

T.C.  
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI

Hüsniye DOĞAN YILMAZ

AHİLİK (İŞSİZLİK) SİGORTASININ KÜÇÜK VE  
ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE (KOBİ) MALİ  
VE SOSYAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÖZCAN

İstanbul, Ocak 202

T.C.  
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI

Hüsniye DOĞAN YILMAZ

AHİLİK (İŞSİZLİK) SİGORTASININ KÜÇÜK VE  
ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE (KOBİ) MALİ  
VE SOSYAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÖZCAN

İstanbul, Ocak

**T.C.**  
**İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**MUHASEBE VE DENETİM PROGRAMI**

**Hüsniye Doğan YILMAZ**

**172008227**

**AHİLİK (İŞSİZLİK) SİGORTASININ KÜÇÜK VE ORTA  
BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE (KOBİ) MALİ VE  
SOSYAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR  
ARAŞTIRMA**

**Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih:**

**Tezin Savunulduğu Tarih: 18.01.2022**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Hakan ÖZCAN, İst. Okan Üniversitesi**

**Diğer Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Halit Targan UNAL, Doğuş Üniversitesi**

**:Dr. Öğr. Üyesi Bülent GÜNCELER İst. Okan Üniversitesi**

**İstanbul 2022**

# ÖNSÖZ

**Bu konu üzerinde çalışmaya karar verdiğimde, konu seçiminden bitirme aşamasına kadar düşünceleri ile bana yol gösteren, her türlü kolaylığı sağlayan ve ilgisini hiç eksik etmeyen değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hakan Özcan'a sabrı, emeği, desteği ve teze bilimsel katkıları için teşekkür ederim.**

**Bu tezin yazılmasında ve bu aşamaya getirilmesi konusunda destek olan, emeği ve katkısı asla göz ardı edilemeyecek olan, çekirdek ailemin başrolü canım eşim Fatih Yılmaz'a ve Kardeşim Cansu Reyhan Doğan'a teşekkürü bir borç bilirim.**

**Tezin yazım aşamasında ellerini üzerimden hiç çekmeyen beni motive eden fedakâr arkadaşlarım Aysun Yalçın ve Emrullah Şahin'e, tezimin her aşamasında bana katkı sağladıkları için, yardımlarını ve dualarını esirgemedikleri için ayrıca teşekkür ederim.**

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ÖZET .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KISALTMALAR.....	viii
BÖLÜM 1 .....	1
1.GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2 .....	2
2.SOSYAL GÜVENLİK .....	2
2.1.SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI .....	2
2.2. SOSYAL GÜVENLİK DÖNEMLERİ .....	5
2.2.1.Paternalistik Dönem .....	6
2.2.2. İlk Sosyal Sigortalar Dönemi: 1880 – 1914 Yılları Arası Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik .....	8
2.2.3. I. ve II.Dünya Savaşları Arası Dönem: 1914-1945 Yılları Arası Dönem	
11	
2.3.TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ .....	14
2.4.SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU.....	19
2.5.SOSYAL GÜVENLİĞİN İŞLEVLERİ .....	21
BÖLÜM 3 .....	22
3.İŞSİZLİK SİGORTASI .....	22
3.1.İŞSİZLİK TANIMI .....	22
3.2.İŞSİZLİK TÜRLERİ .....	23

3.2.1.Bireyin Kendi İradesi Sebebiyle İşsiz Kalması (İradi İşsizlik): .....	25
3.2.2.Gayri İradi İşsizlik: .....	25
<b>3.3.YAYGIN İŞSİZLİK TÜRLERİ .....</b>	<b>25</b>
3.3.1.Efektif Talep İşsizliği: .....	26
3.3.2.Konjonktürel (Devri) İşsizlik: .....	26
3.3.3.Bünyevi( Yapısal) İşsizlik: .....	26
3.2.4.Kısmi (Strüktürel) İşsizlik:.....	26
3.2.4.1.Arizi(Geçici) İşsizlik .....	27
3.2.4.2.Teknolojik İşsizlik .....	28
3.2.4.3.Gizli İşsizlik .....	28
<b>3.4. İŞSİZLİK NEDENLERİ.....</b>	<b>29</b>
<b>3.5.İŞSİZLİĞİN SONUÇLARI.....</b>	<b>34</b>
<b>3.6. İŞSİZLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ.....</b>	<b>35</b>
3.6.1.Pasif İş Gücü Piyasası Politikaları.....	36
3.6.2.İşsizlik Sigortası.....	37
3.6.3.İşsizlik Yardımı .....	44
3.6.4.Ücret Garanti Fonu Ödeneği.....	44
3.6.5.Kısa Çalışma Ödeneği.....	45
3.6.6.İş Kaybı Tazminatı.....	45
3.6.7.Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları .....	46
<b>3.BÖLÜM.....</b>	<b>48</b>
<b>3.AHİLİK TEŞKİLATI VE ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASI.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.AHİLİK.....</b>	<b>48</b>
3.1.1.Ahilik Kavramı.....	48
3.1.2.AHİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	49
3.1.2.1. Ahi Evran ve Ahilik Teşkilatı'nın kuruluşu .....	49

3.1.3.AHİLİĞİN AMACI VE FONKSİYONU.....	52
3.1.5.AHİLİĞİN TEMEL İLKELERİ .....	54
3.2.AHİLİĞİN SOSYAL, KÜLTÜREL VE EKONOMİK HAYATA KATKILARI .....	56
4. BÖLÜM.....	59
4.ESNAF (AHİLİK) İŞSİZLİK SİGORTASI.....	59
4.1. ESNAF İŞSİZLİK SANDIĞININ AMACI.....	59
4.2.ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMI.....	59
4.3. ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHÇESİ.....	60
4.4. ESNAF AHİLİK SANDIĞI PRİMLERİNİN TOPLANMASI.....	61
4.4.1.ESNAF AHİLİK SANDIĞI GELİRLERİ .....	61
4.4.2.ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GİDERLERİ;.....	62
4.5.ESNAF AHİLİĞİN SANDIĞININ DENETİMİ .....	62
4.6.ESNAF AHİLİK SANDIĞININ İŞLEYİŞİ.....	63
5.BÖLÜM.....	66
5.ARAŞTIRMA .....	66
5.1.Araştırmanın Konusu .....	66
5.2. Araştırmanın Amacı .....	66
5.3. Araştırmanın Kapsamı .....	66
5.4. Literatür .....	66
5.5. Veriler.....	67
5.5.1. Kişisel bilgiler .....	67
5.5.2. İşletme Bilgileri .....	68
5.6.Mülakat Sonrası Alınan Sonuçlar .....	69
BÖLÜM 6.....	74
SONUÇ .....	74

<b>ÖNERİLER.....</b>	<b>79</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>81</b>



# ÖZET

## **AHİLİK (İŞSİZLİK) SİGORTASININ KÜÇÜK VE ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ İŞLETMELERDE (KOBİ) MALİ VE SOSYAL BOYUTUNUN İNCELENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Sosyal güvenlik bir dizi devlet önlemi ve bireylerin ve toplumun temel yapısını oluşturan ailelerin; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, ölüm, işsizlik ve aile kurma yolunda oluşabilecek sosyal ile ekonomik problemlere karşı bireylerin kendilerini korumasıdır. Ülkemizde yürürlükte olan 4A sigortalıları için, İşsizlik sigortasına benzer bir yapının, işletmesini kapatmak durumunda kalan esnaf işletmeleri için işsiz kaldıkları dönemler için sosyal güvence oluşturulmasına yönelik yeni bir sigorta sistemi getirilmesi amaçlanmıştır. İşsizlik sigortasının etkinliğinden, esnaflarında aynı kapsamda yararlanabilmeleri amaçlanmıştır. Çalışmada esnafın bu sigortaya bakışı ve ihtiyaç durumu değerlendirilmiştir

**Anahtar Kelimeler;** Ahilik, İşsizlik, Ahilik Sandığı, Esnaf İşsizlik Sigortası

# **ABSTRACT**

## **A RESEARCH ON THE INVESTIGATION OF THE FINANCIAL AND SOCIAL DIMENSIONS OF UNEMPLOYMENT INSURANCE IN SMALL AND MEDIUM SIZES ENTERPRISES**

Social security is a set of state measures and individuals and families forming the basic structure of society; It is the protection of individuals against social and economic problems that may occur in the way of work accident, occupational disease, illness, maternity, death, unemployment and family formation. It is aimed to introduce a new insurance system for the 4A insured in our country, with a structure similar to the unemployment insurance, to create social security for the tradesmen businesses that have to close their businesses for the periods when they are unemployed. It is aimed to enable tradesmen to benefit from the effectiveness of unemployment insurance within the same scope. In the study, the view of the tradesmen and their need for this insurance were evaluated.

**Keywords;** Ahilik, Unemployment, Ahi Fund, Tradesmen Unemployment Insurance

## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AGİ</b>	: Asgari Geçim İndirimi
<b>BAĞ- KUR &amp; 4A</b>	: Kendi Namına Çalışan Esnaf sigortalısı
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İŞKUR</b>	: Türkiye İş Kurumu
<b>KİT</b>	: Kamu İktisadi Teşekkülü
<b>KOBİ</b>	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
<b>OECD</b>	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı
<b>SGK</b>	: Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TDK</b>	: Türk Dil Kurumu
<b>TÜİK</b>	: Türkiye İstatistik Kurumu
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
<b>UMEM</b>	: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri
<b>Yy.</b>	: Yüzyıl

# BÖLÜM 1

## 1.GİRİŞ

Ahilik Halka hizmet ve ürün satan Tüccarların ticaret hayatlarının, kendi içinde kuralları belirtilen çalışma ve ahlak disiplini, Kalfa, usta, çırak, kıdem sırası içinde emeğini, çalışmayı mukaddes bir hayat prensip şekline getirmiş, askeri, ticari, siyasi, toplumsal ve kültürel hareketlerde bulunan örgütlenmedir. Ahilik için; Türklerin örf adetleri ile Müslümanlık geleneklerini bir araya getiren, düzendir. Bu inanışla kurulmuş ve geliştirilen örgütün, öz yapısal özellikleri yönünden Batı'daki meslek örgütü olan Loncaların oluşumunda ve ilerlemesine de etkileri olduğu araştırmalar vasıtası ile de aktarılmaktadır.

Günümüzdeki Haliyle Esnaf Ahilik Sandığı, esnaf ve üyelerden pirim toplamak, toplanan primleri uygun araçlarda değerlendirmek, bu kanununun şartlarını yerine getiren üyelere yapılacak ödemeleri yapmak, kanunun hükümlerine uygunluğu denetlemek için kurulmuştur. Sandıkta toplanan primler, esnafın şartları sağlanması durumunda belirlenen sürelerce işsizlik ödeneği vb. Şekilde esnaflar için kullanılacaktır.

Bireyler Tarih boyunca kendilerini güvence bir başka ifade ile garanti altında hissetmeyi istemiş, bu ihtiyacını sağlayabilmek için farklı tedbirler alarak, kişisel veya toplumun tümünü kapsayan ortak çalışmalar başlatmıştır. Çalışma ve sosyal güvenlik kurumlarının öncelikle ilk adımları da böylece atılmıştır. Sosyal politikanın daha geniş kapsamlı çalışmalarını oluşturmuş sosyal güvenlik, diğer tüm politika araçlarından farklılaşmış olarak, bir topluluğu oluşturan bütün kişileri, yaşamlarının başlangıçlarından ölümlerine kadar uzanan bütün yaşamları süresinde yakinen ilgilendirmiştir. Bu nedenle en geniş ve çok farklı yönlü bir ilginin odağını teşkil etmiştir.

Henüz Yürürlüğe alınmadığı için hakkında fazla kaynağa ulaşamadığımız esnaf işsizlik sigortası Sosyal Güvenlik Kurumu , Türkiye Maliye Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından ortak çalışılarak hazırlanmış yasal düzenlemedir. Ülkemizde yürürlükte olan 4A sigortalıları için, İşsizlik sigortasına benzer bir yapının, işletmesini kapatmak durumunda kalan esnaf işletmeleri için işsiz kaldıkları dönemler için sosyal güvence oluşturulmasına yönelik yeni bir sigorta sistemi getirilmesi amaçlanmıştır. İşsizlik sigortasının etkinliğinden, esnaflarında aynı kapsamda yararlanabilmeleri amaçlanmıştır. Çalışmada esnafın bu sigortaya bakışı ve ihtiyaç durumu değerlendirilmiştir.

Çalışmada ahilik (işsizlik) sigortasının küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde (Kobi) mali ve sosyal boyutunun incelenmesi hedeflenmiştir. Görüşülen esnafın ile yürürlüğe girecek sigorta hakkındaki görüşleri alınması hedeflenmiştir. Bu amaç ile 50 esnaf ile mülakat yöntemi ile görüşme yapılmıştır.

Genellikle işsizlik sigortası ve ahilik uygulamaları üzerine çalışmalara rastlanılmıştır. Esnaf ve işsizlik sigortasını birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda araştırma ilgili çalışmalara örnek teşkil etmesi bakımından da önem arz etmekte olup diğer yeni araştırmalar için bir başlangıç olacaktır.

Ahilik sandığı da mevcut işsizlik fonu ile tamamen aynı olduğundan, ileride fonda biriken gelirlerin başka amaçlar için kullanılacağını bugünden tahmin etmek mevcut örnekten bellidir. Bu acıdan bakıldığında ahilik sandığı fonu ülkemizdeki esnafın ve ülke ekonomisinin kalkınmasına fayda sağlanması için kanaatimizce esnafın iflasını önlemek amaç edinmesi ve ekonomik kriz, salgın hastalıklar gibi dönemde esnafı ayakta tutmak için kullanılmalıdır.

## **BÖLÜM 2**

### **2.SOSYAL GÜVENLİK**

#### **2.1.SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI**

Sosyal güvenlik kavramı araştırdığımızda, sosyal ve güvenlik kelimelerinin ayrı ayrı anlamları olan iki kelimenin bir araya gelmesiyle oluşan kavramdır. Sosyal

kelimesinin tarihine bakılacak olursa Latince kökenlidir. Dilimize ise Batı dillerinden giren bu kelime içtimai, toplumsal kelimelerinin anlamına bürünmüş olup bir topluluğa ait olan anlamı ihtiva etmektedir(Yazgan, 1992:17). Bu kelime öbeğinin bir diğer kelimesi olan güvenlik kelimesi ise toplum hayatında kanuni düzenin sekteye uğramadan yürütülmesi, vatandaşların korkuya kapılmadan yaşamlarını sürdürebilmesi ve emniyet içinde olmaları anlamına gelmektedir (TDK, 2021). Sosyal güvenlik kavramını birçok yazar, ilim insanı ve uzman tarafından tanımlanan bir kavramdır.

Sosyal güvenliği tanımlayan yazarlardan birisi olan Şakar'a göre, "Elde ettikleri gelirleri ne kadar olursa olsun, bir ülke sınırları üzerinde yaşayan tüm vatandaşların, sükûnet ve refahı bozacak belirli sayıda olan toplumsal muhataranın verdiği zararlardan fert hakkı ve özü itibariyle hükümetin vazifesi olan, primli veyahut primsiz araçlardan yararlanarak ziyana engel olmak veya telafi edilmesini amaçlayan bir sistemdir"(Şakar, 1998:20).

Bir başka tanımla sosyal güvenlik, belli sosyal risklerin meydana gelmesi sonucunda gerçekleşen çeşitli zararların, ek maliyetin ya da gelir kaybının kısmen yahut tamamen telafi edilmesini sağlayan bir ekonomik teminat sistemi olarak karşımıza çıkan sosyal güvenlik; meydana gelen ek maliyetlerin ya da gelir kaybının belirli bir topluluk yada toplumun hepsi tarafından ortak bir şekilde pay edilerek karşılayan, bu sebeple bireylerin yalnız başına mücadele edemeyeceği toplumsal yaşamda karşılarına çıkan sorunların bertaraf edilmesine olanak sağlayan önlemlerin tümüdür (Ekin, Alper, & Akgeyik, 1999: 20). Başka bir deyişle, sosyal güvenlik bireylerin yaşadıkları toplumlarda insan vakar ve onuruna yaşayış bir halde, diğer insanlara gereksinim duymadan yaşam sürdürmelerinin ve bireysel özgürlüklerinin güvencesidir. İnsanlığın yaşam tarihi boyunca her dönemlerinde riskler oluşmuş ve bireyler kendilerini tehlikelere karşı korumak gereksinimi hissetmişlerdir. Sosyal güvenlik kavramına bu anlamında baktığımızda insanlık tarihiyle başlayan bir olgu olarak görmekteyiz. İnsanlık var olduğu müddetçe yaşamın en önemli parçasından birisi dahi olacaktır (Seyyar, 2021: 5).

Sosyal güvenlik kavramını tanımlayan bir diğer yazar Arıcı'ya göre ise sosyal güvenlik, "Toplum olarak yaşamdan kaynaklı tehditler dahil olmak üzere bireylerin karşılaşılabileceği tehlike ve tehditlerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlanmasıdır (Arıcı, 2015: 4). Sosyal güvenlik, toplumu oluşturan birey ve ailelerin karşılaşılabileceği

sosyal ile ekonomik tehlikelerle karşı karşıya kalmaları durumunda ihtiyaç duyacakları destek, yardım ve dayanışmanın devlet programları vasıtasıyla kurumsallaştırılmasıdır. Bu programlar yüksek gelir elde eden gruptan düşük gelir gruplarına gelir transferi ile sağlanabileceği gibi nesilden nesile gelir transferi olarak da hayata geçirilebilir. Sosyal güvenlik, Uluslararası Çalışma Örgütü tanımı; Hastalık, Analık, Malülük, İş kazası, ölüm, işsizlik, aile mesuliyetleri ve milli yasalara ve yönetmeliklere göre bir sosyal tarafın kapsamına giren herhangi bir umulmadık durumla ilgili yasal yükümlülükler olarak tanımlar. (ILO, 1984: 151).

Sosyal güvenlik kavramları ile ilgili daha fazla yapılan tanımlama bulunmakla beraber yapılan tanımlarda vurgu yapılan ortak nokta, bir devlet içerisinde yaşayan bireylerin, riskler, tehlikeler ve tehditler karşısında gelirlerinin azalması ile giderlerinin artmasına karşı ekonomik bir güvence oluşturmaktır. Buna karşılık tanımlarda ifade edilmeye çalışılan sosyal güvenlik kavramı durağan olmayan gayet dinamik bir kavram olması sebebiyle yaşanan döneme göre içeriği daralıp veya genişleyen bir kavramdır.

Sosyal güvenlik bir dizi devlet önlemi ve bireylerin ve toplumun temel yapısını oluşturan ailelerin; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, ölüm, işsizlik ve aile kurma yolunda oluşabilecek sosyal ile ekonomik problemlere karşı bireylerin kendilerini korumasıdır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere bu sorunlar bireylerin geliri azaltabilir, tamamen kesebilir ya da giderlerini arttırabilir. Bireylerin çalışma performansına menfi yönde etki eden hastalık, yaşlılık ile sakatlık gibi fiziksel riskler ve çalışanların çalışma performansını etkilemeyen ancak çalışmalarına engel olan işsizlik bu çeşit riskler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte risk sayılmayan ancak bireylerin giderlerini arttıran evlenme, çocuk sahibi olma ve çocuklarının okula gitmesi bireyleri zorlamakta ve bütçe dengelerini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu hale gelen bireylerin gelirleri azalmakta, gideri artmakta iken bireyler kendisini iktisadi yönden güvensizlik ortamına sokulmuş görmektedir. Bu sebeple sosyal güvenlikle ilgili oluşturulacak politikaların esasını, iktisadi, sosyal ve fizyolojik risklerin bireyler üstünde oluşan tesirleri gidermek olmalıdır. Aksi halde bu temele dayanmayan, bu temelden ve esastan yoksun olan politikalar geçersiz hale gelmekte, bireylere dayanak oluşturamamaktadır. Bu konulara değinen politikalar bireyleri teminat altına almakta ve bireyler daha refah bir yaşam sürmektedirler (Akkaya, 2000: 90).

## 2.2. SOSYAL GÜVENLİK DÖNEMLERİ

İnsanlar ömürleri boyunca gelir azaltıcı ve gider arttırıcı olaylara yol açan sosyal tehdit, tehlike ve riskler pek sık karşı karşıya gelmektedir. Bu sadece gelir gider konusunda değil bazı zamanlar ruh ve vucüt sağlığı için oldukça önemli harcamalara katlanmaktadır. Tarihsel sürecine bakılacak olursa sosyal güvenlik bireyler arası, aile arası, dini yardımlar ile bulunduğu toplumdaki dayanışma ruhuna dayanarak geleneklerine uygun sosyal güvenliklerini temin etmeye çalışmışlardır. Tarih ilerledikçe toplumların büyümesi, devletlerin ulus devlet niteliğine bürünmesi sebebiyle kapitalizmin artması buna bağlı olarak toplumun değişmesi, geleneksel dayanışma sistemi ortadan kaybolmaya ve niteliğini kaybetmeye başlamıştır. Bu vesile ile insanlar kendisinin ve bulunduğu ailesinin karşı karşıya kalabileceği sosyal ve ekonomik riskleri önlemek amacıyla bir güvence sistemi aramaya ihtiyaç duymuşlardır. Artan bu ihtiyaç sebebiyle cevap niteliğinde olan sosyal güvenlik kavramı ortaya çıkmıştır. Bireylerin esasen karşı karşıya kaldığı risklere, tehditlere ve tehlikelere çözüm bulması amacıyla ortaya çıkan bu kavram sanayi devrimi toplumunda daha fazla baş göstermeye başlamıştır (Tiyekli, 2008: 20).

Günümüzde global bir prensip ve ilke olan, ülkelerin çağdaş uygarlık seviyesine çıktığını gösteren, toplumların kalkındığını ifade eden bir kavram olan sosyal güvenlik kavramı; esasen insanların karşı karşıya kalabileceği ve ömürleri boyunca risk oluşturan olay ve durumlara karşı bir teminat arayışında olmanın semeresi olarak doğmuştur. Tarihsel süreç boyunca her dönemde bireyler sosyal güvenlik ile alakalı önlemleri kendi yaşadıkları döneme göre ortaya çıkarmış ve toplumsal yaşamda bunu benimsemişlerdir. İlk başlarda şahsi daha sonra ise karşılıklı yardımlaşma esasına dayanan sosyal güvenlik kurum ve kuruluşları çağdaş sosyal güvenlik sisteminin çekirdeğidir. Toplumda yardımlaşma ihtiyacı arttıkça sosyal güvenlik anlayışı değişmiş ve sosyal güvenlik sistemlerinin zaman zaman güncellenmesi ihtiyacı doğmuştur (Güvercin, 2004: 90)

Sosyal Güvenlik sisteminin doğması ve gelişme kaydetmesi tarihi süreç içerisinde birçok ilim insanı tarafından ayrı ayrı tasnif edilerek inceleme konusu olmuştur. Bu sınıflandırmaların biri olarak sosyal güvenlik kavramının doğuşu olarak görülen sanayi devriminden sonra geçirdiği evreleri dört ayrı grupta incelemek uygun olacaktır

(TÜSİAD, 1997: 28). Bu dönemler sınıflandırılırken net tarihler olmasa dahi sosyal güvenlik tarihine paralellik göstermektedir.

Sosyal güvenlik dönemlerinden ilki olarak sayılan 1850-1880 yılları arasına tekabül eden, İngilterede ortaya çıkan sanayileşme ile yaşanan, sanayi devriminin ağır ve zor koşulların olumsuz tesirlerini ortadan kaldırmak, şartları biraz olsun iyileştirmek amacıyla sosyal güvenlik konusunda gönüllü kurumların, arkadaş çevrelerinin, işçi çalıştıranlarının şahsi sorumlulukları ve devletin de gelir trafnsferi yaparak fakir ve zor koşullarda yaşayanlara yardım eli uzattığı paternalistik dönem olarak karşımıza çıkar.

1880-1945 yılları arasında ikinci dönem olarak yaşanan sosyal sigortalar dönemidir. Burada işçilerin kendilerine ve aile üyelerine karşı risk, tehlike oluşturan olaylara ilişkin korunmayı esas teşkil eder. Finansmana katkı ve zorunluluk ilkesi kapsamında ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

Üçüncü dönem ise 1945-1974 yılları arasında yaşanmıştır. Çalışanların gelirinin devamlılığına ve yaşam kalitelerinin arttırılmasına yönelik devlet harcamalarının yoğunlaştığı ve genellik ilkesinin uygulandığı refah dönemidir. Devletin kamu harcamalarını arttırarak vatandaşlarına daha refah bir yaşam sürdürmesinin planlandığı dönemdir.

Dördüncü dönem olan 1975 yılında başlayan günümüzde de devam eden sosyal güvenlik sisteminin sorunlara çözüm üretmediği, sistemin kriz geçirdiği ve sosyal güvenlik sisteminin tekrardan yapılanması arayışlarının olduğu bir dönemdir. Hala daha sistem için çalışmalar yapılmakta ve sorunlara çözüm üretecek cevaplar aranmaktadır (Kırdar, 2020: 7).

### **2.2.1. Paternalistik Dönem**

Sanayi devrimi yaşanmadan önceki devirlerde bireyler eski çağlarda topluluk halinde, kabile halinde üretim ve tüketim alanında birleşerek bir arada yaşamış yeri geldiğinde kendi imkanları ile geçimlerini ve sosyal güvenliklerini sağlama yoluna gitmişlerdir. Daha sonra yerleşik hayatla beraber tarım toplumuna geçilmesi ile bireylerin aileleri içinde dayanışma ve yardımlaşması sosyal güvenliğin sağlanması bakımından görev üstlenmiştir. Bu süreç devam ederek sanayileşmeye kadar devam eden bir süreç olmuştur (Dilik, 1992: 13).

İlk çağlardan süre gelen emek yoğun işgücü çalışması sanayi devrimine kadar devam etmiştir. Sanayi devriminde önce üretim ufak ve küçük çaplı yapılmaktaydı. Bireylerin emekleri hiyerarşik düzen olan çırak, kalfa ve usta şeklinde değer görüyor ve bu hiyerarşik grubun birbirlerine olan sevgi ve saygısı işletmeyi ayakta tutmaktaydı. Bu nizam bozulunca çalışmalar bozuntuya uğruyor ve fertlerin işyerleri kapanması ile zarara uğruyor, gelirleri azalıyordu. Bu sebeple işletme içinde dayanışma ruhu her zaman ön planda tutuluyordu (Yazgan, 1992: 35). Daha sonraları ise işletmelerin üstü şeklinde olan işletmelerin faaliyetlerini denetim, koruma ve devamlılığını sağlamak üzere mesleki anlamda birlik, dernek ve loncalar faaliyetlerine başlamıştır. Tüm dünyada 1100'lü yıllardan itibaren faaliyet göstermeye başlayan loncalar değişime uğrayarak faaliyetlerini 1800'lü yıllara kadar devam ettirmişlerdir. Anadolu topraklarında ahi birlikleri şeklinde örgütlenme olmuştur. Loncaların yönetimi esnafın ve zanaat ustası egemenliğinde olduğu için işletmenin hiyerarşisi içerisinde olan kalfa ve çırakların bir söz hakkı bulunmamaktaydı. Bu mesleki birliklerde çalışma şartları, çalışan ücretleri, ürünlerin fiyatları, aidat gibi ödentiler, tüketici haklarının korunması, yardımlaşma, dayanışma usulve kuralları egemen olan ustalar tarafından belirlenmekteydi. Bu ise zaman içerisinde dayanışma ruhuna zarar vermiş yeni iş açacak esnafa, kalfaya, çırağa ve tüketicilere olumsuz olarak yansıtmaktaydı. Bu olumsuzluk gitgide artarak loncalar tamamen bir tekel olmuş, sadece usta ve usta yakınlarının bulunduğu bir teşkilat haline gelmişlerdir. Fransız ihtilali ile birlikte zararları yararını geçtiği görüldüğünde lonca teşkilatı sistemi ortadan kaldırılmıştır. (Talas, Toplumsal Politika, 1995). Loncalar toplumda sosyal güvenlik açısından bir destek sağlamıştır. İşini kaybeden, geliri azalan işverene destek sağlamış, işçinin gelirlerini artırmasına ve giderlerini azaltmasına yardımcı olmuş, tüketicilerinin haklarını korumuş, fahiş fiyatların oluşmasına engel olmuştur.

Sosyal güvenlik ile alakalı yazılı uygulamaları daha çok yoksulluk, çalışma ve ikamet için oluşturulan kanunlarda bulunabilir. İlk başlarda sosyal yardım şeklinde gerçekleşen bu durumun sosyal sigortaya dönüşümü tarih itibariyle İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi ise sanayi devrimin İngiltere'de başlamış olmasıydı. Daha sonraki yıllarda sosyal güvenlik ile ilgili adımlar Almanya'da ardından diğer Avrupa ülkelerinde atılmaya başlanmıştır (Akyüz, 2008: 58).

Sosyal yardımların bir sisteme bağlı olarak 1600'lü yıllar itibariyle ilk yapıldığı yer yine İngiltere olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada düzenlemeler yoksulluk yasaları

olarak uygulanmıştır. Hatta bu sosyal yardımları yasa şekline getiren 1601 yılında çıkardıkları Yoksullara Yardım Yasası'dır (Akyüz, 2008: 59). Yine aynı dönemde İngiltere'de işçinin emeğini kontrol altına alan yoksulluk yasasıyla beraber 1563 yılında çıkarılan Zanaatkarlar Yönetmeliği ve 1662 yılında çıkartılan İkamet Yasası sosyal yardımlar için eşik olmuştur. İkamet Yasasındaki amaç yoksulların başka bir şehre göç etmelerini yasaklayan bir uygulamadır. Bu sayede yoksullara yardımların kurumu haline gelen kiliselerin gerçek yoksullara yardım etme olasılığı düştükçe gerçekte yoksul olmayan kişilere yardım etme riskinin artması sebebiydi. Yardıma muhtaç olan kimselerin yalnızca kendi yaşadıkları bölge içerisinde yardım evlerini kullanma imkanı getirmesi İngilizler için sosyal yardım riskini azaltmış olmak anlamına geliyordu (Polanyı, 1986: 105). Yoksulluk yasa ile beraber ülkenin her bölgesi kendi bölgesinde yaşayan yoksulları için üstlerine düşen görevlerini kabul etmiş ve yoksulları kendi içlerinde tasnif etmişlerdir. Güçsüz yoksul sınıfına giren yaşlı ile hasta olanlar, düşkün durumda olanlar evinde bakıma alınacaktır. Sağlıklı ve çalışma gücü yerinde olanlara ise ıslahevlerinde iş verilmesi kararlaştırılmıştır. Bu Yoksulluk Yasasının temel esası çalışma gücü yerinde olan bireylere iş verilmesi, çalışma gücü olmayan veya kaybeden halde olan yoksullara bakılmasıdır (Aktan & Özkıvrak, 2008: 16). Bu yasa sosyal güvenliğin sosyal yardımlarla sağlandığını ve bireylerin yaşamlarının kontrol altına alındığını göstermektedir. Yalnızca İngilizlerin çalışmalarıyla kalmamış başkaca ülkeler tarafından buna benzer uygulamalar yapılmıştır.

### **2.2.2. İlk Sosyal Sigortalar Dönemi: 1880 – 1914 Yılları Arası Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Sosyal Güvenlik**

1800'lü yılların ortalarında başlayan ve sonlarına doğru hız kazanan gerek siyasal, toplumsal olaylar gerekse yeni teknik buluşlar, ağır sanayi kalkınması Avrupa kıtasında birçok olaya yol açmıştır. Bu olayların getirdiği değişimler gerek ekonomik gerekse toplumsal olarak görülebilmektedir. Ekonominin küreselleşmesi, toplumsal olayların tüm dünyaya yayılması insanlığın temel yaşamında değişikliklere neden olmuştur (Şenocak, 2009: 418).

Sanayi devrimiyle birlikte batı ülkelerinde yayılan liberal ekonomi düşünce tarzı, emeğe dayanan sermayeye ve buna dayanan tüm anlayışlara son vermiştir. Bu yeni akım işçinin emeğini göz ardı eden, sermaye sahiplerinin varlığını arttıran bir duruma sahipti.

İşçinin varlığını sürdürmesi olanaksız hale gelmiş, güven ortamını yıkmış, geliri emeğe dayanan işçinin geliri azalmış ve servetini azaltmıştır. İşçilerin hak ve menfaatini gözetemeyen uygulamalar neredeyse bittiği gözlemlenmiştir (Dilik, 1992: 39). Hakkını ve menfaatini savunmak isteyen işçilerin örgütlenmeleri dahi yasaklanmıştır. Küçük atölyeler kapanmış yeni sanayi ve büyüyen kentlere göç eden işçiler korunamamış, örgütlenememiş ve sermaye sahipleri karşısında oldukça zayıf duruma bırakılmıştır. Zayıf durumda olan işçiler işverenlerin verdiği ücreti kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bu ücretler yoksulluk ve sefalet ücreti taşırken işçi kesimi çok büyük fakirliğe mahkum kalmışlardır (Talas, 1995: 67).

Avrupa ülkelerinin başat rol aldığı liberal ekonomi anlayışının yayılmasıyla emek ve sermaye ilişkisini koordine eden lonca, birlik ve meslek örgütleri sistemi son bulmuştur. Fransız devriminin etkilerinden birisi olan herkesin kendi isteğine göre iş seçip çalışabilmesi, işçilerin irade serbestisine kavuşması buna imkan sağlayan bir hukuk düzenine geçilmesi işçiler için faydalı olmuştur. Bu her ne kadar olumlu bir durum olarak görünse dahi sosyal olarak birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. İngiltere’de başlayan sanayi devrimi ile birlikte işçi hakları zedelenmiş, işçi sınıfı tüm servetten geri kalmış, ömürlerini idame ettirebilecek bir gelire sahip olamamıştır. İşçilerin güvensizliği artmış sadece işverenlere karşı değil işçilerin kendi geleceklerine dair bir güvensizlik ortamı doğmuştur. İşçilerin karşı karşıya kaldığı ağır sosyal ve ekonomik şartlar, geçimlerini sürdürememesi, yaşam koşullarının kötüleşmesi işçi hareketlerine yol açmıştır. Bunun daha fazla sürdürülmemesi amacıyla koruma politikaları doğmuştur. İlk sosyal koruma programları İngiltere’de ortaya çıkıp uygulanmasına rağmen, sosyal güvenlikle ilgili ilk yasal düzenlemeler Almanya’da hayata geçmiştir. Daha sonra diğer Avrupa ülkelerinde yayılım göstermiştir (Şenocak, 2009: 418).

Liberal toplumun temelini oluşturan kurumsal temeller arta gelen sorunlara çözüm bulamamıştır. Toplumda var olan şartlar sebebiyle dini ritüellere dayalı yardımlaşma anlayışı yerini yeni bir kavram olan hak kavramına bırakmıştır. Kişinin çalışma nedeniyle elde ettiği çalışma hakkı, ulusal gelirden pay elde etmesi, siyasi eşitlikle birlikte ekonomik eşitlik ilkesi benimsenerek işçi sınıfının güç kazanması, işçi sınıfının lehine bir takım tavizlerin verilmesini zorunluluk haline getirmiştir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016).

Toplumda artan huzursuzluklar, standartların bozulması, işçilerin yoksulları sosyal sorun haline gelmesi, sosyal huzursuzluk, devletin ekonomik çöküntü ortamına müdahale etmesi gerektiği ve yükselen sosyalist hareketlere karşı Almanya’da 1880’lerde sosyal sigorta dönemi başlamıştır. Almanya’da Bismarck tarafından hazırlanan ve I. Wilhelm tarafından yayınlanan fermanla sosyal güvenlik sistemine öncülük eden ülke ve liderler olmuşlardır. Ferman toplumsal huzursuzluğu önlemek ve yardıma muhtaç insanları güvenliğe kavuşturmak için yeni yasalar hazırlanacağı duyurulmuştur. Böylece işsizlik, sosyal huzursuzluk ve ekonomik çöküş ortamından kurtulmak istenmiştir (Uşun, 2004: 17).

Almanya’nın diğer batı ülkelerinden evvel sosyal güvenlik sistemini kurmasının nedenlerinden birisi, geleneksel baba devlet anlayışı ve otoriter devlet anlayışının yardımı ile Avrupa’yı hakimiyeti altında tutan liberalizmin ve ferdiyetçi görüşün baskısı altında çok fazla kalmamasıdır. Bismarck’ın çıkardığı yasaların ilk amacı iç barışı sağlamak bununla birlikte yardıma muhtaç bireyleri sosyal güvenliğe kavuşturmadır (Tuncay, 2002: 19).

Bu sayede dünya çapında sosyal sigortalar alanında ilk kez sistematik yenilikler yapan Almanya olmuştur. Çevresindeki ülkelerin rol model olarak gördüğü Almanya Sosyal Sigortalar Sistemi, 1880-1890 yılları arasındaki yürürlüğe koyulan kanunlarla oluşturulmuştur. Siyasi olarak bir problemi olmayan Almanya ekonomik, sosyal ve toplumsal problemlerle Bismarck’ın yürürlüğe koyduğu sosyal güvenlik programıyla mücadele etmiştir. Bismarck’ın mimarı olduğu sosyal güvenlik sistemi üç aşamada ve üç kanunla oluşturulmuştur. Bu kapsamda ücreti fazla olmayan belirli bir tutarın altında kalan sanayi çalışanlarını kapsam altına alan temel kanunlar; 1883 tarihinde çıkarılan Hastalık Sigortası, 1884 tarihinde çıkarılan İş Kazaları Sigortası ve 1889 tarihinde çıkarılan Yaşlılık ve Maluliyet Sigortası’ndan oluşmaktadır (Şenocak, 2009: 419).

Zaman geçtikçe Almanya’nın sosyal güvenlik sistemi gelişmiş, sisteme yeni eklenen yeni prensiplerle beraber büyük oranda özel sigorta tekniğinin uyarlanarak uygulanmasına dayanan sistemdir. Yeni eklenen prensiplerden birisi zorunluluk olarak karşımıza çıkar. Bu ilke kanunun kapsamında olan çalışan tüm işçiler zorunlu olarak bu yasa kapsamına alınmıştır. Sisteme ödenecek primler işveren ve sigortalılar arasında ayrıştırılmış, sigortalı çalışanların elde ettikleri kazançlar baz alınarak oranlanmıştır.

Burada dikkat çeken diğer bir husus yaşlılık ve sakatlık sigortası primlerinin ödenmesi sırasında devlet katkısı da öngörülerek, devletin bu sigorta primlerine destekleyici bir etkisi görülmüştür. İş kazaları için ise yapılan yardımlar yalnız işveren birlikleri tarafından karşılanması öngörülmüştür (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016: 19).

Bismarck'ın Almanyada oluşturduğu sosyal güvenlik sistemi tüm dünyayı etkisi altına almış ve ciddi bir başarı getirmiştir. Almanya'nın ardından diğer Avrupa ülkelerine ilham olan bu durum diğer ülkelerde de uygulanmaya başlanmıştır. Almanya'nın ardından İsveç, Danimarka, İngiltere, Avusturya, Çekya, ABD gibi ülkelerde çalışmalar yapılmıştır.

### **2.2.3. I. ve II.Dünya Savaşları Arası Dönem: 1914-1945 Yılları Arası Dönem**

1914 yılında başlayan Birinci Dünya Savaşı ile birlikte devletlerin toplumsal, ekonomik ve sosyal hayata olan müdahaleleri artmıştır. Savaş döneminde yaşanan tahribatlar, devlet harcamalarının artması devlet müdahalesini gerektiren bir durum haline gelmiştir. Sosyal olarak çöküntü hale gelen toplumun ayakta tutulması, savaş sebebiyle güvenlik ve askeri harcamaların artması ciddi zararlara yol açmıştır. Devletlerin cari açıkları artmış, savaşta yenilen taraflarda ekonomik ve sosyal çöküntüler baş göstermeye başlamış, bazı ülkelerde ise savaşın getirdiği sonuçlara dayanarak yönetim biçimleri değişmiştir. 1914-1945 yılları arası olarak bilinen iki dünya savaşı arası dönemde Almanya'da hiperenflasyon yaşanmış, halkın reel satın alma gücü neredeyse yok olmaya başlamış, toplum ekonomik olarak çökmüştür. Savaşın getirdiği siyasi sonuçlarla beraber İtalya'da faşizm, Rusya'da ise sosyalizm benimsenmiştir. Savaşın etkisi ile beraber birçok siyasi, ekonomik, toplumsal ve politik sonuçlar gözlenmiştir (Aktan & Özkıvrak, 2008: 63).

Savaştan etkilenen, savaş mağduru olan insanların talepleri, devletlerin öncelikle konut, sağlık, geçim sıkıntısı, emekli aylığı ve rehabilitasyon dahil olmak üzere birçok alanda yükümlülüklerini arttırmıştır. Devlet bu yükümlülükleri karşılamak amacıyla kamu harcamalarını arttırmış savaş zamanının acil gereksinimleri sebebiyle artan kamu harcamaları savaş sonrasında da eski düzeyine inememiştir. Sosyal devletin yeniliklerini barındıran 1880-1914 yıllarında artan sosyal refah faaliyetleri bu dönemde kapsam ve maliyet bakımından azaltılmak zorunda kalmıştır. Sosyal devlet anlayışının

ekonomik sonuçları 1920'li yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Toplumun yeniden kalkınması, yoksullara yardım edilmesi, emeklilere maaşlarının yeniden bağlanması, konutu olmayanlara konut yardımı sağlanması gibi yapılanmalar başlamıştır. Bu dönemde ilk kurulan sosyal sigorta sistemlerinin birçoğu yalnızca çok yoksul ve düşkün bireyler için hizmetler sunmuş yalnızca bunların faydalanmalarına imkan sağlanmıştır. Devletin gelirleri azaldığı ve kamu harcamalarının üst düzeyde arttığı için sosyal sigorta sisteminin işleyişinde ve fonlanmasında devletin katkısı sınırlı tutulmuştur. Fon sağlanmasında dayanak olan potansiyel yararlananların ve işverenlerinin primleri esas alınarak kaynak sağlanmıştır. Bu dönemde artışa neden olan bir kaynak ise 1914 yılından evvel yapılan kanuni düzenlemelerle sigorta ve aylık ödemelerinin vadesi gelmiş 1920-1930 yıllarının başlarında sosyal harcamalarında arttığı görülebilir (Karadağ Erdem, 2010: 50).

Savaşın sonra ABD'de başlayan 1929 Yılı Buhranı tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Buhranla beraber ABD'de yaşanan depresyona karşı dönemin Başkanı Roosevelt, üç yıldır yapılan ancak tüketilemeyen aşırı üretime, gittikçe düşen fiyatlara ve artan işsizliğe karşı New Deal politikası olarak adlandırılan bir takım önlem olarak uygulamaya koymuştur. Bu politikaların temelinde Keynesyen Politikalar yani devletin kamu harcamalarını arttırarak efektif talebi arttırması bekleniyordu. Piyasaya karışılmasını istemeyen Liberal iktisadi öğretilerin önemi kaybettiği, Keynesyen iktisadi öğretilerin ise kısa zamanda tüm dünyayı etkisi altına almış kısa zamanda uygulaması artmıştır. Kamu harcamaları arttırılarak tüm kesime destekler sağlandı, arz ve talep konusunda denge sağlanmaya çalışıldı. İşsizliği azaltmak, toplumdaki yoksullukla mücadele etmek için devlet istihdam sağlayıcı politikalar yapmıştır (Aktan & Özkıvrak, Sosyal Refah Devleti, 2008). Bu önlemlerden sosyal güvenlik sistemi ile alakalı olanlar birkaç yıl içinde uygulanmıştır. ABD'de ilk kez sosyal güvenlik kavramının kullanıldığı, ABD halkına gelir teminatı amaçlayan 1935 tarihinde Sosyal Güvenlik Kanunu (The Social Security Act) yürürlüğe sokulmuştur. Bu sayede ABD'de ilk kez sosyal güvenlik yasa kapsamında düzenleme ile getirilmiştir (Korkusuz & Uğur, 2016: 4).

Başkan Roosevelt devletin ekonomik, sosyal ve ticari hayata faaliyetini engelleyen liberal anlayış yerine refah devleti anlayışını benimsediği için bu kanunu uygulamaya koymuştur. Bu kanun çalışanlar için yaşlılık ve ölüm sigortalarını düzenlemiş ve işsizlik için ise bir dizi önlemler içermektedir. Federal yasa işsizlik sigortası kapsamında

uyulması gereken ilkeleri belirlemiş uygulamaları ise eyalet yasalarına bırakmıştır. İşsizlik sigortası kapsamında vergilerle kaynak sağlanan desteklerin eyaletlere verileceğini öngörmüştür. Bu uygulamaya sokulan çözümler yalnızca çalışanları değil, ekonomik bunalım ile yoksullukla mücadele eden ve yoksulluğa düşen tüm bireyleri kapsar nitelikteydi. Devletin kamu harcamaları ile tüm bireyleri finanse etmesini öngören bir yasaydı (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016: 23). Bu kanunun esas amacı geliri olmayan ya da geliri az olanlara bir miktar gelir sağlamak, giderlerine katkıda bulunmaktı. Kanun, herkesin beraber çalıştığı, çok az kişinin tek başına karşılayabileceği riskler üzerinden sosyal güvenlik inşa etmek için atılan bir temeldi. Zamanla bu kanun kapsamı genişletilmiş ve kapsayıcılığı artırılmıştır, diğer yasal düzenlemeler ile güçlendirilmiştir. Refah devlet anlayışının başlangıcını temsil eden bu kanun, sosyal sigorta yardımlarını işgücünün artmasına bağlayan ve devletin yardım programlarının yine devletin idaresine bırakan muhafazakâr bir önlem olarak ortaya çıkmıştır, bu ise müdahaleci kapitalizmin ortaya çıktığı ilk ülke ABD'nin olduğunun göstergesidir (Kırdar, 2020: 11).

Bu dönemde diğer bir yapılanma ise 1942 yılında Birleşik Krallıkta gözlemlenmiştir. Dağınık halde bulunan sosyal güvenlik çalışmaları bir araya getirilip derlenen Beveridge Raporu sosyal güvenlik konusunda önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Raporun esas amacı toplumun gereksinimlerinin karşılanması ile ülkede yaşayan bireylerin muhtaç olma durumlarının ortadan kaldırılmasıdır. Bu rapora göre sosyal güvenliğe üç şekilde ulaşılmaktaydı. Bunlar ise, sosyal sigorta, sigorta kapsamında olmayanlar için ulusal yardım ve bireylerin isteğine bağlı özel sigorta yöntemiyle bir bütünlük sağlanabilirdi. Bu raporda vurgu yapılan altı önemli ilke bulunmaktadır. Yönetimde birlik, primlerde birlik ve ödemede zorunluluk, tam çalıştırma ve sağlık politikası ile bütünlük, kişisel sorumluluk, ailenin ihtiyaçları ve yayın bir sosyal güvenlik olmak üzere bu altı ilke raporunun temelini oluşturmaktaydı (Tuncay, 2002: 25).

Bu dönemde yalnızca ABD ve Birleşik Krallık değil diğer ülkelerde de bir takım sosyal güvenlikle alakalı gelişmeler olmuştur. Danirmaka'da 1933 yılında yapılan Büyük Sosyal Reform, 1938 yılında Yeni Zelanda'da yapılan Sosyal Güvenlik Yasası, 1940 yılında Kanada'da yapılan Federal İşsizlik Sigortası Yasası bu dönemde uygulanan sosyal güvenlik uygulamalarından örnekler olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya genelinde 1930 yılından sonra alınan tüm ekonomik önlemler içinde sosyal uygulamaların

çoğunlukta olduğu göze çarpmaktadır. Ağırlıklı olan bu sosyal politikalar ekonomik açıdan düşkün olanların korunması ve toplumun muhtaç kesiminin ayakta tutulması için yapılmaktaydı. Yaşanan dönem iki dünya savaşı arasında olduğu için devletlerin harcamaları hangi yönde yapacağını bilememesi nedeniyle sosyal ve ekonomik olaylar karşısında kararsız kaldığı, kararlar alırken ise uygunsuz davranışların sergilendiği, çelişki yaşandığı görülebilir. Devlet toplum ihtiyaçlarına cevap verebilmek için dönemin değişen şartlarına uyum sağlayamadığı görülmüştür. Devletler bu dönemde askeri ve güvenlik harcamalarını artırdığı için sosyal ve ekonomik olayları geriden izlemiş ancak işçi ve emekçi kesimin baskıları ve mücadelesi ile duruma müdahale etmiştir. Acil durumlar karşısında çalışma şartlarının iyileştirilmesi, fiyat ve kazançların düzenlenmesi, büyük kazançları vergilemek, işsizlere iş bulmak gibi durumlarda hareket etmek zorunda kalmıştır. Bu daha çok sosyal devletin değil sosyal yardım devleti anlayışına yakın hareket edildiğini göstermektedir. Sosyal yardım devleti uygulamalarında sosyal sorunların önlenmesi için tedbir alınmadığı gibi sonradan ortaya çıkan sorunlar için ise çözüm üretilmediği ve sorunların ortadan kaldırılamadığı görülmüş yalnızca dönemin olumsuz sonuçları hafifletilmeye yönelik hareket edilmiştir (Aktan & Özkıvrak, Sosyal Refah Devleti, 2008).

### **2.3.TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ**

Sosyal güvenlik kavramı genel olarak ülke içerisindeki siyasi, ekonomik, toplumsal ve sosyal olaylardan direkt olarak etkilenen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Avrupa'da sosyal güvenlik sistemi sanayi devrimi ile birlikte bir aşama kaydetmiş modern anlamda sistemin temel yapı taşları oluşturulmuştu. Sanayi devriminin ortaya çıkardığı işçi kesiminin hakları ve teminatları garanti altına alınması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Yani sanayi devrimi ile beraber sosyal güvenlik sistemi mevzuat çalışmaları ile sistemselsel olarak oluşturulmuştur. Ülkemizde ise bu şekilde gerçekleşmeyen sosyal güvenlik sistemi siyasi ve ekonomik olarak olgunlaşması farklı evrelerden geçen sistem özellikle Osmanlı Devleti'nde sanayileşme stratejisi benimsenmemesi, sosyal politikalar alanında Avrupa tarzında yenilikler, düzenlemeler yapmayarak geride kalmış ve ilerleme kaydedilememiştir. Sosyal yaşamı etkileyen basit ve sistemsiz koruma güvenlikleri, bir yapıya kavuşturulamadan sistemselsel olarak bir sosyal güvenlik sistemine çevrilememiştir.

Osmanlı devletinde sanayileşme stratejisi olmadığı, toplumun geleneksel üretim tarzını devam ettirdiği için Avrupa tarzında işçi sınıfı oluşmamıştır. Hak talep etmeyen işçi kesimi olmadığı için sosyal güvenlik uygulamaları sistematik bir yapıya kavuşturulamamıştır. Ülkemizde sanayileşme adımları Cumhuriyetin ilk yıllarına dek atılamamıştır. Tam olarak günümüz anlamında olmasa dahi dönemin güncelini yakalamak adına sosyal güvenlik sisteminin oluşmasının başlangıcı 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile yapılabildiği. Ancak yine teorik sistemin pratik bir sisteme oturtulması, halkın tam anlamıyla kuşatılmaya çalışılması ikinci dünya savaşından sonrasında olmuştur. 1930'lardan günümüze dek hükümetler bu konuda adımlar atsa dahi parça parça olan bu sistem günümüzde ancak yeni halini alabilmiştir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016).

Osmanlı Devleti'nde yaşamsal düzen ile dinin iç içe geçmesi nedeniyle aile yapısının ve hayır kurumlarının etkinliği sayesinde sosyal yardımlar toplum içerisinde hep var olmuştur. Dini yardımlar, aile içi dayanışma ve Ahi teşkilatının var olması nedeniyle meslek kuruluşları olan loncalar arasındaki dayanışma ve yardımlaşma bu dönemde modern olarak bir sosyal güvenlik sisteminin oluşmasına imkân vermemiştir. Aslında bu devletin harcama yapmasına engel olmuş, hazineden bu konuda fazla para çıkmasının önüne geçmiştir. Aile içinde hasta, sakat ve yaşlı bireylerin bakımını diğer aile bireyleri yapması, hayır kurumlarının yoksul ve muhtaçları koruyup onların bakımını üstlenmesi, toplum içerisinde zekât, fitre, sadaka gibi yardımlar yoluyla desteklenmesi, işçilerin ve işverenlerin ahi teşkilatı yoluyla desteklenmesi gibi durumlar sayesinde sosyal yardımlar yapılmakta ve toplum desteklenmekteydi. Sosyal yardımların bu şekilde var olması ülke genelinde farklı bir sosyal güvenlik sisteminin oluşmasına engel olmuştur (Güvercin, 2004: 91).

Cumhuriyet döneminin öncesinde Ahi teşkilatının yanında vakıflar da sosyal yardım anlamında büyük destek oluyordu. Sosyal güvenlik sisteminin yapı taşlarından birisi olan vakıflar köprü, su yolu, medrese, çeşme, kervansaray, camiler vakıflar sayesinde yapılmakta ve yaşatılmaktaydı. Osmanlı'da yeniliklerin olduğu dönemlerin başlangıcından olan Tanzimat Dönemine kadar modern anlamda sosyal güvenlik sistemi uygulanmamış, Tanzimattan sonra yapılan ilk düzenleme Ereğli kömür işçilerini korumak amacıyla çıkarılan çalışma şartlarını ve hasta olan işçilerin tedavisine ilişkin düzenleme olan 1865 tarihinde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yıllarda yine iş kazalarının önlenmesi amacıyla çıkarılan ve iş kazası geçiren işçilerin

tazmin edilmesi amacıyla 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bunu takip eden süreçlerde asker,memur ve emekli vatandaşlara sosyal yardım sağlanması amacıyla sandıklar kurulmuştur (Tuncay & Ekmekçi, 2012). Yine 1876 yılında “Ameleperver Cemiyeti” ilk işçi cemiyeti olarak kurulmuş, vatandaşlara zanaat kazandırma, araç ve gereç sağlama ve yeni iş bulma gibi gayelerle kurulmuştur. Tam olarak olmasa dahi bir sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul edilebilir. 1866 yılında kurulan “Askeri Tekaüt Sandığı” ilk resmi sosyal güvenlik kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016).

Cumhuriyet döneminin ilk yıllarında tüm toplumu ilgilendiren bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamış ve bazı kanunlar ile beraber doğrudan düzenleme yapılmamış olsa dahi dolaylı olarak düzenlemeler getirilmiştir. 1930 yılında Askeri ve Mülki Tekaüt Yasası ile beraber primsiz bir emeklilik düzenlemesi yapılmıştır. Bu emeklilik sisteminde prim toplama sisteminden vazgeçilerek devlet bütçesinden ayrılan ödenekler ile finanse edilen emeklilik sistemidir. Ancak sosyal devletin olmazsa olmazı olan kamu hizmeti kavramı gelişmediği için memur sayısı az ve emeklilik hakkı ise sınırlı olarak uygulanmıştır (Erdoğan, 2004).

İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesiyle beraber Türkiye sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan yeniliklere ayak uydurmaya çalışılmıştır. 1949 yılında çıkarılan T.C. Emekli Sandığı Yasasıyla birlikte parça parça olan tüm emekli yasa ve sandıkları tek çatı altında toplanarak Emekli Sandığı kurulmuştur. 1936 yılında yürürlüğe giren yasayla beraber sigortaların kurulması planlanmıştır. Bu alanda yapılan ilk yasalar, 1945 yılında kabul edilen iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası, işçi sigortaları kurumu yasalar dikkat çekmektedir. Bu yasalar 1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması ile uygulamaya girmiştir. 1949 yılında Yaşlılık, 1950 yılında ise hastalık sigortası yasaları yürürlüğe girmiştir(Dilik, 1992: 49). Daha sonra 1957 yılında birkaç yasa birleştirilerek Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası kanunu olarak tek çatı altında toplanmıştır.

1961 Anayasasına devletin ödevi olarak sayılan sosyal güvenlik hakkı eklenmiştir. Devlet herkese sağlık hizmetlerini ücretsiz olarak verilmesini öngörüyordu. 1961'de çıkarılan 224 Sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası ile sağlık hizmetleri ücretsiz olarak verileceği söylenmiştir. Ancak daha sonra yasada belirtilen hedeflere ulaşamamış ve yasanın altı boş kalmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik alanında atılan

önemli adımlardan birisi ise 1965 yılında yürürlüğe giren çalışanlarla ilgili dağınık olan mevzuatı bir araya getiren ve düzene sokan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'dır. Bu yasa ile beraber düzenleme yapılması gereken esnaf, sanatkar ve bağımsız çalışan bireylerin sosyal güvenlik haklarının yasal dayanağa oturtulması sorunu kalmıştır. Bu sorun ise 1971 yılında çıkarılan 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası'dır. Bu yasayla birlikte sosyal güvenlik hizmetlerinin kapsamı genişletilmiş, sunulan sosyal güvenlik sistemleri standardize edilmiş ve uluslararası sözleşmelerde taahhüt altına hakların sağlanması yoluna gidilecektir (Güvercin, 2004: 92).

1976 yılında 65 yaş aylığı ve malullük aylığı uygulaması da başlatılarak bireyler sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmiştir. Yine 1983 yılında Türkiye ekonomisinde önemli bir paya sahip olan tarım sektöründe çalışan işçiler için "Tarım işçileri Sosyal Sigorta Yasası" ile tarım sektöründe kendi nam ve hesabına çalışanlar için "Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu" çıkarılmıştır. Bu sayede tarım için emek veren işçilerin bir çoğu sınırlı dahi olsa sigorta kapsamına alınmıştır (Tuncay & Ekmekçi, 2012). 1976 yılında yapılan yasa ile 65 yaş aylığı ve malullük aylığı başlatılmıştı ancak 65 yaşına doldurup muhtaç, yoksul ve kimsesizler ile çalışamayacak durumu olan malul bireylerin sağlık hizmetlerinden yararlanma imkanı yıllar sonra 1992 yılında devrim niteliği sayılabilecek Yeşil Kart uygulamasının başlaması ile mümkün kılınmıştır. Bu uygulama ile birlikte geliri olmayan, sosyal güvenliği bulunmayan ve sağlık hizmetlerinden faydalanamayan kişiler için sağlık hizmetlerinden faydalanma imkanı getirilmiştir. İşçiler, yaşlılar, maluller, sakatlar gibi grupların bir çoğu sosyal güvenlik kapsamına alınmış toplum içerisinde sosyal güvenlik haklarından faydalanmayacak olan bir birey dahi bırakılmamış seviyeye getirilmiştir. Burada sonkalan grup ise işsizler kalmıştır. Toplumda çalışmayan, iş akitleri sona erdirilen kimseler için düzenleme 1999 yılında yapılan yasa ile getirilmiştir. İşsiz kalan bireylerin desteklenmesi bu sayede sağlanmış olacaktır.

Ülkemizde yapılan bu ilerlemeler olumlu olmasına rağmen zaman geçtikçe sistem karmaşık bir hale bürünmüş, birden fazla kurum ortaya çıkmıştır. 2000'li yıllara gelindiği zaman tüm bu kurumların tek çatı altında tek bir kurum olarak faaliyet altına alınması kaçınılmaz bir durum olmuştur. Sistem faaliyetini gösteriyordu ancak kurumlar birbiri ile iç içe geçmiş durumdaydı. 2000 yılına kadar geline süreçte ülkemizde sosyal güvenlik

finansman tarzında farklı amaç ve kapsamlarda birbirinden farklı düzeyde hizmet veren kurum ve kuruluşlar bulunmaktaydı. Bunlar;

- 1- Bir işverene hizmet sözleşmesi ile bağlı olarak çalışanlar ve bunların bakmak ile sorumlu oldukları aile üyeleri, Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)
- 2- Esnaf, sanatkârlar ve diğer bağımsız olarak çalışanlar ile bunların bakmak ile sorumlu oldukları aile üyeleri, BAĞ-KUR
- 3- 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası'na bağlı devlet memurluğundan ve KİT'lerden emekli, dul ve yetim maaşı alanlar ile bu kişilerin bakmakla sorumlu olduğu aile üyeleri Emekli Sandığı
- 4- Herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan sosyal güvenlik teminatı olmayan ve sağlık giderlerini karşılayamayacak durumda olanlar 2020 sayılı yasa kapsamına dâhil edilenler, Yeşil Kart uygulamasından faydalanmaktadırlar (Güvercin, 2004: 93).

Bu karışıklığı gidermek amacıyla 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası 16.05.2006 yılında kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Yasa kapsamı gereği Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı kurumları lağvedilerek ortadan kaldırılmış tek kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) bu kurumların görevlerini üstlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu yasa ile kurulan, kamu tüzel kişiliğine sahip, idari ve mali açıdan bağımsız, 5502 sayılı kanunda hüküm yok ise özel hukuk kurallarına tabi, sosyal sigortacılık ilkelerine dayanan, etkin adil, herkes tarafından kolayca erişim imkânı olan aktüer ya ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlara dayanarak sosyal güvenlik sistemini yürütecek bir kurum olarak yapılanmıştır (Özdamar, Çakar, & Göktaş, 2011).

Yeni bir kurumun kurulması ile birlikte sosyal yardımların halka ulaştırılamıyor olması, sosyal güvenlik uygulamalarının ortak bir işleyişinin olmaması, sağlık yardımlarından büyük bir kesimin faydalanamaması, sosyal güvenlikle alakalı faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların prim toplayamaması veya toplayıp bunları sürdürememesi ve bu konuda açığın bütçeden karşılanıyor oluşu ve birçok sorunun var olması nedeniyle farklı bir arayış yoluna gidilmiştir. Bu konunun çözüme kavuşturulması için 2008 yılında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası hazırlanmış ve parça parça yürürlüğe girmiştir. Yeni yasa sosyal güvenlik mekanizmasını

uçayak üstüne oturtmuştur. Birincisi kurumların SGK çatısı altında birleştirilmesi, ikincisi sağlık yardımını kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından ayırması ve Genel Sağlık Sigortası olarak yeni bir sigorta kolu oluşturulması, üçüncüsü ise bir arada bulunmayan farklı mevzuatlarla uygulamasını sürdüren Sosyal Yardım ve Hizmetlerdir. Yeni yasa birçok değişikliği beraberinde getirmiştir (Tuncay & Ekmekçi, 2012). Böylece ülkemizde mevzuat sorunları çözülmeye gidilmiş hem işveren hem işçi kesimi daha fazla güvenceye, sosyal güvenlikten faydalanmaya başlamışlardır. Hâlihazırda uygulanan kanunda dönemsel olarak değişiklikler yapılarak mevzuat güncel tutulmaktadır.

## 2.4.SOSYAL GÜVENLİĞİN KONUSU

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, sosyal güvenlik sistemleri, bireylerin sosyal ve ekonomik tehlikelerle karşı karşıya gelmesi durumunda bireylerin korunması amacıyla meydana gelen bir sistem olarak görülmektedir. Buna istinaden sosyal güvenliğin konusuna bakılacak olursa esasında sosyal güvenlik kavramının ortaya çıkmasında etkili olan sosyal risklerden meydana gelmektedir. Bu riskler bireylerin giderlerini arttırabilir, gelirlerini azaltabilir ve toplumun tümünü etkileyebilecek olaylardır (Korkusuz & Uğur, 2016: 7). Riskler toplumun tümünü etkilediği takdirde ‘‘sosyal risk’’ olarak nitelendirilmektedir.

ILO’nun 1952 yılında 102 Sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi’nde toplum için geçerli olan dokuz sosyal risk (tehlike) tanımlanmış olup bunlar, iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, ölüm, işsizlik ve ailevi yükler olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşme ile birlikte sosyal sigorta kolları tanımlanmış ve her biri için ayrı ayrı asgari standartlar belirlenmiş ve bunların sürdürülmesi ve iyi yönetilmelerini sağlamak için ilkeler ortaya koyulmuş bir uluslararası sözleşmedir (Selvi, 2014: 26). Risklerin ne zaman ne şekilde bireylerin karşlarına çıkacakları belli olmayan gelirleri azaltan, giderleri arttıran etmenlerdir. Bu riskleri sınıflandıracak olur isek:

**Mesleki Riskler:** Bireylerin yaşadığı iş kazaları ve meslek hastalığından kaynaklanan risklerden meydana gelmektedir. Bireyin çalıştığı iş ya da meslek ile direkt olarak ilgili olan, geçici yahut sürekli olabilen gelir kayıplarına neden olan risklerdir.

Çalışanların mesleki risklere karşı korunması gerekliliği sosyal güvenlik sisteminin doğuşuna, başlangıcına kadar uzanmaktadır. Sosyal güvenliğin temelini oluşturan bu risklerin tazmin edilmesi kusurdan kaynaklanmalı ve işverenin hukuksal sorumluluğu olmalıdır. Bu kavram tüm dünya ülkelerinde kabul edilen risk türüdür. Bu riskte yer alan iş kazalarının mesleki hastalıklardan evvel gündeme gelmesinin sebebi iş kazalarının daha fazla yaşanması ve o günkü çağda meslek hastalığı teşhis edilmesinin zor olması veya teşhis edilememesidir. Günümüzde bu risklerin güvence altına alınması tüm sosyal güvenlik sistemlerinde en önde gelen konulardan birisi olmuştur (Talas, 1979).

**Fizyolojik Riskler:** Bireylerin varlık olmasından kaynaklı karşılaştığı riskler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin kendi bünyesinde meydana gelen mesleki riskler dışında risklerdir. Bireylerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için birtakım temel gereksinimleri karşılamak zorundadırlar, bunlar karşılanmaz ise her canlı gibi tehlike ve risklerle karşı karşıya kalabilirler. Bu riskler bireylerin çalışma gücünü azaltan ya da tamamen kaybettiren risklerdir. Bu riskler çalışma ve kazanma gücünü doğrudan etkilemektedir. Hastalık bireyleri en çok etkileyen ve en sık karşılaşılan risktir. Malullük, analık, yaşlılık, ölüm gibi riskler fizyolojik risklere örnek verilebilir (Arıcı, 2015: 39). Bu riskler bireyin beden varlığında meydana gelen riskler olup yalnızca bireyleri etkilemekle kalmaz aile üyelerinin yaşamını da dolaylı olarak etkilemektedir. Sonuçta birey bu riskle karşılaştığı zaman geliri azalabilir, gideri artabilir.

**Sosyal ve Ekonomik Riskler:** Bu risk türü yaşanan toplum, aile ve çalışma hayatında meydana gelen riskler olarak karşımıza çıkar. Bu risk türleri ise işsizlik ve ailevi yükler olarak tanımlanmıştır. İşsizlik hem ülkemizde hem diğer ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerine sonradan eklenen risk türüdür. Dönemizde de sürekli artan işsizlik olgusu sadece bireyleri değil tüm toplumu etkilemektedir. Aile yüklerine ise sosyal yardımlar olarak ödenekler yapılmakta ek gereksinimlerin hallolmasına yönelik yapılan yardımlardır. Özellikle bu konuda doğum oranlarını arttırmak amacıyla çocuk sahibi olan ailelere yapılan yardımlar örnektir (Tuncay, 2002).

## 2.5.SOSYAL GÜVENLİĞİN İŞLEVLERİ

Sosyal güvenliğin esas olarak var olma nedeni sosyal risklerin sosyal varlıkları tehdit etmesi olarak açıklanmaktadır. Sosyal güvenlik ilk çağlardan bu yana devinim olarak gelmiş olup sürekli değişmiştir. İlk başlarda az olan ve belirli olan riskler zaman geçtikçe, teknoloji geliştikçe değişime uğramış ve çeşitlilik meydana gelmiştir. Sosyal riskler arttıkça sosyal güvenlik çeşitlenmiştir. Sosyal güvenlik sistemine atfedilen görevler modern sosyal güvenlik sistemleri bakımından her ülkede farklı olarak uygulanmaktadır. Her ne kadar farklı uygulamalar benimsenmiş olsa dahi sistemin temel fonksiyonları benzemektedir. Sosyal risklere maruz kalan bireylerin asgari yaşam sürmeleri ve riskle karşılaşmaları sonucu bireylerin gelir kaybına uğraması, yetersiz gelirle yaşama sürdürmeleri ve işgücü piyasası risklerinden korunması gerekmektedir. Bunu ise sosyal güvenlik sağlamaktadır (Arın, 2004). Sosyal güvenlik bireylerin kayıplarını telafi ederken diğer yandan bireyleri bu kayıplara uğramasını engellemek için bir işlev görmüştür. Yani sosyal güvenlik hem kayıpları giderici hem de kayıpları önleyici işlevi bulunmaktadır. Modern sosyal politikalarda özellikle işsizlik ve sağlık gibi konularda fazla yük oluşturulmaması için önleyici çabalara daha çok yer verilmektedir (Güzel, Okur, & Caniklioğlu, 2016).

Günümüzde sosyal güvenlik sistemleri o kadar belirleyici olmuş ki ülkelerin aldığı ekonomik kararlarla sıkı sıkıya bir ilişki içerisinde. Devletler tarafından belirlenen ekonomik hedeflere ulaşma ve iktisadi kalkınma konusunda sosyal güvenlik tedbirleri önemli bir role sahiptir. Bu açıdan bakıldığında zaman sosyal güvenlik sistemleri makroekonomik hedefler için önemli bir araçtır. İktisadi büyüme, istihdam, enflasyon gibi faktörler dikkate alınarak bunlarla ilişkisi bakımından sosyal güvenlik sistemlerinin sosyal işlevinin yanı sıra iktisadi bir işleve sahip olduğu görülmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin diğer bir işlevi ise bireyleri varlığını korumak yanında sosyal patlama riskini önleyici bir fonksiyona sahiptir. Sosyal güvenliğin kapitalist düzen içerisinde en belirgin işlevi, bireylere sağladığı gelir teminatı sayesinde, bireylerin emekgücünü piyasada satmak zorunda kalmadan hayatlarını sağlayarak emekgücünün meta nitelikte olmasını kısmen kırmaktadır(Arın, 2004).

# BÖLÜM 3

## 3.İŞSİZLİK SİGORTASI

### 3.1.İŞSİZLİK TANIMI

19. yüzyılda işsiz, çalışmayan denilince genelde ilk zihinde beliren durum, kabiliyetsizliğinden ötürü bir meslek, bir zanaat sahibi olamamış veya geçimsizliği, yoksulluğu nedeniyle iş bulamayan, vaktini boş geçiren insan gelmekteydi (Zaim, 1968: 124). Bu tanımlama günümüz şartlarına uygun olmamış, geçerliliğini kaybetmiş bir tanımlamadır. Çünkü bu tanımlama tek bir bakış açısı irdelenerek yapılmıştır. İşsiz kalmayı, iş bulamamayı tamamen insanın şahsına bağlamıştır. Günümüzde değişen koşullara uygun tanımlamalar yapılmaktadır. Günümüzde işsizlik kavramından anlaşılacak olan şahsın iş aramasına rağmen iş bulamayışıdır.

İşsizlik tanımını yapan TÜİK'e göre ise; referans alınan yıl içerisinde çalışan olarak istihdam halinde olmayan -istihdam türü olarak yevmiye, ücretli, ücretsiz olarak bir işte çalışmamış ve herhangi bir işle bağlantısı olmayan- şahıslardan iş araması için son üç ay içerisinde iş arayışında olma, iş arama kanallarından en az birini kullanma ve 2 hafta içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm şahıslar işsiz sayılan nüfus içerisine dahil edilir. Bununla beraber üç ay içerisinde başlayabileceği bir iş bulmuş veya kendi işinin sahibi olmuş ama başlamak veya işbaşı yapmak için birtakım eksikliklerini tamamlamak gayesiyle bekleyen kişiler de işsiz nüfusuna dahil edilmektedirler (TÜİK, 2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün 1954 yılında gerçekleştirdiği sekizinci konferansından işsizlik ile ilgili aşağıdaki şekilde tanımlamalar benimsenmiştir:

Belirli bir olgunluğa gelip bir yaşı aşan ve haftanın belirli günü ve hafta içerisindeki şu gruplara girenler işsiz olarak tanımlanmaktadır;

- 1- Bir işe girmek için hazır olan ve iş sözleşmesi sona ermiş ya da geçici olarak kesintiye uğrayan, bir işi olmayıp ücretli olarak iş aramakta olan işçiler,
- 2- Belirlenen zaman diliminde çalışmaya hazır olarak bekleyen (geçici rahatsızlık ve hastalıklar hariç) ve ücretli olarak iş talep eden, daha evvelden

hiç işi olmayan ya da işyerindeki son durumu belli olmayan veya çalışmayı bırakan kişiler,

- 3- Hemen iş hayatına atılabilecek olanlar ile yeni bir işyerinde çalışmaya hazır olarak bekleyenler, işe sahip olmayan kimseler,
- 4- Ücret ödenmeden çalışan, belirsiz veya geçici süreli çalışan ve işten çıkarılan kişiler, ILO tarafından işsiz olarak kabul edilmektedirler (Yaman, 1977: 46).

Tüm bu tanımlamalar ve açıklamalar ışığında ülkemizdeki 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na uygun olarak bakacak olursak, kanunun 47. Maddesinde şu şekilde işsizlik tanımlanmıştır: “ Bu 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 kimsedir.”

### **3.2.İŞSİZLİK TÜRLERİ**

İşsizlik kavramı derinleştiği gibi işsizlik türleri de farklılık göstermektedir. İşsizliğin birden fazla nedeni olmasına rağmen bu nedenleri talep noksanlığı ve emek arzı ile talep arasındaki ilişkinin uyumsuzluğu olarak 2 başlık altında toplamak mümkündür. İlk gruptaki işsizlik nedenleri ekonomik ve demografik yapı ile alakalı iken diğer grup ise emeğe olan talebe uygun olarak iş gücü yetiştirilememesinden kaynaklanır. İşsizlik türleri literatürde incelendiğinde bu sebeplere bağlı olarak değişiklikler gösterir. Ortaya çıkması sebebiyle birçok işsizlik çeşidinden söz etmek mümkündür.

Şekil 1.1 İşsizlik Türleri



**Kaynak: Andaç, 2010: 44**

### 2.2.1. Açık İşsizlik

Bireyin çalışma gücü, isteği, arzusu olmasına ve iş talebi bulunmasına rağmen cari ücreti düzeyinde iş arayışında bulunmasına rağmen iş bulamama durumunu ifade eder. Açık işsizlik mal ve hizmetlere ilişkin talebin düşmesine bağlı olarak emeğe olan gereksinimin de azalması sebebiyle çalışmak isteyen bireylerin istihdamının tam olarak sağlanamıyor olmasıdır. Buna eksik talep işsizliği de denilmektedir. İş bekleyen birey sayısının piyasada boşta bulunan işe oranla daha fazla olması hali olarak karşımıza çıkmaktadır (Başterzi, 1996: 13). İşgücü arzının, işgücü talebinden fazla olması durumudur. Bireyler iradeleri veya iradeleri dışında işsiz olarak kalmaktadırlar (Tozan, 2013: 12). Diğer bir deyişle ifade etmek gerekirse, bir bireyin

para kazanmak ya da geçimini sağlamak üzere yapabileceği bir işinin olmaması durumu olarak tanımlanabilir (Bozdağlıoğlu, 2008: 47).

### **3.2.1. Bireyin Kendi İradesi Sebebiyle İşsiz Kalması (İradi İşsizlik):**

Çalışanın, çalışma şartlarını, emeği karşılığında aldığı ücreti ve işin niteliğinin kendisine uygun bulmayarak kendisinin çalışmak istememesinden kaynaklanan işsizlik türüdür. Bu işsizlik türünde kişi işsizlik sigortası kapsamına dâhil edilmez (Tozan, 2013: 11). Kişinin kendi elinde olan bu işsizlik türü, vergi oranlarının yüksekliği, iş ilanlarından yeterince haberdar olunmaması, sosyal ve ekonomik etkenler, piyasa yapısı, devlet müdahaleleri ve teknolojinin ilerlemesine bağlı olan nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Bireyler, gelir etkisi sebebiyle piyasanın gerek duyduğu niteliklere uyumunda gecikmeler, gerçek dışı beklentiler, kısa zamanlı çalışma tercihi ya da insan mizacından kaynaklanmakta olan sebeplerden ötürü iş aramayıp gönüllü olarak çalışma yaşamına girmek istemeyebilirler. Bu işsizlik türünü en genel anlamıyla iş aramamak ya da iş ararken gönülsüz davranılması sebebiyle çalışmanın reddedilmesi durumu olarak tanımlanabilir (Özdemir, 2018: 116).

### **3.2.2. Gayri İradi İşsizlik:**

Çalışma gücü ve arzusunda olup, cari ücret düzeyinde ve koşullarından çalışmaya razı olan kişilerin iş bulamamaları halinde oluşmakta olan işsizliğe denilmektedir. Öncelikle gayri iradi işsizlik türlerine çözüm bulunması şarttır.

## **3.3. YAYGIN İŞSİZLİK TÜRLERİ**

Gayri iradi işsizliklerden yaygın işsizlik denilen bölüm genellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu işsizlik sürekli olabileceği gibi kütleli olarak özellikleri de mevcuttur. Tamamıyla ekonomik nedenlerden meydana gelmektedir. Nedenlerine göre türleri de bulunmaktadır.

### **3.3.1.Efektif Talep İşsizliği:**

Efektif talep yetersizliği sebebiyle meydana gelen işsizliktir. Toplam tüketim ve yatırımın azalmasından ileri gelen işsizlik türüdür.

### **3.3.2.Konjonktürel (Devri) İşsizlik:**

İleri düzeyde sanayileşmiş ve gelişmiş ülkelerde aşırı üretimin sebep olduğu işsizlik türüdür. Ortalama uzun zaman dilimleri ile görülen ekonomik durgunluğun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Andaç, 2010). Çalışan ücretlerinin düşürülmesi, kısa süreli çalışmaya geçilmesi gibi bir takım önlemler ile bu tür işsizlik azaltılmaya çalışılmakta ancak yıkıcı etkisi tamamen yok edilememektedir (Yıldız, 2014).

### **3.3.3.Bünyevi( Yapısal) İşsizlik:**

Ekonomide yapısal olarak değişimler sürecinde, bir kısım endüstrilerde, işgücü kategorilerinde ve bölgelerde gerileme olurken, bir kısım endüstriler ise gelişim göstermektedir. İşgücünün uyumu konusunda belirli bir zaman geçmesi gerekmekte bu uyum tam da olmayacaktır. Piyasadaki işgücünün hareketliliği birtakım etkenler tarafından kısıtlanabilecektir. Bu tür işsizlik, yapısal işsizlik olarak nitelendirilir (Bozdağlıoğlu, 2008). Yapısal işsizliği emeğe ilişkin talep ve arzın birbiri ile uyuşmaması olarak tanımlanması da mümkündür. Bu sebeple de friksiyonel işsizliğin bir alt türü olarak da ifade eden yazarlarda mevcuttur. Bu iki tür arasındaki en büyük fark yapısal işsizliğin friksiyonel işsizliği göre daha uzun sürmesidir. Yapısal işsizliğin genel olarak bütün ekonomik düzene değil, belirli iş kollarına, meslek çeşitlerine veya coğrafi bölgelere yayılmasıdır (Başterzi, 1996).

### **3.2.4.Kısmi (Strüktürel) İşsizlik:**

Genellikle kısa periyotlarla, sınırlı işyeri veya kollarında belirli zamanda ortaya çıkmakta olan işsizlik durumları olarak karşımıza çıkmaktadır.

### **Mevsimlik İşsizlik:**

Tarım ormancılık, inşaat gibi bazı iş kollarında mevsimlere bağlı olarak artma ve azalma şeklinde dalgalanmalar görülmektedir. Bazı mevsimlerde üretim artmakta iken bazı mevsimlerde azalmaktadır. Üretimin artış gösterdiği dönemlerden sonra gelen durgunluk nedeniyle de bazı çalışanlar işlerinden olabilmektedirler. Mevsimsel dalgalanmalar nedeniyle ortaya çıkan işsizliğe mevsimsel işsizlik denilmektedir (Ünsal, 2011: 524). Mevsimlik işsizliğin en önemli sebebini hava şartları oluşturmaktadır. Hava şartlarının belirleyici olduğu en önemli sektör ise istisnasız tarım sektörüdür. Diğer bir sektör ise deniz turizminin olduğu yerler olarak karşımıza çıkar. Mevsimlik işsizliği önlenmesi konusunda o mevsimde durağan olan iş kolundan halihazırda aktif olan iş kollarına doğru işgücü kaydırılması yapılabileceği düşünülmekle beraber işsizliğin sene içerisinde düzensiz dağılımı bu durumu zorlaştırmaktadır.

#### **3.2.4.1.Arizi(Geçici) İşsizlik**

Bu işsizlik çeşidinde, boşalan işgücü iş arayanlara verilmekte ve aynı şekilde yenileri açığa kalmaktadır. Ancak mevcut istihdam hemen hemen sabit sayılmaktadır. Sonuç olarak arizi işsizlik meydana gelir ve bu işsizliğin belirli bir orandan aşağı düşmesi mümkün gözükmemektedir (Dirimtekin, 1981). Arizi işsizliğin esas nedenleri, işgücü piyasalarının iyi organize olamamaları ve işgücü piyasasındaki bilgi ve mobilite eksikliği ile insanların daha iyi şartlara sahip işlere geçmek istemesi olarak görülebilir. Arizi işsizlik çalışanların şahsi istekleriyle işten ayrılıp, yeni bir işe girinceye dek geçen sürede işsiz kalmaları olarak da tanımlanabilmektedir. Bu işsizlik türünde, daha iyi çalışma şartları elde edilebilmesi gayesiyle, çalışanlar mesleklerinden ayrılarak geçici bir süre için işsiz kalmaktadır. Arizi işsizlik ekonominin tam istihdam şartlarını sağladığı dengede dahi ortaya çıkabilmektedir. Tüm dünya ekonomilerinde %1-2 kadar çalışan arizi bir süre için işsiz kalabilmektedir. Bu çeşit işsizliklerin sebebi; ne talebin yetersiz olması ne de yapısal ne üretim araçlarının kıt olması ne de ekonomideki yapısal değişimler sayılabilir. Piyasa içerisinde nerede iş olduğunu bilmeyen insanların varlığı, iş değiştirmenin masraflı ve yorucu olması yahut işgücü akışkanlığının düşük olması geçici işsizlik türünün en önemli sebebi olarak görülmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 48).

### **3.2.4.2.Teknolojik İşsizlik**

Üretim faktörlerinden en önemli iki tanesi olan emek ve sermaye arasında ikame ilişkisi bulunmaktadır. Teknolojinin ilerlemesine bağlı olarak, işgücünün yerini aletler, makineler alabilir ve daha verimli yöntemlere geçilebilir. Azgelişmiş ülkelerde daha çok emek yoğunluğu vardır. Bu ülkelerde sermaye birikimi arttıkça yeni üretim tekniklerinin eski üretim tekniklerindne daha çok sermaye yoğun olduğu uygulamada görülmektedir. Yeni teknik olarak kabul edilen üretim teknikleri belli bir sermaye miktarı eskisinden daha az işgücü kullanımını gerektirdiği için zaman içerisinde sermaye birikimi fazla işgücü talebinin ortadan kaldıracağı için işsizlik daha çok artabilmektedir. Bu sebeple teknolojik ilerleme eskiden iş sahibi olan veya öyle görünen şahısların birer açık işsiz haline yol açabilmektedir (Bozdağlıoğlu, 2008: 48). Üretimlerini yeni nesil teknoloji ile yapmakta olan şirketler daha az insan gücü ihtiyacı daha çok teknolojik alet ihtiyacı duymaktadırlar. Teknolojik değişimler nitelikli olmayanlar arasındaki işsizliği arttırmakta iken gelir adaletsizliğine de sebebiyet vermektedir. Lakin bu teknolojik gelişmenin olumsuz etkisinin ilk aşamada olduğunu düşünen bilim insanı çoktur (Yıldız, 2014).

Bunlarla beraber gayri iradi işsizlik türlerinden olan, moda, gelenek, görenek ve zevklerin değişmesi ile alakalı iş kollarında meydana gelen ‘’moda işsizliği’’, ülke içerisindeki bölgeler arasındaki yatırım yetersizliği veya işgücünün yer değiştirmesi güçlüğünden doğan ‘’ bölgesel işsizlik’’, toplu uyuşmazlıkların sebep olduğu grev ya da lokavt sonucu meydana gelen ‘’grev işsizliği’’ gibi kısmi işsizlikler mevcuttur (Andaç, 2010: 47)

### **3.2.4.3.Gizli İşsizlik**

Üretim sektörüne olan talep azalınca üretime bağlı olarak işini kaybedenlerin daha düşük ücret düzeyinde başka alanlarda çalışıyor olması olarak tanımlanabilir. Başka bir ifade ile bireyin çalışıyormuş gibi görünerek düşük ücret almasına rağmen üretime katkıda bulunmuyor oluşudur. İşçi düşük ücret dahi alıyor olsa ücret aldığı için işsizlik fonunda yararlanmamaktadır (Tozan, 2013: 11). Genellikle az gelişmiş ülke ekonomilerinin tarım kesiminde ancak aynı zamanda ise gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerin sanayi ile kamu hizmetlerinde rastlanan bir durumdur. Gizli işsizlik emeğin marjinal prodüktivitesinin sıfır yahut sıfıra çok yakın durumu olarak karşımıza

çıkar. Gizli işsizlik, bir işin yeterli sayının ya da ihtiyacın çok üzerinde kişi veya kişiler tarafından görülmesi olarak ortaya çıkar. Gizli işsizlik nüfus baskısı altında olan ekonomilerin sorunudur (İyidiker, 1987: 10)

### 3.4. İŞSİZLİK NEDENLERİ

Günümüzde işsizlik kavramı, halk içerisindeki değişimler ile toplumun içinde bulunduğu siyasi görüş ile beraber yaşanan siyasi riskler, belirsizlikler ve üretimin durmasına bu sebeple işsizliğin artmasına sebebiyet vermiştir. Kazançlarının artması için yaşanan işsizlik ve üretimdeki daralmaların normal gösterilmesi ekonomik ve sosyal açıdan sermaye faktörü açısından riskler taşımaktadır (Köstekli, 1999).

İşsizliğin sosyal, kültürel ve en çok ekonomik açıdan çalışanlar için zorlayıcı tarafları bulunmaktadır. İşsizlik tüm açıdan bireyleri zora sokmakta bireyler yaşamlarını sürdürürken zorlanmaktadır. Bireylerin işlerini kaybetmesi onları toplumun uzağında bırakacağı gibi gelecek yaşamlarında da aksaklıklarla karşılaşacaklardır. Sadece ekonomik olarak değil birey bu dönemde psikolojik olarak da sıkıntı içerisinde olacaktır. Bununla beraber siyasi ve toplumsal irade ile birlikte işsizliğin sebeplerinin doğru tanımlanması bu sebeple etkin çözümler ve önlemlerin araya girmesi işsizliği azaltılması gerekmektedir. Çalışma gücü ve isteğine sahip olup iş bulamayanlar ile sahip oldukları işten kendi iradeleri dışında ayrılanların işsiz kalma sebeplerinin farklılık gösterdiği unutulmaması gerekmektedir(Solak, 2012).

Tarihsel sürecine bakıldığı zaman işsizliğin sebeplerini açıklamaya yönelik pek çok yaklaşım ileri sürüldüğü aşıkardır. Literatürü incelediğimiz zaman farklı görüşler olmasına rağmen işsizliğin nitelik ve niceliğini açıklama konusunda öne çıkmakta olan etkenler şunlar olarak karşımıza çıkmaktadır;

İşsizliğin sebepleri ile kaynakları açısından bakıldığında gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında kıyaslama yapıldığı zaman birçok önemli farklılıklar mevcuttur. Gelişmiş ülkelerde nüfus artışının az olmasına bağlı olarak işgücü arzı pek fazla değişkenlik göstermemektedir. Gelişmiş ülkelerde işsizlik kavramı işgücü piyasasının kurumsal özelliklerinin neden olduğu yapısal bir sorun olarak görülmektedir. Yani örneklemek gerekirse makro ekonomik politikalar sebebi

kaynaklanan sorunlar olmakla beraber Avrupa bölgesi ülkelerinde işsizliğin temel sebebi emek piyasasında olan katılıktan ileri geldiği öne sürülmektedir. İş güvencesi ile ilgili tedbirler de önemi gittikçe kayıp olan sektörler içerisindeki yüksek ücretlerin olumsuz etkilerine sebep olmaktadır. Ayrıyeten gelişmiş ülkelerde yer alan işsizlik sigortasının iş bulma konusunda insanları rehavete soktuğu bu yönde işsizliğin azaltılmasında olumsuz yönü olduğu ileri sürülmektedir (Solak, 2012: 42).

Gelişmiş ülkeler içerisinde genellikle talep eksikliğine dayanan işsizlik kavramı, gelişmekte olan ülkeler ile az gelişmiş ülkeler arasında daha çok yetersiz istihdam ve kapasiteden kaynaklandığı söylenebilmektedir (Güney, 2009). Gelişmekte olan ülkelerde ise işsizlik sorunu daha çok, tarıma dayanan ekonomiden sanayi ile hizmete dayanan bir ekonomiye geçişle ortaya çıkmaktadır. Ülke içerisindeki ağırlıklı ekonomiye geçiş sürecinde değişim oldukça işsizlik artmaktadır. Ülkedeki nüfus arttıkça, göç oldukça tarım sektöründen diğer sektörlere işgücü göçü sebebiyle, tarım dışı sektörlerde yüksek oranda işyeri açılması gerekmekte ve bireylere fazlaca istihdam sağlanması gerekmektedir. Hal böyle olunca değişim sürecinde işsizlik artmaktadır.

İktisadi akımlardan birisi olan neo-liberal iktisadi düşünce işsizlik sebeplerini açıklarken, işçilerin ücreti ve bundan kaynaklı vergilerin sebep olduğu işgücü maliyetlerine, işçiyi işten çıkarmanın yüksek maliyetli oluşuna, emek piyasasında var olan katılıklara, yasalar ve işçilerin örgütlendiği sendikalardan kaynaklı olduğuna dikkat çekmiştir. Keynesyen iktisadi düşünce ise, 1980 yılından sonra birçok dünya ülkesi üzerindeki yatırımların durmasından kaynakla işsizliğin artmasına sebep olarak görmüştür. Keynesyen iktisadi düşünce, 1980'li yıllardan sonra gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işçi ücretlerinin milli gelir içerisindeki payında azalma olduğunu, bu yaşanan olumsuz durumun ise toplum içerisindeki tüketim talebini olumsuz etkilediği, bu sebeple de yatırım ve büyümenin de yavaşladığını beyan etmiştir. Bu sebepledir ki işsizliğin nedeni olarak yüksek ücretler değil tersine düşük olan ücretler olarak görüldüğü beyan edilmiştir (Solak, 2012).

Ülkemizde temel ekonomik gaye yüksek oranda büyüme rakamlarına ulaşarak ülkeyi kalkındırmak ve birey başına düşen milli gelirden payı arttırarak gelir düzeyini yükseltmek ve gelişmiş ekonomilerin seviyesine erişmektir. Ekonomik kalkınmanın ancak sanayileşme yalnız sanayileşme yolu ile gerçekleştirilmesi teorisine inanç seviyesi

yüksektir. Ülkemizde uygulanan kalkınma planlarında da özellikle sanayileşmenin emek yoğun işletmeler yerine sermaye yoğun teknolojiler uygulanarak gerçekleştirilebileceği vurgulanmış olup bu şekilde uygulanmaya konulmuştur. Emek yoğun teknolojilerin sanayileşmeyi geciktireceği bu sebeple de kalkınma hedefleri ile çelişeceği, uzun dönemde ise istihdam sorununun ise hızlı sanayileşme stratejisi ile çözümleneceği düşünülmüştür. Bir yandan kalkınma planlarında istihdam sorunu sanayileşme ile büyüme amaçları arasında bağ kurulamamıştır. Yani sanayileşerek istihdam sorununa müdahale edilemeyeceği göz önüne gelmiştir. Ayrıca istihdam sorunu için ayrı bir çözüm mekanizması ortaya çıkarılmamıştır. Burada tercih hızlı kalkınmadan yana kullanılmış, sermaye yoğun teknolojiler kullanılmış, kalkınmanın lehine çözümler geliştirilmiştir. İstihdam sorunu ise kalkınma planlarında sonuca ulaşamamış çözümü için ise uzun dönem tercih edilmiştir (Şahin, 1987: 338).

Ülkemizde Cumhuriyet ilan edildikten sonra başlayan sanayileşme ve büyüme çabaları, üretim ve istihdam yapısında da değişimlere sebebiyet vermiştir. Bu değişimler globalleşen dünya ve ülkemizin kendi içerisindeki dinamiklerinin etkisiyle son yıllarda ciddi olarak sosyal ve ekonomik dönüşümle beraber gelmiştir. Yaşanan gelişmelerle beraber bir takım toplum yapısında sorunların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Ülkemizde özellikle 1980 yılı sonrasında yaşanan hızlı değişim sosyal yapıyı derinden etkilemiş ve kötü anlamda da etkiler ortaya çıkardığı söylenebilir.

Ülkemizde hızlanan kentleşme olgusu, ülke içerisindeki şehirlerarası göç, göçün sonucu olarak yaşanan gecekondulaşma süreci ve köyünde tarım işçisi olarak çalışan kadınların kent yaşamında işsiz kalması, yahut kayıtdışı olarak evlere temizliğe gitmesi, çocuk bakıcılığı yapması gibi işlemler, kayıtdışı istihdamın aşırı olarak büyümesi, çocuk işçilerin emeğinin sömürülmesi, sosyal yapıda yaşanan sorunlar ülkemizdeki işsizlik olgusunda karşımıza çıkmaktadır (Güney, 2009: 140)

İşsizliğin temel nedenlerine bakılacak olursa nüfusun 70 Milyon civarı olduğu yıllarda istihdama katılan birey sayısı ise 20 milyon olmamıştı. Gerçek olan verilerin ise işsizlik oranının daha yüksek olduğu istihdama katılma oranlarının geçmiş yıllara nazaran artış olduğu görülecektir. Nüfus artmasından başka ülkemize giriş yapan mülteci, sığınmacı kişiler de işsizliği etkileyen bir faktördür. İstihdamın arttırılması konusunda öncelik Türk vatandaşlarına verilmeli, kaçak istihdam engellenmeli ve kayıt dışı

istihdamın daha fazla oluşmaması için devlet kademesinde iç denetimlerin artırılması gerektiği aşikar bir durumdur (Sarı & Karadağ, 2003: 2).

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda olduğu üzere ülkemizde de nüfus artış hızı çok yüksek olarak seyir etmektedir. 1980'li yıllara kadar nüfus artış hızı binde 25'in üzerinde seyir etmiştir. Araştırmalara göre 1980'den sonra binde 2-3 olarak gerilemiştir. Bu oran dahi artan nüfus için istihdam sorunu yaratmaktadır. Hızlı nüfus artışından ötürü genç nüfusun toplam nüfusa oranı yükseldikçe işsizlik sorunu daha fazla artmaktadır. Bu durum ise yatırımları dahi etkilemekte nüfus oranına oranla yatırımlar artmadığı için işsizlik nüfus artışı ile artmaktadır (Şahin, 1987: 339).

İşsizliğe sebep olan olaylardan birisi eğitim- istihdam ilişkisinin kurulamamasından kaynaklanmaktadır. Eğitim, iş olanaklarının kalitesini ve ihtiyaçlarını karşılaması açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple gereksinim olan meslek gruplarına öncelik verilmesi ağırlıklı olarak bunların yetiştirilmesi gerekmektedir. İşsizliğin ekonomik, sosyal ve toplumsal bir sorun olmaması adına atılabilecek her adım bu konuda önemlilik teşkil etmektedir. İlkokul düzeyinden başlayarak kademeli olarak yetkinlik düzeyine göre eğitimler arttırılmalıdır. Ülkemiz geleceği için gençler her daim önemlidir. Bu yüzden genç nüfusta işsizlik oranı şahsın değil toplumun genel sorunu olarak karşımıza çıkar. Bunlar için bir takım çözümlere yer verilmelidir. Genç işsizliğe sebep olan kaynaklar analiz edilerek öncelikle üniversitelerin sanayi ve ticari kuruluşlar ile iletişim içerisinde olmalı, öğrenciler yetiştirilerek gerekli kadroya uygun olarak göreve başlatılmalıdır. Ancak ülkemizdeki eğitim sisteminin durumu nuna müsaade etmemektedir. Öğrencilere her daim gereken rehberlik hizmetleri verilmesi gerekir. Okullarda gereken kariyer danışmanlığı yapılmadığı için devlet, veliler ve öğrenciler ağır yük altına girmektedir.

İşsizlik sorunun bir diğer nedeni ise işveren maliyetlerinin çok yüksek olması, bu durumun işverenleri zor duruma sokmasıdır. İstihdam için işvernelere gereken teşviklerin sağlanması, istihdamın arttırılması için maliyetlerin düşürülmesi, çalışma hayatına başlayan kişilerin belirli süre sigortalarının devletçe karşılanması işverenlerin durumunu rahatlatacaktır. Günümüzde birçok teşvik paketi açıklanmakta birçok işveren bunlardan yararlanmaktadır. Bu sebeple daha çok teşvik daha çok istihdam algısı ile hareket edilerek işsizliğe bir nebze olsun çözüm sunulabilecektir. İşçi ile işi bir araya

getirecek gerekli eğitimler İşkur tarafından daha fazla sağlanması işçinin o iş için uygun olması işverenin zaman maliyetini azaltacaktır (Çatır, 2018: 39).

Diğer bir yandan ise teknolojik gelişmeler işsizliğin nedenleri olarak görülebilir. Teknoloji ile buluşan her sektör, her kuruluş işçilerin bir kısmını fazlalık olarak görmekte ve işsizler bu sebeple çoğalmaktadır.

Küçük ölçekli olan yatırımlar fazla istihdam sağlamadığı için ülke içerisinde devletin desteği ile büyük istihdam yaratabilecek yatırımlar yapılması gerekir (Solak, 2012).

**İşsizliğin birçok sebebi bulunmakla birlikte, bunları şu şekilde sıralamak mümkün olabilecektir:**

- 1- Nüfus artışı ve artış hızının, ülke ekonomisindeki istihdam artış hızından daha yüksek seviyede olması işsizliğin yükselmesinin başlıca sebeplerinden birisidir. Nüfus arttıkça, çalışacak yaşa geldiğinde, emek arzında artış daha fazla olacak bu artış işsizliği daha çok arttıracaktır.
- 2- İstihdam imkânlarının çoğaltılamıyor oluşu, talep azlığı ve üretim alanlarının fazlaca ve yeterli hızda kurulamıyor olması işsizlik oluşturacaktır. Hâlihazırda işsizlik varken ve yeni bireyler işgücüne katılamıyorken, bu unsurlar işsizliği daha da yüksek seviyelere getirecektir.
- 3- Ülke içerisindeki gelir dağılımında olan adaletsizlik, eğitim ve beslenme sorunlarını dahi ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlarla karşılaşmakta olan birey, emek piyasası bakımından vasıfsız işgücü olarak nitelendirilir. Vasıfsız işgücünün artması da işsizliğin artmasına sebebiyet vermektedir.
- 4- Hızlı kentleşme sonucunda göçlerin artması, şehir hayatında bir tek kişinin ücretli ile geçinilmiyor olması ve ücretlerin düşük olması, tüm aile fertlerinin iş araması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum daha fazla kişinin emek arzı sunmasına ve buna bağlı olarak işsizliği yol açmaktadır. Daha fazla kişinin iş arıyor oluşu işsizlik rakamlarını yükseltmektedir. Bu aile üyelerinin vasıfsız olmaları halinde işsizlik daha fazla artacaktır (Şentürk, 2018: 5).

### 3.5.İŞSİZLİĞİN SONUÇLARI

İşsizlik toplumsal ve sosyal sorunların en başlarından yer alan bir sorun olarak görülmektedir. İşsiz bireylerin çok olduğu ve sürekli arttığı toplumlar sağlıksız olarak ilerlemektedirler. Kitlese işsizlik ise sanayileşme var olan ve sürekli yükselen kapitalizmin bir eseri olarak görülebilir. Ülke içerisindeki herkese iş temin edilememesi, sadece işsiz bireylerin maddi ve manevi sıkıntı ve problemlerine neden olmamaktadır. Bu durum aynı zamanda ekonomi içerisinde işleyen düzenin mevcut kaynaklarının tam olarak kullanılmamasına bu sebeple ülke refahının olması gereken daha yüksek düzeylerde oluşmamasına da neden olabileceği aşikâr bir durumdur (Güney, 2009: 152).

Ekonomik büyüme ve gelişme açısından bakıldığında, emek unsurundan tam anlamıyla yararlanılması büyük önem arz etmektedir. Emek unusunun, biriktirelemeyecek bir niteliği sahip olması gereği, sürekli ve zamanında faydalanılmayan iş gücü, ekonomik bakımdan kaynakların israfı olarak görülebilir. Bu israf ise işsizlik olarak kendini gösterir. İşsizlik ise buna bağlı olarak, ekonomide potansiyel üretim düzeyinin yakalanmaması anlamına geldiğinden, çalışabilecek durumda olan kişilerde işe yaramıyorum hissine kapılmasına, sosyal itibarlarında kayıplarına sebep olduğundan, ekonomi için oldukça maliyetli ve bir o kadar zararlı hastalık olarak nitelendirilir. Bu bakımdan ise işsizliğin, ekonomik, toplumsal, siyasi ve mali açıdan birçok sonucu bulunmaktadır (Cafer, 1996).

İşsizliğin beraberinde getirmiş olduğu sorunların en başında ekonomik güvencenin kayıp olması yer alır. Lakin çalışmanın getirmiş olduğu maddi ve manevi doygunluktan yoksun olan bireyler psikolojik olarak da ayrıca sorunlar yaşamaktadırlar. İşsizliğin birey ile toplum bakımından ekonomik sonuçları olduğu gibi, işsiz kalan bireyler ve onların aileleri üzerinde psikolojik ve sosyal birtakım etkileri olacaktır (Güney, 2009: 152).

İktisat biliminde üretim seviyesindeki kayıp ve üretim unsurlarının gelirlerinde düşme ile ölçülmektedir. İşsizlikten dolayı milli gelir, sürekli tam istihdam halindeki gayri safi milli hasıladan daha düşük çıkar. Bu ise ülke ekonomisi için geri dönüşü olmayan bir kayıptır. Bununla beraber işsizliğin olduğu bir ülkede ücretler de düşüş gösterir ve buna bağlı olarak satın alım gücü de azalır. Arz talep dengesinde sorun

yaşanacağı için ekonomi içerisindeki toplam talep ve milli gelir düzeyi de düşecektir. Milli gelir düşerse birey başına düşen gelir azalmış olacak, tasarruflar azalacak, tüketim harcamaları azalacak ve bunlarda yatırımları azaltacaktır. Sonuç bakımından sosyal refah düzeyi ve büyüme hızı da kötü anlamda etkilenecektir. İşsiz kalan kesimden vergi tahsil edemeyen devletin de gelirleri düşecektir. Ayrıca devletin sosyal devlet anlayışından ötürü işsiz kalan bireylere yardım etmesi gerektiği için devletin de giderleri artacaktır. Bu ise devlet için bütçe açığına yol açacaktır (Şentürk, 2018: 10).

İstihdam edilemeyen işçinin işten çıkarılması ise işverenler açısından da iktisadi olarak bir çok sonucu vardır. İşçilerin işten çıkarılırken tazminat ödenmesi, işe alışan tecrübeli çalışanların çıkarılması, ayrıca bir yüküdür. Sadece çıkaran işletmeler açısından değil yeni işyerine başladığı zaman işçinin yeni işine adapte olması zaman alacak ve motivasyonsuz oldukları için çalışmalarından verim dahi alınamayacak durumlar yaşanacaktır (Dirimtekin, 1981).

Yalnız sosyal ve psikolojik etkileri olmamakla beraber siyasi bakımdan ise işsizlik, nefret, güvensizlik ile korku yaratarak, devlet yöneticilerine ve sisteme karşı olumsuz duygular uyandırır. İşsizliğin artıyor olması ciddi ve büyük bir kesimin gelirden yoksun kalması anlamına geldiği için, hükümet ve iktisadi rejimler açısından da yine riskler ortaya çıkmaktadır (Unay, 1996).

İşsizliğin toplumun temel yapısı olan aile üzerindeki olumsuz etkisi sadece anne baba açısından değil çocuklar açısından dahi kalıcı etkileri bulunmaktadır. İşsiz kalan ailelerin çocuklarının, gelir yetersizliği sebebiyle yetersiz olarak beslenmesi ve sağlık hizmetlerinde yeteri kadar yararlanamaması, bunun yanında aile içindeki şiddet ve huzursuzluklar çocukların da psikolojilerini bozabilmektedir (Kurt, 2010: 374).

### **3.6. İŞSİZLİKLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ**

Devlet eliyle işsizlik sorunuyla mücadele edilirken uygulamada olan iş gücü piyasası politikaları temel olarak iki ana grupta uygulanır. Bu politikaların bir kısmı, işsizliğin sebep olduğu olumsuz ve kötü sonuçların önlenmesini amaçlarken, bir diğer kısmı ise, işsizliğin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını amaçlamaktadır. Bu politikalar; pasif iş gücü piyasası politikaları ve aktif iş gücü piyasası politikaları olarak uygulanmaktadır.

**İşsizlik ile mücadele konusunda OECD tarafından izlenen istihdam politikaları yedi başlık altında toplanmaktadır.**

- Kamunun bireylere eşleştirme ile danışmanlık hizmetleri
- Bireyler için mesleki eğitim
- Sübvansiyon edilmiş istihdam (özel sektöre yönelik sübvansiyon, kendi işini kuranlara yardım, doğrudan kamu sektöründe istihdam vb.)
- Gençlerin istihdamına yönelik politikalar
- Toplum içerisindeki engelli ve sakatlara yönelik politikalar
- İşsizlik sigortası
- Erken emeklilik

### **3.6.1.Pasif İş Gücü Piyasası Politikaları**

Pasif iş gücü piyasası politikaları veya pasif istihdam politikaları olarak uygulanan politikalar, çalışmayan işsiz bireylere iş bulunması, istihdam yaratılması ve işsizlik oranının düşürülmesi yerine, işsizlik sorununun neden olduğu olumsuz sonuçları yok etmeyi amaçlayan, bunun için çalışmayan işsizlere belli bir miktarda ekonomik teminat sağlanması amacıyla alınan önlemlerdir. Pasif istihdam politikaları genel anlamıyla işsizlik sigortası uygulamalarından ve işsizlik yardımı olarak ortaya çıkan politiklardır. Genellikle yoğun olarak gelişmiş ülkelerde uygulanan, işsizlik sebebiyle ortaya çıkan satın alma gücünün azalmasını engelleyerek işsizliğin sebebiyet verebileceği toplam talep yetersizliğinden kaynaklanabilecek işsizliği önlemeye yönelik politikalarından oluşmaktadır (Güney, 2009: 154).

İşsizlik probleminin yaratmış olduğu kötü sonuçları onaran bu politika, işsiz bireylere gelir güvencesi sağlar ve iş gücü piyasasını düzenleyen fonksiyonları vardır. Bu politikalar batı ülkeleri tarafından işsizlik sorunu ortaya çıktığında ilk olarak gündem olan politikalar olup aktif iş gücü piyasası politikalarına nazaran daha erken ve yaygın bir uygulama alanına sahip olduğu söylenebilir.

Gelişmiş ülkelerin hükümetleri, 20. yüzyılın ilk çeyreği ve sonrasında işsizliğin henüz kronik hale gelmediği 1973 senesi evveline kadar geçen sürede, ortaya çıkan küçük

çapta doğal işsizliğin sebebiyet verdiği problemleri pasif emek piyasası politikaları kanalıyla çözüme kavuşturmaya çalışmıştır. Bu çerçevede işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı gibi kurumsal yapılar oluşturmuşlardır (AUZEF, 2021).

### 3.6.2. İşsizlik Sigortası

Pasif iş gücü piyasası politikalarının bir aracı olan işsizlik sigortasıyla ilgili kanuni düzenleme Türkiye’de, 25.08.1999 tarihinde ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunuyla birlikte hayata geçirilmiştir. 4447 sayılı Kanun, işsizlik sigortası ile ilgili milletlerarası belgelerde yer alan düzenlemelere göre asgari norm ve teknikleri içermektedir. İşsiz kalan bireye belirli bir süre boyunca “gelir teminatı”, “yeni bir işe alınması konusunda yardımcı olma” ile işsizlik dönemi süresince “mesleki eğitim” sağlama gibi unsurları birlikte kapsamaktadır. İşsizlik sigortası, yasa kapsamında bulunan sigortalı çalışanlar için zoraki tutulmuş ve tüm ülke düzeyinde uygulanmak üzere 1 Haziran 2002’de yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizdeki işsizlik sigortasıyla ilgili olarak yapılan çalışmalara tarihi olarak bakılması gerekirse çalışmalar temel olarak iki devlet kurumu olan İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Devlet Planlama Teşkilatı tarafından gerçekleştirilmiştir. İşsizlik sigortası ile alakalı çalışmalara İş ve İşçi Bulma Kurumu liderliğinde 1959 yılında başlanmış olup 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Yasası çıkarılıncaya dek 30’a yakın kanun tasarı ve teklifi hazırlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanmakta olan kalkınma planları dâhilinde konuya uzaktan bakıldığı sınırlı uygulamalara değinilerek işlem yapıldığı görülmektedir. Özellikle I. ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasına açıkça yer verilmiştir. Ve hatta kurulması gerektiği belirtilmiş olmasına rağmen, III. ve V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasından hiç söz bahsedilmemiştir. IV. Plan’da ise kıdem tazminatı fonu yasa tasarısının işsizlik sigortası ile birlikte ele alınarak çıkarılacağı belirtilmiştir. VI. Beş Yıllık Planda ise, çalışırken işsiz kalanlar için işsizlik sigortası programı hazırlık çalışmalarına başlanacağından bahsedilmiştir. VII. Beş Yıllık Planda da işsizlik sigortasının uygulanması, işsizlik sigortası kanunu ve bu hizmeti yürütecek kurumla ilgili yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir.

ILO’nun 102 sayılı ve 1952 tarihli “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi” çalışanlara dokuz mesleki risk konusunda sosyal güvence sağlamaktadır: Hastalık halinde sağlık yardımı (tıbbi bakım), hastalık ödenekleri (kaybedilen kazancın

karşılanması), analık, malullük, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm (yakın mirasçılarının korunması), aile ödenekleri ve işsizlik. Söz konusu sözleşmeyi onaylayan ve yürürlüğe koyan bir üye ülke olarak Türkiye'nin, işsizlik sigortasının yasalaştırması uluslararası standartlara yaklaşmasında önemli aşamayı göstermektedir (Görücü, Aybıyık, & Koç, 2012: 133).

İşsizlik sigortası; şahsi iradesi dışında işi elinden alınan kişilere geçici bir süre veya yeni bir iş buluncaya değin, işsiz ve ailesinin ihtiyaçlarını temin etmek üzere geliştirilen bir sosyal politika tedbiridir. İşsizlik sigortasının esas gayesi, ileride ortaya çıkabilecek olası işsizlik riskinden kaynaklı işçiyi güvence altına almaktır. Böylelikle gelecekte işsiz kalma riskiyle karşılaşabilecek olası bir çalışan kişi, çalıştığı süre içerisinde düzenli prim ödemesi şartıyla işsiz kalması durumunda gelir kaybını telafi edebilecek gelire kavuşabilir. İşsizlik sigortası; *“kazancı sos yo-ekonomik nedenlerle isteği dışında kesilmiş olup da çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılamak üzere, katılma zorunluluğu olan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemi içinde devletçe kurulmuş bir sosyal sigorta kolu”* olarak tanımlanabilir.

İşsizlik sigortasının iki temel amacı vardır. Bunlardan ilki, işsiz kalan kişinin ve ailesinin uğrayacağı maddi ve manevi zararı asgari düzeyde tutarak toplum içerisindeki sosyal dengeyi bozucu sonuçları ve suç eğilimini önlemek iken ikincisi ise, piyasada işsizlik sebebiyle meydana gelebilecek satın alma gücündeki düşüşünü engelleyerek üretimin daha da düşmesini ve işsizliği önlemektir olarak söylenebilmektedir.

Diğer bir yandan işsizlik sigortası kanunda sayılan analık, yaşlılık, hastalık ya da ölüm gibi bir sigorta koludur. Ancak niteliği bakımından diğer sigorta kollarından farklılık gösterir. Diğer sigorta kollarına göre daha geç kurulmuş ve mücadele edilerek kazanılmış sigorta koludur. Bu sigorta kolu, sigortacılık sektörünün tekniğine uygun olarak, kendisini işçi, işveren yahut devlet tarafından ödenen primlerle finanse edebilen bir sigorta koludur. Primlerin hangi oranda ve hangi tarafın katılması ile olacağı ise ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bu ise ülkenin içerisinde bulunduğu ekonomik, sosyal, siyasi ve mali politikalarca belirlenir. Ancak primlerin yalnızca tek bir taraftan alınması özellikle işçiden kesinti yapılarak alınması dünya genelinde sık rastlanan bir durum değildir.

Yukarılarda konu içerisinde geçtiği üzere işsizlik ödeneğine ait yapılan pek çok araştırma ve çalışma işsizlik ödeneğinin bol yapıldığı birtakım Avrupa ülkelerinde, işsizlik ödeneklerinin işsizlerin rezervasyon ücretlerinin arttırarak işsiz kalma sürelerinde uzamalara neden olduğu tespit olunmuştur. İşçiler devlet kurumu tarafından yönlendirilen işleri kabul ederken daha dikkatli ve seçici olarak davranması işsizlik süresini uzatan bir etkidir. Bu kavrama ise literatürde işsizlik tuzağı adı verilmektedir. Bu sebeptendir ki günümüz dünyasında işsizlik sigortası uygulaması görülen devletlerde, işsizlik ödeneklerine belli bir sınır getirilmesi tartışılmaktadır. Bu sebeple de işsizlik tuzağı önlenmeye çalışılmaktadır.

Bu sigorta kolu uygulanan ülkelerdeki işsizlerin tümünü kapsamamaktadır. İşsizlik sigortasının tanımında söylenildiği gibi, genel anlamda kendi irade dışında, belirli bir süre işsiz kalan bağımlı çalışan bireyleri kapsamaktadır. Diğer bir ifade ile işsizlik sigortası, şartların zorlanması ile beraber işsiz kalan, çalışma becerisine, gücüne, isteğine ve arzusuna sahip uygun bir iş karşısına çıkınca işe başlamaya hazır olan işsiz bireyleri kapsamaktadır. İşsizlik sigortası ödeneğine hak kazanma şartı ise, öteki sigorta kollarında olduğu üzere, bireyin sigortalı olarak tescil edilmesi, hukuki düzenlemelerle belirlenen şartları yerine getirmesine bağlıdır. Bir başka ifade ile tüm ülkelerde işsizlik sigortasından faydalanabilme şartlarının başında; bireylerin işsiz kalmadan evvel belirli bir süre sigortalı çalışması, işsizlik sigortası fonuna belirli bir tutarda prim ödemiş olması gerekir. Bununla beraber, işsizlik sigortasından yararlanmada ön şartlardan olan “belirli bir süre sigortalı olarak çalışma”, “belirli bir süre prim ödeme”, “prim miktarı” şartlar dünya üzerinde ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için şartlar değiştiği gibi ödeneğin tutarı ve ödenecek süre ülkeden ülkeye farklılıklar gösterir. Gelişmiş ülkelerin tamamında yoğun olarak uygulanan işsizlik sigortası, ülkemiz tarafından ise 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasayla kabul edilmiştir. 01.06.2000 tarihinden itibaren ise uygulanmaya başlamıştır. 4447 Sayılı İşsizlik Kanunu gereğince, primler %1 oranında işçi, %2 oranında işveren ve %1 oranında da devlet tarafından ödenmektedir. İşsizlik sigortasında zorunluluk ilkesi temel alınır. Yani Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibariyle çalışmakta olan işçiler yararlanıyor duruma geçmişlerdir. Yeni işe girenler bireyler ise, işe başladıkları tarih itibariyle sigortalı sayılmaktadırlar. İşsizlik sigortasından

yararlanabilmek, bir başka ifade ile işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için bazı şartların yerine getirilmesi gerekir.

**Bunlar;**

- 1- Sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması,
- 2- Son üç yıl içinde 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- 3- İşten ayrılmadan önceki son 120 gün içerisinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak gerekmektedir.

4447 Sayılı İşsizlik Kanununun 48. maddesine göre işsizlik sigortası almaya hak kazanan işsiz kişilere Türkiye İş Kurumu tarafından yapılacak ödemeler ve sağlanan yardımlar ise şu şekildedir;

- 1- İşsizlik ödeneği,
- 2- Hastalık ve analık sigortası primleri,
- 3- Yeni iş bulma ve
- 4- Mesleki geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimidir.

Ödenecek tutar ise yapılan son değişikliklerle beraber aylık olarak verilecek işsizlik ödeneğinin tavan miktarı; sigortalının son 4 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40'ı olarak hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin brüt tutarının %80'inini geçemeyecektir.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri ise hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlarda, son 3 yıl içinde;

- 1- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün;
- 2- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün ve
- 3- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile verilmektedir.

İşsizlik ödeneklerinin yönetiminde SGK ile İŞKUR'un görevli olduğu İşsizlik Sigortasının, primlerinin toplanmasından SGK, her türlü hizmet ve işlemlerin yerine getirilmesinden de İŞKUR sorumludur. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun getirdiği görev ve yetkiler için mali kaynak sağlamak, piyasa koşullarında değerlendirmek ve yasal ödemelerde bulunmak üzere "İşsizlik Sigortası Fonu" oluşturulmuştur.

İşsizlik sigortası ile ilgili sorumluluk üstlenen kurum olan İŞKUR, işsiz kalan işsizlere belirli bir süre maddi destek sağlamasının yanında, işsiz bireye yeniden iş yaşamına katabilmek için de çaba sarf etmektedir. Eğer, kurum, işsiz olan kişiye işsizlik ödeneği aldığı dönem içinde bir iş teklifinde bulunursa, işsizin de bu teklifi kabul etmesi gerekir. Aksi halde verilen işsizlik ödeneği de kesilecektir. Lakin bazı ülkelerde, iş bulma büroları tarafından işsizlik ödeneği kapsamında olan işsizi uygun iş teklifinin reddedilmesi hallerinde kanunlarda belirtilen bir süre içerisinde ödenek doğrudan kesilmez ancak askıya alınabilmektedir. Örnek vermek gerekirse bu süre Almanya'da 12-48 gün, Belçika'da 4 ila 13 hafta arasında değişebilmektedir.

İşsizlik sigortası konusunda ülkeden ülkeye değişiklik gösteren bir diğer uygulama alanı da işsizlik ödeneğinin işsiz kalan işçiye ne kadar süre ile ödeneceği ile alakalıdır. Genel anlamda bakıldığı zaman bu sürenin bazı ülkelerde üç yıla kadar uzadığı, bazı ülkelerde ise altı ay ile bir yıl arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. İşsizlik sigortasından uzun vadeli yararlanma imkânı sağlayan ülkelerin bir kısmında ise, işsizlik ödeneği azalan oranlı bir şekilde ayarlanmıştır. İşsizliğin kronik bir duruma dönüştüğü 1980 sonrası dönemde birtakım gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortasından yararlanma süresinin, işçinin prim ödediği süreyle ilişkilendirildiği ve zamanla süre ve miktar olarak bir gerileme meydana geldiği bilinmektedir (AUZEF, 2021).

İşsizlik sigortası, işsizliğin ortaya çıkardığı problemler ve bireyler bakımından önemli faydalar sağlayan bir uygulama olduğu bilinen bir gerçektir. Lakin uygulamadan kaynaklanan yarar veya uygulamanın sebep olduğu ileri sürülen çekinceler ülkelerin yapılarına ve sigortanın uygulanmasından kaynaklı farklılıklar gösterebilir. Bu sebeple sigortayı tam anlamıyla faydalı veya sakıncalı ilan etmek mümkün görünmemektedir. Şüphesiz sigorta toplumsal ve şahsi açıdan faydalar içermesine rağmen sakıncalar da

içerebilen bir uygulama olabilmektedir. Bu başlıkta, ileri sürülen faydalar ve sakıncalar ana hatlarıyla sıralanmıştır.

### **İşsizlik Sigortasının Avantajları:**

**İşsizlik sigortasının yararları şu şekilde özetlenebilmektedir.**

- Bireylerin işsiz kalınan süre boyunca gelir kayıpları önemli ölçüde işsizlik ödeneği ile karşılandığı için sigortalı olan işsizler kendi niteliklerine uygun işler arayabileceklerdir. Bu durumsa işgücü verimliliğini pozitif yönde etkileyeceği söylenebilir. Ayrıyeten işsizlerde ve aile üyelerinde gelir kaybı sebebiyle oluşması muhtemel olumsuzluklar bir ölçüde önlenecektir.
- İşsizlik sigortasının sağlamış olduğu gelir teminatı ile birlikte işsiz kalan kişilerin alım güçlerini tamamen yok olmamakla beraber alım güçleri belli ölçüde korunmuş olacaktır. Bu sayede toplam talepte bir azalma olmayacak bunun üzerinde olumlu etki yaratacaktır.
- İşsizlik ödeneğine hak kazanılabilmesi için sigortalı işçiler ahlak ve iyi niyet kurallarına daha uygun hareket ederek işveren daha fazla sadakat göstereceklerdir. Bu zorunluluk ise verimlilik sağlayacak, işgücü devri azalacaktır.
- İşsizlik sigortası sisteminde biriken fonlardan yararlanılarak işsiz kalan bireylere verilecek olan eğitimlerle beraber işsiz kişilerinde nitelikleri artmış olacaktır.
- İşgücü piyasası içerisinde (iş-çalışan-işyeri) daha uygun bir veri tabanı oluşturulmasına imkân sağlayacak olup doğru kişilerin doğru işe alınmasını sağlanacaktır. Bu durum ise verimlilik ve çalışanların mutluluğunu artıracaktır.
- İşsizlik Sigortası fonu doğru kullanılarak kaynakların üretken yerlerde, istihdam artışı sağlayan sektörlerde ve bölgelerarası yatırım adaletsizliğini giderici yatırımlara yönlendirilmesi ülkenin ekonomisine katkı sağlamış olacaktır.
- İşsizlik Sigortası Fonunda biriken fonların verimli alanlarda kullanılması mümkün olabilecektir.
- İşsizlik nedeniyle ortaya çıkan toplum içerisindeki ekonomik, sosyal ile psikolojik etkiler azabilecektir.

- İşsizlik sigortası düzenlemeleri kapsamında işsizlere eğitim programları ile birlikte yeni meslekler kazandırabileceği gibi, mevcut mesleklerinin geliştirme fırsatı da verilecektir.
- İşe yerleştirmedeki etkinliğin artışı, orta ve uzun dönemde işgücü verimliliğini artıracaktır.
- İstihdam edilenlerden işsizlere doğru gelir dağılımı söz konusu olur. Böylece gelirin daha adil dağılımına yardımcı olabilir.
- İşsizlik sigortası kapsamında sigortalı çalışma teşvik edilir ve kayıt dışı ekonomi üzerinde olumlu etki oluşturur. Kayıt dışı istihdamın azalması devletin vergi ve sosyal güvenlik prim gelirlerinde ciddi bir artışa yol açmaktadır.
- İşsiz ile aile üyelerinde gelir kaybının neden olduğu olumsuzlukları telafi eder.
- Aslında işsizlik sigortası, otomatik düzenleyici mekanizmaya sahiptir. Yüksek konjunktürde işsizlik sigortası kesintileri artacağı için harcanabilir gelir otomatik olarak azalmaktadır. Düşük konjunktürde ise işsizlik ödenekleri devreye girerek büyük ekonomik dalgalanmaları engeller.

### **İşsizlik Sigortasının Dezavantajları:**

**İşsizlik sigortasının dezavantajları şu şekilde özetlenebilmektedir.**

- Ekonominin yapısından kaynaklanan yapısal işsizliğin bulunduğu ülkelerde işsizlik sigortasının fiiliyata geçirilmesi pek mümkün değildir.
- Maliyet artışını neden olur ve işçinin net gelirin düşmesine neden olmaktadır.
- İşsizlik sigortası ödeneği alan işçilerin çalışma eğilimini düşürebileceği kanısı dahi vardır. Hatta bazen “tembellik primi” olarak değerlendirilebilir. Uygulamada çeşitli olumsuz örneklerle rastlamak dahi mümkündür.
- Toplumun diğer bir kesime olan işe girmeyen ve sosyal güvenlik hakkı kazanamayanlara ayrılması gereken kaynakların işsiz bireylere harcanması bu gruplar aleyhine adaletsiz bir sonuç doğurmaktadır.

- Ödeneği veren kurum, işsizlik ödeneği alan bireyleri işe yerleştirme konusuna öncelik verebilir. Bu sebeptendir ki işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işsizlerin iş bulma imkânları azalır.
- Sigortaya kayıtlı bireylerin işsizlik sigortasına prim ödemeleri eline geçen ücretlerinde azalmaya sebep olmaktadır.
- İşsizlik sigortası için ödenen primler işgücü maliyetlerinin yükseltir, bununla ilintili olarak ülke içerisindeki toplam işgücü talebinin azaltır. Yani, işsizliğin artmasına ve üretim düşmesine sebep olabilir.
- İşsizlik sigortasına ödenen prim sebebiyle işçilik maliyetleri artar bu ise çalışanları ve işverenleri kayıt dışı istihdama yönlendirir. Ülke içerisindeki kayıt dışı istihdam artış gösterebilir (Görücü, Aybıyık, & Koç, 2012).

### **3.6.3.İşsizlik Yardımı**

İşsizlik ile baş etme yöntemlerinden pasif iş gücü piyasası politikası araçlarından birisi de işsizlik yardımıdır. Bu yardım, ihtiyacı olduğunu belgelendirebilen ve işsizlik sigortasından faydalanmayan, tüm işsizlere verilebilir. İşsizlik yardımını ile işsizlik sigortası arasındaki en büyük fark ve en önemli husus, işsizlik yardımında finansmanının işsizlik sigortasında yapıldığı gibi işçi ve işverenlerden kesinti yapılan primlerden değil; tamamen devlet tarafından karşılanmasıdır. İlk zamanlarda işçi sendikalarının yardım sandıkları gündem olmuştur. 1900'lü yılların başlarında önceleri gönüllü, sonraları ise zorunlu sigorta olarak yasallık kazanmıştır. İşsizlik yardımından faydalanma süresi işsizlik sigortasında olduğu gibi belirli bir süreyle sınırlandırılabilirdiği gibi muhtaçlık durumu devam ettiği sürece de yardım yapılabilir. İşsizlik yardımları, genelde sosyal devlet ilkesini benimsemiş güçlü ekonomilerde daha sağlıklı bir şekilde uygulanır (AUZEF, 2021). Ülkemizde Covid-19 panda misi döneminde uygulama bulan bir uygulamadır. Nakdi ücret desteği adı altında işyerleri ara veren bireylere verilmiştir.

### **3.6.4.Ücret Garanti Fonu Ödeneği**

Ülkemizde İŞKUR tarafından uygulanan bir diğer pasif iş gücü piyasası politikalarından birisidir. Ücret Garanti Fonu; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek-1. Maddesine göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin,

konkordato ilan etmesi, iflası, iflasın ertelenmesi, işveren hakkında aciz vesikası alınması nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü durumlarda geçerli olmak üzere bireylerin iş ilişkisinden kaynaklanan en fazla üç aylık ücret alacaklarını karşılamak gayesiyle oluşturulan bir fondur. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının %1'idir (Küpeli, 2014).

### **3.6.5.Kısa Çalışma Ödeneği**

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65 inci maddesinin yürürlüğe girmesi ile resmen başlamıştır. 2008 yılında yapılan yasal düzenleme ile kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına ilişkin hükümler İş Kanunundan çıkartılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır. Böylelikle İş Kanununun kapsamı dışında yer alan bir hizmet akdine tabi çalışanların da kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulaması kapsamına alınması sağlanmıştır.

Kısa çalışma ödeneği süresince ödenekten yararlanan kişilerin genel sağlık sigortası primleri Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmaktadır. Bu sayede; sigortalı işçi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedirler (Küpeli, 2014). Halihazırda ülkemizde Covid-19 pandemisi sebebiyle uygulamaya konmuştur. 2020 yılı mart ayından 2021 yılı haziran ayına kadar yürürlükte kalmış, birçok işçi bu ödenekten faydalanarak pandemi sürecini daha rahat atlattığı çalışmıştır.

### **3.6.6.İş Kaybı Tazminatı**

Pasif iş gücü piyasası politikalarından birisi olan iş kaybı tazminatı 4046 sayılı Kanun ile uygulamaya konulmuştur. Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir hizmet akdine bağlı olarak ücret karşılığı çalışırken, bu kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmeleri nedeniyle, hizmet akitleri, tabi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik devamlılığı sağlamak amacıyla yapılan ödemedir (Küpeli, 2014).

### 3.6.7. Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, uzun zamandan beri işsiz durumda olan bireyler, eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve sürekli işsizlik hali ile karşı karşıya kalan yalnızca kısa süreli çalışma imkânı bulan genç nüfusun istihdamını yaygınlaştırmak ve aynı zamanda sosyal eşitliğe katkı sağlayarak ekonominin duraklama dönemlerine girdiği süreçlerde istihdamın istikrarını sağlamayı ve genişleme dönemlerinde ise emek piyasalarında yaşanan darboğazları gidermeyi amaçlayan politikalarlardır (Mahiroğulları & Korkmaz, 2013).

Aktif istihdam politikaları ülke içerisinde istihdam yaratmaya yönelik politikalar olarak uygulanır. Aktif istihdam politikaları işgücü talebini arttırmak ve işsizliği önlemek amacıyla önlemler ve yeniden eğitim, erken emeklilik, işgücü hareketliliğini sağlayıcı olan birçok önlem ve uygulamayı içermektedir. Aktif istihdam politikalarının başlıca etkisi, işsizlik sürelerini kısaltarak bireylerin daha çabuk iş bulmasını sağlamaktır (Güney, 2009).

Aktif iş gücü piyasası politikaları her ne kadar özellikle 1980'li hatta 90'lı yıllarla birlikte yoğun olarak gündem olmuş olsa dahi, bu politikalar ilk kullanılması İkinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasına denk düştüğü kayıtlara geçmiştir. İlk olarak İsveç'te tam istihdama ulaşmak ve enflasyonu kontrol altında tutmak için kullanılan aktif iş gücü piyasası politikaları, o dönemde OECD tarafından İsveç ile ilgili yapılan çalışmalarda, ayrı bir tür olarak kabul edilmiştir (AUZEF, 2021).

Ülkemizde aktif işgücü piyasası politikaları son yıllarda artan uygulamalar arasında yer alır. Bu politikaların temel yürütücüsü ve uygulayıcısı İŞKUR'dur. Aktif işgücü piyasası politikalarının esas amacı işsiz kesime yalnızca gelir desteği sağlamak değil, aynı zamanda bu kesimin işgücüne geri dönüşleri sağlamaktır.

**Türkiye'de İŞKUR tarafından gerçekleştirilen aktif işgücü programları arasında şunlar yer almaktadır.**

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Girişimcilik Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar

- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM)
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Projesi
- Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri yer almaktadır. (Acar & Kazancı Yabanova, 2017).

## 3.BÖLÜM

### 3.AHİLİK TEŞKİLATI VE ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASI

#### 3.1.AHİLİK

##### 3.1.1.Ahilik Kavramı

Ahi Kelimesinin kökeni hakkında iki farklı görüş mevcuttur. Birinci görüşe göre kelime Arapçadan dilimize geçmiştir. Bu görüşe göre “Ahi” sözcüğü Ahiyye’nin Tekili olan “Ah” sözcüğünün tekil “ya” si olarak “ahi” olarak söylenmiştir. (Şeker, 1993: 72) Ahi kelimesi bu haliyle kardeşim anlamındadır.

İkinci farklı düşünce ise Türkçe "Akı" sözcüğünün Anadolu’da kullanılışının zamanla değişimi sonucunda oluşmuştur. Bu inanışa göre “ahi” sözcüğünün “k” harfi, yerine h harfinin kullanılması sonucu “h” olarak telaffuz edilmesinden oluşmuştur. Anadolu’da “k” harfi “g” ya da “n” şeklinde telaffuz edildiği bilinmektedir. Örnek verecek olursak; yazmak, dokumak, yerine yazmah, dokumah veya yazmağ, dokumağ, denildiğini bilmekteyiz. Böyle bakıldığında, “ahi” sözcüğü yardımsever, mert, eli açık, bonkör anlamlarına gelen “akı” kelimesinin h sesi ile telaffuz edilmiş halidir fikrini güçlendirmektedir. Liderler içinde ahi kelimesinin kullanılması, Türkçe “akı” kelimesindeki ses değişikliğiyle oluştuğu tezini kuvvetlendirmektedir (Karakaş, 2017).

Ahi birliklerinde “Ahi Baba” adlandırılan bir liderin olduğunu görmekteyiz. Arapça Anlamı ile baktığımızda “Ahi” kelimenin "Kardeşim Baba" diye bir anlam uygun düşmüyor (Güllülü, 1977). Fakat Divan-ü Lügat-it-Türk'te akı cömert, koçak, bonkör, Semih, eli açık anlamına gelen “Akı” sözcüğü buradan baktığımızda "Ahi Baba" ifadesi daha makul duruyor.

Ahilik örgütünü bir tarikat olarak düşünmek doğru değildir. Daha doğru ifade etmek gerekirse, toplumsal ve iktisadi açıdan çalışan, kültürel ve askeri yanları bulunan bir topluma hizmet eden bir örgütlenmedir. Ahiler Ahi Baba’dan mesleki yeterlilik eğitimleri alarak iş yeri açabilme ruhsatları ile beraber değişik sanat kollarına da kendilerini geliştirmişler böylelikle düzen içerisinde yer alan tüccar ve sanatkârlar arasında iş birliği ve dayanışma olgusu oluşmaya başlamıştır. Ayrıca Ahilik düzeni içinde

Anadolu'ya göç eden fertlerin de faydalanabileceği meslek edinme, askeri ve ahlaki ilerleme kaydedebilmeleri için öğrenim verildiği bilinmektedir. Bu eğitimler vasıtası ile meslek alanına özgü prensiplerin öğretilmekte olduğu görülmektedir. (Kaya & Aydın, 2020).

Ahilik Hacı Bektaş Velinin Tavsiyesi ile asıl adı Nasir üd-din Ebül-Hakâyik Mahmud El Hoy olan Asıl mesleği “Del bağıktır” (deri işleme sanatı) olan, Ahi Evran tarafından kurulmuştur. (Sarı , 2016)

Selçuklu ve Osmanlı döneminde Anadolu'da göç etmiş aslında Horasanlı Alevi-Bektaşî Müslüman Türkmen halkın ticaret, zanaat, sanat gibi çeşitli meslek dallarında yetiştirilmelerini sağlayan, Esnafları ekonomik ve ahlaki anlamda yetiştiren, İş hayatını İyi insan meziyetlerini esas alarak düzenleyen esnaf dayanışma teşkilatıdır. Ahilik kardeşliğin, komşuluğun, iyi ahlakın yardımseverliğin, hulasa bütün iyi meziyetlerin birleştirilmesi sonucu ortaya çıkmış, sos yo ekonomik sistemdir. Ahi Evran'a Ahi Baba da denir. (Akbulut, 2021)

Ahilik bir diğer ifade ile Halka hizmet ve ürün satan Tüccarların ticaret hayatlarının, kendi içinde kuralları belirtilen çalışma ve ahlak disiplini, Kalfa, usta, çırak, kıdem sırası içinde emeğini, çalışmayı mukaddes bir hayat prensip şekline getirmiş, askeri, ticari, siyasi, toplumsal ve kültürel hareketlerde bulunan örgütlenmedir (Başdaş, 2018)

Ahilik için; Türklerin örf adetleri ile Müslümanlık geleneklerini bir araya getiren, düzendir. Bu inanışla kurulmuş ve geliştirilen örgütün, öz yapısal özellikleri yönünden Batı'daki meslek örgütü olan Loncaların oluşumunda ve ilerlemesine de etkileri olduğu araştırmalar vasıtası ile de aktarılmaktadır (Ekinci, 1985: 31).

### **3.1.2. AHİLİĞİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

#### **3.1.2.1. Ahi Evran ve Ahilik Teşkilatı'nın kuruluşu**

Ahi Evran; Selçuklu döneminden beri Türkmen kasabası olan, İran'ın Hoy Kasabasında 1171 senesinde doğmuş 1262 senesinde Kırşehir'de ölmüştür. Kabri Kırşehir'dedir. Gerçekte adı Mahmut'tur. O dönemde bireylerin baba ismi eklenerek anıldığından, Babasının ismi olan Ahmet eki ile “Hoylu Ahmet'in oğlu Mahmut” (Mahmut bin Ahmet el-Hoyi) olarak anılmaktaydı. Ahi Evran'ın adı kayıtlara Nasir ud-din Ebül-Hakâyik Mahmud El Hoy olarak geçmiştir. “Nasiruddin”(Din yardımcısı) Ahi

Evran'ına sonradan verilen lakaptır. Bir rivayete göre karşısına çıkan yılan, Ahi Evran'ı görünce sakinleşince, "Evran" (insanı yutabileceği düşünülen büyük yılan, masal canavarı, ejderha) ismi kendisine takılmıştır.

Ahi Evran çocukluk dönemini ve eğitim hayatını Hoy kasabasında geçirmiş, gençlik yıllarında Horasan ve Maverâünneh'de âlim Fahrettin Razi'den aklî (fen) ve naklî (dini) öğrenmiş ve büyük üstatlardan eğitim almıştır. Ahmet Yesevi'nin öğrencilerinin sohbetlerine katılmıştır.

Ahi Evran, 1204 yıllarında hac ziyareti yaparken, evliyadan Şeyh Evhadüddin Kirmani'den ders almış, tefsir, hadis, fıkıh, kelâm ve tıp alanında derin bir âlim, tasavvuf yolunda yüksek makam sahibi bir veli olmuştur. Bağdat'ın İslâm dünyasının ilim ve sanat merkezi olması, Ahi Evran'ın birçok alanda kendini yetiştirmesine katkısı olmuş. Bu dönemlerde İbn-i Sina, Sühreverdi el-Maktul ve Fahrettin Razi'nin eserlerinden yararlanmış; Kurucusu Abbasi Halifesi Nasır Lidinillah olan, fütüvvet teşkilatını da tanımaya fırsat bulmuştur.

Ahi Evran, Bağdat'ta ustalarında ders aldıktan sonra Anadolu'ya gelmiştir. Hacı Bektaş Veli'nin tavsiyesi ile Arapların kurduğu Fütüvvet Teşkilatı'ndan esinlenerek, izleri günümüze kadar süregelen kültürel, sosyal ve ekonomik bir teşkilat olan Ahiliği Bütün Anadolu'ya yaymıştır.

Bazı araştırmalara göre ahilik 11.yüzyılda özellikle Arap toplumunda görülen fütüvvet birliğine dayandığını savunsalar da genel olarak Anadolu da yayılan halinin Türkler ile özdeşleşmiş kendi içinde kuralları olan bir kurum olduğu konusunda hemfikirlerdir (A Çağatay, 1989) 12.yüzyılda Kırşehir de, Ahi Evran tarafından Anadolu'ya göç eden, Türkmenlere aş ve iş imkanı sağlayabilmek ve bireylerin tekke ve zaviyelerde iyi bir Müslüman olarak, iyi birer meslek sahibi haline getirmek için kurulmuştur.

Bir başka anlatımla Ahilik, XIII. asırda Anadolu'da Hacı Bektaş Veli'nin tavsiyesi ile Ahi Evran tarafından kurulmuş, bir esnaf örgütüdür diyebiliriz. Sözlükteki manası "cömert", "eli açık", "bonkör", "kardeş" "yiğit" vb. anlamları ile "ahi" sözcüğü; aynı anda, asırlar boyunca süren ve günümüze kadar gelen değerler silsilesidir(TESVAK).

Bazı araştırmacılar ahiliğin ‘‘Alevi’’ inanışı ile bağı olduğunu savunmaktadır. Fuat Köprülü, Türk Edebiyatında İlk Mutasavvıflar adlı yapıtında Ahiliğin, Alevi Bektaşilikle ilişkilerini şoyle açıklamaktadır:

**Bu bakımdan araştırıldığında, Alevilik makamlarından, aşağıdaki makamların ahilikle çok benzer olduğunu görmekteyiz.**

- 1- İman ve ibadet etmek
- 2- İlim  ğrenmek
- 3- Haramdan uzaklaşmak
- 4- Çevreye zarar vermemek
- 5- Yaramaz işlerden
- 6- Hizmet etmeyi sevmek
- 7- Cömertlik, ilim, hoşgörü
- 8- Hoşgörü, Sabır ve Kanaat
- 9- Yapabileceğin hiçbir iyiliği esirgememek
- 10- Alçak gönüllü olmak
- 11- İyilik yolunda savaşmak
- 12- Tüm insanları bir görmek, sevmek
- 13- Yaramaz işlerden, sakınmak
- 14- Bencillik, kin ve garezden uzak durmak

Anadolu’da Ahilik kurumunun başlamasına sebep olan etkenleri araştırdığımız da şoyle özetleyebiliriz. Asya’dan Türk şehirlerine g  ile gelen zanaatk rlar rahatlıkla iş bulmaları, yerli Bizans sanatk rları ile yarışabilmeleri, icra ettikleri mamullerin standardını artırmak, sanatk rlarda sanat ahlakını yerleştirmek. Türk toplumunun iktisadi açıdan  zg r duruma getirmek, ihtiyaç sahibi bireylere ihtiyaçları yönünde tüm alanlarda destek sağlamak, Yurda dış g ler tarafından yapılabilecek olası saldırılarda devlet silahlı kuvvetleri ile beraber savaşmalarını sağlamak. Türklük bilincini, örf ve adetlerde, dilde, müzikte, gelenek ve göreneklerde toplumsal coşkuyu oluşturup, yıkılmasına müsaade etmemek için kurulmuştur.

Ahilik  rg t n n yapısını incelerken, fütüvvet teşkilatının ve ideallerinin irdelenmesi doğru olacaktır. Zira Ahilik, fütüvvet inanışının somutlaştığı teşkilat şeklinin, Anadolu’ya özgü hali olarak tarihe geçmiştir. (Başdaş, 2018) F t vveti ise; hoşg r l ,

alçakgönüllü olma, dünya malına önem vermeme, yiğit, eli açık, başkalarını seven güzel ahlak gibi kavramların, Anadolu'da XIII. yüzyıldan sonra ortaya çıkan, kısa bir süre içinde çoğu İslam ülkelerinde kabullenip yayılan, zanaatçı ve esnaf örgütleridir.

Ahi Evran, aslında asırlardır dinsel ve ahlakla ilgili eğitimler vermekte önemli ve güzel vazifeler üstlenerek layıkıyla yerine getirmiş, “fütüvvet” kurumundan ve “fütüvvet” namelerden yararlanarak ahi örgütünü kurmuştur. Ahi Evran'ın amacı Türk toplumun iktisadi pozisyonunu yukarı çekerek, kimseye muhtaç olmadan, kendi emekleri ile haysiyetli bir yaşam sürdürmenin yöntemlerini, bireylere zanaat ya da iş sahibi olmalarını sağlamak ve aynı zamanda fertlerin dinsel duygularını kullanmak isteyen kötü niyetli kişilerden sakınmak istiyordu. Ahi Evran çalışmalarına derici, saraç tüccarı ve ayakkabı üretici toplayıp, organize etmekle başladı. Kuvvetli yetenekleri, yıkılmaz ahlakı ve doğruculuğu ile geniş bir nam ve saygı kazandı, oluşturduğu örgütün lideri “Ahi Baba'sı” seçildi. Bir zaman geçince 32 dala ayrılan Ahi Evran'ın asıl mesleği olan Debbağla yıllar geçtikçe Kırimda, balkanlar ve Anadolu da ilerlemiş büyük bir örgüt şekline gelmiştir (Karakaş, 2017).

### 3.1.3. AHİLİĞİN AMACI VE FONKSİYONU

Ahilik kurumu her yapılanma gibi birtakım ihtiyaçları karşılamak adına kurulmuşlardır. İlk amacı; Asya'dan göç edip gelen dilini bilmedikleri ve örf ve adetleri farklı olan fertlerin, yeni yurtlarında, iş sahibi olmaları kendi ticaretlerini ve sanatlarını yapmaları için yaşam alanı açmaktır. (Eren, 2016) Anadolu'ya gelenlerin, yerli halka Ahilik teşkilatında amaç bireylerin hem şimdiki yaşamlarında hem de ahirette mutluluklarının sağlanması olmuştur.

Mal ve nitelik kontrolü, fiyat tespiti bu birliklerin asli rolü idi. Asyalı Esnaf ve sanatkârlar ile Türk toplumundaki esnaf ve sanatkârlar ile rekabet edinebilmeleri ve göç etikleri topraklara yerleşebilmeleri, ancak; aralarında bir örgüt kurarak dayanışma sağlamaları, bu yolla iyi, sağlam ve standart mal yapmış olup satmaları ile olası olabilirdi. Ahi birlikleri bu şartların doğal bir kararı olarak ortaya çıkmıştır (Bergen, 2016) Hatta Ahilik sistemi içerisinde esnafın üretim şekilleri, kazanç sağlama yolları, üyelerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkisi ön planda olduğundan dolayı da yardımlaşmaya, zayıf ya da yoksul olan kişilerin gözetilmesine de büyük önem verilmiştir. Ahilikle birlikte esnafın davranış şekilleri de belirlenmiştir. Bununla birlikte Ahilik dışında kalan

kişinin teşkilat içinde herhangi bir etkinlikte bulunmasına da müsaade edilmemiştir (Kaya & Aydın, 2020)

Ahilik teşkilatının temel amaçları şunlardı: “Sanat erbabı kimseleri ortak bir iş ahlakı etrafında muhafaza etmek, geleneği tanımak, zorunlu olmadıkça iş değiştirmemek, fakirleri korumak, ‘dışarıya’ karşı dayanışma oluşturup topluluk birliğini savunmak” Anadolu’da Ahilik’in temelini oluşturan fütüvvet teşkilatına ilk giren I. İzzeddin Keykavus’tur.

Ahilik sisteminin temel amaçlarını şöyle sıralamak mümkündür:

- Dürüst, namuslu üretken insanlar yetiştirmek.
- Fert ve toplum ihtiyaçlarını giderebilecek meslek ve sanat becerisi olan insan yetiştirmek. - Gerektiğinde vatan savunması ve otorite boşluğunun doldurulması için savunma gücü olarak gönüllü ve doğal bir refleks biçiminde görev yapmak.
- İlim, kültür, sanat ehli, huzurlu bir hayatı sürdürecekt erdemli insan yetiştirmek (Arslan, 2015: 254).

Ahiler, bu sandıklar aracılığıyla üyelerine maluliyet, ölüm, doğal afet hallerinde, iş kurma, malzeme sağlama ve işi öğrenmede karşılaştığı sıkıntılarda maddî ve manevî destekte bulunmuşlardır. Bu durumda olan bir üyeyi yalnızlıktan kurtarmış, dayanışma ortamıyla moral destek sağlamışlardır. Böylece toplumun refah düzeyine katkı sağlayan bir sosyal hizmet görevi ifa etmişlerdir (Kızıllar, 2015)

### **3.1.4. AHİLİĞİN TEMEL KAYNAKLARI**

Ahiliğin temel kaynağı fütüvvet-nâmeler ve şecere-nâmelerdir. Fütüvvet-nâmeler dini-tasavvufî eserlerdir. Esasında ve peygamber sünneti ve Kur'an-ı Kerim olan Fütüvvet-nâmelerin. Fütüvvet inancı ile ilgili esas görüş, Ahiliğin inanç esaslarına benzemektedir. Osmanlı devleti ve Selçuklular zamanında da kaleme alınmış seyahatnameler, İcazetnameler, Ahi Şecerenameleri ve kaleme alınmış tarih kitapları da bu konuda ana kaynak olarak gösterilebilir (Kırşehir, tarih yok) Ahilik kurumunun Üyelerine; feta, Aya, civanmert, denildiği bu örgütün, İslam dininin yayıldığı ilk tarihlerde çıktığı, fakat H.3. yüzyıldan sonra yöntemli bir kimliğe sarındığı görülmüştür (Ünsür, 2017: 91).

Ahi teşkilatı Anadolu Selçukluları döneminde çok güçlü bir yapıya sahipti. Ahilik örgütünün içinde ticaret ve zanaat terbiyesine dayamak ve sürdürülebilir kılmak için çeşitli Ahi soy kütüğü ve fütüvvetnâme basılmıştır. Bu fütüvvetnamelerin bir kısmı Türkçeye de tercüme edilmiştir. (Gölpınarlı, 1954)

### **3.1.5. AHİLİĞİN TEMEL İLKELERİ**

Ahilikle meslekî ahlak ve görgü kurallarının temel ilkelerini oluşturan ilkeler kısaca şu şekilde sıralanabilir :

- İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak,
- İşinde ve hayatında, kin, hasetlik ve gıybetten kaçınmak,
- Ahdinde, sözünde ve sevgisinde vefalı olmak,
- Gözü, gönlü ve kalbi tok olmak, cömertlik, ikram ve kerem sahibi olmak,
- Küçüklere sevgi, büyüklere karşı edepli ve saygılı olmak,
- Alçakgönüllü ol, büyüklük ve gururdan kaçın, gücün olduğunda affet,
- Hatalarını ve hatalarını bizzat ifşa etmek yerine örtbas etmek, gizlemek ve bağışlamak,
- Meslektaş, Komşu ve arkadaşlara karşı doğru sözlü, güvenilir, samimi, güler yüzlü ve olmak
- Gelmeyene gitmek, dost ve akrabayı ziyaret etmek,
- Herkese iyilik yapmak, iyiliklerini istemek,
- Yapılan iyilik ve yardımı başa kakmamak,
- Hakka, hukuka ve hakkaniyete riayet etmek,
- İnsanların işlerini içten, gönülden ve güler yüzle yapmak,

- Her zaman güzel, iyi komşuluk ilişkileri kurmak, komşunun cahilliğine sabır göstermek,
- Yaratandan dolayı yaratıkları hoş görmek,
- Hata ve kusurları daima kendi nefsinde aramak, kimseyi azarlamamak,
- İyilerle dost olup, kötülerden uzak durmak,
- Fakirlerle dostluktan, oturup kalkmaktan şeref duymak,
- Zenginlere, zenginliğinden dolayı itibardan kaçınmak, kimseye yaltaklanmamak,
- Allah için sevmek, Allah için nefret etmek,
- Hak için hakkı söylemek ve hakkı söylemekten korkmamak,
- Maiyetinde ve hizmetindekileri korumak ve gözetmek,
- Açıkta ve gizlide Allah'ın emir ve yasaklarına uymak,
- Kötü söz ve hareketlerden kaçınmak,
- İçi, dışı, özü, sözü bir olmak,
- Hakkı korumak, hakka riayetle haksızlığı önlemek,
- Kötülük ve kendini bilmezliğe karşı iyilikle karşılık vermek,
- Belâ ve musibetlere sabır ve tahammüllü olmak,
- Müslümanlara lütufkâr ve hoş sözlü olmak,
- Düşmana düşmanın silahı ile mukabelede bulunmak,
- İnanç ve ibadetlerinde ihlaslı olmak,
- Fani dünyaya ait şeylerle öğünmemek böbürlenmemek,

- Yapılan iyilik ve hayırda hakkın hoşnutluğundan başka bir şey gözetmemek,
- Âlimlerle dost olup dostlarla istişare yapmak,
- Örf, âdet ve törelere uymak,
- Sır tutmak, sırrı açığa vurmamak,
- Aza kanaat, çoğa şükür ederek dağıtmak,
- Feragat ve fedakârlığı daima kendi nefsinden yapmak.

### **Ahînin mesleki ilkelerinin dayandığı prensipleri:**

- Müşteriyi kandırmamak, ürünü methederek yalan konuşmamak,
- Tartı ve Ölçülerde Hile yapmamak
- ihtikâr (karaborsacılık) yapmamak
- Müşteriyi kızdırmamak, alışverişte iyi muamelede bulunmak
- Çalışanın sorumluluğunu bilmesi, işinde dikkatli olması, işi savsaklamaması (Arslan, 2015: 256).

Ahilik İlkelerini irdelediğimiz zaman görüyoruz ki bahsi geçen ilkelerin katı kurallardan ziyade, bire bir yaşamın içinde vicdanlı ve ahlaklı esnaf olmanın temelinden oluştuğunu görebiliriz. Bu ilkeler, gerçek hayattaki iş ve üretim ihtiyaçlarından türetilmiştir. Belirli düşünce sistemlerinin kalıplarından ziyade günlük hayatın gerçeklerinden doğarlar.

### **3.2.AHİLİĞİN SOSYAL, KÜLTÜREL VE EKONOMİK HAYATA KATKILARI**

Ahilik sisteminde para bir amaç değil araçtır. Bundan dolayı işyerlerinde üretilen bir malın fiyatını, ürünü yaparken kullanılan ham maddenin türü ve işçilik değeri oluştururdu. Ayrıca tüketiciler temel ihtiyacı olan aynı cins ve aynı kalitedeki ürünlerin birçoğunu aracı kullanılmadan doğrudan üretim yapılan iş yerlerinden karşılayabilirdi.

Ahiliğin göçebe yaşamdan tarzından yerleşik hayata geçilmesi ile birlikte de sosyal yapıya katkılarının yanında ekonomik alanda da fayda ve etkinlikleri görülmeye başlanmıştır. “Beylikler döneminden itibaren Osmanlılarda özellikle Konya, Kayseri, Sivas gibi gelişmiş kentlerin belli yerlerinde çeşitli sanat dallarında uzmanlaşan açık ve kapalı çarşılar yapılmıştır”. Ahiler buralardaki dükkânlarında çalışmıştır (Kaya, Aydın Üniversitesi, 2020).

Selçuklulardan Osmanlılara kadar süregelen Ahilik kültürü, Osmanlı döneminde esnaf örgütü diye adlandırıldıysa da Sosyal ve kültürel barışı sağlayan temel şartlarını sağlamıştır. Sosyal Barış günümüzde olduğu gibi tüm dönemlerde maksimum gereksinim duyulan evrensel değer olmuştur. İşte “Ahi” örgütlerinin kuruluş amacı da olan, sosyal barış o dönemlerde Ahilik kültürünün yayılması ve katkıları ile başarılmıştır. Ahi örgütlerinde verilen meslek öğretileri (meslek içi ve meslek dışı eğitim), bağış sandıkları ve sosyal yardım tatbikatları, kişiye özel eğitim vb. Uygulamalar ile toplum kurallarına uymayan bireylerinde sosyal hayatın içine dahil edilmesine de çok büyük faydaları olmuştur.

Doğu’dan batıya gelenlerin içinde eğitilmiş ve zanaatında usta bireylerin gözetilmesi ve zanaatlarını yapmaları için gerekli olanakların sağlanarak, o zamanın Türk sosyal ve kültür yaşamına olumlu etkileri ve katkıları olmuştur. Bu durum “ahi” kültürünün toplumsal hayata ilk faydalarındandır. Ahiler birbirinden farklı kültüre sahip toplumların birbirlerine maruz kaldığı bir dönemde, karşılıklı çatışmacı bir tavır sergileyen grupları uzlaştırmada, zayıflayan aşiret bağlarının yerlerine yerleşik hayat değerlerini ikame etmede ve Bizanslılara karşı Türklerin çıkarlarını korumada yerine getirdikleri roller ile Anadolu’nun sosyal nizamının korunmasını sağlamışlardır (Demirpolat, 2004).

## **Günümüz Mevzuatımızın Ahilik ilkeleri ile Benzer Yanları**

### **Bunlardan bazıları:**

- Kıdem tazminatı
- İşverenin sorumluluğu
- Yeni iş arama izni

- Çalışma belgesi
- İşverenin ücret ödeme sorumluluğu
- Asgari ücret
- Fazla çalışma ücreti
- Sigorta primi
- Çocukları çalıştırma yasağı ve benzeri hükümlerdir



## 4. BÖLÜM

### 4.ESNAF (AHİLİK) İŞSİZLİK SİGORTASI

#### 4.1. ESNAF İŞSİZLİK SANDIĞININ AMACI

İlk başta unutulmaya yüz tutmuş “Ahilik” kültürünü yeniden canlandırarak, Günümüz Küçük ve orta ölçekli esnafında bu kültürü yeniden yaşatmaya çalıştırmak olduğu düşünülmüştür. Fakat Yürürlüğe girdiğinde ülkemizde 1999 yılında,4A (Bir işverene bağımlı çalışan işçi) için çıkartılmış işsizlik sigortasının bir benzerinin, 4B (kendi namına Çalışan, işveren) için düzenlenmiş hali olduğunu anlamaktayız. Bu amaçla “Esnaf ahilik sandığı” sistemini kurulmuş, Mevcut sistemde Bağ-kurlu (4b) sigortalısı, kendi namına çalışan olarak faaliyetlerini sürdüren, jockey ve antrenör, köy ve mahalle muhtarları ile tarımsal faaliyette bulunanlar hariç olmak üzere, bütün Kobi’leri sisteme zorunlu olarak dahil olacaklardır. Faaliyetlerine yeni başlayacak olanlar ise faaliyetlerine başladıkları tarih de otomatik olarak esnaf ahilik sandığına dahil olacaklardır.

Esnaf Ahilik Sandığı, esnaf ve üyelerden pirim toplamak, toplanan primleri uygun araçlarda değerlendirmek, bu kanununun şartlarını yerine getiren üyelere yapılacak ödemeleri yapmak, kanunun hükümlerine uygunluğu denetlemek için kurulmuştur. Sandıkta toplanan primler, esnafın şartları sağlaması durumunda belirlenen sürelerce işsizlik ödeneği vb. Şekilde esnaflar için kullanılacaktır. Ahilik Sandığı organizasyonun da kararlar, Yönetim Kurulu tarafından alınarak uygulanır. Sayıştay tarafından denetlenir. Esnaf Ahilik Sandığı, Fon kaynakları ile aynı usul ve esaslar çerçevesinde değerlendirilir. Anadolu’muzun XIII. yy. yarısından XX. yy. başlarına kadar, tüm şehir ve kasabadaki esnafların organizasyonu, yönetimi, işleyişi ve bu zamanın tüm demokratik hak ve değerleri barındıran değerlerini ahilik sisteminden ilham alınarak, Türkiye de ki esnaflara yönelik ‘esnaf ahilik sandığı’ adı altında ilk defa getirilmiş işsizlik sigortasıdır.

#### 4.2.ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASI KAPSAMI

4447 Sayılı Kanun’a 2017’de eklenen ve 2018 yılında yürürlüğe girmesi hüküm altına alınmasına rağmen, ilk olarak 2018 yılında, 2 yıl ertelenerek 2020 yılına, 2020 yılında ise tüm dünyayı saran ve ülkemizi de etkisi altına alan Pandemi şartlarından dolayı son olarak 2023 yılına ertelenmiştir. Esnaf işsizlik sigortası

henüz yürürlüğe girmediğinden hakkında çok fazla kaynağa ulaşamamaktadır. 4447 sayılı kanun ‘dan anladığımız kadarı ile, Ülkemizde ilk olarak 1999 tarihin de yürürlüğe giren İşsizlik sigortasının, Esnaf için düzenlenmiş tıpatıp aynı modelidir.

Henüz Yürürlüğe alınmadığı için hakkında fazla kaynağa ulaşamadığımız esnaf işsizlik sigortası Sosyal Güvenlik Kurumu (Sgk), Türkiye Maliye Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından ortak çalışılarak hazırlanmış yasal düzenlemedir. Ülkemizde yürürlükte olan 4A sigortalıları için, İşsizlik sigortasına benzer bir yapının, işletmesini kapatmak durumunda kalan esnaf işletmeleri için işsiz kaldıkları dönemler için sosyal güvence oluşturulmasına yönelik yeni bir sigorta sistemi getirilmesi amaçlanmıştır. İşsizlik sigortasının etkinliğinden, esnaflarında aynı kapsamda yararlanabilmeleri amaçlanmıştır.

Esnaf Ahilik Sandığı sigortası giriş mecburidir. 4b sigortalısı olarak çalışma hayatına devam eden ve esnaf ahilik sandığı ile ilgili yasal düzenlemenin yürürlüğe gireceği tarih olan 01.01.2023 tarihten sonra faaliyetlerine 4b sigortalı statüsünde yeni başlayacak olan Esnaf’lar başladıkları tarihten itibaren Esnaf Ahilik Sandığı sigortalısına dâhil olacaklardır.

10.07.1953 tarih ve 5510 sayılı kanuna göre sisteme dâhil olmayacaklar,

1) Köy, Mahalle Muhtarları

2) 6132 At yarışları kanununa tabii Antrenör ve jokeyler

3) İsteğe bağlı sigortalılar

4.3. ESNAF İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHÇESİ

23.02.2017 tarih 6824 Sayılı kanunun 25 inci maddesi ile, 4447 sayılı Kanuna eklenen Esnaf Ahilik Sandığı Kanununun, 1/1/2018 tarihinde yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştı, Fakat Ahilik sandığı fon toplaması, sisteme gelen eleştiriler ve tüm Dünyayı etkisi altına alan Pandemi’den dolayı son olarak birkaç sefer ertelenenmiş, en son 2022 tarihinde, Esnaf Ahilik Sandığı uygulaması 01.01.2023 tarihine kadar ertelenmiştir.

#### **4.4. ESNAF AHİLİK SANDIĞI PRİMLERİNİN TOPLANMASI**

Esnaf ahilik sandığı, sigortalılardan işsizlik primi olarak, Prime konu günlük kazançlarının, %2'sini sigortalıdan ve %1'ini Devlet payı olarak alınır. Fakat toplanacak günlük prim tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının 2(iki) katı üzerinden hesaplanacak tutardan fazla olamaz. Herhangi bir sebeple 4b BAĞ-KUR sigortası sona ermesi halinde, o ana kadar sigortalıdan kesilen Esnaf Ahilik Sandığı primleri ile Devlet payı geri ödenmez.

Esnaf Ahilik Sandığı'nda 4b (Kendi nam ve hesabına çalışan) sigortalılarından primlerin toplanarak, kayıtların tutulmasından, bu primlere ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Esnaf Ahilik Sandığına aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından ve yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası ve gecikme zammını ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Esnaf Ahilik Sandığına aktaracaktır. Türkiye İş Kurumu, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Esnaf Ahilik Sandığına intikal ettirdiği sigortalı paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep edecektir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen on beş gün içinde Esnaf Ahilik Sandığına aktaracaktır.

Kendi nam ve hesabına çalışanlar (4b) tarafından, Esnaf Ahilik Sandığına ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir.

#### **4.4.1.ESNAF AHİLİK SANDIĞI GELİRLERİ**

- 1-Esnaf Ahilik Sandığı primleri,
- 2- Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlar,
- 3- Esnaf Ahilik Sandığı'nın açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılar

4-Bu kanun gereğince sigortalılardan alınacak her türlü ceza, faiz ve gecikme zamları

5-Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardır.

Esnaf Ahilik Sandığı gelirleri bütçe dışında tutulmuş, Vergi kesintisi hariç, kesinti yapılamayacaktır. Genel bütçeye gelir kaydedilemeyecektir.

#### **4.4.2.ESNAF AHİLİK SANDIĞININ GİDERLERİ;**

**1-** Esnaf Ahilik Sandığı ödenekleri

**2-** 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri

**3-** Hizmetlere ilişkin giderler,

**5-** Esnaf Ahilik Sandığı hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralınması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden, oluşur.

#### **4.5.ESNAF AHİLİĞİN SANDIĞININ DENETİMİ**

Esnaf Ahilik Sandığı, bütçe kapsamı dışında olup gelirlerinden vergi kesintileri hariç hiçbir şekilde kesinti yapılamaz ve gelirleri genel bütçeye gelir kaydedilemez. Esnaf Ahilik Sandığının gelir ve giderleri üçer aylık dönemler hâlinde 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli malî müşavirlere denetletirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilecektir. Esnaf Ahilik Sandığının gelirleri ile bu gelirlerle alınan her türlü taşınır ve taşınmazlar Sosyal Güvenlik Kurumuna aittir. Esnaf Ahilik Sandığı, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. Esnaf Ahilik Sandığı, Sayıştay tarafından denetlenecektir.

#### **4.6.ESNAF AHİLİK SANDIĞININ İŞLEYİŞİ**

Esnaf Ahilik Sandığı; Esnaf Ahilik Sandığı primlerinin toplanmasından, sigortalı bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Esnaf Ahilik Sandığına aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından ve yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası ve gecikme zammını ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın on beşine kadar Esnaf Ahilik Sandığına aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Esnaf Ahilik Sandığına intikal ettirdiği sigortalı paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen on beş gün içinde Esnaf Ahilik Sandığına aktarır

#### **Esnaf işsizlik sigortasına hak kazanma şartları;**

- 1) İflas etmiş olmak
- 2) İşyerini kapatmış olmak
- 3) Esnaf Ahilik sandığına en fazla 3 aylık borcu olmak, 3 aya kadar olan borçlar, işsizlik sigortası ödeneğinden, mahsup edilecektir.
- 4) 6183 say. Amme alacaklarının tahsil usulü kanununun 48.maddesine göre tecil ve taksit yapılmış ya da ilgili diğer kanunlar gereğince yeniden yapılandırılmış, Pirim borcu olan sigortalılar taksitlendirme, tecil veya yapılandırmaları bozulmamış olma şartı ile Esnaf ahilik sandığı ödeneğinden faydalanırlar.

**Esnaf Ahilik Sandığı sigortalılarına bu maddede belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde, Kurumca aşağıda belirtilen ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır:**

- a) Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği
- b) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri
- c) Yeni bir iş bulma

#### **d) Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar**

Günlük Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının %40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez.

Esnaf Ahilik Sandığı sigortalıları için sigortalılığının sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 180 gün,

b) 900 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 240 gün,

c) 1080 gün faaliyetini sürdüren ve Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiş olanlara 300 gün, süre ile Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği verilir.

Günlük Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama kazancının %40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 39'uncu maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez. Bugünün koşullarına göre tutar  $(3.577,50 \times \%40)1431.-TL$  ile  $(3.577,50 \times 0.80) 2861,60.-TL$  aralığında olacaktır. Örneğin; Esnaf A...01.01.2019 tarihinde açmış olduğu işyerini 31.12.2021 tarihinde kapatmıştır. Esnaf A...toplamda 1095 gün faaliyetini sürdürmüş ve tamamında Esnaf Ahilik Sandığı primi ödemiştir. Son 120 gün hiçbir kesintisi bulunmamaktadır. Esnaf A...'nın son 120 günlük prime esas aylık kazanç tutarı ortalaması ise 3.577,50.-TL'dir. Bu örneğe istinaden esnaf A...10 ay boyunca ayda 1430,80.00TL ödenek alacaktır. Toplamda ise 14.308,00 TL ödenek alacaktır.

Hileli İflas veya işyerini usul ve furuuna ya da 3.kişilere muvazaalı olarak devredenler, yapılmış ödenekler ile sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile geri alınır. Ölen sigortalılara yapılmış fazla ve yersiz ödemeler geri tahsil edilmez.

Esnaş Ahilik Sandığı sigortalıları için düzenlenecek kurs ve programlara ilişkin olarak Gümrük ve Ticaret Bakanlığının görüş alınmalıdır. Esnaf ahilik sandığı prim oranlarını, prim ödeme gün sayısı ve ödenek sürelerini, Kurum bütçesine aktarılacak prim gelirlerinin oranını bir katına kadar artırmaya veya yarı oranına kadar eksiltmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.



## 5.BÖLÜM

### 5.ARAŞTIRMA

#### 5.1.Araştırmanın Konusu

4447 Sayılı Kanun'a 2017'de eklenen ve 2018 yılında yürürlüğe girmesi hüküm altına alınmasına rağmen, ilk olarak 2018 yılında, 2 yıl ertelenerek 2020 yılına, 2020 yılında ise tüm dünyayı saran ve ülkemizi de etkisi altına alan Pandemi şartlarından dolayı son olarak 2023 yılına ertelenmiştir. Ülkemizde ilk olarak 1999 tarihin de yürürlüğe giren İşsizlik sigortasının, Esnaf için düzenlenmiş benzer bir modelidir.

#### 5.2. Araştırmanın Amacı

Henüz Yürürlüğe alınmadığı için hakkında fazla kaynağa ulaşamadığımız esnaf işsizlik sigortası Sosyal Güvenlik Kurumu (Sgk), Türkiye Maliye Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı tarafından ortak çalışılarak hazırlanmış yasal düzenlemedir. Ülkemizde yürürlükte olan 4A sigortalıları için, İşsizlik sigortasına benzer bir yapının, işletmesini kapatmak durumunda kalan esnaf işletmeleri için işsiz kaldıkları dönemler için sosyal güvence oluşturulmasına yönelik yeni bir sigorta sistemi getirilmesi amaçlanmıştır. İşsizlik sigortasının etkinliğinden, esnaflarında aynı kapsamda yararlanabilmeleri amaçlanmıştır. Çalışmada esnafın bu sigortaya bakışı ve ihtiyaç durumu değerlendirilmiştir.

#### 5.3. Araştırmanın Kapsamı

Çalışmada ahilik (işsizlik) sigortasının küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde (Kobi) mali ve sosyal boyutunun incelenmesi hedeflenmiştir. Görüşülen esnafın ile yürürlüğe girecek sigorta hakkındaki görüşleri alınması hedeflenmiştir.

#### 5.4. Literatür

Kaptan (2022), tarafından yapılan bir çalışmada da ilk olarak işsizlik ve işsizlik sigortası kavramları üzerinde durulmuş, izleyen kısımda işsizlik sigortasının kapsamı, yönetimi ve finansmanı incelenecek, daha sonra işsizlik sigortasına hak kazanma koşulları, hukukumuzda uygulanan işsizlik sigortası yardımları ile ele alınacak, nihayet son kısımda ülkemizdeki sistemde karşılaşılan sorunlar, birtakım istatistiksel veriler ışığında değerlendirilerek sistemin sürdürülebilirliği tartışılmıştır.

Küreselleşmenin dayattığı liberal politikalar çalışma hayatını kararsızlaştırmağa başlamış, teknolojik gelişmeler ve özelleştirme uygulamaları sonucu, yeni iş ve işsizlik türleri ortaya çıkmıştır. Ülkemizde de 1950'lerden itibaren işsizlik sigortası gündeme gelmeye başlamıştır. Uzun süren tartışmalardan sonra ülkemizde uygulanmaya başlanan İşsizlik Sigortası; İşsizlik Fonunda meydana gelen yüksek birikime rağmen, ödeneklerin yetersizliği, ödenek süresinin kısalığı, yeni iş bulma ve iş geliştirme çabaları gibi pek çok yetersiz uygulama nedeniyle yoğun eleştirilere neden olmaktadır. (Öner, 2006).

Yapılan bir çalışmada Özağaçkaya (2016) ya göre; Ahilik 12. yy. da Anadolu'da sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda temelleri atılmış, daima toplum yararını gözeten sivil toplum kuruluşudur. Ahilik günümüzde esnaf teşkilatı boyutu hep ön planda tutulduğu için, ahilik teşkilatlanmasının ahlak, inanç, toplumsal dayanışma ve bütünleşme gibi fonksiyonel diğer temel yanları anlatılamamıştır. Ahilik sadece ekonomik boyutu değil aynı zamanda sosyal kültürel anlamda geleneğimizden geleceğimize ışık tutabilecek bir sosyal refah, adalet anlayışını benimsemiş sosyal politika yapılanmasıdır. İnsan onuru, insanlık onuru gibi kabul görmüş ben duygusunu biz olarak yaşatmayı gaye edinmiştir. Ahilik bu gaye için var olmuş temel dinamiklerini maddi ve manevi temel boyutlarıyla ortaya koymuştur.

Genellikle işsizlik sigortası ve ahilik uygulamaları üzerine çalışmalara rastlanılmıştır. Esnaf ve işsizlik sigortasını birlikte inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda araştırma ilgili çalışmalara örnek teşkil etmesi bakımından da önem arz etmekte olup diğer yeni araştırmalar için bir başlangıç olacaktır.

## **5.5. Veriler**

Araştırmanın verileri 50 adet esnaf ile yapılan mülakat ile toplanmıştır. Mülakat soruları aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

### **5.5.1. Kişisel bilgiler**

- 1-) Cinsiyet?
- 2-) Yaş?
- 3-) Unvan
- 4-) Mesleki Tecrübe (Deneyim)
- 5-) Eğitim Durumu

### **5.5.2. İşletme Bilgileri**

- 6-) Kaç yıllık İşletmesiniz?
- 7-) İşletmeniz mevki olarak iyi bir konumda mıdır?
- 8-) İşletmenizin faaliyet konusu nedir?
- 9-) İşletmenizde kaç çalışanınız var?
- 10-) İşletmenizin aylık cirosu ne kadar?

### **5.5.3. Genel Sorular& Esnaf Ahilik Sandığı**

- 11-) Sosyal güvenlik sistemimiz hakkında bilgi sahibi misiniz?
- 12-) Ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminden memnun musunuz?
- 13-) BAĞ-KUR sistemi hakkında bilgi sahibi misiniz?
- 14-) BAĞ-KUR primi düzenli ödeyebiliyor musunuz?
- 15-) BAĞ-KUR sistemi ve sosyal haklarından memnun musunuz?
- 16-) İşsizlik sigortası hakkında bilgi sahibi misiniz?
- 17-) Ülkemizdeki işsizlik sigortası sisteminden ücretli çalışanların, verimli bir şekilde faydalandığını düşünüyor musunuz?
- 18-) Ücretli Çalışanlara uygulanan işsizlik sigortası gibi bir sistemin, işverenler içinde uygun olacağını düşünüyor musunuz?
- 19-) Esnaf ahilik sandığı hakkında bilgi sahibi misiniz?
- 20-) Bu sürelerin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?
- 21-) Ahilik Sandığı uygulaması bu yıl başlamış olsaydı her bir esnaf, aylık prim olarak 71,55 lira yatıracaktı. Herhangi bir nedenle sigortalılık durumunun sona ermesi hâlinde, o ana kadar sigortalıdan kesilen Esnaf Ahilik Sandığı primleri ile Devlet payı iade edilmeyecek. Esnaf Ahilik Sandığına sigortalılarca ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilecek. Bu konudaki görüşlerinizi alabilir miyiz?
- 24) Esnaf Ahilik Sandığı ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyecek. Bu konudaki görüşlerinizi alabilir miyiz?
- 25-) Esnaf Ahilik Sigortası maddi ve sosyal açıdan esnafı rahatlatacağını düşünüyor musunuz?

## 5.6.Mülakat Sonrası Alınan Sonuçlar

### 1-) Mülakata katılanların cinsiyet dağılımı aşağıdaki gibidir.

Mülakat yapılan 50 yöneticiden, 18'i Bayan 32'si ise erkek yönetici şeklindedir. Yüzdeler ifade ile %36'sı bayan %64'ü ise erkek katılımcıdan oluşmuş dur.

### 2-) Mülakata Katılanların Yaş Dağılımı aşağıdaki şekildedir.

18- 25 yaş arasında	5 katılımcı	%10
25- 40 yaş arasında	36 katılımcı	%72
40 yaş üstü	11 katılımcı	%22

### 3-) Mülakata Katılanların Unvanı

Mülakata katılanların tamamı firma sahibi 4 B Bağ kur sigortalısı küçük ve orta ölçekli işletme yöneticilerinden oluşmaktadır.

### 4-) Mesleki Tecrübe (Deneyim)

0-5 yıl arası	11 katılımcı	%22
5-10 yıl arası	26 katılımcı	%52
10 ve üzeri	13 katılımcı	%26

### 5-) Eğitim Durumu

İlköğretim	18 katılımcı	%36
Lise	19 katılımcı	%38
Ön lisans	3 katılımcı	%06
Lisans	8 katılımcı	%16
Lisans üstü	2 katılımcı	%04

### 6-) Kaç yıllık İşletmesiniz?

0-10 Yıl	34 katılımcı	%68
10-25 yıl	13 katılımcı	%26
25 yıl üzeri	3 katılımcı	%0,6

### 7-) İşletmeniz mevki olarak iyi bir konumda mıdır?

Evet	41 katılımcı	%82
Hayır	9 katılımcı	%18

**8-) İşletmenizin faaliyet konusu nedir?**

Alım-Satım	36 katılımcı	%72
Hizmet	14 katılımcı	%28

**9-) İşletmenizde kaç çalışmanız var?**

0-5 arası	23 katılımcı	%46
5-15 arası	19 katılımcı	%38
15 ve üzeri	8 katılımcı	%16

**10-) İşletmenizin aylık cirosu ne kadar?**

5,000 - 100.000	22 katılımcı	%44
100.000 -500.000	16 katılımcı	%32
500.000 üzeri	12 katılımcı	%24

**11-) Sosyal güvenlik sistemimiz hakkında bilgi sahibi misiniz?**

Evet	18 katılımcı	%36
Hayır	32 katılımcı	%64

Mülakat yapılan esnafın 37'si yani %74'ü bilgi sahibi olduğunu ifade etmiştir. 8 kişi (%16) ise az bilgi sahibi olduğunu 5 kişi (%10) ise bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmiştir.

**12-) Ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminden memnun musunuz?**

Katılımcılardan 27'si yani %54'ü memnun olduğunu, 12 kişi (%24) sistemi yeterli bulmadığını kalan 11 Kişi ise memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir.

**13-) BAĞ-KUR sistemi hakkında bilgi sahibi misiniz?**

Katılımcıların 45'i yüzde ifade ile %90 konuya vakıf olduklarını, Kalan 5 kişi (%10) ise konu hakkında detaylı bilgileri olmadığını bildirmişlerdir.

**14-) BAĞ-KUR primi düzenli ödeyebiliyor musunuz?**

Katılımcıların 35'i yani %70'i ödemelerini düzenli yapamadığını kalan 15 kişi (%30)'u ise düzenli ödediklerini ifade etmişlerdir.

**15-) BAĞ-KUR sistemi ve sosyal haklarından memnun musunuz?**

Katılımcılardan 29'u yani %58'i memnun olduğunu bildirmiş kalan 21 kişi (%42) ise emeklilik yaşı veya prim ödeme gün sayısının fazlalığından ötürü memnun olmadıklarını iletmışlerdir.

**16-) İşsizlik sigortası hakkında bilgi sahibi misiniz?**

Katılımcıların 37 kişi yüzde ifade ile %74'ü evet olarak cevap vermiş 10 kişi (%20) genel olarak bilgimiz var demişler, kalan 3 kişi (%6) ise tam olarak bilmediklerini ifade etmişlerdir.

**17-) Ülkemizdeki işsizlik sigortası sisteminden ücretli çalışanların, verimli bir şekilde faydalandığını düşünüyor musunuz?**

Katılımcılardan 27'si (%54)'ü işsizlik fonunun verimli olduğunu, kalan 23'ü (%46) ise işsizlik fonundan yararlanma şartlarının zor olduğunu bu nedenle işsizlerin yeterli faydalanamadığını ifade etmişlerdir.

**19-) Esnaf ahilik sandığı hakkında bilgi sahibi misiniz?**

Katılımcıların 42'si (%84) hiç duymadıklarını 6'sı (%12) sadece duyduklarını ayrıntıları hakkında bilgi sahibi olmadığını 2 (%4) kişi ise konuyu bildiklerini ifade etmiştir.

## 20-) Süreler Yeterlimi?

Katılımcıların 38'i (%76) süreyi yeterli bulduğunu 12'si (%24) yetersiz bulmuştur.

## 21-) Ahilik Sandığı uygulaması bu yıl başlamış olsaydı her bir esnaf, aylık prim olarak 71,55 lira yatıracaktı. Bu tutar maddi olarak esnafı zorlayacağını düşünüyor musunuz?

Katılımcılardan 48'i (%96) bu tutarı ödemekte zorlanmayız olarak cevaplamışlar, kalan 3 (%6) kişi ise esnafın sırtında vergi yükü ve diğer yüklerle toplandığında yeni bir borç yükü doğuracağını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

## 22-) Kanun 2018 yılında yürürlüğe girmiş olsaydı, 2021 yılında şartları yerine getiren esnafın, asgari ücret tutarına göre alacağı aylık ahilik ödeneği (işsizlik maaşı) tutarı aşağıdaki gibi olacaktır.

Esnafın alacağı en az aylık ahilik ödeneği

Asgari Brüt Ücretin ,%40

$3.577,50 * \%40 = 1.431 \text{ TL}$

Esnafın alacağı en fazla aylık ahilik ödeneği

Asgari Brüt Ücretin %80

$3.577,50 * \%80 = 2.862 \text{ TL}$

## Bu ödeme ile günümüz şartlarında geçinebileceğini düşünüyor musunuz?

Katılımcıların 42 kişi (%84) bu tutar ile günümüz şartlarından geçinmenin zor olduğunu, kalan 8 kişi ise geçinebileceğini ifade etmiştir.

Katılımcılar son 23-24 ve 25. sorulardaki görüşleri sorulmuş ve 27'si( %54) olumsuz görüş bildirmiş 12'si (%24) sistemi yeterli bulmamış kalan 11 kişi( %22) ise olumlu görüş bildirmiştir.



## BÖLÜM 6

### SONUÇ

Katılımcılara sistem hakkında genel bilgiler verilerek yüz yüze yapılan mülakat sonucunda, ülkemizdeki esnafın özellikle geçirdiğimiz şu zor dönemlerde esnaf için işsizlik fonuna sıcak baktıklarını söyleyebiliriz. Fakat henüz yürürlüğe girmeyen ahilik sandığı fonunun detaylarını öğrendiklerinde işsizlik sigortasına hak kazanmanın zorlukları, fondan faydalanmak için iflas etme şartı, borcu olan zorda olan esnafın fondan faydalanması için borcundan mahsubu gibi detayları duyduklarında, esnafa fayda sağlamaktan çok ek olarak maddi ve sosyal yük getireceğini düşünen esnafın sayısı oldukça fazla gözlemlenmiştir.

Mülakat esnasında katılımcı esnafın özellikle 2020 yılından beri etkisi altında olduğumuz Covid-19 Pandemisi nedeniyle sosyal ve ekonomik açıdan zor dönemler geçirdiği vergi borçlarını ödemekte zorlanan işletmelerin sayısının fazla olduğu ve aslında bu tür zor dönemlerde esnafa destek olacak bir fon beklediklerini, bu haliyle yürürlüğe girerse ve sisteme giriş mecburi olması nedeniyle esnafa ek bir mali yük getireceğini düşünenlerin sayısı oldukça fazla gözlemlenmiştir.

Özetle Mülakatta katılanların vücut dili ve verdikleri cevaplar sonucunda kişisel olarak, 4b sigortalı yani kendi namına çalışan küçük ve orta ölçekli işletmelerin yöneticilerinin katıldığı bu çalışmada, 4447 sayılı kanuna eklenen esnaf ahilik sandığı esnafın beklentisini karşılamakta eksik kalmış, esnafa özellikle içinde bulunduğumuz enflasyonist dönemde, yararlanmak için kendi rızan dışında iflas etme şartının aranması ve borcunun olmaması şartları ki iflas demek firma zaten bu yükümlülüklerini yerine getiremeyecek duruma gelmiş anlamına geldiğinden katılımcılara maddi ve sosyal açıdan bir yük olarak görülmüştür.

Ülkemizde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortasına Yönelik Eleştiriler

Ülkemizde emeklilik yaşının çok düşük olması, 18-60 yaş aralığı grubunda prim toplandığı ve toplanan prim tutarının mevcut giderleri karşılamaktan çok uzak olduğu belirtilmiştir (BAYRAKTAR, 2019)

Bu dönemde işsizliğin artmış olması sosyal sigortalar kurumunu zora sokması açısından uzun vadeli istihdam politikaları uygulanması, yatırımların ve tasarruflarının öneminin anlaşılmıştır. Aynı zamanda işsiz olan bireyin, yeni iş bulana kadar, psikolojik ve sosyolojik açıdan sağlıklı bir toplum için, kaybolan gelirin takviye edilmesinin temel hedef olması gerekmektedir. Fakat Oral 'a göre Sosyal sigortalar Kurumunun yeni bir kaynak oluşturduğunun bir göstergesi. Çünkü sistem, işsizlik sigortası adı altında işveren ve işçiden kesinti yaparak, ödeneklerin ağır şartların gerçekleşmesi sonucunda yapılacağı bir sitemdir.

Esnaf ahilik sandığı henüz yürürlüğe girmediğinden çok az kaynaktan bilgi bulabiliyoruz, fakat yürürlükte olan işsizlik kanununa bire bir benzediğini bildiğimizden, Mevcut sistemin işleyişine ve eleştirilere bakıldığında, bu kanuna yapılan ilk eleştirisel boyut, kanunun işsiz tanımı ile ilgilidir. Literatürde ki eleştiri, kanun maddesindeki tanımın dar kapsamlı olduğu ve sadece 'çalışırken kendi rızası dışında' işten ayrılanları kapsamış olması. Yasa yalnız tarım kesimi dışında ve hizmet akdi ile çalışan kesim ile ilgilidir. Refah düzeyi gelişmiş ülkelerde işsizlik ödeneğinin yanında işsizlik yardımı da mevcuttur fakat ülkemizde bu durum söz konusu değildir.

Gelişmiş ülkelerde işsizlik sigortasının devrede olmadığı veya kesildiği durumda işsizlik yardımı devreye girmektedir. Şahin Orkunoğlu'na göre, işsizlik ödeneğinin asıl hedefinin , işsiz bireye gelir desteği sağlayarak, bireyin arzu ettiği, eğitim ve bilgi düzeyine göre , işsizlik sigortasından faydalananların en kısa sürede işe girmeleri sağlanarak hem işsizlik sigortası fonundaki paradan ödeme yapılmasının önüne geçilmek is-tenmiş, hem de işsizlik sigortası fonu için yeni müşteriler kazanmak hedeflendiği gözlemlenmiştir.(orkuoğlu Şahin, 2020 , s.149 aktaran Dinççay 2020)

“Anayasamızın 49. maddesinde “Devlet işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak için gerekli tedbirleri alır” ifadesine yer verilmiş olması da işsizlik sigortasının hayata geçirilmesi adına sürece kanuni bir dayanak teşkil etmiştir’ (Şentürk, 2017, s.43'den aktaran Dinççay,2020).Fakat ülkemiz OECD ülkeleri arasında en geç

işsizlik sigortasını hazırlayan bir ülkedir. Başlıca sebep olarak ülkemizin ekonomik durumu, refah düzeyi ve en önemlisi siyasi değişikliklerdir.

Makal'a göre, Kanunun dikkate alınması gerektiği düşüncenin oluşumunda ve hazırlanmasında etkenlerden biri de köyden şehre olan etkin göçün, bağımlı çalışan kesimin artışına sebep olması ve ileride potansiyel işsizliğin olabilecek olması.

İş akdinin 51.madde dışında ki sebepler ile iş akdi feshedilen bireyin faydalanamamış olması, işsizlik sigorta fon ödemesini yapan fakat işsizlik ödeneğinden faydalanacak işsiz bireylerin daha az sayıda faydalanmasını sebep yaratacak olması, özellikle de istifa edenlerin hiçbir şekilde faydalanamamasını da beraberinde getirerek eşitlik ilkesine uymadığı, eleştirinin bir başka boyutudur. Tam bu noktada iki karşıt fikir savunulmaktadır. Biri, çalışma koşullarının zorlaştırılarak işçiye dayatılması sonucu mutlak surette olması gereken koşulları tamamlayamamış bireyin iş akdinin feshinde, faydalanamayacak olması (Güzel,2008, s.823 aktaran Dinççay ,2020).

Karşıt düşünceyi savunanlar ise, işçinin bu hakkı garanti destek olarak algılayarak, küçük anlaşmazlıklarda işi akdini feshederek, bu destekten faydalanmaya gidileceğidir. Fakat bu noktada da arabulucu ve iş mahkemesi süreci devreye giriyor. Sonuçlanması ve gereken işsizlik ödeneğinin bağlanabilmesi için uzun bir süre gerekli. Yine bu durumda da işçinin bu süreçte de alacağı hiçbir desteğin ve süreç içinde gelir kaybını giderecek yardımın da olmaması eleştiri kısmını oluşturmaktadır(Elbir,2020,s139'den aktaran Dinççay,2020).

Bir başka eleştiri konusu, iş akdinin, istifa edenler, grev lokavt sebebiyle işi bırakanlar, işveren tarafından haklı sebepler ile işten çıkarılanlar işsizlik sigortasından aylanamayacak oluşu. Bu noktada işverenler kötü niyet ile kasten ya da kıdem ve ihbar tazminatlarından kurtulmak için işten çıkarmayı bir yöntem olarak kullandığı da görülmektedir (Dinççay,2020). Fesih nedenlerinin de genişletilmesinin mağduriyeti gidereceği düşüncesindedir.

'İş Akdinin Feshedildiği Tarihten Geriye Doğru Son 3 Yıl İçinde En Az 600 Gün Sigortalı Olarak çalışmış olmak' ile ilgili yapılan eleştiriler: Gün sayısı artıkça faydalanma süresi artmaktadır. Almanya'da son iki yıl içinde 12 ay ödeme yapılması gerekirken, ülkemizde son 3 yıl içinde 600 gün olması gerekmektedir.

En çok faydalananların süresine bakıldığında 10 ay süre ile faydalanan kişi sayısının çok düşük miktarda olduğu savunulmuştur. Bu noktada ki en önemli unsur yani eleştirilen kısım, bir gün eksik olduğunda yani 1079 olduğunda 900 gün sayısı olan ile aynı gün sayısı ödenek alınacak olması. Bu yüzden 1000 – 1080 arası olarak esnetilmesinin ülkemiz açısından daha aidiyetli olacağı ve daha fazla kişinin faydalanacağı savunulmaktadır.

İşsizlik sigortası bakımından “son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmak” ibaresi 2019 yılında 7161 sayılı Kanunla<sup>49</sup> değiştirilmiş ve bunun yerine “son 120 gün hizmet akdine tabi olmak” şartı getirilmiştir (m.50/2). Böylece, kimi kesintiler dışında hizmet akdinin devamında meydana gelen bir günlük kesintinin dahi ödenekten yararlanma imkanını engellemesi durumu ortadan kaldırılmıştır.

Bir başka eleştiri, son 30 gün içerisinde başvurunun yapılmamış olması hak kaybına sebep olmaktadır. Yani 30 günden fazla bir süre sonunda başvuruda bulunulduğunda, ödenek alınacak süreden düşürülmüş olması hak ihlalidir. Yani birey 3 ay sonra başvuruda bulundu ise 30 gün düşürülerek, ödenek alacağı süreden 2 ay düşürülerek faydalanılabilecektir. İşten ayrılmadan son 120 gün aralıksız sigortalı olma durumu ve prim yatırılmış olmasına getirilen eleştiri, faydalanılan kişi sayısının azlığına sebep teşkil etmesi.

Başvurulara göre faydalanan kişi sayısının azlığı bu kısımdaki 120 gün şartının, iş göremezlik ödeneğindeki 1 yıl içindeki 90 gün ile paralel olması veya 60 gün olarak esnetilmesi gerektiği görüşündeler (Dinççay,2020). Son dört aylık ortalama kazanç hesap edilirken, başkaca oluşan olasılık giderlerin dikkate alınmadığı, diğer bir eleştiri noktası. Ev kirası, çocuk sayısı, bakmakla yükümlü kişi adet veya hane sayısı, Oysaki AGİ de ki gibi dikkate alınması gereken bir diğer hususlardandır (Dinççay,2020).

Belirtildiği üzere işsizlik ödeneğinin temel iki hedefi bulunmaktadır. Birincisi, işsiz kalındığı süreçte ekonomik destek olması; ikincisi ise bireyin özgüveni ile kendine uygun, bilgi ve mesleki tecrübesi ile uzun vadeli olarak istihdama katılmasını sağlamak. Fakat yıllara bakıldığında , işsizlik ödeneği için başvuruda bulunan kişi sayısının en fazla yarısı kadarı ancak faydalanabilmektedir. Ülkemizde şartların daha ağır olduğunu savunanlara göre, işsiz kalan bireyde bu durumda baskı altında iş bulması ve zor koşullarda

çalışmasına sebep olacaktır. Oysaki gelişmiş ülkelerde işsizlik ödeneğinin bağlanmadığı hallerde işsizlik yardımı ile destek olunmaktadır.

Fonun Kullanımına Yönelik Eleştiriler Tablo işsizlik fonu gelir gider durumu Fona aktarılan prim tutarlarına bakılacak olursa prime esas aylık brüt kazanç tutarının %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı şeklindedir. Fonun sürekli olarak yükselerek meblağın artışta olması, işsizlik ödeneği bağlanma koşullarının ağır olmasından dolayı faydalanan kişi sayısının, başvuran kişi sayısına göre düşük olması, fonun gerçek hedefinin dışında tek taraflı bir kaynak olması yönünde eleştirilerin odak noktasını oluşturmaktadır. Bu eleştiriye karşılık olarak, işsizlik ödeneğinin şartlarının esnetilmesi durumunda, fonda para kalmayacaktır. Oysa ki, Ocak-Ekim 2019 döneminde yaklaşık 30 milyar TL tutarında bir gelir elde edilmesine karşın aynı dönemde işsizlik sigortası ödemeleri için sadece 8,5 milyar TL tutarında bir ödeme yapıldığı görülmektedir. Bu da toplanan paranın neredeyse  $\frac{1}{4}$ 'üne tekâmül etmektedir (Elbir, 2020, s.138 aktaran Dinçay, 2020). Diğer önemli bir eleştiri; 'Fonun kullanımındaki 'aktif İşgücü programları için harcanan paranın işsizlik oranlarını düşürmesine katkı sağlamadığı yönde olduğu. Aktif İş gücü programı, bireyin işsiz kaldığı süreç içerisinde kendisine yönelik eğitimler almasına yardımcı olmak. Örneğin 2018 yılında 5,8 milyar TL işsizlik ödeneği yapılmışken, 4,9 milyar TL civarında Aktif İşgücü Hizmetlerine yönelik harcama yapıldığı gözlenmektedir. Bu kadar harcamaya rağmen işsizlik rakamlarında olumlu bir etki oluşturmadığı eleştirisi getirilmiştir. Fakat ülkemizdeki işsizliğin ekonomik yani yapısal işsizlik olduğu gerçeğini kabul edersek, işsizlik rakamlarının artış nedenini böyle bir sebebe bağlamak doğru bir eleştirel yaklaşım olmayacaktır' (Bayrakdar, 2019, s.356). Fon hakkın da getirilen en büyük eleştiri, fonda istihdama yönelik en büyük ödeme tutarlarının teşvik ve destek ödemeleri üzerine. İşverenlerin fona aktardıkları meblağdan daha fazlasını aldıkları yönünde. Ayrıca işçiler açısından işsizlik ödeneğinden faydalanmak bu kadar ağır şartlara bağlanmışken işverenlere yönelik teşviklere ulaşımın çok kolay ve uygulanabilir olması, fonun bu şekilde kullanımının etik bir uygulama olmadığı konusunda tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu anlamda işten çıkarmak yerine istihdamın korunması adına işverenlere farklı teşvik uygulamaları hayata geçirilebilir (Orkunoğlu Şahin, 2020, s.149 aktaran Dinçay,2020).

Fon hakkında ki pozitif olan bir yönü ise;Covid-19 pandemi krizi nedeni ile çalışma hayatının durma noktasına geldiği 2020-Mart ve sonrasında dönemde fon gelirlerinde

%40'a varan bir oranda fonun prim gelirlerinde gerileme gözlenmiştir. Özellikle de kısa çalışma ödeneği ile toplamda 2,2 milyon kişiye 20,5 milyar TL fon ödemesi ile hayata geçirildiği günden bu yana en büyük tutardaki ödeme gerçekleştirilerek, dünyada görülen en büyük krizlerden birinin yaşandığı bu dönemde, fonun ekonomik sübvansiyon ve destek anlamında ne kadar büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmıştır.

#### Esnaf Ahilik Sandığı ile İlgili Yapılan Eleştiri ve Öneriler,

Yapılan ilk eleştiri, sigortalı esnafın herhangi bir neden ile sigortalılık durumu sona erdiğinde, o ana kadar ödenen primleri iade alamayacağı kanunda açıkça yazılıdır. Amacı esnafın, olumsuz durumlar karşısında destek olmak için oluşturulan fon kaynağının herhangi olumsuzluklar neticesinde sigortalılık durumunun sona ermesinde, primlerini düzenli olarak ödemesine karşın ödemiş olduğu tüm primlerin iade edilmemesi etik bir uygulama sistemi olarak görülmemektedir (Bayrakdar, 2019, s.350). -İşsizlik sigortasındaki şartlar arasındaki, -İş Akdinin Sona Erdiği Son Dört Aylık Sürecin Mücbir Sebepler Hariç Eksiksiz Çalışılmış Olması -İş Akdinin Feshedildiği Tarihten Geriye Doğru Son 3 Yıl İçinde En Az 600 Gün Sigortalı Olarak çalışmış olmak. Esnaf ahilik sandığında da geçerlidir. Yine ödenek miktarı da son dört aylık prime esaslı kazancın %40'dır ve bu ödenek brüt asgari ücretin tutarının %80 inin geçemez. Esnaf Ahilik Sandığı Sigortasından Yararlanma Süreleri (İSKUR, 2020)

#### ÖNERİLER

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında işsizlik sigortası esnafın iflası durumunda bir süspansiyon görevi görecektir. Fakat esnaf işletmesini ayakta tutacak çözümler getirilmesini beklemektedir. Hiçbir işletme sahibi işletmesini kapatmak düşüncesi ile açmamış olduğundan kapatmak değil devam ettirmek için öneri ve yardımlar beklemeleri gayet normaldir.

Mevcut İşsizlik fonu günümüzde İşsiz kalan işçiden çok farklı amaçlara hizmet etmektedir, örneğin işverene sağlanan teşviklerle istihdamı artırmak için kullanıldığını görülmektedir. Elbette istihdamın artması ülkemiz ve işçinin lehine bir uygulamadır. Fakat fonun kuruluş amacı ile örtüşmemektedir.

Ahilik sandığı da mevcut işsizlik fonu ile tamamen aynı olduğundan, ileride fonda biriken gelirlerin başka amaçlar için kullanılacağını bugünden tahmin etmek mevcut

örnekten bellidir. Bu açıdan bakıldığında ahilik sandığı fonu ülkemizdeki esnafın ve ülke ekonomisinin kalkınmasına fayda sağlanması için kanaatimizce esnafın iflasını önlemek amaç edinmesi ve ekonomik kriz, salgın hastalıklar gibi dönemde esnafı ayakta tutmak için kullanılmalıdır.

Anadolu da yayılmış olan Ahilik birliklerinin günümüz koşullarına uyarlanarak, esnafa dünyadaki yeni teknoloji ve günümüzün hızlı değişim ve gelişimine ayak uyduracakları gerekli eğitimlerin verilmesini sağlayacak kursların açılmasında kullanılması hem esnafın işletmesini büyütmesine hem de ülke ekonomisinin büyümesine fayda sağlayacağını düşüncesi doğmuştur.

Gelişmekte olan ülke olarak, ekonominin mihenk taşı olan işletmelerin sürekliliğine ve büyümelerine katkıda bulunabilecek, işletmeleri maddi ve sosyal yönden desteleyecek yani hasta olduktan sonra ilaç vermek değil hasta etmemek için fonun gelirlerinin kullanılması daha yerinde olacağı kanaati oluşmaktadır.

## KAYNAKÇA

- A Çağatay, N. (1989). *Bir Türk Kurumu olan Ahilik*. Ankara.
- A. Demirpolat and G. Akça, A. (2004). "Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları". *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 2004 , 365.
- Acar, O. K., & Kazancı Yabanova, E. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 85-111.
- Akbulut, M. (2021, 9 14). *Kocaeli Bizim Gazetemiz*. 11 3, 2021 tarihinde <https://www.kocaeligazetesi.com.tr>:  
<https://www.kocaeligazetesi.com.tr/makale/7785526/mesut-akbulut/ahilik-haftasi-nedir-ne-zaman-kutlanir> adresinden alındı
- Akkaya, Y. (2000). Sosyal Güvenlik Tarihi Üzerine Notlar. (T. T. Yayınları, Dü.) *Toplum ve Hekim Dergisi*, 15(2), 90-92.
- Aktan, C. C., & Özkıvrak, Ö. (2008). *Sosyal Refah Devleti*. İstanbul: Okutan Yayınları.
- Aktan, C. C., & Özkıvrak, Ö. (2008). *Sosyal Refah Devleti*. İstanbul: Okutan Yayınları.
- Akyüz, F. (2008). Sosyal Yardımdan Sosyal Sigortaya: Bismarckyan ve İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Dönüşümü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 58-70.
- Andaç, F. (2010). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası .
- Arıcı, K. (2015). *Sosyal Güvenlik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Arın, T. (2004). Neoliberalizmin Tahribatı: 2000'li Yıllarda Türkiye. N. Balkan, & S. Savran içinde, *Refah devleti : Sosyal Güvenliğin Yoksulluğu* (s. 68). Metis Yayınları.
- Arslan, H. (2015). Ahilik teşkilatı'nın sosyo iktisadî yapısı ve örneklik değeri. *Akademi Bakış Dergisi*(249), 256.

Arslan, H. (2015). Ahilik teşkilatı'nın sosyo -iktisadî yapısı ve örneklik değeri,. *AKADEMİ BAKIŞ DERGİSİ*, 254. Arslan, H, ahilik teşkilatı'nın sosyo -iktisadî yapısı ve örneklik değeri, *AKADEMİ BAKIŞ DERGİSİ*, 2015 Sayı,49 s,254. adresinden alındı

AUZEF.(2021,haziran09).[https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20\\_21\\_Guz/calisma\\_ekonomisi/5/index.html#konu-8](https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/calisma_ekonomisi/5/index.html#konu-8). istanbul üniversitesi auzef: [https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20\\_21\\_Guz/calisma\\_ekonomisi/5/index.html#konu-8](https://cdn-acikogretim.istanbul.edu.tr/auzefcontent/20_21_Guz/calisma_ekonomisi/5/index.html#konu-8) adresinden alındı

Başdaş, O. (2018). ahilik ilke ve uygulamalarının günümüz kobi'lerine yansımaları: elazığ ili örneği, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Elezağ.

Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

BAYRAKTAR. (2019). İşsizliğin çözümünde uygulanan aktif istihdam politikalarının etkinliği üzerine genel bir değerlendirme,. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve*.

Bayram, M. (1991). *Ahi Evran ve Ahi Teşkilâtının Kuruluşu*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Bergen, L. (2016, 11 14). *Yenisöz*. 8 18, 2021 tarihinde <https://www.yenisoz.com.tr>: <https://www.yenisoz.com.tr/yazarlar/ahilik-ve-isci-patron/> adresinden alındı

Biçerli, M. ( (2005)). Aktif istihdam politikaları işsizliği azaltır mı?., *Çimento İşveren Dergisi*, 19(6), 1-25.

Çatır, İ. (2018). Küreselleşmenin İşgücü Piyasasına Etkisi ve Türkiye'de Genç İşsizlik. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi .

Demirpolat, A. &. (2004). Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları. *elçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi* , (15) , 355-376 . Retrieved from , <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sutad/issue/26281/276930>.

Ders, A. (tarih yok). *Ankara Üniversitesi Açık Ders*. 12 27, 2021 tarihinde Microsoft Word - dizgi\_tasavvuf.doc:

[https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/51565/mod\\_resource/content/0/Tasavvufta%20F%C3%BCt%C3%BCvvet%20ve%20Ah%C3%AElilik.pdf](https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/51565/mod_resource/content/0/Tasavvufta%20F%C3%BCt%C3%BCvvet%20ve%20Ah%C3%AElilik.pdf)  
adresinden alındı

Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası.

Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. Eskişehir: Bizim Kitabevi.

DURAK, İ. Y. (2010). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 152.

Ekin, N., Alper, Y., & Akgeyik, T. (1999). *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılandırma*. İstanbul: 1999.

Erdoğan, Z. (2004). Sosyal Güvenlik Nedir? 04 20, 2021 tarihinde [:http://www.iscikonseyi.org/modules.php?name=News&file=article&sid=1501](http://www.iscikonseyi.org/modules.php?name=News&file=article&sid=1501), adresinden alındı

Eren, S. (2016). *Ahilik*. Antalya: Net Medya Yayıncılık.

Euzaby, C. (2004). 21. Yüzyılda Sosyal Güvenlik. *Mülkiye Dergisi*, 255-271.

Gölpınarlı, A. (1954). "Burgazi Fütüvvetnâmesi".

Görücü, İ., Aybıyık, N., & Koç, M. (2012). Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulaması ve Sonuçları. *Nwsa-Social Sciences*, 128-160.

Güllülü, S. (1977). *Ahi Birlikleri*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş Dergisi*, 10(4), 135-159.

Güvercin, C. H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(57), 90-93.

Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (16 b.). İstanbul: Beta Yayıncılık.

ILO. (1984). *International Labour Standards. Geneva: A Global Approach*. Geneva: International Labour Office.

- İyidiker, H. (1987). Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik Sorunu. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9-15.
- Karadağ Erdem, B. (2010). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Yapısal Düzenlemelerin Etkinliği. *Doktora Tezi*. İstanbul.
- Karakaş, A. (2017). Çok Yönlü Bir Sivil Toplum Örgütü: Ahilik. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1.
- Kaya, M. E. (2020). Aydın Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. *Ahilik değerlerinin günümüz esnaf ve sanatkarları tarafından benimsenme düzeylerinin sosyolojik açıdan değerlendirilmesi istanbul kapalıçarşı örneği*. İstanbul.
- Kaya, M. E., & Aydın, İ. H. (2020). Ahilik Ahlakında Değişen Değerler Üzerine. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 41.
- Kırdar, E. (2020). Bakış Açıları ile Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Sakarya.
- Kırşehir, V. (tarih yok). *Kırşehir.gov.tr*. 8 24, 2020 tarihinde T.C. Kırşehir Valiliği: <http://www.kirsehir.gov.tr/ahilik-kulturu> adresinden alındı
- Kızıler, H. (2015). Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, Sayfa: 408-423.
- Koçak, O. &. (2015). Ahilik Geleneğinin Günümüzde Sosyaleşme Politikalarına Olabilecek Katkıları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Sayı 8, 1.
- Korkusuz, M. R., & Uğur, S. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Köstekli, Ş. İ. (1999). *Dünyada ve Türkiyede İşsizlik*. Ankara: Türk-İş Eğitim Yayınları.
- Kurt, Ş. (2010). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 358-379.
- Küpeli, Ö. (2014). Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri. *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*. Ankara.

- Mahiroğulları, A., & Korkmaz, A. (2013). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın.
- Özdamar, M., Çakar, E., & Göktaş, M. (2011). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Özdemir, M. Ç. (2018). İradi İşsizlik. *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar II*, 113-150.
- Polanyı, K. (1986). *Büyük Dönüşüm*. (A. Buğra, Çev.) İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Sarı, İ. (2016). *Ahi Evren ve Ahilik*. Antalya: Net Medya Yayıncılık.
- Sarı, P., & Karadağ, B. (2003). 2000'li Yıllarda GÇçi Sınıfının Durumu Ekonomik ve Sosyal Göstergeler. *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsü-Disk-Ar*.
- Selvi, M. (2014). *Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri*. Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Seyyar, A. (2021, 04 17). *Sosyal Güvenlik Nedir*.  
<http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.html>:  
<http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sg.html> adresinden alındı
- Sibeso. (tarih yok). *Silivri Esnaf ve Sanatkarlar Odası*. 8 21, 2021 tarihinde sibeso:  
<https://sibeso.org.tr/sayfaa-detay-ahiligin-tarihcesi> adresinden alındı
- Solak, L. (2012). *İşsizlik Sorunu, Türkiye'de İşsizlikle Asgari Ücret, Sanayi İstihdam Oranı ve Yolsuzluk Arasındaki İlişkinin Analizi*. Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Şahin, B. Ö. (2019 sayı,54 s, ). KOBİ'lerde Üretim ve Pazarlama Sorunları: Ostim Örneği, . *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, , 321-322.
- Şahin, H. (1987). Türkiyede İstihdam Sorununun Nedenleri ve Çözüm Yolları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Mecmuası*, 43, 335-345.
- Şakar, M. (1998). *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım.
- Şakar, M. (2004). *Sosyal Sigortalar Uygulaması (7. b.)*. İstanbul: Der Yayınları.

- Şeker, M. (1993,s.71,72). *İbn-i Batuta'ya Göre Anadolu'nun Sosyal, Kültürel ve İktisadi Hayatı ile Ahilik*, . Ankara .
- Şenocak, H. (2009). *Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4836.
- Şentürk, D. (2018). Türkiye'de 2000-2015 Dönemi Genç İşsizlik Sorunu: İŞKUR'un İstihdam Sorununun Çözümüne İlişkin Rolü ve Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Talas, C. (1979). *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Yayınları.
- Talas, C. (1995). *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Yayınevi.
- TDK. (2021). *Türk Dil Kurumu*. <https://sozluk.gov.tr/>: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- TESVAK. (2021, 12 01). *Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Ahilik Vakfı*. 12 10, 2021 tarihinde TESVAK: <http://tesvak.com/ahilik-nedir> adresinden alındı
- Tiyekli, M. (2008). Sosyal Devlet İlkesi Bakımından Türkiye'de Sosyal Güvenlik Uygulaması ve Sosyal Güvenlikte Reform Arayışları. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: T. C. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Tozan, C. (2013). *İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları*. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Tuncay, A. C. (2002). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (10 b.). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tuncay, A. C., & Ekmekçi, Ö. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- TÜİK. (2021, 22 05). [www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab\\_id=1181](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181). [www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab\\_id=1181](http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181) adresinden alındı
- TÜSİAD. (1997). *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma: Sorunlar, Reform İhtiyacı, Arayışlar, Çözüm Önerileri*. İstanbul: Lebib Yalkım Yayınlar ve Basım İşleri.

- Unay, C. (1996). *Makro Ekonomi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Uşun, E. (2004). Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Kaynak Sorunu: Uygulanan Parametrik ve Sistematik Reformlar. *Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları*(17).
- Uyar Bozdağlıoğlu, E. Y. (2008). Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*(20), 46-65.
- Ünsal, E. (2011). *Makro İktisat*. Ankara: İmaj Yayınları.
- Ünsür, A. (2017). Ahilik Sisteminde Ahlak Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi,. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*,, 91. (Ünsür, A, Ahilik Sisteminde Ahlak Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, sayı,13 s,91). adresinden alındı
- Yaman, B. (1977). *Kalkınmakta Olan Ülkelerde İstihdam Sorunu ve Çözüm Yolları*. Bursa : Bursa İ.T.İ.A. Yayını.
- Yazgan, T. (1992). *İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları*. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı .
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı Ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi. *Akademik Barış Dergisi*(45).
- Yılmaz, B. E. (2015). *Sosyal Güvenlik Ekonomisi: Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Açıkları, Finansmanı ve Reformu*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Zaim, S. (1968). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.