaybı tazminatı alan kişilerin;

- Yaşlılık aylığı almaları durumunda,
- Tekrar işe başlamaları durumunda,
- Tazminattan yararlanan işçilerin vefat etmeleri durumunda tazminat alan kişilerin tazminatları kesilir ve tazminat tekrar başlatılamaz.

Askerlik nedeniyle tazminat ödemesi durdurulmaktadır. Ancak, terhisin gerçekleştiği tarih itibarıyla 30 günlük süre içerisinde tekrar başvuruda bulunan işçiler için ödeme, terhis tarihiyle birlikte tekrar başlatılır (İŞKUR, 2021).

3.1.7. Esnaf Ahilik Sandığı

25/08/1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na yapılan 23/02/2017 tarihli ek madde 6 ile Esnaf Ahilik Sandığı kurulmuştur. Aynı kanunda 31/12/2017 tarihinde yürürlüğe gireceği belirtilmiştir. Ancak; 28/11/2017 kabul tarihli “*Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*” un 56. maddesinde 4447 sayılı kanunun ek 3’üncü maddesinde belirtilen “31/12/2017” tarihi, “31/12/2019” tarihi şeklinde değiştirilmiştir. 25/03/2020 tarihli düzenleme ile yürürlüğe girme tarihi bir kez daha değişmiş ve son olarak “*Bazı Kanunlarda*

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” un 17. maddesi ile 4447 sayılı kanuna geçici madde 22 eklendiği ve bu maddeye göre 5510 sayılı kanunda yer alan Esnaf Ahilik Sandığı’nın 01/01/2021 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır.

Esnaf Ahilik Sandığı için Sosyal Güvenlik Kurumu primleri toplanmada yetki ve sorumluluğa sahip olacak kurum olarak belirlenmiş, yönetimi ise İŞKUR yönetim kurulunun kararları doğrultusunda verileceği belirlenmiştir. Sandığın denetimi ise Sayıştay tarafından gerçekleştirilecektir (Özdemir, 2017: 275).

5510 sayılı Kanunun 50. maddesi kapsamında yer alan isteğe bağlı sigortalılar, tarımsal faaliyetle uğraşanlar, mahalle ve köy muhtarlıkları yapanlar, 6132 sayılı “*At Yarışları Hakkında Kanun*”a tabi olan jokeylerle antrenörler haricinde; 5510 sayılı Kanunun 4’üncü maddesinde belirtilen iş akdi bulunmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında sigortalı sayılacakları belirtilmiştir. Esnaf Ahilik Sandığı; gerçek ya da basit usul ile gelir vergisi mükellefler, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtları bulunanlar, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olarak bulunan ortaklar, noterler İşsizlik Sigortası Fonu ile benzer özellikleri bulunan düzenlemeden faydalanabilmektedirler. Kendi hesabına çalışanların faaliyetlerine son vermeleri veya iflas nedeni ile sigortalı olma durumlarını sonlandırmaları halinde işsizlik maaşı alabilirler (Akpınar ve Küçüköksel, 2017: 10 – 11).

Esnaf Ahilik Sandığı priminin %2’lik kısmı sigortalıdan ve %1’lik kısmı ise devlet tarafından karşılanacaktır.

Sandığa tabii olan sigortalılar için sigortalı olma durumunun sonlanmasından önceki son 120 günlük sürede sürekli olarak çalışmış olanların, son üç yıl içerisinde;

600 günlük faaliyetleri bulunan ve sandık için gerekli olan primi ödeyenlere	180 gün
900 günlük faaliyetleri bulunan ve sandık için gerekli olan primi ödeyenlere	240 gün
1080 günlük faaliyetleri bulunan ve sandık için gerekli olan primi ödeyenlere	300 günlük bir süre ile Esnaf Ahilik Sandığı kapsamında işsizlik ödenēi verilecektir

Tablo 14 Türkiye’de Uygulanan Esnaf Ahilik Sandığından Yararlanma Süreleri

Kaynak, Yazar tarafından oluşturulmuştur: 2021.

Esnaf Ahilik Sandığı’ndan damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmaz. Ayrıca; nafaka borçları dışındaki borçlar sebebi ile haczedilemez.

Ödenekten yararlanan sigortalı, yararlanma süresi dolmadan faaliyetine yeniden başlar ve tekrar faaliyetini sonlandırır; ödenek süresi doluncaya kadar tekrar ödenekten yararlanabilir (Özdemir, 2017: 277).

3.1.8. Covid 19 Tedbirleri Kapsamında Nakdi Ücret Desteēi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nda geçici olarak yer alan 24. madde gereēince, “*Bu maddenin yürürlüēe girdiēi tarihte iş sözleşmesi bulunmakla birlikte 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneēinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51 inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneēinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteēi verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz.*” İfadesine yer verilmiştir (İşsizlik Sigortası Kanunu, 2020). Resmî Gazetede 13/1/2021 tarihli yayımlanan 3423 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile destek tutarları, 2021 yılı Ocak ayı itibari ile geçerli olacak şekilde asgari ücrette

gerçekleştirilen %21,56 oranındaki artış oranının Nakdi Ücret Desteği'ne de yansıtılmasına karar verilmiştir (Resmi Gazete, 2021).

“Nakdi Ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılmakta ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri Fondan karşılanmaktadır.”

Covid 19 tedbirleri kapsamına, Türkiye’de 2020 Nisan ayı itibariyle Nakdi Ücret Desteği uygulanmaya başlanmıştır. Nisan 2020 tarihi ile 30.04.2021 tarihleri arasında toplamda 2.806.159 kişinin nakdi ücret desteği aldığı görülmüş ve toplamda 11.408.625.244 TL’lik bir ödeme yapılmıştır. Bu ödeme kapsamında en fazla yararlanan kişi sayısı 2020 Haziran ayı olmuştur. Bu ayda toplam 1.235.859 kişi destekten yararlanmıştır. En az yararlanan kişi ise 604.254 kişi ile 2020 Ekim ayıdır.

	2020		2021	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak			859.894	1.057.550
Şubat			752.431	999.308
Mart			761.552	993.276
Nisan	880.088	441.907	862.895	1.136.085
Mayıs	1.204.110	1.267.828		
Haziran	1.235.859	1.130.612		
Temmuz	812.643	784.494		
Ağustos	736.815	788.910		
Eylül	669.167	708.565		
Ekim	604.254	629.937		
Kasım	698.753	726.094		
Aralık	701.411	747.316		
Toplam		7.225.663		4.186.441

Tablo 15 Türkiye’de Uygulanan Nakdi Ücret Desteği

Kaynak: İŞKUR İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, 2021.

3.2. GÜNEY AVRUPA İLE TÜRKİYE’DE UYGULANAN PASİF EMEK PİYASASI POLİTİKALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Güney Avrupa refah rejimi ile Türkiye arasında; işgücü ve istihdam yapıları, işgücünün cinsiyete göre dağılımı gibi çeşitli göstergeler benzerlik göstermektedir. Bu bölümde; Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri olarak kabul edilen İtalya, İspanya Portekiz ve Yunanistan’la Türkiye’ye ait ekonomik göstergelere yer verildikten sonra bu arasında uygulanan pasif emek piyasası politikalarının karşılaştırmasına yer verilecektir.

Nüfus (Toplam)	İtalya	İspanya	Portekiz	Yunanistan	Türkiye
2015	60.299.599	46.410.149	10.358.076	10.820.883	78.218.488
2016	60.115.220	46.410.149	10.358.076	10.775.966	79.277.971
2017	60.002.254	46.532.869	10.300.300	10.754.679	80.312.708
2018	59.877.216	46.728.814	10.283.822	10.732.877	81.407.211
2019	59.729.077	47.104.358	10.286.263	10.721.584	82.579.448
2020	59.449.527	47.351.567	10.297.080	10.707.972	83.384.688

Tablo 16 Güney Avrupa ve Türkiye’de Toplam Nüfus

Kaynak: OECD, 2021

Güney Avrupa ülkeleri ile Türkiye’de 2015 – 2020 yılları arasında nüfus karşılaştırmasında; nüfusun en fazla olduğu ülke Türkiye’dir. Türkiye’yi İtalya takip etmektedir ancak; İtalya’da nüfus azalma eğiliminde iken Türkiye’de nüfusun artış eğilimi sürmektedir. Türkiye ve İtalya’yı İspanya takip ederken; ülkede nüfusun az da olsa artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Portekiz ve Yunanistan ise nüfus diğer ülkelere göre oldukça az ve düşme eğilimindedir.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İtalya	11.9	11.7	11.2	10.6	10.0	9.2
İspanya	22.1	19.6	17.2	15.3	14.1	15.5
Portekiz	12.6	11.2	9.0	7.1	6.5	6.9
Yunanistan	24.9	23.6	21.5	19.3	17.3	16.3
Türkiye	10.3	10.9	10.9	10.9	13.7	13.2

Tablo 17 15 – 74 Yaş Arası Toplam İşsizlik Oranı

Kaynak: EUROSTAT, 2021

Tablo 17’de Güney Avrupa ve Türkiye’deki 15 – 74 yaş arasında işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Güney Avrupa ülkelerinde işsizlik oranı 2015 yılından 2020 yılına kadar azalma eğiliminde iken; Türkiye’de ise işsizlik oranı 2015- 2020 yılları arasında artış göstermiştir. En yüksek işsizlik oranları Portekiz ve Yunanistan’da görülmüştür. Belirtilen ülkelere oranlar farklılık gösterse de bu oranların yüksekliği dikkat çekmektedir.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
İtalya	12.7	11.4	12.8	10.9	12.4	10.4	11.8	9.8	11.1	9.4	10.2	8.4
İspanya	23.6	20.8	21.4	18.1	19.0	15.7	17.0	13.7	16.0	12.5	17.4	13.9
Portekiz	12.8	12.4	11.3	11.1	9.4	8.5	7.5	6.7	7.2	5.9	7.1	6.6
Yunanistan	28.9	21.8	28.1	19.9	26.1	17.8	24.2	15.4	21.5	14.0	19.8	13.6
Türkiye	12.6	9.2	13.7	9.6	13.9	9.4	13.8	9.6	16.5	12.4	14.9	12.4

Tablo 18 15 – 74 Yaş Arası İşsizlik Oranı

K: kadın, E: erkek

Kaynak: EUROSTAT, 2021.

Güney Avrupa ve Türkiye’de kadın ve erkek işsizlik oranlarının yüksek olduğu ancak; erkeklere kıyasla kadınların işsizlik oranlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Oranlar arasında farkın en az olduğu ülkeler; İtalya ve Portekiz, oranların en fazla olduğu ülkeler ise; İspanya ve Yunanistan’dır.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
İtalya	56.3	57.2	58.0	58.5	59.0	58.1
İspanya	57.8	59.5	61.1	62.4	63.3	60.9
Portekiz	63.9	65.2	67.8	69.7	70.5	69.0
Yunanistan	50.8	52.0	53.5	54.9	56.5	56.3
Türkiye	50.2	50.6	51.5	52.0	50.3	47.5

Tablo 19 15 – 64 Yaş Arası Toplam İstihdam Oranı

Kaynak: EUROSTAT, 2021.

Güney Avrupa ve Türkiye’de istihdam oranları düşüktür. Tablo 19’da 2015 -2020 yılları arasında istihdam oranlarının bu ülkelerde oldukça düşük olduğu görülmektedir. Ülkeler arasında oranın en yüksek ülke Portekiz iken bu oran Türkiye’de en düşük seviyededir.

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
İtalya	47. 2	65. 5	48. 1	66. 5	48. 9	67. 1	49. 5	67. 6	50. 1	68. 0	49. 0	67. 2
İspanya	52. 7	62. 9	54. 3	64. 8	55. 7	66. 5	56. 9	67. 9	57. 9	68. 7	55. 7	66. 1
Portekiz	61. 1	66. 9	62. 4	68. 3	64. 8	71. 1	66. 9	72. 2	67. 6	73. 6	66. 6	71. 6
Yunanistan	42. 5	59. 3	43. 3	61. 0	44. 4	62. 7	45. 3	64. 7	47. 3	65. 9	47. 5	65. 2
Türkiye	30. 4	69. 8	31. 2	70. 0	32. 2	70. 7	32. 9	70. 9	32. 2	68. 3	29. 7	65. 2

Tablo 20 15 – 64 Yaş Arası Kadın ve Erkek İstihdam Oranı

Kaynak: EUROSTAT, 2021.

Güney Avrupa ülkelerinde kadınların emek piyasasına katılımı diğer refah rejimi ülkelerinin aksine oldukça azdır. Tablo 20’de kadın ve erkek istihdam oranlarına bakıldığında; kadınların emek piyasasında sınırlı rol oynadıkları görülmektedir. Farkın en fazla olduğu ülke Türkiye, en az olduğu ülke ise Portekiz’dir.

Güney Avrupa ve Türkiye’nin göstergelerine bakıldığında; Türkiye, nüfusu en fazla olan ülke olmasına rağmen işsizliğin yüksek, istihdam oranının ise yetersiz olduğu görülmektedir. Türkiye’yi Yunanistan takip etmekte, diğer ülkelere göre Portekiz’in daha iyi göstergelere sahip olduğu görülmektedir.

3.2.1. İşsizlik Sigortası Karşılaştırması

İşsizlik sigortası uygulaması Yunanistan’da 1945 yılında yürürlüğe girmiş, bir asra yakın süredir uygulanırken; İtalya ve İspanya’da 1919 yılından beri uygulanmakta ve yüzyıllık serüvenini çoktan tamamlamıştır. Türkiye’de 1999 yılında uygulanmaya başlamış, henüz çeyrek asrı doldurmamışken; en yakın tarih olan Portekiz’le arasında neredeyse çeyrek asırlık bir fark vardır. Bu fark Türkiye’de uygulanan işsizlik sigortasının gelişim sürecinin daha başında olduğunu göstermektedir.

İtalya’da çalışanlardan prim için katkı alınmazken, Portekiz’de doğrudan bir kesinti yapılmamaktadır. Türkiye’de çalışanlardan %1’lik bir katkı alınırken; Yunanistan’da bu oran %6,96’ya kadar çıkmaktadır. İşverenin en fazla katkı sağladığı ülke sırasıyla; İspanya, Yunanistan ve Türkiye’dir. Güney Avrupa Ülkeleri’nde devlete daha çok ödeneği sübvansetme görevi düşerken; Türkiye’de devlet ödeneye %2’lik bir katkı sağlamaktadır.

İşsiz kalan bireylerin ödenekten yararlanabilmeleri için her ülkede farklılık gösteren bir minimum düzeyde prim ödemesi yapmaları gerekmektedir. İtalya’da 13 haftalık bir ödeme yeterli iken bu sayı; İspanya ve Portekiz’de 360 gün, Yunanistan’da 125 gün ve Türkiye’de 600 gündür. Türkiye’de prim ödenmesi gereken gün sayısının yüksekliği eleştirilmektedir.

		İTALYA	İSPANYA	PORTEKİZ	YUNANİSTAN	TÜRKİYE
İlk Uygulanma Tarihi *		1919	1919	1975	1945	1999
Prim Katkı Oranları (Brüt Kazancı)	İşçi	-	%1,55 ile %1,6 arasında	Yaşlılık, malullük ve ölüm	%0 ile %6,96	%1
	İşveren	%0,6 ile %1,61 arasında	%5,5 ile %6,7 arasında	sigortasına ayrılan %34,75'li	%3.17	%2
	Devlet	İdari maliyetleri karşılar	Programı sübvanseler.	k prim içinden %5.14'lük kısmı	Garantili bir yıllık sübvansiyon sağlar.	%1
Ödenekten Yararlanabilmek İçin Yatırılması Gereken En Az Prim Gün Sayısı		13 hafta	360 gün	360 gün	125 gün	600 gün
Ödenekten Yararlanılan Minimum Gün Sayısı		Prim ödenen süresinin yarısı kadar	120 gün	270 gün	5 ay	180 gün
Ödenekten Yararlanılan Maksimum Gün Sayısı		18 ay	720 gün	900 gün	12 ay	300 gün
İşsizlik Ödeneğinin Miktarı (İşsiz kalmadan önceki ücrete göre ücretin)		%75	%70	%65	399,25 €	%40

	İTALYA	İSPANYA	PORTEKİZ	YUNANİSTAN	TÜRKİYE
İşsizlik Ödeneği İçin Uygulanan Tavan Fiyat	1.335,40 €	988,575 €	1.097,025 €	Yok	215,308 € (24.12.2021 MB döviz kuruna göre 1 tl= 13,2926 €)
İşsizlik Yardımı	Yok	Var	Var	Var	Yok

Tablo 21 2021 Yılı İçin Ülkelere Göre İşsizlik Sigortalarının Karşılaştırılması

*Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2018.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur, 2021.

Ödenekten yararlanmak için minimum ve maksimum sınırlar belirlenmiştir. Minimum seviye; İtalya için prim ödenen sürenin yarısı kadar, İspanya için 120 gün, Portekiz için 270 gün, Yunanistan için 5 ay ve Türkiye için 180 gündür. Maksimum ödenekten yararlanma süresi ise İtalya’da 18 ay, İspanya’da 720 gün, Portekiz’de 900 gün, Yunanistan’da 12 ay ve Türkiye’de 300 gündür.

İşsizlik sigortasının miktarı hesaplanırken bireylerin işsiz kalmadan önceki ücretleri dikkate alınarak ödenekten yararlanırlar. Ayrıca hane halkında bağımlı nüfusun bulunması hane halkı geliri gibi sebeplerle ödenek miktarı artabilmektedir. İtalya’da işsizlik ödeneğinin miktarı, işsizlikten önce alınan maaşın %75’i, İspanya’da %70’i, Portekiz’de %65’i ve Türkiye’de %40’ı kadardır. Ayrıca ödenek için uygulanan maksimum fiyat; İtalya’da 1.335,40 €, İspanya’da 988,575 €, Portekiz’de 1.097,025 € ve Türkiye’de 215,308 (24.12.2021 MB döviz kuruna göre 1 tr= 13,2926) €’dur. Yunanistan’da ödenek miktarı standarttır ve 399,25 € ödeme yapılmaktadır.

İşsizlik ödeneğinin yanında Güney Avrupa ve Türkiye’de işsizlik sigortası fonundan karşılanan farklı ödenek türleri de bulunmaktadır.

İtalya’da proje bazlı çalışan doktora öğrencileri ile araştırma görevlilerine projenin sonlanması durumunda aylık işsizlik parası, devlet kriz dönemlerinde şirketler ve işçiler için kullanılacak bir sosyal güvenlik ağı olarak fazlalık fonu tazminatı uygulamaktadır. İspanya’da ödenek primli işsizlik ödeneği adı altında tek bir yerde toplanmıştır.

Portekiz’de işsizlik maaşı almak için başvuruda bulunmuş veya işsizlik maaşını alan ve bir sözleşme ile yarı zamanlı olarak başkası hesabına çalışanlar için kısmi işsizlik parası, ekonomik olarak işletmeye bağımlı olan, hizmet sözleşmesi istemsiz olarak feshedilen serbest meslek erbabının gelir kayıplarını telafi amacıyla faaliyetin durdurulması için ödenek, bir idareyle yapılan hizmet sözleşmesinin sona ermesi ve gelirin, faaliyeti sona erdirmeye ödeneğinin altında ve mesleki faaliyetin sürdüğü durumlarda serbest meslek sahiplerine faaliyetin durdurulması için kısmi ödenek verilmektedir. Ayrıca; Şirket kapanmasına neden olan haklı sebeplerle mesleki faaliyetlerinin sonlandırılması sonucunda ticari faaliyette bulunan serbest meslek sahipleri ve şirket yöneticilerine yaşadıkları gelir kaybını gidermek amacıyla mesleki faaliyetin sona ermesi için ödenek, yarı zamanlı sözleşme ile veya bağımsız bir faaliyetle başkaları adına çalışan ve mesleki faaliyetin sonlandırılması için ödenek talep eden şirket yöneticilerine sahiplerine mesleki faaliyetlerin sona ermesi ile uygulanan kısmi ödenek uygulanmaktadır. Buna ek olarak Portekiz’de erken emeklilik uygulaması mevcuttur ve en kapsamlı işsizlik sigortası uygulamaları bu ülkede görülmektedir.

Portekiz’den sonra kapsamlı düzenlemenin bulunduğu bir diğer ülke Yunanistan’dır. Yunanistan’da ise mesleki faaliyetlerini yılın belli zamanlarında sürdürenler için özel mevsimlik yardım, iş faaliyetlerinden dolayı düzenli işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayanlar için işsizlik kütüğünde üç ay kaldıktan sonra özel ödenek, işsizlik ödeneğinin sona ermesinden sonra mevsimlik nitelikli meslek kategorilerine girmeyen ve ödeneğin bitiminden sonra başvuru sahibinin bir ay süreyle işsiz kalması durumunda işsizlik sübvansiyonunun sona ermesinden sonra özel ödenek ve son olarak da; çalışanın iş sözleşmesi feshetmesi, çeşitli nedenlerle işten

çıkarması durumunda düzenli bir işsizlik ödeneği alamayan sigortalılar için işe son verilmesi sebebiyle özel ödenek uygulanmaktadır.

Türkiye’de ekonomik güçlüklerle karşı işçilerin ücret alacaklarının bir kısmının güvence altına alınması amacıyla ücret garanti fonu, genel ekonomik krizlerle, bölgesel veya sektörel kriz gibi nedenlerle ya da çeşitli zorlayıcı nedenlerle faaliyette bulunan işyerlerinin haftalık çalışma sürelerini geçici bir süre için en az üçte bir oranında olmak koşulu ile azaltılması durumunda kısa çalışma ödeneği ve son olarak da iş akdi bulunmaksızın kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanların yararlanacağı esnaf ahilik sandığı uygulaması bulunmaktadır.

Güney Avrupa’da prim gün sayısı ile yararlanılan gün sayıları daha orantılı ve düşük iken Türkiye’de prim gün sayılarının yüksekliği, yararlanılan gün sayılarının ve ödenek miktarının azlığı eleştirilmektedir. Türkiye için en köklü değişim ise; kendi nam ve hesabına çalışanlar için uygulamaya konulan esnaf ahilik sandığı uygulamasıdır. Ayrıca; İspanya, Portekiz ve Yunanistan’da işsizlik yardımı uygulaması mevcut iken; İtalya ve Türkiye’de sadece prime dayalı uygulamanın mevcut olması sınırlı sayıda kişinin yararlanmasına neden olmaktadır.

3.2.2. Kıdem Tazminatı Karşılaştırması

Türkiye’de kıdem tazminatı; iş sözleşmesinin son bulmasından sonra, iş sözleşmesinin başlangıcından itibaren geçerli olarak her bir yıllık çalışma süresine karşılık işverenin, 30 günlük ücret tutarında tazminat ödemesini içermektedir.

Türkiye’de kıdem tazminatının ödemesinde tavan ücret uygulaması mevcuttur. Kıdem tazminatının tavanı 2021 yılının İlk 6 ayı için ise tavan 7.638,96 olarak belirlenmiştir

İspanya’da kıdem tazminatı uygulaması işçi ve işveren arasındaki sözleşmenin sonlanmasında haklı veya haksız sebepler dikkate alınarak düzenlenmiştir. Haklı ve haksız sebeplerin bulunması tazminat oranında değişikliğe sebep olmaktadır.

İspanya’da işten çıkarma, haklı nedenlere dayandırılarak ve bildirim yapılarak gerçekleştiğinde; kıdem tazminatı olarak 20 günlük hizmet bedeline

karşılık gelen bir miktar ödenir ve en çok 12 aylık ücretle sınırlıdır. İşten çıkarma yasal olarak haksız eylem olarak kabul edildiğinde; kıdem tazminatı, 33 günlük hizmet bedeline karşılık gelen miktar ödenir ve en çok 24 aylık ücretle sınırlıdır. Disiplin sebebiyle işten çıkarılanlar için kıdem tazminatı ödemesi yapılmaz.

İtalya’da uygulanan iş sonu sözleşmesi işçilerin işten çıkarılmaları durumunda uygulanan ve işe başlamadan önce yapılan ve iş sözleşmesinin feshi durumunda her bir çalışan için ödenecek tazminat tutarının belirlendiği bir sözleşmedir. Ödeme yapılırken; hizmet süresi esas alınmaktadır ve bir yıllık alınan toplam maaşın 13,5’e bölünmesiyle elde edilir. Ayrıca, çalışan her bir hizmet yılı için ek %1,5 enflasyon tazminatı hesaplanmaktadır.

3.2.3. *İhbar Tazminatı Karşılaştırması*

Türkiye’de ihbar tazminatı uygulaması için belirsiz süre ile çalışanların, bildirim ve haklı bir durum olmadan iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda, yasal süre sınırı içerisinde karşı tarafa bildirmesi zorunludur. Yasal süre sınırına uyulmadan çalışanların, işlerine son verilmesi durumunda ihbar tazminatı ödemesi yapılmaktadır. İşverenin iş akdini geçerli sebep göstermeden son vermeden önce işçileri bilgilendirmesi ya da tazminatı peşin olarak ödemesi gerekmektedir. İhbar tazminatı ödemesi hesaplanırken, kıdem tazminatı hesaplanması için geçerli olan ödemeler ihbar tazminatı ödemesi içinde geçerlidir. Ayrıca, kıdem tazminatında uygulanan tavan fiyat uygulaması mevcut değildir.

3.2.4. *İş Kaybı Tazminatı Karşılaştırması*

Türkiye’de iş kaybı tazminatı; özelleştirme sebebiyle işçilerin iş akitlerinin sonlandırılması durumunda, kesintisiz olarak en az 550 gün çalışanlara uygulanmaktadır. Kesintisiz olarak 550 gün primleri bulunanlar için 90 gün, 1100 gün olanlar için 120 gün, 1650 gün olanlar için 180 gün, 2200 gün olanlar için 240 günlük iş kaybı tazminatı ödenmesi yapılmaktadır ve tazminat için belirlenen miktar; günlük net asgari ücretin iki katı kadardır.

Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri’nde özelleştirme sebebi ile işsiz kalanlara uygulanan özel bir ödenek mevcut değildir.

3.2.5. Esnaf Ahilik Sandığı Karşılaştırması

Türkiye’de yeni bir uygulama olan esnaf ahilik sandığı; gerçek ya da basit usul ile gelir vergisi mükellefi olanlar, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı bulunanlar, anonim şirketlerde yönetim kurulu üyesi olarak bulunan ortaklarla noterlere uygulanan ve İşsizlik Sigortası Fonu ile benzer özellikleri bulunan bir uygulamadır. Kendi hesabına çalışanların faaliyetlerini sonlandırmaları durumunda uygulanmaktadır. Ödeneğin %2’lik kısmı sigortalının daha önce yatırdığı primlerden ve %1’lik kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Faaliyetin sonlandırılmasından önceki 120 gün boyunca kesintisiz olarak prim ödeyenler bu ödenekten yararlanmaktadır. Toplam 600 gün faaliyette bulunanlar için 180 gün, 900 gün faaliyet gösterenler için 240 gün ve 1080 gün faaliyette bulunanlar için 300 günlük ödeme yapılmaktadır.

Portekiz’de esnaf ahilik sandığına benzer bir uygulama olarak mesleki faaliyetin sona ermesi için ödenek uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamadan herhangi bir endüstriyel veya ticari bir faaliyetin yürütülmesiyle gelir elde eden bireysel girişimciler, Limited Şirketler, Tarım alanlarında etkin olarak mesleki faaliyet sürdüren tarım üreticileri, Düzenli ve kalıcı olarak mesleki faaliyeti devam ettiren, şirketin kapanmasına neden olan haklı sebeplerle mesleki faaliyetlerinin sonlandırılması sonucunda ticari faaliyette bulunan serbest meslek sahipleri ve şirket yöneticilerin eşleri yararlanabilmektedir. Portekiz’de vatandaşların ödenekten yararlanabilmeleri için faaliyetin sona ermesinden önceki 48 aylık süreç içerisinde 720 güne denk gelen prim ödemesi yapmış olmaları gerekmektedir.

Portekiz’de, mesleki faaliyetin sona ermesi için ödenekten yararlananlar Türkiye’den farklı olarak prim gün sayısının yanında yaşları da dikkate alınmaktadır. 30 yaşının altında ve 24 ay veya üzerinde bir prim ödemesi için 330 günlük, ayrıca; son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük ek ödeme yapılmaktadır. 30 yaş ve üzerinde ve 40 yaşının altında olanlar için 24 ay veya üzerinde bir prim ödemesi için 420 günlük, ayrıca; son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 30 günlük ek ödeme yapılmaktadır. 40 yaş ve üzerinde ve 50 yaşının altında olanlar için 24 ay veya üzerinde prim ödemesi için 540 günlük, ayrıca; son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 45 günlük ek

ödeme yapılmaktadır. 50 yaş ve üzerinde olanlar için 24 ay veya üzerinde prim ödemesi için 540 günlük ödeme ve son 20 yıl içerisinde en yüksek kayıtlı kazanç için her 5 yıl için 60 günlük ek ödeme yapılmaktadır. Mesleki faaliyetin sona ermesi için gerçekleştirilen yardımın günlük tutarı, bir ay 30 gün esas alınarak hesaplanan referans ücretin%65'i kadardır.

Portekiz'de mesleki faaliyetin sona ermesi için ödeneğin yanında bir de mesleki faaliyetin sona ermesi için kısmi ödenek uygulanmaktadır. Ödenek; yarı zamanlı sözleşme ile veya bağımsız bir faaliyetle başkaları adına çalışan ve mesleki faaliyetin sonlandırılması için ödenek talep eden şirket yöneticilerine veya iş faaliyetleri olan serbest meslek sahiplerine uygulanan nakdi bir yardım türüdür. Yarı zamanlı çalışma devam ettiği süre boyunca ödeme yapılmaya devam etmektedir. Ancak; mesleki faaliyetin sona ermesi için sağlanan yardım süresi ile sınırlandırılmıştır. Ödenek miktarı hesaplanırken; mesleki faaliyetin sona ermesinden sonra sağlanan ödenek tutarı ile bu miktarın %35'inin toplamından, başkaları adına çalışma karşılığında ödenen tutar çıkarılarak ödenek miktarı belirlenmektedir. Kısmi ödenek, Türkiye ve Diğer Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde bulunan bir uygulama değildir.

SONUÇ

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından, savaşın yıkıcı etkilerini ortadan kaldırmak için emeğe oldukça ihtiyaç duyulmuş ve gelişmiş ülkelerde tam istihdam seviyesine ulaşılmıştır. Tam istihdam seviyesi, 1970'li yıllarda meydana gelen petrol krizine kadar devam etmiştir. 1970'li yıllarda istihdam seviyesinde meydana gelen dengesizlik günümüze değin süregelmiştir. İşsizliğin giderek artması işsizlikle ilgili politikaların geliştirilmesine neden olmuştur.

İşsizlikle mücadelede uygulanan politikalar; her ülkenin gelişmişlik düzeyi, ekonomik yapısı gibi sebeplerden dolayı farklılık göstermiştir. İşsizliği azaltmak ya da istihdamı arttırmak piyasa mekanizmasının kendi işleyişi içerisinde mümkün olmadığından; piyasayı düzenleyici ve denetleyici politikaların hayata geçirilmesi zorunlu olmuştur. İşsizlikle mücadelede; gelişmiş ülkelerin bir kısmı müdahaleyi ve köklü değişimi gerekli görmeyerek, işsizlik sorununun hafifletilmesi için aktif politika önlemlerini yeterli görmüşlerdir. Gelişmiş ülkelerin bir kısmı ise; istihdam artırıcı önlemler almak yerine işsizliğin sebep olduğu olumsuzlukları gidermek amacıyla geçici işsizlere bir süreliğine gelir güvencesi sağlamak için pasif politikaları uygulamışlardır.

İşsizlikle mücadelede gelişmekte olan ülkeler, maddi imkânların yetersizliği ve işsizlik oranlarının yüksek olması gibi sebeplerle aktif politika uygulamalarında yetersiz oldukları gibi işsizlikle karşı karşıya kalan bireyler için gelir güvencesi sağlayacak pasif politikaları uygulama konusunda da yetersiz kalmaktadır.

Aktif emek piyasası politikası, işsizlik kalan bireylerin emek piyasasına tekrar dâhil olmasına yardım etmek amacıyla ülkelerin uyguladığı bir sosyal politika aracıdır.

Pasif istihdam politikası ile işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkilerin giderilmesi için işsiz kalan bireylere geçici olarak veya yeni bir işe girinceye kadar ekonomik güvence sağlamak amacıyla alınan önlemlerdir. İlk uygulamaya konulan pasif emek piyasası politikası 1909 yılında Bern, Köln, Basel ve Leipzig'deki belediyelerin desteğiyle, gönüllü işsizlik sigortası kabul

edilmiş ve uygulamaya konulmuştur. İlk zorunlu işsizlik sigortası uygulaması ise; 1911 yılında İngiltere’de Milli Sigorta Kanunu olmuştur. İngiltere’de başlayan bu uygulama zamanla birçok Kara Avrupası ülkesinde yaygınlaşmıştır.

Batı Avrupa’da, İkinci Dünya Savaşı sonrasında Keynesyen politikalar uygulanmaya başlanmış ve klasik düşüncenin aksine; devletin ekonomiye müdahalesi artmış, ekonomik büyümede istikrar sağlanmış ve istihdam oranları tam istihdam seviyesini yakalayarak refah devletleri açısından altın çağı olarak adlandırılan bir dönem yaşanmıştır. 1973 yılında meydana gelen petrol krizine kadar olan sürede emek piyasalarında tam istihdam seviyesine yaklaşmış ve bu dönemde gözlenen doğal işsizlik pasif emek piyasası politikası ile giderilmeye çalışılmıştır.

Pasif emek piyasası politikalarının temelini oluşturan işsizlik sigortası, bireylerin işsiz kalması durumunda yeni iş ararken işsiz bireyleri yoksulluğun etkilerinden korumak amacıyla verilmektedir. İşsizlik sigortası, bir işte çalışırken işsiz kalan ancak çalıştığı süre boyunca prim ödeyerek çalışan ve bu çalışanların işsiz kalmaları durumunda sosyal olarak koruyan bir uygulamadır. İşsizlik sigortası, bağımlı çalışanın gelirinin kendi isteği dışında çeşitli sosyoekonomik nedenlerle kesilmiş ancak; çalışma istek ve yeteneğinde olanların geçimlerini sağlayabilmeleri ve ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için geliştirilen ve sigortacılık tekniğiyle etkinliğini sürdüren sosyal güvenlik sistemi içerisinde devlet tarafından kurulmuş bir sigorta kolu olarak karşımıza çıkmaktadır

İşsizlikle mücadelede kullanılan bir diğer pasif emek piyasası politikası uygulaması da işsizlik yardımıdır. Bu yardım türü, sosyal devlet ilkesinin benimsendiği, güçlü ekonomiye sahip ülkelerde, işsizlere asgari gelir güvencesi temin etmek için uygulanan yardım sistemidir. İşsizlik yardımları prime bağlı olmaksızın, tamamen devlet eliyle finanse edilen bir uygulamadır. İşsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahip olmayanların ya da yaralanma hakkına sahip olup da bu haklarını sonuna kadar kullanarak bu haklarını bitiren işsizlere, herhangi bir işe yerleştirilinceye kadar verilen ve sınırının ne olduğu belirtilmemiş bir yardım uygulamasıdır. İşsizlik yardımını hak edebilmek için geçmiş dönemdeki çalışma süresi göz önüne

alınmaz ve muhtaçlık durumu devam ettiği müddetçe işsizlik yardımı yapılabilir.

İşsizlikle mücadele kapsamında uygulanan bir diğer politika aracı ise; kıdem tazminatı uygulamasıdır. Kıdem tazminatı, çeşitli gelir seviyesine sahip birçok ülkede zorunlu veya toplu sözleşmeler aracılığıyla uygulanmaktadır. Kavram olarak kıdem tazminatına yüklenen anlamlar farklılaşsa bile temel olarak; çalışanın, çalıştığı yılların karşılığı olarak bir nevi yıpranmasının, emeğinin, işini kaybetmesinin karşılığı aldığı para olarak nitelendirilebilir.

İhbar tazminatı uygulaması ise; işçi, henüz işten çıkarılmadan önce uygulanan bir pasif istihdam politikası aracıdır. İhbar tazminatı, işçi çalıştığı işten çıkarılmadan önce bir iş araması için belirli bir süre veya bu sürenin karşılığında peşinen bir ücret ödenmesini ifade etmektedir.

Pasif emek piyasası politikası aracı olarak uygulanan bir diğer yöntem ise; çalışma paylaşımıdır. Çalışma paylaşımı ile emeklilik yaşına gelmiş veya yaklaşmış olan ve işsiz kalma riskiyle karşı karşıya bulunanlara erken emeklilik imkânı ya da durgunluğun gözleendiği dönemlerde, talep yetersizliği nedeniyle birçok işletme işten çıkarma ya da buna alternatif olarak çalışma sürelerini azaltma yoluna gitmektedir.

Ülkelerin demografik yapıları, gelişmişlik seviyeleri gibi çeşitli faktörler uyguladıkları pasif emek piyasası politikalarının farklılık göstermelerine neden olmuştur.

İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'ın yer aldığı Güney Avrupa Refah Rejimi ülkeleri ile Türkiye arasında Akdeniz toplumlarında ortak olarak gözlenen; devlet, piyasa ve aile kurumları arasında aile ve din faktörlerinin önemli olduğu, kurumsal düzenin ve sosyal imkânların yetersizliği gibi benzer özellikler bulunmaktadır. Bu tezde, Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkeleri olan; İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'la Türkiye'de uygulanan pasif emek piyasası politikaları karşılaştırılmıştır.

İşsizlik sigortası uygulaması Yunanistan'da 1945 yılında yürürlüğe girmiş, bir asra yakın süredir uygulanırken; İtalya ve İspanya'da 1919 yılından beri uygulanmakta ve yüzyıllık serüvenini çoktan tamamlamıştır. Türkiye'de 1999 yılında uygulanmaya başlamış, henüz çeyrek asrı

doldurmamışken; en yakın tarih olan Portekiz’le arasında neredeyse çeyrek asırlık bir fark vardır. Bu fark Türkiye’de uygulanan işsizlik sigortasının gelişim sürecinin daha başında olduğunu göstermektedir.

İtalya’da çalışanlardan prim için katkı alınmazken, Portekiz’de doğrudan bir kesinti yapılmamaktadır. Türkiye’de çalışanlardan %1’lik bir katkı alınırken; Yunanistan’da bu oran %6,96’ya kadar çıkmaktadır. İşverenin en fazla katkı sağladığı ülke sırasıyla; İspanya, Yunanistan ve Türkiye’dir. Güney Avrupa Ülkeleri’nde devlete daha çok ödeneği sübvans etme görevi düşerken; Türkiye’de devlet ödeneğe %2’lik bir katkı sağlamaktadır.

İşsiz kalan bireylerin ödenekten yararlanabilmeleri için her ülkede farklılık gösteren bir minimum düzeyde prim ödemesi yapmaları gerekmektedir. İtalya’da 13 haftalık bir ödeme yeterli iken bu sayı; İspanya ve Portekiz’de 360 gün, Yunanistan’da 125 gün ve Türkiye’de 600 gündür. Türkiye’de prim ödenmesi gereken gün sayısının yüksekliği eleştirilmektedir.

Ödenekten yararlanmak için minimum ve maksimum sınırlar belirlenmiştir. Minimum seviye; İtalya için prim ödenen sürenin yarısı kadar, İspanya için 120 gün, Portekiz için 270 gün, Yunanistan için 5 ay ve Türkiye için 180 gündür. Maksimum ödenekten yararlanma süresi ise İtalya’da 18 ay, İspanya’da 720 gün, Portekiz’de 900 gün, Yunanistan’da 12 ay ve Türkiye’de 300 gündür.

İşsizlik sigortasının miktarı hesaplanırken bireylerin işsiz kalmadan önceki ücretleri dikkate alınarak ödenekten yararlanırlar. Ayrıca hane halkında bağımlı nüfusun bulunması hane halkı geliri gibi sebeplerle ödenek miktarı artabilmektedir. İtalya’da işsizlik ödeneğinin miktarı, işsizlikten önce alınan maaşın %75’i, İspanya’da %70’i, Portekiz’de %65’i ve Türkiye’de %40’ı kadardır. Ayrıca ödenek için uygulanan maksimum fiyat; İtalya’da 1.335,40 €, İspanya’da 998,575 €, Portekiz’de 1.097,025 € ve Türkiye’de 215,308 (24.12.2021 MB döviz kuruna göre 1 tr= 13,2926) €’dur. Yunanistan’da ödenek miktarı standarttır ve 399,25 € ödeme yapılmaktadır.

Güney Avrupa’da prim gün sayısı ile yararlanılan gün sayıları daha orantılı ve düşük iken Türkiye’de prim gün sayılarının yüksekliği, yararlanılan gün sayılarının ve ödenek miktarının azlığı eleştirilmektedir. Bu eleştirilerin temelini uygulamanın Türkiye’de çok yeni sayılabilecek bir süre

önce uygulanmaya başlanması etkili olmuştur. Türkiye için en köklü değişim ise; kendi nam ve hesabına çalışanlar için uygulamaya konulan esnaf ahilik sandığı uygulamasıdır. Ayrıca; İspanya, Portekiz ve Yunanistan'da işsizlik yardımı uygulaması mevcut iken; İtalya ve Türkiye'de sadece prime dayalı uygulamanın mevcut olması sınırlı sayıda kişinin yararlanmasına neden olmakta ve uzun süreli işsizler için herhangi bir yardıma ulaşmada önemli bir engel olmaktadır.



KAYNAKÇA

- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (1999).
<https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf> (Erişim: 26.08.2021).
- 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu. (2003).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4904-20111011.pdf> (Erişim: 26, 08.2021).
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm> (Erişim: 21.08.2021).
- 7061 Sayılı Bazı Vergi Kanunları ile Diğer Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2017).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/12/20171205-12.htm> (Erişim: 24.08.2021).
- Akar, S. ve Uysal Şahin, Ö. (2018). “Otomatik Stabilizatör Olarak İşsizlik Sigortası Ödeneği: Türkiye Örneği”, Maliye Dergisi, S. 174, ss. 154 – 174.
- Akbaş, S. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Akbıyık, N. ve Koç, M. (2011). “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.16, S. 3, ss. 253 – 284.
- Akçay, Ö. M. ve Akgün, F. (2017). “İtalya’da Çalışma Hayatının Güncel Durumu”, International Congress on Political, Economic and Social Studies.
- Akpınar, T. ve Küçüköksel, N. Ç. (8 – 9 Nisan 2017). “Esnaf Ahilik Sandığı Sigortası”, IV International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congress Series Russe/ Bulgaristan, ss. 10 – 17.
- Akyıldız, H. (2010). Çalışma Ekonomisi, Ankara: Alter Yayınları.
- Akyol, B. (2018). “Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye Karşılaştırması”, Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, ss. 1- 44.

Alabaş, A. (2007). Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi, Uzmanlık Tezi. T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü. Ankara, İŞKUR.

Alagöz, M. ve Yapar, S. (2003). "Kalkınma Planları Çerçevesine Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sorunu", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, ss. 439- 451,

Alioğlu Çakmak, G. (2018). "Avrupalılaşmasının Aşıl Tendonu: Göç Politikaları ve Yunanistan Örneği", Mukaddime Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi, C. 9, S. 3, ss. 39- 58.

Anadolu, F. K. (2003). "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 10, ss. 239 – 264.

Andaç, F. (2010). İşsizlik Sigortası, Ankara: Hermes Ofset.

Arslan, H. B. ve Ulaş, D. (2004). "İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar", Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 4, S. 1, ss. 102 – 114.

Atkinson, A. ve Micklewright, J. (1991). "Unemployment Compensation and Labor Market Transitions: A Critical Review", Journal of Economic Literature, C.29, S. 4, ss. 1679- 1727.

Aydın, U. (2009). "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, ss. 29 – 40.

Ayhan, A. (2002). "4447 Sayılı Kanun'a Göre İşsizlik Sigortasının Önemi, Yararlanma Koşulları ve Sağlanan Yardımlar", Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 7, ss. 1- 9.

Ayıldız, Y. (2019). İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etkiler Üzerine Bir Değerlendirme: Zonguldak İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 608528).

Aykaç, M. (2015). Endüstri Sosyolojisi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi AÖF Yayınları.

Bakirtzi, E. (2016). "Labour market policies "in crisis": the case of Greece", Humboldt-Universität zu Berlin, ss. 111- 133.

Başterzi, S. (1996). İşsizlik Sigortası, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Bayraktar Y. ve Yaşarlar, Y. (2017). “Pasif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizliğe Etkileri: Küresel Kriz Sonrası Türkiye Deneyimi”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C. 18, S. 2, ss. 1- 17.

Bazzani, T. (2016). “Unemployment Protection in Italy: Achievements and Pending Issues”. “Security” in the EU. An Overview of the Passive and Active Labour Market Policies in the Netherlands, Poland, Italy, Spain and Greece, Humboldt -Universität zu Berlin, ss. 77 – 110.

BBVA. (2020). [https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/en-que-consiste-larentaactivadeinsercionraiyquienespuedensolicitarla.html#:~:text=La%20Renta%20Activa%20de%20Inserci%C3%B3n%20\(%20RAI%20\)%20es%20una%20prestaci%C3%B3n%20de,suscribir%20el%20compromiso%20de%20actividad](https://www.jubilaciondefuturo.es/es/blog/en-que-consiste-larentaactivadeinsercionraiyquienespuedensolicitarla.html#:~:text=La%20Renta%20Activa%20de%20Inserci%C3%B3n%20(%20RAI%20)%20es%20una%20prestaci%C3%B3n%20de,suscribir%20el%20compromiso%20de%20actividad), (Erişim: 27.10.2020).

Biçerli, M. K. (2004). “Çalışma Paylaşımı İşsizlikle Mücadelede Etkili Bir Politika mıdır?”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 4, S. 1, ss. 59- 68.

Biçerli, M. K. (2016). Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Brodolini, F. G. (1996). “Labour Market Studies Italy”. European Commission. Belçika. I

Buğra, A. (2008). Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye’de Sosyal Politik, İstanbul: İletişim Yayınları.

Burtan Doğan, B. ve Anğay Yıldırım, E. (2016). “Kıdem Tazminatı Ülke Örnekleri”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 6, S. 10, ss. 16 – 31.

Bülbül, O. G. (2012). “İşsizlik Sigortasının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi”, İŞKUR İstihdamda 3i Dergisi, S.6, ss. 40- 43.

Cinelli, M. (1994). Diritto della previdenza sociale. Milano: Giuffrè.

Cueto, B. ve Patricia, S.(2014). “A review of active and passive labour market policies in Spain”, University of Oviedo, MPRA Paper No. 60648.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM). (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi Araştırma Raporu. Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM). (2017). İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Yararlanıcıların İş Arama Eğilimlerine Etkisi, Ankara.

Çelik, A. (2015). “Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Dergisi, S. 530, ss. 27-39

Deloitte. <https://www.verginet.net/dtt/1/kidem-tazminati-tavani.aspx>. (Erişim: 29.06.2021).

Demirbilek, T. (2014). “Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 115, ss. 431 – 448.

Dilik, S. (1988). “Sosyal güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 01, ss. 41- 80.

Ekin, N. (1994). İşsizlik Sigortası, Ankara: Kamu- İş Yayınları.

Ergin, B. (1989). Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul: Filiz Yayınevi.

Erim, N. (2011). İktisadi Düşünce Tarihi, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Erkekli, F. (2007). “İstihdam Politikaları, Esneklik ve Özel İstihdam Büroları”, İşveren Dergisi, ss. 36- 41.

Esener, T. (1975). İş Hukuku, Ankara: Sevinç Matbaası.

Etöz, Z. ve Çabuk, N. (1999). Bölgesel İşgücü İzleme Kaynakları, Ankara: Siyasal Yayıncılık.

Euraxess. Unemployment procedures and benefits in Spain | EURAXESS Spain. (Erişim: 25.10.2020).

European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&langId=el&intPageId=4571>, (Erişim: 20.05.2021).

European Commission. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1129&langId=en> (Erişim: 25.10.2020)

European Commission. Spain - Employment, Social Affairs & Inclusion
- European Commission (europa.eu) (Erişim: 25.01.2020).

Eurostat.
ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/t2020_10/default/table?lang=en.
(Erişim: 22.05.2021).

Eurostat.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_427392/default/table?lang=en (Erişim: 08.01.2021)

Eurostat.https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_A_H__custom_1839011/default/table?lang=en (Erişim: 08.01.2021).

Eyüboğlu, D. (2003). 2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları, Mert Matbaası: Ankara.

Ferrera, M. (1996). “The Southern Model of Welfare in Social Europe”, Journal of European Social Policy, C. 6, S. 1, ss. 17- 37.

Fiscozen. (2020). <https://www.fiscozen.it/blog/cassa-integrazione/>.
(Erişim: 24.09.2021).

Genç, Y. ve Vural, F. (2018). “İstihdam Politikalarının Çalışma Hayatına Etkisi ve Sosyal Hizmetler”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 6, S. 72, ss. 47- 60.

Görücü, İ. (2009). “Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları”, Kamu - İş, C. 10, S. 4, ss. 85 – 103.

Görücü, İ. (2015). Türkiye’de İşgücü Piyasası Yönetimi ve Bir Model Önerisi, Malatya: Türkiye Alım Kitapları.

Güler, M. A. (2015). “Güney Avrupa Refah Rejiminde Sosyal Dışlanma”, İş ve Hayat, C. 1, S. 1, ss. 57- 96.

Gümüş, İ. (2020). “Esping- Andersen ve Refah Rejimi Tartışmaları: Teorik Bir Değerlendirme”, Ekonomi Maliye İşletme Dergisi, C. 3, S. , 1 ss. 101- 117.

Günal, P. (2008). “Avrupa Birliği’nin Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeline Etkisi: İspanya Örneği”,

Gündoğan, N. (2018). “Çalışma Ekonomisine Giriş ve Temel Kavramlar”, Çalışma Ekonomisi 1, ed. Naci Gündoğan ve Mustafa Kemal Biçerli, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Gündoğan, N. (2018). “Emek piyasası Politikaları”, Çalışma Ekonomisi 2, ed. Naci Gündoğan ve Mustafa Kemal Biçerli, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.

Güzel, A. (2000). “4447 Sayılı Kanuna Göre işsizlik Sigortası”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Tühis Yayını, Ankara, ss. 817- 844.

Güzel, A. Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2014). Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Basım- Yayın.

Hekimler, A. (2015). “Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.68, ss. 155- 185.

ILO. (2014). Tackling the Jobs Crisis in Portugal. İsviçre: ILO.

ILO. (2020). <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=ESP&yr=2019>, (Erişim: 20.11.2020).

ILO. (2020). <https://eplex.ilo.org/country-detail/?code=ITA&yr=2019>, (Erişim: 20.11.2020).

ILO. (2021). ILO-EPLex . (Erişim Tarihi: 20.03.2021)

Infonotizianews. (2020). <https://www.6sicuro.it/lavoro/cassa-integrazione-come-funziona>, (Erişim: 23.09.2021).

INPS. (2020). <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50183>. (Erişim: 20.10.2020).

INPS. (2020). <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemdir=50593>. (Erişim: 20.10.2020).

IPREM. (2020). <http://www.iprem.com.es/>, (Erişim: 05.01.2021).

İşgüden, T. ve Köne, A. Ç. (2002). “Ortodoks İktisat Üzerine Notlar”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C. 3, S. 1, ss. 97- 108,

İŞKUR. (2021). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/>. (Erişim: 05.6.2021).

İŞKUR. (2021). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/>. (Erişim: 05.06.2021).

İŞKUR. (2021). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/>.(Erişim: 06.06.2021).

İŞKUR. (2021). <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/>. (Erişim: 26.06.2021).

İŞKUR. (2021). <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>. (Erişim: 05.06.2021).

İtalya Ülke Raporu (Meyve ve Sebze Mamulleri Sektörleri Açısından) Uludağ İhracatçılar Birliği Genel Sekreterliği, ARGE Şubesi, 2019: 3

Karaaslan, A. ve Bahçe, A. B. (2007). “Yunanistan’ın Ekonomik, Hukuki, Siyasi Yapısı ve Yunanistan Vergi Sisteminin Değerlendirilmesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 19, ss. 1- 30.

Karabağ, T. (2020). “Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 67, C. 4, ss. 2341 – 2376.

Kennedy, G. (2018). “Austerity, Labour Market Reform and the Growth of Precarious Employment in Greece during the Eurozone Crisis”, Global Labour Journal, 9(3), ss.281- 302.

Kesgin, B. (2013). Kamu Sosyal Politikalarında Sosyal Yardım. İstanbul: Açılım Kitap.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Ödeneği Yönetmelik. (2018). <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=14960&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> (Erişim: 26.08.2021).

Kocabaş, F. ve Canbey Özgüler, V. (2019). “Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.11, S. 28, ss. 266- 283.

Koç, M. ve Gümüş, İ. (2019). “Türkiye’de Pasif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak Kısa Çalışma Uygulaması”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 18, ss. 203- 224.

Kol, E. (2014). “Refah Rejimi Açısından Sağlık Sistemlerinin Değerlendirilmesi: Güney Avrupa Refah Modeli ve Türkiye”, Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, C.3, S. 5, ss. 15 – 31.

Koray, M. (2012). Sosyal Politika, Ankara: İmge Yayınevi.

Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları Türkiye ve AB Ülkeleri, Ankara: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Kutal, M. (2009). “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 16, Y. 4, s. 5-14.

Kuzgun, İ. (2005). “Türkiye’de Kısa Çalışma”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 23, S. 2, ss. 33- 52.

LAVORO. (2020). <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/Indennita-disoccupazione/Indennita-mobilita/Pagine/Indennita-di-mobilita.aspx>. (Erişim: 21.11.2020).

LAVORO. (2020). <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/Indennita-disoccupazione/DISCOLL/Pagine/indennita%20disoccupazione.aspx>. (Erişim: 21.11.2020).

Limon, R. (2015). “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, İş ve Hayat Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 147-170.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2000). “İşsizlik Sigortası, Aktif İstihdam Politikaları ve Özel İstihdam Büroları”, TİSK, Yayın No:196, Ankara

Malo, M. A. (2015). “Labour Market Measures in Spain 2008-13: The Crisis and Beyond”. International Labour Organization. İspanya.

Merkez Bankası. <https://www.tcmb.gov.tr/kurlar/202112/24122021.xml> (Erişim: 24. 12.2021).

Metin, B. (2003). “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Genel Görünümüne İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Kamu-İş, C. 7, S. 2, ss.1- 15.

Millan N. ve öte. (2017). “Portraits of Labor Market Exclusion 2.0 Country Policy Paper for Greece”. The World Bank Group.

Ministério da Saúde. (2018). Retrato da Saúde, Lizbon.

Montepio. (2021). <https://www.montepio.org/ei/pessoal/reforma/reforma-antecipada-quanto-pode-receber-2/>, (Erişim: 21.01.2021).

Mortaş, A. ve Koç, M. (2010). “İhbar Süresi ve Tazminatı”, Mali Çözüm Dergisi, S. 99, ss. 119- 156.

Notus, O. H. (2017). “Social and Employment Policies in Spain”. European Parliament. Brüksel.

OAED. (2021). <http://www.oaed.gr/anergoi>, (Erişim: 07.06.2021).

OAED. (2021). <http://www.oaed.gr/eidiko-epochiko-boethema> (Erişim: 07.06.2021).

OAED. (2021). <http://www.oaed.gr/epidoma-makrochronios-anergon1>(Erişim: 09.06.2021).

OAED. (2021). <http://www.oaed.gr/epischese-ergasias>(Erişim: 09.06.2021).

Ocak, S. (2008). Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, (Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 226640).

OECD. (2021). <http://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (Erişim: 25.02.2021).

OECD. (2021). <http://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>, (Erişim: 02.01.2021).

OECD. (2021). <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>, (Erişim: 21.05.2020).

OECD. (2021). <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>, (Erişim: 21.01.2021).

OECD. (2021). <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=HISTPOP#> (Erişim: 20.02.2021).

OECD. (2021). <https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=STLABOUR&lang=en#>, (Erişim: 05.01.2021).

Okay, S. (1975). “Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’deki Uygulaması”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 26, ss.105- 124.

Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2006). İktisada Giriş, İstanbul: Avcı Ofset.

Özbak, P. (2011). “İtalya Ülke Raporu”. T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı. Ankara.

Özdemir, C. S. (2011). “İş Kanunu Gereği Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Halleri”, Mali Çözüm Dergisi, S.105, ss. 329-338.

Özdemir, C. S. (2017). “Esnaf Ahilik Sandığı veya Esnaf İşsizlik Sigortası Neler Getiriyor?”, Mali Çözüm Dergisi, S. 143, ss.275 – 278.

Özdemir, S. (2005). “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalım Dönemlerinde İş Piyasaları”, İktisat Fakültesi Mecmuası (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), C. 55, S. 1, ss. 695- 733.

Özdemir, S. (2007). Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti. İstanbul: İTO Yayınları.

Özgül, B. Ç. (2020). “Güney Avrupa Refah Rejimi ve Sosyal Koruma: Kamu Sosyal Harcamaları Açısından Karşılaştırmalı Bir Analiz”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 18, S. 1, ss. 59 – 75.

Özkaplan, N. (1994). “İşsizlik Sigortası Ödeneği İşsiz Kalma Süresini Nasıl Etkiler?”, Ekonomik Yaklaşım, C. 5, S. 14, ss. 65- 76.

Özmen, Z. (2017), “Refah Modelleri Açısından Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı”, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.7, S. 1, ss. 88- 117.

Özmen, Z. (2017). “Avrupa’da Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı: Farklı Refah Devletleri Üzerine İnceleme”, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 7, S. 2, ss. 600 – 620.

Pacifico, D. ve öte. (2018). “Face of Joblessness in Italy: A People-Centred Perspective on Employment Barriers and Policies”. IZA Institute of Labor Economics. Almanya.

Papadopoulos, T. (2006). “Support for the Unemployed in a Familistic Welfare Regime: the case of Greece”, Social Policy Developments in Greece, ss. 219- 238.

Parasız, İ. ve Bildirici, M. (2002). Modern Emek Ekonomisi, Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.

Pinelli, D. ve öte. (2007). “The Recent Reform of the Labour Market in Italy: A Review”. European Commission. Lüksemburg.

Porras, M. S. (2016). “Flexicurity in Spain in order to help unemployed people: A barren relationship between active and passive measures?”, ”, Humboldt-Universität zu Berlin, ss. 135-167.

Saraç, C. (2011). “İşsizlik Sigortası Edim Koşulları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, ss. 1 – 26.

Schindler, M. (2009). “The Italian Labor Market: Recent Trends, Institutions and Reform Options, IMF Working Paper, WP/ 09/ 47.

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/desemprego>, (Erişim: 09.09.2020).

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/subsidio-de-desemprego>(Erişim: 12.09.2020).

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/subsidio-parcial-de-desemprego>(Erişim: 12.09.2020).

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/subsidio-parcial-por-cessacao-de-atividade>, (Erişim: 12.09.2020).

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade>, <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade>, (Erişim: 12.09.2020).

Segurança Social. (2020). <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-cessacao-de-atividade-profissional>, (Erişim: 12.09.2020).

Segurança Social. (2021). <http://www.seg-social.pt/subsidio-por-doenca-por-isolamento-profilatico-trabalhador-por-conta-de-outrem>, (Erişim: 03.04.2021).

SEPE. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/he-trabajado-mas-de-un-ano>, (Erişim: 21.11.2020).

SEPE. https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/Suspension_reanudacion_extincion.html, (Erişim: 21.11.2020).

Serdar, A. (2016). “Çalışma Ekonomisinin Özel Konuları”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 4, ed. Yusuf Alper, Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık.

Seyidoğlu, H. (2009). Uluslararası İktisat Teori Politika ve Uygulama, İstanbul: Güzem Can Yayınları.

Social Security, Office of Retirement and Disability Policy. <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/spain.html>, (Erişim: 21.11.2020).

Sürücü, M. (2014). İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri (Yurt Dışı İşçi Hizmetleri

Uzmanlık Tezi), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara.

Şakar, M. (2009). Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şenkal, A. (2005), Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika, İstanbul: Alfa Yayınları.

Şenkal, A. ve Sarıipek, D. (2007). “Avrupa Birliği’nin Karşılaştırmalı Refah Modelleri ve Sosyal Politikada Devletin Değişen Rolü”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 14, ss. 146- 175.

Şerbet, A. K. (2017). “Yunanistan Ülke Raporu”, https://www.academia.edu/35610284/Yunanistan_U_lke_Raporu, (Erişim: 05.03.2021).

Şişli, Z. ve Dulay Yangın, D. (2014). “Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelllerinin Sözleşme ile Artırıldığı Hallerde İşçinin “İhbar Tazminatı” Sorumluluğu”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 2, ss. 77 – 92.

T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2011). 40 Soruda İş Kanunu’ndan Doğan Tazminat Haklarımız. Ankara.

T. C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2000). İşsizlik Sigortası Fonu, Aylık Basın Bülteni. Ankara.

T.C. Ticaret Bakanlığı Dış Temsilcilik ve Uluslararası Etkinlikler Genel Müdürlüğü. (2021). İspanya Ülke Profili,

T.C. Ticaret Bakanlığı Dış Temsilcilikler ve Uluslararası Etkinlikler Genel Müdürlüğü. (2020). Portekiz Ülke Profili,

Taş, Y. (2016). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo- Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 5, S. 11, ss. 26- 55.

Taşçı, F. (2010). Sosyal Politikalarda Can Simidi Sosyal Yardım, Birinci Baskı, Nobel Yayıncılık: Ankara.

Taşçı, F. (2013), “Refah Devleti Modelleri İçinde Türkiye’nin Pozisyonu: “Yaşlı Algısı” Üzerinden Değerlendirmeler”, İnsan ve Toplum, C. 3, S. 5, ss. 5- 35.

Taşçı, F. ve Yılmaz, Y. (2009). “İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 56, ss. 601- 637.

Taşçı, F. ve Yılmaz, Y. (2010). “İşsizlik Sigortasının Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 56, ss. 601 – 637.

Tatlıyer, M. ve Gümüş, İ. (2013), “Güney Avrupa Refah Rejimi’nin Borç Krizi”, İş Ahlakı Dergisi, C. 6, S. 1, ss. 1- 37.

The World Bank.
Data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL:MA.NE.ZS?locations=GR,
(Erişim:21.05.2021).

The World Bank.
Data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?locations=GR. (Erişim:
21.05.2021).

Ti Consiglio un Lavoro. (2021). <https://www.ticonsiglio.com/dis-coll/>,
(Erişim: 29.01.2021).

Ti Consiglio un Lavoro. (2021). https://www.ticonsiglio.com/naspi-inps-istruzioni-requisiti-guida/#naspi_2021_importo. (Erişim: 29.01.2021).

TİSK, (1992). İşsizlik Sigortası Konusunda Görüş ve Öneriler, Ankara: İnceleme Yayınları.

Tiyek, R. ve Yertüm, U. (2016), “Güney Avrupa Refah Rejimi Bağlamında Türkiye: Bir Değerlendirme”, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, ss. 26- 51.

Tokol, A. ve Alper, Y. (2013). Sosyal Politika, Bursa: Dora Yayınları.

Törüner, M. (1991). İşsizlik Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, İstanbul: Ebert Vakfı Yayınları.

Tuna, O. ve Yalçıntaş, N. (1997). Sosyal Siyaset, İstanbul: Filiz Kitapevi.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi. Ö. (2005), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları: İstanbul.

Turcan Özşuca, Ş. (1998). İşsizlik Sigortası ve Emek Piyasası, Ankara: İmaj Yayınevi.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2021). İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. https://media.iskur.gov.tr/46304/04_nisan-2021-bulten.pdf, (Erişim: 07.06.2021).

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR). (2021). İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. Ankara.

TÜRMOB. Esnaf Ahilik Sandığı'nın Yürürlüğü 01/01/2021 Tarihine Ertelendi. 06/04/2020 91-1.

Uğur, S. (2011). "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi", Yönetim Bilimler Dergisi, C. 9, S. 2, ss. 95- 114.

Uluğ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği, (Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 217608).

UN. (2019). World Population Ageing 2019, Highlights, United Nations Department of Economic and Social Affairs, Newyork.

Uşan, M. F. (1995). "İş Kaybı Tazminatı", Kamu- İş, C. 4, S. 1, ss. 103 – 115.

Uşen, Ş. (2007). "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları", Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 13, ss. 65- 95.

Uyar Bozdağlıoğlu, Y. (2008). "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", Sosyal Bilimler Dergisi, S. 20, ss. 45- 65 .

Uyar, U. (2011). Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Çerçevesinde Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi, (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli. YÖK: Ulusal Tez Merkezi (Tez No. 296397).

Varçın, R. (2004). İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları, Ankara: Siyasal Kitapevi.

Wikipedia. (2020). https://it.wikipedia.org/wiki/Cassa_integrazione_guadagni, (Erişim: 20.11.2020).

Wikipedia. tr.wikipedia.org/wiki/İspanya. (Erişim: 21.05.2021).

World BANK. (2020). <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?end=2019&locations=P-T-V4&start=1960&view=chart>, (Erişim:21.09.2020).

Yıldırım, B. ve Şahin, F. (2019). “Esping-Andersen’in Refah Devleti Sınıflandırması ve Makro Sosyal Hizmet Uygulamaları Temelinde Türkiye’nin Konumu”, Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, C. 11, S. 18, ss. 2525-2554 .

Yıldırım, K. ve öte., (2010). Makro Ekonomi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Your Europe. https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_en.htm, (Erişim: 20.05.2021).

Yücel, A. (1980). Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Ankara: Kalite Matbaası.

Zaim, S. (1986). Çalışma Ekonomisi, İstanbul: Filiz Kitabevi.

