



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZUNUN İSTİHDAM ÜZERİNE
ETKİSİ: AB KARŞILAŞTIRMASI**

**MEDİNE BÜŞRA OKCU
MALİYE ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. ALPARSLAN UĞUR**

KIRIKKALE-2022



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZUNUN İSTİHDAM ÜZERİNE
ETKİSİ: AB KARŞILAŞTIRMASI**

**MEDİNE BÜŞRA OKCU
MALİYE ANABİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Alparslan UĞUR**

KIRIKKALE-2022

Medine Büşra OKCU tarafından hazırlanan “TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZUNUN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ: AB KARŞILAŞTIRMASI” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak

Danışman: Doç. Dr. Alparslan UĞUR

Kırıkkale Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

İmza:

Doç. Dr. Özgür Emre KOÇ

Hitit Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

İmza:

Dr. Öğr. Üyesi M. Kemal BOSTAN

Kırıkkale Üniversitesi Maliye Anabilim Dalı

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

İmza:

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....

(Unvanı Adı SOYADI)

Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza:.....

Medine Büşra OKCU

Tarih: 06/07/2022

ÖZET

TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZUNUN İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİSİ: AB KARŞILAŞTIRMASI

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Maliye Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Alparslan UĞUR

Temmuz 2022, 122 sayfa

Kamusal hizmetlerin gerçekleşmesi için belli bir finansman kaynağına ihtiyaç vardır. Devlet vergiyle bireylerin ödeme gücüne göre karşılıksız gelir elde etmektedir. Devletin bireyler üzerinden elde ettiği bu gelir işçi ve işveren üzerinde ağır bir mali külfete neden olmakta ve bu durum vergi yükü kavramını ortaya çıkartmaktadır. Toplam emek üzerindeki vergi yüküne literatürde vergi takozu denilmektedir. Vergi takozu kavramı işgücü başına ödenen gelir vergisi, sosyal güvenlik primleri, işverenin ödediği bordro vergileri gibi tüm maliyetleri içinde barındırır. Vergi takozu istihdamı etkileyen önemli faktörlerden biridir. Dolayısıyla vergi takozunun azaltılması, istihdamı artırmaya ve devletin gelir kaybını azaltmaya yönelik önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki vergi takozunu analiz etmek, vergi takozunu azaltması ve istihdamın artırılmasına yönelik önlemleri almak ve Türkiye’deki istihdam, işsizlik ve vergi takozunun Avrupa Birliği ülkeleri içerisindeki görece yerini tespit etmektir.

Anahtar Kelimeler: İstihdam, İşsizlik, Vergi Takozu,

ABSTRACT

THE EFFECT OF TAX WEDGE ON EMPLOYMENT IN TURKEY: A COMPARISON WITH THE EU

Kırıkkale University

Social Sciences Institute

Department of Finance, Master's Thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Alparslan UĞUR

July 2022, 122 pages

A particular source of financing is needed for the realization of public services. The government earns unrequited income according to the ability of individuals to pay taxes. This income obtained by the state from individuals causes a heavy financial burden on the employee and employer. This situation reveals the concept of the tax burden. The tax burden on total labor is called a tax wedge. The concept of tax wedge includes all costs such as income tax paid per workforce, social security premiums, and payroll taxes paid by the employer. The tax wedge is one of the critical factors affecting employment. Therefore, reducing the tax wedge is essential in increasing employment and reducing the income loss of the state. This study aims to analyze the tax wedge in Turkey, take measures to reduce the tax wedge and increase employment and determine the relative position of employment, unemployment, and tax wedges in Turkey within the European Union countries.

Key Words: Employment, Unemployment, Tax Wedge

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE VERGİ TAKOZU

1.1. İstihdam Teorileri ve Politikaları	3
1.1.1. İstihdam Kavramı	3
1.1.1.1. Tam İstihdam	4
1.1.1.2. Eksik İstihdam	4
1.1.1.3. Aşırı İstihdam	5
1.1.2. İşsizlik ve Türleri	5
1.1.2.1. Açık İşsizlik	6
1.1.2.2. Gizli İşsizlik.....	9
1.1.2.3. Sürekli Durgunluk İşsizliği.....	10
1.1.3. İstihdam Teorileri	10
1.1.3.1. Klasik İstihdam Teorisi.....	11
1.1.3.2. Neoklasik İstihdam Teorisi	14
1.1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi	15
1.1.3.4. Marksist Yaklaşımda İstihdam Teorisi	18
1.1.3.5. Monetaristİstihdam Teorisi.....	18
1.1.3.6. Arz Yönlü İstihdam Teorisi	21
1.1.3.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi	22
1.1.3.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi.....	25

1.1.4. İstihdam Politikaları.....	27
1.1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları	27
1.1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları.....	28
1.2. Vergi Takoza Kavramı.....	29
1.2.1. Kavramsal Çerçeve	29
1.2.2. İstihdam Üzerindeki Vergisel Yükümlülükler.....	31
1.2.2.1. Gelir Vergisi	31
1.2.2.2. Damga Vergisi	32
1.2.3. İstihdam Üzerindeki Vergi Benzeri Mali Yükümlülükler	32
1.2.3.1. Sosyal Sigorta Primi	33
1.2.3.2. İşsizlik Sigortası.....	34
1.2.3.3. Kıdem Tazminatı	35

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZU

2.1. Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergisel Yükümlülük	37
2.1.1. Ücretliler Üzerinden Alınan Gelir Vergisi.....	37
2.1.1.1. Gerçek Usul	39
2.1.1.2. Götürü Usul (Diğer Ücretliler)	43
2.1.2. Ücretliler Üzerinden Alınan Damga Vergisi	44
2.2. Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergi Benzeri Mali Yükümlülük.....	45
2.2.1. Sosyal Sigorta Primi	45
2.2.2. İşsizlik Sigortası.....	49
2.2.2.1. İşsizlik Sigortası Gelişimi	50
2.2.2.2. İşsizlik Sigorta Fonu	51
2.2.2.3. İşsizlik Ödeneği	52
2.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği	55
2.2.3. Kıdem Tazminatı	58
2.2.3.1. Kıdem Tazminatının Gelişimi	59
2.2.3.2. Kıdem Tazminatı Fonu	62
2.2.4. İhbar Tazminatı.....	64
2.2.5. Asgari Ücret Üzerinde Toplam Vergi Yüğü.....	64
2.2.5.1. Asgari Ücret Düşüncesi ve Gelişimi.....	65
2.2.5.2. Asgari Ücretin Tarihçesi.....	65

2.2.5.3. Türkiye’de Asgari Ücret	66
--	----

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİNDE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE VERGİ

TAKOZU KARŞILAŞTIRMASI

3.1. Avrupa Birliği İstihdam Politikaları	77
3.1.1. Roma Antlaşması	78
3.1.2. Tek Avrupa Senedi	78
3.1.3. Sosyal Şart	79
3.1.4. Beyaz Kitap ve Essen Stratejisi	79
3.1.5. Amsterdam Antlaşması	80
3.1.6. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Lüksemburg Zirvesi	80
3.1.7. Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesi	82
3.1.8. Stockholm Zirvesi	82
3.1.9. Barselona Avrupa Konseyi	83
3.1.10. Brüksel Zirvesi	83
3.1.11. Avrupa 2020 Stratejisi	84
3.2. Türkiye-AB İstihdam Karşılaştırması	84
3.3. Türkiye-AB İşsizlik Karşılaştırma	92
3.4. Türkiye-AB Vergi Yüğü Karşılaştırması	95
3.5. Türkiye-AB Vergi Takozu Karşılaştırma	98
 SONUÇ	105
KAYNAKÇA	111
ÖZGEÇMİŞ	123

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1. Ücretliler İçin Gelir Vergisi Dilimleri	38
Tablo 2.2. Ücret Dışındaki Gelirler İçin Vergi Dilimleri	38
Tablo 2.3. 2022 Yılı Engellilik İndirim Tutarları	40
Tablo 2.4. Medeni Duruma Göre Asgari Geçim İndirim Miktarı, 2021	42
Tablo 2.5. Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları (5510 Sayılı Kanunun 4/1 (A) Bendi Kapsamında Olanlar)	46
Tablo 2.6. İşsizlik Ödeneğinin Süresi	53
Tablo 2.7. İşsizlik Sigortası Ödemeleri	54
Tablo 2.8. 2022 Takvim Yılına Ait İşsizlik Ödeneğinin Hesabı	55
Tablo 2.9. Kısa Çalışma Ödemeleri	57
Tablo 2.10. 2021 Yılı Asgari Ücret Ve Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	68
Tablo 2.11. 2022 Yılı Asgari Ücret Ve Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	72
Tablo 2.12. 2022 Yılı Net Asgari Ücret Hesaplaması	73
Tablo 2.13. 2022 Yılı Asgari Ücret Üzerinde Ücret Geliri Elde Edenlerde Gelir Vergisi İstisna Uygulaması	75
Tablo 3.1. 20-64 Yaş Arası Toplam Nüfusun İstihdam Oranı	86
Tablo 3.2. Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (Erkek)	89
Tablo 3.3. Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (Kadın)	90
Tablo 3.4. GSYH'nin Yüzdesi Olarak Vergi Geliri (Vergi Yüğü)	96
Tablo 3.5. AB Ülkelerinde İşçilik Maliyetleri Üzerindeki "Vergi Takozu"	99

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 3.1. AB Genel İstihdam Artışı	85
Şekil 3.2. Farklı Yaş Grupları İstihdam Oranları (%).....	88
Şekil 3.3. Toplam İşsizlik Oranı	93
Şekil 3.4. 15-24 İşsizlik Oranı.....	95



KISALTMALAR

AA	Amsterdam Antlaşması
AAET	Avrupa Atom Enerji Topluluğu
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomi Topluluğu
AGİ	Asgari Geçim İndirimi
AİS	Avrupa İstihdam Stratejisi
AKÇT	Avrupa Atom Enerji Topluluğu
AVM	Alışveriş Merkezi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GSS	Genel Sağlık Sigortası
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
KÇÖ	Kısa Çalışma Ödeneği
KDV	Katma Değer Vergisi
ÖTV	Özel Tüketim Vergisi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TAS	Tek Avrupa Senedi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

Toplumların bir arada yaşama zorunluluğu ve bu zorunluluk neticesinde yaşamlarını idame ettirmede ihtiyaçlarının karşılanması için var olan devletler kamusal mal ve hizmet sunmak durumundadır. Devlet, bu hizmetlerin finansı için gerçek ve tüzel kişilerden ödeme gücüne göre karşılıksız olarak parasal ödeme almaktadır. Devletin egemenlik gücünün bir göstergesi olan vergiler devletin en önemli gelir kalemini oluşturur. Devlet için bu kadar önem arz eden bu gelir bireyler üzerinde ciddi mali yük teşkil etmektedir. Bu yük bireylerin çalışmalarının karşılığında elde ettikleri gelirden azalmaya yol açmaktadır. Bu da hayati idame etme konusunda sıkıntılara yol açabilmektedir. Ücretle çalışan bir bireyin gelirinde yapılan kesintilerin aynı dönemdeki kazançların oranını ifade eden vergi yükü kavramı burada önemli bir sorundur. Vergi yükünün ücret gelirleri üzerinde olması “vergi takozu” ya da diğer bir ifadeyle “vergi kaması” kavramını ortaya çıkartmaktadır. Literatürden yola çıkarak vergi takozu kavramı işverenin işçiye ödediği ücret ile işçinin eline geçen net ücret arasındaki vergi ve vergi benzeri yükümlülükleri ifade etmektedir. Bu kavram emek unsuru üzerinden vergi yükünü göstermektedir.

Vergi takozu oranı ne kadar artarsa işverenin maliyetleri yükselecektir. İşverenin maliyetleri yükseldiğinde, işveren daha az işçi çalıştırmak isteyecek, çalışan da gelirinin azalmasıyla çalışmak istemeyecek yahut verimliliği düşecektir. Maliyetleri karşılamak istemeyen işveren ve eline daha fazla para geçmesini isteyen işçiyi merdiven altı çalışmaya yönlendirecektir. Bu durum da kayıt dışı istihdamı artıracaktır. Devletin gelir kaybı oluşacaktır. Vergi takozunun istihdam üzerindeki bu olumsuz etkisi işsizlik sorununu da beraberinde getirecek, üretimde ve milli gelirden düşüşler yaşanacaktır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde konuya yönelik teorik kavramlara yer verilmiştir. İkinci bölümde Türkiye’deki vergisel yükümlülükler ve vergi benzeri mali yükümlülüklerden bahsedilmiştir. Asgari ücretteki toplam vergi yükü 2021 ve 2022 yıllarına yönelik açıklanmıştır. 2022 itibariyle yapılan bazı değişikliklere değinilip, yapılan istisna kapsamı ve uygulaması örneklendirilerek

anlatılmıştır. Üçüncü bölümde, Avrupa Birliği istihdam politikalarından bahsedilmiştir. Daha sonra Türkiye ile Avrupa Birliği üyesi ülkelerde istihdam, işsizlik, vergi yükü ve vergi takozu karşılaştırmaları yapılmıştır. Vergi takozunun etkisinin azaltılmasına ve istihdamı artırmaya yönelik alınabilecek önlemlerden bahsedilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM VE VERGİ TAKOZU

1.1. İstihdam Teorileri ve Politikaları

İstihdam ve İşsizlik birbirini tamamlayan ayrılmaz parçalardır. Muhakkak ikisinden de bahsedilmesi gerekir ki, istihdam politikalarının incelenmesi mümkün olsun. İşsizlik, uzak durulması istenen tarafı, istihdam ise geçerli olan politikalar sonucu varılmak istenen hedefi oluşturmaktadır (Ay, 2012, s. 322).

1.1.1. İstihdam Kavramı

İstihdam, bir ülkedeki var olan işgücünün yani oluşan emeğin, iktisadi faaliyetleri hazırlaması sonucunda devamlı olarak çalıştırılmasıdır (Yanbaşlı, 2014, s. 5).

İktisadi anlamda istihdam kavramı, işveren tarafında ücret karşılığında iş gücünün değerlendirilerek çıktı elde edilmesi işçi tarafında ise, kazanç elde edilmesi için emeğini kullanmasıdır (Odabaşı, 2009, s. 25). İstihdam, tam zamanlı çalışan yasal çalışma yaşına ulaşmış işçilerin sayısını ifade eder (Parasız, 1994, s. 4). Genel manada istihdama bakacak olursak, faktör kullanımının emeğe bakan yüzüdür (Ülgener, 1991, s. 73).

Geniş ve dar anlamlarda olmak koşuluyla istihdam kavramı iki şekilde açıklanabilir. Geniş manada istihdam kavramı, bir ülkede var olan üretim faktörlerinin, yani toprak, emek ve sermaye yetisinin on iki aylık zaman içerisindeki kullanım kapasitesini belirtir. Dar manada istihdam ise, bir yıllık zaman içerisinde bir ülkede iktisadi faaliyetlere katılması gereken insan gücünün kullanılması, çalışma veya çalıştırma seviyesini gösterir (Köklü, 1973, s. 64).

İstihdamı ekonomik olarak 3 ayrı başlıkta inceleyebiliriz.

1.1.1.1. Tam İstihdam

Ekonomistler, bir toplumun elinde olan kullanılabilir kaynakların hepsinin kullanıldığı durumu tam istihdam diye tanımlarlar. Geçerli ücret düzeyinde çalışabilecek durumda ve çalışmak isteyen bireylerin tümünün iş bulabildiği ve sermayenin tam kapasitede olduğu durumu yani tam istihdamı sağlamak, tüm toplumların temel amacıdır. Kıt kaynaklarla mücadelede, olan kaynaklarla maksimum çıktının üretilmesi gerekir. Kıt olan kaynaklarla en üst seviyede çıktı üretmenin şartlarından biri de, kaynakların tam manada kullanılmasıdır (Ünsal, 2004, s. 13). Ekonomide konjonktürel işsizliğin olmadığı, yalnızca doğal işsizliğin var olduğu durumu ifade etmektedir (Ertek, 2009, s. 329).

Bir ülkede, tam istihdamın gerçekleştiği durumu varsayarak, uygulanan ücret düzeyinde ve çalışma koşullarında herkes iş bulabilir. Gelişmiş, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin yani tüm ülkeler için amaç tam istihdamdır. %3 ile %5 arasında bir işsizlik oranı tam istihdamın hedefidir diyebiliriz. Tam istihdam kavramı geçtiğinde herkesin işinin olması yani %0 oranında işsizlik olarak tanımlansa da fakat böyle bir durumun olması söz konusu değildir. Varsayılan durumda piyasada çalışabilecek alternatif hiçbir emek olmaz. Hiçbir ülke böyle bir durumu kabul etmez. Hatta bazı çok gelişmiş ülkelerde işsizlik oranının %0'a yaklaşıldığı fark edildiğinde bu durumu önlemek amacıyla dışarıdan işgücü transferi etmeye yönelirler.

1.1.1.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdamı dar ve geniş olarak iki şekilde tanımlanır. Dar anlamda kullanılan eksik istihdam, emek faktörünün tümüyle üretim sürecine katılamaması durumu iken, geniş anlamda eksik istihdam, bir yöre veya ekonomide bütün üretim faktörlerinin aynı anda üretimde olmadığı durumudur. Geniş düzeyde ise, toplam işgücü arzının toplam işgücü talebinden daha az olduğu yani işsizliğin var olduğu durumu ifade eder (Bekiroğlu, 2010, s. 11).

Bir kişinin eğitim ve yetenek seviyesine uygun olmayan bir işte çalışmaması durumu veya elde ettikleri gelirleri, beceri düzeylerinde kazanabilecek gelir seviyesinin altında seyreden ve oldukları konumdan memnun olmayan insanların, çalışmaya mecbur bırakılması durumu da eksik istihdam olarak tanımlayabiliriz.

Çoğunlukla daha iyi bir iş, daha iyi bir kademede görev ve daha iyi çalışma saatleri için eksik istihdam edilen işçiler birbirleriyle yarış halindedirler.

1.1.1.3. Aşırı İstihdam

Meydana getirilen mal ve hizmet miktarı oluşan toplam talebi karşılamıyorsa ve kullanılan üretim faktörleri tam istihdam halindeyse aşırı istihdam vardır denilebilir. Aşırı istihdam halinde müteşebbisler olan talebi karşılamak için kapasitelerinin yukarısında daha çok üretim faktörü talep edeceklerdir. İstenildiği vakit sınırsız şekilde artırma imkânı bulunmayan üretim faktörlerindeki talep, dış piyasalardan giderilmeye çalışılacaktır (Pekin, 2014, s. 6).

Geniş manada aşırı istihdamda, var olan üretim faktörlerinin tam istihdamda olmasına karşın sunulan üretim faktörleri miktarından daha çok faktöre ihtiyaç varsa ekonomi aşırı istihdam düzeyinde olduğuna kanaat getirilir. Dar manada aşırı istihdam ise, emek faktörünün tam kapasite ile bir ekonomide yahut bir bölgede bir süreç içerisinde üretimde bulunduğu halde, daha çok emek faktörüne ihtiyaç olduğu ekonomik durumdur. Yani, emek faktörüne olan değer aşırı artmasıdır. Böyle durumda ya dışarıdan emek istenilmekte ya da var olan işçi sınıfı çalışılan normal süreden daha fazla çalıştırılmaktadır (Bekiroğlu, 2010, s. 12).

1.1.2. İşsizlik ve Türleri

Var olan kaynakların üretimde bulunmayan kısmı eksik istihdam veya işsizlik olarak kabul edilir. İşsizlik, emek faktörünün eylemsel olarak üretime katılmaması durumudur. Bir diğer tanım olarak da işsizlik, sağlığı yetecek durumda ve çalışma isteğinde olan ve geçerli ücret düzeyinde çalışmaya rıza gösteren fakat iş bulamayan işgücünün var olmasıdır (Yıldırım v.d., 2011, s. 27-28).

Özellikle çalışacak yaşa gelmiş olan kişileri ve olumsuzlukları itibariyle bütün insanları etkilemesi, işsizlik tanımının yapılabilmesini zorlaştırmakta ve birçok bilim insanı tarafından da farklı tanımlamalar yapılmasına neden olmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018, s. 252). İşsizlik yapı gereği bazı farklılıklar içermektedir. İşsizlik yaş, cinsiyet, eğitim durumu, ırksal köken gibi farklılıklar dışında, ülke ve dünyadaki değişiklikler, coğrafi dağılım gibi farklılıkları da barındırır. Saydığımız tüm bu farklılıklar, işsizliğin birçok türünün oluşmasına neden olmuştur. Bireyler birçok nedenle işsiz kalmış olabilirler. Ancak genelleme yaparak

önemli sebepler üzerinde yorum yapılabilir (Bekiroğlu, 2010, s. 46). İşsizliği; açık işsizlik, gizli işsizlik ve sürekli durgunluk işsizliği olarak sınıflandırabiliriz.

1.1.2.1. Açık İşsizlik

Açık işsizliği tek bir nedene bağlamak doğru değildir. Çünkü açık işsizlik çok geniş bir yelpazesi olan bir hadisedir. Açık işsiz olarak adlandırılan bireyler net bir biçimde “boş” ve “atıl” bulunurlar (Ülgener, 1991, s. 114). Açık işsizlik çok geniş bir kavram olduğu için açık işsizlik adı altında birçok tanımlama yapmak mümkündür. Bunlar 5 başlık halinde incelenebilir.

Friksiyonel (Arızı-Geçici) İşsizlik

Piyasada her kişi istediği işte bulunmakta ve yer değiştirmekte özgürdür. Bazı kişilerin bir iş veya meslektan diğerine geçerken belirli süre işsiz kalması olasıdır (Ülgener, 1991, s. 115).

Uzun süreli olmayan ve ekonomideki hareketlilikten dolayı ortaya çıkan işsizliğe friksiyonel yani geçici-arızı işsizlik denir. Friksiyonel işsizlik durumunda işçiler ve işverenler arayış içerisinde. İşçiler kendilerine uygun en iyi işi ararken, firmalar kendi işlerine yarayacak kalifiyeli eleman arayışındadır. Böyle durumlarda her iki taraf da en başta anlaşma yapmak istemeyebilir. Bu durum ülke ekonomisi için faydalıdır, çünkü doğru işte doğru adam çalışarak verimlilik ve başarı olasılığını artırır. Ancak işçiler ile işverenlerin her iki taraf içinde en uygun şekilde birbirini bulmaları zaman alır ve bu süreç içerisinde iş arayanlar ülkenin işsizlik oranına eklenir. Genellikle işsiz olanlar; okulu yeni bitirip iş hayatına yeni atılanlar, ilk işlerinde memnun kalmayıp farklı iş arayanlar, bazı firmaların iflası durumunda işsiz kalanlar, meslek ve şehir değiştirenlerdir. Buradaki bireyler kendilerine en uygun ve mutlu olabilecekleri işi buluncaya kadar işsiz kalmaya razıdırlar (Yıldırım v.d., 2011, s. 30).

Mevsimlik İşsizlik

İnşaat, turizm, tarım gibi sektörlerde, üretim seviyesi ve işsizlik oranı değişiklik gösterir. Bu sektörlerde bazı mevsimlerde üretim hacmi artarken; bazı mevsimlerde neredeyse durma noktasına gelir. Bu durumdan ötürü üretimin durakladığı dönemlerde işsiz sayısı artmaya başlarken, üretim hacminin arttığı dönemlerde istihdam düzeyi yükselir. Mevsimlere bağlı olarak değişiklik gösteren ve

durgunluk temayülünden kaynaklanan işsizlik “mevsimsel işsizlik” olarak adlandırılır (Orhan ve Erdoğan, 2008, s. 365).

İnşaat ve tarım sektöründe çalışanlar özellikle kış mevsiminde işsiz kalırlar. Mevsimlik işçiler, yılın hangi zaman diliminde işsiz kalacaklarını bildikleri için bunun yaratacağı olumsuz koşullar için önceden önlem alma şansları vardır. Turizm sektöründe çalışanlar için hem yaz hem de kış turizmi söz konusudur. Kış mevsiminde çalışanlar yazın, yaz mevsiminde çalışanlar kışın mevsimlik işsizlikle karşı karşıyadır. Mevsimlik işsizlik, gelişmiş ülkeler için bir sorun olmaktan çıkmış olsa da gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorundur. Bunun nedeni; turizmin sektörü açısından yaz ve kış turizmin birlikte gelişmesi, inşaat sektörü bakımından yeni inşaat tekniklerinin gelişmesiyle kış aylarında da bu sektörün işlevsel hale gelmesi ve tarım sektöründe çalışan nüfusun azalması olarak görülebilir. Mevsimlik işsizlik, Türkiye’de önemini korumakla birlikte ekonomik büyümenin etkisiyle zaman içerisinde önemini yitirecektir (Bocutoğlu, 2014, s. 79).

Konjonktürel (Dönemsel) İşsizlik

Piyasaya sunulmak üzere üretilen mal ve hizmet tam istihdam düzeyinin altında gerçekleşir (Dornbusch v.d.’den çeviren Ak, 2007, s. 165). Konjonktürün daraldığı bu dönemlerde talebin düşmesiyle ortaya çıkan işsizliğe konjonktürel işsizlik denir (Çalışkan, 2019, s. 278).

Konjonktürel işsizlik, Reel GSYH’nin dönemden döneme değişmesinden (dalgalanmasından) oluşur. Reel GSYH’nin potansiyel GSYH’den az olması işsizliğe yol açar ve üretimin azaldığını gösterir. Üretim azlığının yaşandığı dönemlerde işsizlik artar (Orhan ve Erdoğan, 2008, s. 65).

Konjonktürel işsizliğin etki süresi çoğunlukla kısadır ancak ekonominin eski duruma gelemmediği hallerde işsizlik rakamları da eski haline gelememektedir (Yıldız, 2014, s. 87).

Teknolojik İşsizlik

Teknolojik gelişmeyle elde edilen faktörlerin bir araya getirilmesinde ikame oranının işgücü aleyhine çevrilmesiyle ortaya çıkan işsizlik türüne teknolojik işsizlik denir. Farklı bir ifadeyle, uzun yıllarca üretimde emek yerine makinelerin kullanılması bazı işçilerin işsiz kalmasına sebebiyet vermiştir. Ancak bu gelir artışını olası kılan her teknolojik gelişmenin kesin suretle işsizliğe yol açacağı düşünülemez.

İşgücünde tasarrufu bitirecek bir teknolojik yeniliği özümseyen ülkelerde tüketim ve yatırım mallarına olan talep kişi başına fiziki hasılanın artışıyla aynı düzeyde artmış olursa teknolojik işsizlikten korkmaya gerek yoktur (Ülgener, 1991, s. 116-117).

Günümüzde bir ülkenin ekonomik olarak varlığını ve rekabet gücünü sürdürebilmesi için, teknolojik gelişmenin var olması gerekir. Teknolojinin işsizlik hususu, yıllar boyunca tartışılmıştır. Teknolojik işsizliğe iyimser bakanların yanı sıra kötümser görüşler de mevcuttur. Teknolojinin işsizliğe etkisine kötümser şekilde yaklaşan görüşe göre, yeni teknolojilerin işsizliği azalttığı kadar artırmayacağıdır. Bu görüş, sadece emeğin ikamesi olarak sermayeyi getirmemekte olup, bununla birlikte niteliksiz işçinin yerini nitelikli işçinin aldığı öne sürer. Kendini teknolojik ve eğitim anlamında geliştiren nitelikli bireylerin istihdam imkânı artarken, kendini geliştirmekte kısıtlı kalmış bireyler yeni istihdam imkânlarına sahip olamamaktadır. Geçmişte onlarca insanın yaptığı hesaplamaları, günümüzde makineye takılan ufak bir çip çok kısa zamanda ve noksansız yapabilmektedir. Teknolojinin işsizliğe etkisine iyimser şekilde bakanlar ise, teknolojinin ilk safhada işsizlik yaratacağı ancak sonrasında gelişen teknolojiyle birlikte yeni iş olanaklarının oluşmasıyla farklı istihdam olanaklarının oluşacağını savunmaktadır. Bu görüşe katılanlar şirketlerin yeni oluşan teknolojiden uzak kalmaları sonucunda varlıklarını sürdüremeyeceğini bunun da işsizliği artıracağını söylemektedirler (Yıldız, 2014, s. 82).

Yapısal İşsizlik

Yapısal İşsizlik, işgücünün niteliksel ve coğrafi terkinin teknolojik değişimlere, talepte meydana gelen değişimlere ve üretimde meydana gelen değişimlere uyum sağlayamaması sonucunda işçilerin bir bölümünün işlerini yitirmesinden oluşan işsizliğe denilmektedir. Yapısal işsizlik aynı zamanda “uyumsuzluk işsizliği” diye de adlandırılmaktadır (Ünsal, 2009, s. 92).

Gelişmekte olan ülkelerin ucuz emek gücüne sahip olmasının sonucunda bu ülkeler daha ucuza mal üretir. Bu durum gelişmekte olan ülkelerin uluslararası rekabette öne geçmesini sağlamıştır. Bundan dolayı Batı’da ilgili sektörlerdeki firmaların bazıları uluslararası piyasada kendilerini koruyamamış, dolayısıyla kendi ülkelerindeki üretime son vermiş ve sonucunda işçilerin birçoğu işsiz kalmıştır. Bu işçiler diğer sektörlerde kendilerine göre iş bulmakta zorluk yaşamış hatta bir bölümü hiç bulamamıştır (Ertek, 2009, s. 328).

Talep edilen girdi miktarı ile ara mal terkihi ekonomi büyüdükçe değişecektir. Ekonominin bu durumu değişikliklere uygunluk göstermeyebilir. Eğer bu uyum süreci yeteri kadar hızlı olmazsa, üretim faktörü talebi arza göre daha yüksekte kaldığı işlerde yapısal işsizlik oluşur. Buradaki işsizlik uzun süreli düşünüldüğünde friksiyonel (arizi) işsizliğe benzetilir (Parasız, 2007, s. 208). Hatta yapısal işsizlik, kalıcı friksiyonel işsizliktir denilebilir. Yapısal nedenle işsiz kalan bir işçinin işe girmesindeki engel, friksiyonel nedenle işsiz kalmış bir işçinin işe girmesindeki engelden çok daha fazla zordur (Yıldırım v.d., 2009, s. 365).

Yapısal işsizlik ile friksiyonel işsizlik arasındaki farkı bir örnekle açıklayacak olursak; bir alışveriş merkezinde danışman olarak çalışan bir kişi işini herhangi bir sebeple kaybedip, birkaç hafta içinde başka bir alışveriş merkezinde yine bir danışman olarak işe girerse, (yani herhangi bir kazanım elde etmeden) bu muadil iki iş arasındaki süredeki işsizlik friksiyonel bir işsizliktir. Ancak işini kaybeden bir elektrik tamircisi, belli bir süre eğitim aldıktan sonra bir sigorta şirketinde işe girmişse, (en az altı ay sürmüştür) bu geçen zaman içindeki işsizlik yapısal bir işsizliktir. Bu örnekten de anlaşılacağı üzere yapısal işsizlik friksiyonel işsizliğe göre daha uzun sürelidir. Yapısal nedenle işsiz kalan işçilerin iş bulabilmesi için, yeni maharetler elde etmeli yahut farklı bir bölgeye göç etmelidirler. Bahsedilen bu durum uzun bir süreç gerektirdiğinden yapısal işsizlik ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkar (Yıldırım v.d., 2011, s. 31). Böyle bir sorunu aşabilmenin yolları eğitim programlarına önem vermek ve işsizleri yeniden eğiterek diğer sektörlerde iş bulmalarını sağlamaktır (Ertek, 2009, s. 328).

1.1.2.2. Gizli İşsizlik

Gizli işsizlik, bir iş yerinde çalışan işçilerin işten çıkarıldığı yahut işe gelmediği durumda üretilen mal miktarında değişiklik olmadığı ya da çalışıyor gözükmelerine rağmen hiçbir katkısı olmayanların oluşturduğu işsizlik türüdür. Diğer bir deyişle, marjinal fiziki verimliliği sıfır olan çalışanlar gizli işsizliği oluşturur (Parasız, 2007, s. 209).

Açık işsizlikte işsiz grubuna girenlerin işi yoktur, ancak gizli işsizlikte işsiz grubuna giren bireylerin işi mevcuttur. Gizli işsizlerin işi vardır ama hiçbir katma değer üretmezler. Bu aralarındaki en önemli farkı oluşturur (Bocutoğlu, 2014, s. 77). Gizli işsiz kategorisine dâhil olan işçiler, resmi kayıtlarda işsiz olarak gözükmeyizler.

Gizli işsizlik özellikle tarım sektöründe görülmektedir. İlerleyen makineleşme ve toprakların miras yoluyla ayrılması sonucunda şekil değiştirerek farklı işsizlik türlerine dönüşür. Gizli işsizlik kamu sektöründe de görülür. Bir işi iki kişinin yapması yeterliyken aynı iş için dört kişinin istihdam edilmesiyle burada da gizli işsizlik ortaya çıkar. Gizli işsizlikte, gerçekte olması gereken verimliliğin altında bir verimlilik durumu söz konusudur (Karabulut, 2007, s. 9). Genellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bu işsizlik türü yüksek boyuttadır. Az gelişmiş ülkelerde yüksek olmasının sebebi nüfusun hızla yükselmesine rağmen, toprak miktarının sabit kalmasıdır.

1.1.2.3. Sürekli Durgunluk İşsizliği

Kalıcı ve yaygın işsizliğin diğer şekli sürekli durgunlaşma durumudur. Gelişmiş ekonominin çeşitli nedenlerden ötürü gerilemesinden doğan bu durgunluk halinden oluşan işsizlik türüne “sürekli durgunluk işsizliği” denir. Bu işsizlik türü büyük kitleleri işsiz bırakmıştır diyebiliriz. Çünkü geçmişteki gelişmiş ekonomilere baktığımızda böyle bir durgunluk halini görmekteyiz. Uluslararası rekabette bazı ülkelerin daha ucuz, fazla ve oran olarak daha karlı üretim gerçekleştirmeleri gibi sebepler, geçmişte aşılmış yöntemlerin verimliliği zamanla azaltmış ve ekonomiyi sürekli bir işsizliğe sürüklemiştir. Bugün gelişmiş ekonomiler için sürekli durgunlaşma halini önemli bir tehlike olarak görenlere rastlanır (Ülgener, 1991, s. 117-118).

1.1.3. İstihdam Teorileri

İstihdam, iktisat okullarının ana uğraş alanı olmuştur. Devletin müdahale etmesi gereken bir alan olması nedeniyle, istihdam okullarında çeşitli istihdam teorileri mevcuttur (Özpınar vd., 2011, s. 134). 1929 Büyük Buhrandan sonra, ortaya çıkan Keynesyen düşünce, Klasik İktisat Teorisi’nin oluşturduğu istihdam teorisini eleştirmiştir ve özellikle 1929 buhranından sonra istihdam teorisinde farklılıklar yaşanmıştır. 1930’lu yıllardan sonra Keynesyen düşünce ekonomide kendini göstermeye başlatmıştır. 1970’li yıllara gelindiğinde ise, ortaya çıkan petrol krizleri Keynesyen düşüncenin iktisadi sorunlara çözüm bulamadığı gerekçesiyle tartışmalara sebep olmuş ve 1980’li yıllarda istihdam teorilerinde farklı görüşler söz konusu olmuştur (Kömürcüler, 2008, s. 12).

1.1.3.1. Klasik İstihdam Teorisi

Devlet müdahalesine dayanan ve sömürgeciliğe sebebiyet veren merkantilist sistem, devletin kısıtlama ve müdahalelerinin o dönemdeki tüccar ve sanayicilerin faaliyetlerinde bazı sıkıntılara yol açmasına neden olmuştur (Birol ve Gencer, 2014, s. 206). Merkantilizme karşı tepki olarak meydana çıkan ve 1776 yılında İskoçyalı felsefe profesörü Adam Smith aracılığıyla “Ulusların Zenginliği” adlı kitabın yayımlanmasıyla başlayan, Jean Babsiste Say, William N. Senior, John Stuart Mill, David Ricardo, ve Thomas Maltus aracılığıyla gelişen Klasik İktisadi Düşünce, sanayi devriminin ortaya çıkarttığı gelişmenin de etkisiyle, devletin ekonomik hayata müdahalede bulunmaması gerektiğini müdafaa ederek, liberalizmin birçok ülkede etkili olmasına neden olmuştur (Şentürk, 2017, s. 15; Bekiroğlu, 2010, s. 14).

Klasik iktisat teorisini savunanlara göre, tam istihdam düzeyine erişebilmek ve fiyat dalgalanmalarını önleyebilmek için herhangi bir devlet müdahalesine ihtiyaç yoktur. Çünkü ekonomide “görünmez el” sayesinde fiyat mekanizmasının esnek olması, tam istihdam düzeyinde üretimin sağlanmasına ve bu düzeyin korunmasına yetecektir. Bu sebeple, devletin ekonomiye herhangi bir sebeple müdahalesine karşı çıkmıştır (Kökocak, 2005, s. 21). Onlara göre, devletin temel fonksiyonları adalet, savunma ve iç güvenliktir (Ertek, 2009, s. 260). Devlete verilen bu fonksiyonlar, devletin piyasa ekonomisi işleyişini bozmayacak şekilde bu hizmetleri yerine getirmesiyle sınırlıdır. Bu düşünce dolayısıyla kamu harcamaları en asgari seviyede tutulmuştur. Devlet zorunlu giderlerinden olan koruyuculuk görevinin finansmanını gelirine göre ayarlayacaktır. Bu durumda gelirlerin giderlere uydurulması önem arz etmektedir. Klasik iktisatçılarda bu ilke hem teoride hem uygulamada ciddiyle savunulmuştur. Klasikler küçük ama denk bütçe olmasından yanadır. Onlara göre, bütçe açığı da bütçe fazlası da doğru değildir (Ulusoy, 2017, s. 48).

Klasik iktisatçılar mal piyasalarının, emek ve para piyasalarının daima dengede bulunduğunu savunmuşlardır. Bundan ötürü de istihdam kavramını pek önemsememişlerdir. Tam istihdamı, işçilerin tümünün belirli bir ücret düzeyinde çalışmaya razı olması sonucunda iş bulduğu durum olarak ifade etmişlerdir (Bekiroğlu, 2010, s. 15).

Klasiklerin bu düşünceleri 18. ve 19. yüzyıllarda geçerliliğini korumaktaydı. Küçük firmalar ve işçiler rekabeti önleyici herhangi bir durum yaratmıyordu. Bundan

ötürü rekabet ve fiyat esnekliği ekonomide bir bunalım ya da işsizlik oluşturmuyordu. Ancak 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde teknolojiye meydana gelen gelişmeler ve üretimdeki büyümeler kimi ürün piyasalarında tekel yapılar oluşmasına sebebiyet vermiştir. Emek piyasasında ise, işçilerin örgütlenmesiyle işçi sendikaları ortaya çıkmıştır. Bu olaylar fiyat mekanizmasının esnekliğinin sağlanamadığı bazı durumlar yaratıp bu piyasaları tam rekabetten uzaklaştırmıştır. 1929 yılında başlayan Büyük Buhran Türkiye’yi ve birçok kapitalist ekonomileri olumsuz etkilemiştir. Klasikler bu krizin kısa süreli olacağını düşünseler de düşünülenin aksine süreç uzamıştır ve Klasiklerin görüşleri bu Büyük Ekonomik Krizi çözmede yetersiz kalmıştır (Ertek, 2009, s. 260-261).

Mahreçler Kanunu (Say Kanunu)

Fransız iktisatçı Jean Baptiste Say tarafından iktisat literatürüne kazandırılan Say Kanunu’na göre “her arz kendi talebini yaratır”. Bu yasaya göre, ekonominin tümünde talep yetersizliği dolayısıyla oluşan gayri iradi işsizliğin oluşmasına imkân yoktur (Özgüven, 1997, s. 107). Çünkü piyasaya yeni bir mal sürüldüğünde, sürülen mala eşit ölçüde talep artışı gerçekleşeceği kabul edilmektedir. Dolayısıyla üretilen ürünlerin hepsi satılabileceği için, firma sahipleri de maksimum çıktıya ulaşmaya çalışacaklardır. Firma sahipleri imkânları ölçüsünde aynı davranışı göstermeleri sonucunda, tüm ekonomide tam istihdam seviyesine ulaşılabilecektir. Talep yetersizliğinin neden olacağı herhangi bir sıkıntıda, firma sahipleri zarar etmemek adına çıktı miktarlarını yeniden düzenleyecek ve böylelikle oluşan dengesizlik ortadan kalkacak ve tam istihdam seviyesine tekrardan erişilecektir (Dirimtekin, 1981, s. 210-22). Böylelikle ekonomide herhangi bir üretim ve gelir kaybı olmayacağından kalıcı ve yaygın bir işsizlik söz konusu olmayacaktır (Bocutoğlu, 2009, s. 6).

Mahreçler yasasına göre, para sadece bir araçtır ve gerçek para üretilmiş olan mallardır (Yalman, 2019, s. 9). Paranın sadece değişim aracı olduğu ve malların yalnızca mal ile satın alındığını açıklayan Say’a göre, bir mal piyasaya sürüldüğünde başka ürünler için satın alma fırsatı yaratır ve değişim sonlandığında malın yine malla satın alındığı görülür. Paranın çok olması veyahut olmaması, ekonomik faaliyetleri etkilememektedir. Buradan hareketle de Merkantilist anlayıştaki altının, gümüşün ve paranın zenginlik yaratacağı yönündeki düşünce çürütülmüştür. Klasik iktisadi yaklaşımda savunulan, serbest piyasanın istikrarlı olduğu, herhangi bir

müdahaleye gerek olmadan “görünmez el” yardımıyla oluşan tüm problemleri gidereceği düşüncesi, Say Yasası’yla beraber teorik açıdan önemli bir dayanağa bağlanıyordu. Malların mallarla satın alındığı ve paranın yalnızca değiş tokuş işlevini gördüğü bir ekonomide, tüketim ve üretim için gereken koşullar sağlanıyordu. Böylelikle, üretim fazlası ya da eksik tüketim olmamasının nedeni konusunda “görünmez el” yerini Say Yasası’na bırakıyordu (Aydın, 2014, s. 2).

Faiz Teorisi

Klasik iktisat teorisinde faiz haddi, tasarrufu yatırıma dönüştüren bir araç olarak kabul edilir. Kişiler gelirlerinin tamamını harcamak yerine bir kısmını tasarruf yoluyla borç olarak vermektedir. Borç alan müteşebbisler aracılığıyla da tekrar paranın piyasaya dönüşü sağlanır. Faiz teorisi, faiz oranı karşılığında tasarruflardan vazgeçildiği ve aralarında işlevsel bir ilişkinin bulunduğu varsayımına dayanarak, Say Kanunu’na getirilen eleştirileri yok etmek için ortaya konmuştur (Uluatam, 1998, s. 282).

Klasik teoride tasarruf arzı ile yatırım taleplerinin birbirine eşit olduğu noktada faiz haddi oluşmaktadır. Faiz teorisinde savunulan düşünce şudur: Tasarrufun fazlalığı halinde faiz oranları kendiliğinden düşecektir. Yatırım talebi tasarruf arzından düşük olursa faiz oranları düşer, firmaların maliyetleri azalır ve karları artar. Karlarının arttığını gören firma sahipleri üretimi artırma yoluna gidecektir. Firmalar üretimi artırmak istiyorsa yatırım da yapmak zorundadır. Bu zorunluluk tasarruf taleplerini de arttıracaktır ve böylece ekonomi tam istihdam seviyesine ulaşmış olacaktır (Özgüven, 1997, s. 401).

Ücret Teorisi

Ücret Teorisi’nde, ücret ve istihdam seviyesi emek arz ve talebinin birleştiği yerde belirlenir. Ücret Teorisi’ne göre, bu noktada ekonomi tam istihdamda kabul edilir ve herkes iş bulabilir. (Doğan, 2012, s. 10). Geçerli ücrete razı ve çalışma isteği olan herkes iş bulabilmektedir. Klasiklere göre, gayri iradi işsizliğin var olması söz konusu değildir ve bireylerin işsiz olmasının sebebi piyasada iş olmaması değil, verimliliklerinden daha fazla ücret istemeleridir. (Aren, 2011, s. 57-58). Yani diğer bir ifadeyle Klasikler, ekonomideki işsizliğin var olmasının, işçilerin marjinal verimliliklerine eşit düzeyde bir ücreti kabul etmedikleri için olduğunu söyler ve istihdamdaki artışın ücretler ile emeğin marjinal verimliliğinin eşit olması halinde

gerçekleşeceğinin savunurlar (Germir, 2012, s. 19). Klasik iktisatçılar, var olan gayri iradi işsizliğin sorumlusunu da yapay şekilde ücret seviyesini yüksek tutarak, piyasanın serbest yürümesini engelleyen devlet müdahalelerini, işçi örgütlerini ve sosyal sigorta mevzuatını görmektedir (Aren, 2011, s. 57-58).

1.1.3.2. Neoklasik İstihdam Teorisi

Neoklasik Teori 1830-1930 yılları arasında farklı coğrafyalarda yaşamış bir takım iktisatçının kurduğu iktisat ekolünü tanımlar. Neoklasik iktisat ekolüne sahip iktisatçılar, klasik iktisadin düşüncelerini devam ettiren, fakat onların birtakım fikirleri üzerinde değişiklikler getirerek onları bir üst noktaya taşıyan bir okul olmuştur (Küçükkalay, 2011, s. 247).

Neoklasik düşünce ekolü istatistiki olasılığa dayalı risk temeli olan belirsiz yaklaşımlarıyla, iktisadın neredeyse tüm alanında kusursuz teoriler elde etmişlerdir. Neo-klasik teorilerin temel varsayımlarından bazıları şunlardır (Algül, 2019, s. 23):

- 1) Bireyler sonuçlar arasında rasyonel (akla uygun) iktisadi tercihlere sahip olması varsayımı,
- 2) Ekonomide tüm malların fiyat ve kalitesine ilişkin tam ve doğru bilgilenme varsayımı,
- 3) İşçiler fayda, firmalar kar maksimizasyonu hedeflediğine dair varsayım.

Yukarıda söylenen bu üç varsayım, Neoklasiklerin yatırım alanları arasında ender kaynakların nasıl tahsis edildiğini gösteren görüşlerinin de zeminini oluşturur (Pekin, 2014, s. 37).

Neoklasiklere göre devlet ücretlere, işçi sendikaları da ücret seviyesine müdahale etmemelidir ve böylelikle emek piyasasında tam rekabet şartları geçerli olmalıdır. Yani, faizler gibi ücretlerde esnek olmalı, tam istihdam dengesinin oluşumuna mani olmamalı ve aşağıya inebilmelidir (Birol ve Gencer, 2014, s. 271).

Neoklasik iktisatta emek piyasasının ve dolayısıyla istihdam politikasının teorik olarak analizinde, işsizliğin gönüllü ve geçici bir durum olduğunu varsaymışlardır. Neoklasik iktisada karşı eleştiriler yapan, işsizlik sorunun gönüllü ve geçici bir durum değil, bireylerin iradeleri dışında oluşan bir olay olduğunu ortaya koyan Keynesyen iktisat teorisi söz konusudur (Durmaz, 2016, s. 12-13).

1.1.3.3. Keynesyen İstihdam Teorisi

1929 yılına kadar dünya ekonomisine egemen olan klasik iktisadi düşünce ve bu düşüncenin ‘bırakınız yapsınlar’ biçimindeki politika anlayışı Büyük Buhran’a kadar neredeyse bütün dünyada kabul görmüş ve o yıl meydana gelen “Büyük Depresyon” diye de adlandırılan olay ile sorgulanmaya başlanmıştır (Dinler, 2005, s. 17; Yıldırım vd., 2011, s. 97).

Büyük Ekonomik Buhran, 1921 yılında İngiltere’de başlamış, Amerika başta olmak üzere tüm gelişmiş ekonomileri derinden sarsmış ve 1930’lu yılların devamında ekonomik depresyona yol açmıştır (Savaş, 1998a, s. 742). A.B.D.’nin sanayi üretimi, 1929-1936 yılları arasındaki kriz döneminde % 45 ve Gayri Safi Yurt İçi Hasıla’sı % 28 oranında azalmış ve işsizlik oranı % 25’lere çıkmıştır. Bu kriz döneminde Almanya, Fransa, Avusturalya, İtalya, Polonya ve Çekoslovakya ekonomileri ciddi düzeyde; İngiltere, İspanya, Hollanda, İskandinavya ülkeleri ve Romanya ekonomileri önemli boyutta zarar görmüştür (Bocutoğlu, 2014, s. 7).

Klasik Makro İktisat Okulu 1929 Büyük Buhranın meydana gelmesiyle derinden sarsılmıştır. Klasik Makro İktisat, Say Yasası’na dayanmaktaydı. Bu yasaya göre, ekonomide kalıcı ve yaygın bir işsizliğin oluşmaması, arz fazlası veyahut talep yetersizliği olmaması ve ekonominin her zaman tam istihdam düzeyinde bulunması gerekmektedir. 1929’da dünyayı saran bu Büyük Ekonomik Buhran, Say Yasası’nı çürütmüştür. Büyük Buhran, Say Yasası’nda bulunan ve açıklanan bu durumları geçersiz hale getirmiştir (Bocutoğlu, 2014, s. 7). Büyük bunalım diye adlandırılan ve Neoklasik iktisatın gayri iradi işsizliğin olmayacağı düşüncesi ile çelişen böyle bir hal karşısında iktisatçıların klasik teoriye duydukları inanç azalmış ve bu nedenle iktisatçılar bu büyük bunalımı açıklamayı amaçlayan bir model arayışı içine girmişlerdir (Ünsal, 2009, s. 32-33). Bu depresyonun getirdiği büyük iktisadi çöküşü ve kapitalist ekonomilerde görülmeyecek seviyelerdeki işsizliği bir ekonomist olarak Keynes bizzat yaşamıştır. Keynes bu ekonomik çöküş sürecini Neoklasiklerin yanlış düşüncelerinin sonucu olduğunu düşünmüştür. Var olan durum Keynes’in fikirlerini öne sürmesi açısından harika bir fırsat doğmuştur (Algül, 2019, s. 22).

1936 yılında yayınlanan, İngiliz iktisatçı John Maynard Keynes’in “İstihdam, Para ve Faizin Genel Teorisi” adını alan kitapta geliştirdiği analiz makro iktisadın gelişim sürecinde önemli bir yapı taşı olmuştur (Ünsal, 2009, s. 32). Kalıcı ve yüksek

işsizliğin olduğu, depresyon yıllarının oluşturduğu bu tarihsel ortam, Keynes'in teorik önermeleri kadar bu önermelerin iktisat bilimi ve iktisat politikasında baskın hale gelmesinde etkili olmuştur (Dölek, 2013, s. 15). Keynes gelişmiş ekonomilerin Klasik iktisatçıların söylediği biçimde değil, farklı bir biçimde işlediğini ifade etmiş, böylelikle yepyeni makroekonomik bir sistem kurmuştur. Böylelikle Keynes, makro iktisat analizlerinde yeni ve devasa bir çığır açmıştır (Birol ve Gencer, 2014, s. 261). İktisat bilimi yeni oluşan bir iktisadi teoriyi, o zamana kadar hiç bu kadar hızlı ve büyük çaplı kazanmamıştır. 1936-1946 yılları arasında Batı dünyasındaki iktisatçıların birçoğu Keynesyen düşünceyi benimsemiştir (Blaug'dan çeviren Güle, 2014, s. 789).

Ekonomideki tam istihdam dengesi Keynes'e göre istikrarlı bir denge değildir. Dışarıdan herhangi bir talep ya da arz şoku ekonomiyi tam istihdam düzeyinden eksik istihdam düzeyine indirdiğinde, tekrardan ekonomiyi tam istihdam düzeyine çıkaracak herhangi bir otomatik mekanizma yoktur ve tam tersine ekonomide efektif talep yetersizliğinden oluşan bir gayri iradi işsizlik meydana gelecektir. (Birol ve Gencer, 2014, s. 266; Pekin, 2014, s. 48). Yani Keynes, piyasa ekonomileri kendi haline bırakıldığında otomatik olarak tam istihdam düzeyine geleceği şeklindeki klasik tartışmaları reddetmiş ve ekonomik durumun tayininde toplam harcamalara yahut toplam talep düzeyine dikkatleri çekmiştir (Yıldırım vd., 2011, s. 97).

Klasikler'in "her arz kendi talebini yaratır" fikri, Keynesyen düşüncede "her talep kendi arzını yaratır" şeklini almıştır. Yani Keynesyen yaklaşım, Klasiklerin aksine arz yönlü değil talep yönlü bir politikadır (Göker, 2014, s. 7). Talep, Keynesyen görüşte önemlidir. Bunun nedeni, Keynes istihdam düzeyini efektif talebe, efektif talebinde tüketim ve yatırım harcamalarına dayalı olduğunu söylemiştir. Eksik istihdamda denge oluşumunun nedenini efektif talep yetersizliği olduğunu belirtmiş ve bu görüşler iktisatçıları tarafından kabul görmüştür. Böylece denge koşulunu, Klasiklerde piyasa ve fiyat mekanizması belirlerken, Keynesyen düşüncede, milli gelirdeki değişimler belirler. Keynes'e göre efektif talep milli gelir seviyesini belirlerken, tüketim eğilimleri ve girişimcilerin beklentilerine bağlı yatırım talebi tarafından belirlenir. Eğer harcamalar toplamı efektif talebe eşit olursa bu da dolaylı yoldan milli gelire eşit olacaktır. Faktörlerin bu gelirleri kazanabilmeleri öncelikle üretime girebilmelerine (istihdam edebilmelerine), sonra da üretimin

satılabilmesine bağlıdır (Ulusoy, 2017, s. 52). Şu halde Keynesyen düşünceye sahip iktisatçılara göre, istihdam seviyesinin yani işsizliğin, ana faktörü efektif taleptir. Dolayısıyla işsizliğin ana kaynağı efektif talep yetersizliğidir (Özata ve Eser, 2010, s. 57). Keynes, belirli süreçte yapılan harcamaların tamamını efektif talep ya da toplam talep olarak nitelendirmiştir (Yıldırım vd., 2011, s. 99). Üretim ve istihdam seviyesi toplam taleple ilişkilidir ve talebin yetersiz oluşu da bunların seviyesini etkilemektedir (Özata ve Eser, 2010, s. 57). Ekonomide enflasyonist bir hal söz konusu olursa o zaman toplam talep düşürülmelidir.

Keynes, toplam talep yetersizliğini var olan üretim kaynaklarının tam anlamda kullanılmamasına yormuştur. Şahsi giderleri belirli hedeflere yöneltecek bir karar mekanizması olmadığından bu giderler aracılığıyla toplam talepteki yetersizliği yok etmek mümkün değildir. Bu yüzden, devletin ekonomiye müdahalesi kaçınılmazdır (Ulusoy, 2017, s. 53). Keynes'e göre, talep yetersizliğinin olması, ekonominin eksik istihdam seviyesinde kalmasını sağlar ve toplam talep maliye politikalarıyla arttırılmadıkça tam istihdam düzeyine ulaşamaz (Parasız, 2007, s. 149). Bunu açıklamak gerekirse; ekonomide resesyon veya kriz olduğu hallerde, devlet makul ekonomik politikalarla piyasada efektif talep yaratmalı ve bu yolla üretimde ve istihdamda artışlar oluşturmalıdır. İstikrar içinde ve tam istihdam seviyesinde üretim yapılması, ekonomi politikasının asıl hedefidir. Bu hedef gayesinde, ev halkı ve firmaların talebinin yetmediği durumlarda devlet kendi harcamalarını fazlalaştırarak yeni talep oluşturabilir böylelikle yeni istihdam ve gelir yaratabilir (Ertek, 2009, s. 263). Devlet, maliye politikasıyla yani cari, yatırım ve transfer harcamalarını artırarak ve vergileri düşürerek, ev halkı ve firmaların tüketim isteklerini ve istihdamı artırabilir.

Keynesyen düşünce teorisi, Klasiklerin 1929 Büyük Buhrana kadarki önermelerinin ekonomide bir geçerliliğe sahip olmadığını düşünerek tüm eksikliklerini gidermeye çalışmıştır. Keynesyen model petrol krizine kadar ki süreçte dünyada büyük yankı uyandırmış ve birçok ülke ekonomisinde söz sahibi olmuştur. Petrol krizi esnasında ve sonrasında Keynesyen düşüncenin yetersiz kaldığı zamanlar olmuştur. Ancak Keynes'in görüşleri halen makroekonomik iktisatta hissedilmektedir.

1.1.3.4. Marksist Yaklaşımında İstihdam Teorisi

Marx, günümüzde şimdiye kadarki diğer iktisatçıların hiçbirinin olmadığı kadar geçerlidir. Marx binlerce defa incelenmiş, yeniden değerlendirilmiş ve çürütülmüştür. Günümüzde de geçerli olmak üzere artık hiç kimse Adam Smith veya Ricardo için bir uğraş içerisine girmemektedir. Ancak, Marx mercek altına alındığında hala ilgi çekici şeyler olabilmektedir (Blaug'dan çeviren Birdal, 2014, s. 269).

Marx, kapitalizmi en iyi açıklayanlardan biridir. Marx, kapitalizmden önceki kölelik ve feodal sistemdeki serflik uygulamalarında rastlanan işçi sömürüsünün serbest piyasadaki arz talep modelleri kapsamı altında gizlenilmeye çalışsa da yeni kapitalist üretim sisteminde de devam ettiğini ortaya koymaya çalışmıştır (Algül, 2019, s. 16).

Marx'ın diğer düşünce okullarından ayrılan en önemli özelliği, işsizliği bir sorun olarak görmemesi veya tamamen yok saymamasıdır. Bunların aksine Marx işsizliği, kapitalist sistemlerin çalışması bakımından çok önemli bir araç olarak görmektedir. Çünkü işsizler, hem iş döngülerinde türeyecek olan yeni emek taleplerinin karşılanabilmesi, hem de emek piyasasının denetim altında tutulabilmesi için çok büyük ehemmiyete sahiptir. Bir taraftan da Marx'a göre değer temeli emektir. Üretimde kullanılan sabit sermaye önceden emek kullanımı sonucunda oluştuğu için üretim ve değer temeli emekten var olmaktadır. Kâr ise işçi hakkının verilmemesi, emeğin adaletsiz dağıtılması sonucunda oluşur (Algül, 2019, s. 16).

1.1.3.5. Monetarist İstihdam Teorisi

Keynes'in düşünceleri öldükten sonra da farklı şekilde yorumlanmıştır. Liberal piyasalarda bile Keynes politikalarının izleri 1970 li yıllara kadar görülmüştür. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra birçok ülke çökmüş olan piyasayı ve toplam talebi canlandırmak adına genişleyici ve devlet müdahalesi olan Keynesyen politikalar uygulamış ve ilk etapta başarılı sonuçlara ulaşmıştır. Ancak sonraki yıllarda ortaya çıkan enflasyonist ortam, toplam talebi canlandırmak için yapılan kamu harcamaları sonucu oluşan yüksek bütçe açıkları ve bunlarla ilişkili olarak yaygın seyreden resesyon meydana gelmiştir. Durgunluğun ve enflasyonun ilk kez bir arada görünmesiyle Keynesyen politikalar sorgulanmaya başlamıştır (Algül, 2019, s. 27). Düzenlenmiş haliyle Neoklasik sentez olarak bilinen Keynesyen Makro

İktisat Okulu 1970’li yılların başında etkisini yitirmeye başlamış ve yerini Monetarist (Paracı) Makro İktisat Okulu’na bırakmıştır. Bu okula Chicago Okulu da denilmektedir (Bocutoğlu, 2014, s. 11).

Keynesyen ve Neoklasik sentezci iktisada karşı çıkan Monetarist düşünce akımında öne çıkan isim Milton Friedman’dır. Monetarist düşünce 1960’lı yıllardan başlayarak yavaş yavaş öne çıkmaya başlamıştır. “Monetarizm” adını ilk tanımlayan Karl Brunner’dır. Petrol krizi olarak bilinen durgunluğun ve enflasyonun bir arada yaşandığı 1970’lerin ikinci yarısında yaşanan bu durum Monetarizmin gücünü artırmıştır (Dölek, 2013, s. 31).

1963 yılında Milton Friedman ve Anna Schwartz tarafından yapılan araştırma, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’ndeki ekonomik daralma dönemlerinde çıktındaki gerilemeye, para arzındaki daralmanın eşlik ettiğini ortaya koymuştur (Yıldırım vd., 2016, s. 327). Monetaristler, ekonomide fiyatlar ve toplam çıktı seviyesinin saptanmasında en önemli işlevin para arzına ait olduğunu, para arzındaki yükselişlerin yatırım ve tüketim harcamalarını artırarak denge çıktı ve fiyat seviyesini yükselteceğini öne sürmektedirler (Yıldırım v.d., 2011, s. 243).

1940’lı yılların sonlarından şimdiye kadar yayınladığı eserlerde Friedman, Keynesyen maliye politikası tutumuna karşı çıkmıştır. Friedman, çıktı ve fiyatların saptanmasında ana faktörün maliye politikası araçları olmadığını, bütçe açıkları, enflasyon, işsizlik gibi ekonomik sorunların temelinde uygulanan yanlış para politikalarının olduğunu söylemektedir. Friedman’a göre para politikası ekonomide en etkili iktisat politikası aracıdır (Ulusoy, 2017, s. 62). Monetaristlere göre maliye politikası, para politikasıyla uygulanmadığı müddetçe etkili olmayacaktır. Bunun nedeni, genişletici maliye politikası ile yapılan kamu harcamaları sonucunda ortaya çıkan bütçe açığını kapatmak için hükümetin borçlanmaya gitmesi faiz oranlarını artıracaktır. Dışlanma etkisi ortaya çıkar. Bunların sonucunda ekonomide daha fazla kamu harcamaları ve daha az yatırım harcamaları oluşacaktır. Bunun ekonomiye katkısı pek olumlu olmayacaktır. Çünkü ekonomiyi uyarıcı etkiler daha az olur. Eğer merkez bankası, hükümet borçlanmaya gittiğinde piyasaya daha fazla para sürülmesine izin verseydi, faiz oranları yükselmez ve yatırım harcamaları dışlanmamış olurdu. Dolayısıyla toplam harcamalar büyümüş olurdu (Yıldırım vd., 2011, s. 243).

Monetaristlerin kısa dönem işsizlik teorisine göre, para politikasının ekonomi üzerinde güçlü etkileri vardır. Ancak bazı durumlar da para politikası uygulamaktan kaçınırlar. Bunun birkaç nedeni vardır. İlki para politikasıyla müdahale edilmesi kısa dönemde ekonomide olumlu etkiler yaratsa da uzun dönemde enflasyona yol açar ve böylece fiyat mekanizmasının işleyişini bozabileceğini söylerler. Para politikalarından kaçınmalarının bir diğer nedeni ise, bu çeşit politikalarda izlenen ekonomik sorunun tam saptanamaması, uygun araçların ve bunların etkilerinin gecikme yaratması gibi sıkıntılar sebebiyle, Keynesyenlerin politikalarının ekonomi üzerinde istikrar sağlamalarından çok istikrarsızlık yarattığına inanırlar. Asıl istikrarsızlığın sebebi monetaristlere göre, hükümetlerin para arzıyla oynamasıdır (Algül, 2019, s. 31; Yıldırım vd., 2011, s. 243).

Monetaristlere göre, piyasa ekonomisi istikrarlıdır eğer devlet piyasaya müdahalede bulunursa bu durum istikrarsızlık yaratır (Göker, 2014, s. 8). Ne zaman potansiyel GSMH seviyesinden ayrılma olursa, seri şekilde tam istihdam seviyesine geri gelineceğini inanırlar ve eğer bu sapmalar devamlıysa bunun nedenini ekonominin kendi seyrine değil, hükümetin müdahalesine bağlarlar (Yıldırım vd., 2011, s. 244). Ekonomide kısa sürede dengesizlik oluşsa bile, fiyatlar ve ücretler esnek olduğu için uzun dönemde dengesizliği giderecektir. Bu yüzden devlet müdahalesi gereksizdir (Bocutoğlu, 2014, s. 11).

Friedman'ın analizine göre, serbest piyasa mekanizması kısa dönemde düşük istihdama (işsizliğe) yol açar, fakat uzun dönemde tam istihdamı muhakkak sağlar. Bundan dolayı devletler, Neokeynesyen genişletici politikalar uygulayarak işsizlik düzeyini beklenen fiyat seviyesi ile gerçekleşen fiyat seviyesinin farklı olduğu kısa dönemde düşürecektir. Ancak beklenen seviye ile gerçekleşen seviye eşit olduğu uzun dönemde bu mümkün değildir. Yani Neokeynesyen model uzun dönemde geçersizdir (Ünsal, 2009, s. 36).

Monetaristlerin işsizliğe yönelik olan politika önerilerinde kısa dönem müdahaleler yerine uzun dönemde ekonominin arz tarafının kuvvetlendirmesi ve piyasayı engelleyici mekanizmalardan uzaklaştırılması gerektiğini söylemektedirler. Monetaristlerin savunmalarına örnek verecek olursak, sosyal yardımlarda kişileri rehavete sürükleyen işsizlik ödemelerinin azaltılması, gelir vergisi oranlarının düşürülmesi, sendikal faaliyetlerin emek piyasasına müdahalesinin engellenmesi ve

kamunun özel kesim içindeki rolünün azaltılması gerektiğidir (Algül, 2019, s. 31-32).

1.1.3.6. Arz Yönlü İstihdam Teorisi

1929 Büyük Ekonomik Buhranı'nın meydana getirdiği sıkıntılara bir çare olarak geliştirilen Keynesyen Teori, 1970'li yıllardaki yeni oluşan sorunlara cevap vermemesinden dolayı eski önemini kaybetmeye başlamıştır. Böylelikle 1970'li yılların sonları ve 1980'li yılların başlarında alternatif iktisat politikaları gündeme gelmiştir. Bunlardan biri de arz yönlü iktisat politikasıdır (Bekiroğlu, 2010, s. 36).

Arz yönlü iktisat teorisi, gelişmiş ülkelerde 1970'lerin sonuna doğru Reagan ve Thatcher gibi bazı politikacıların kılavuzluğunda popüler olmuş, bu politikacıların seçilmesiyle uygulama imkânı bulmuştur (Alparslan, 2003, s. 58). Arz yönlü iktisat Amerika'da büyük ilgi görmüştür. Hatta Başkan Reagan'ın seçim programının temelini arz yönlü iktisatın düşünceleri oluşturmuştur. Bundan dolayıdır ki, arz yönlü politikalara “Reaganomics” ve “Thatcherism” adı da verilmiştir (Doğan, 2006, s. 253). Arz yönlü teori, uygulanacak vergi indirimlerinin ekonomide tasarruf ve sermaye birikimi seviyesini artırarak ekonomik büyümeyi hızlandıracağını ve ekonomik etkinliği artıracığını şeklinde ifade eder (Alparslan, 2003, s. 58). Arz yönlü iktisat teorisini savunanlar, vergi indirimleriyle üretimin ve vergi gelirlerinin ekonomik büyüme üzerinde pozitif yönlü bir etki oluşturacağını söylemektedirler. Bu teoriyi savunanlara göre; ekonomik büyümenin hızlanması vergileme kapasitesini büyütecek ve böylelikle vergi gelirleri artacaktır. Vergi tarifesi yapısının çok önem arz ettiği düşünülen arz yönlü vergi politikasını savunanlar, dik oranlı bir vergi tarifesinin mümkün olduğunca düz oranlılığa dönüştürülmesini önermektedirler (Aktan, 2009, s. 50).

Arz yönlü iktisatın temel politika aracı vergi oranlarıdır. Vergi indirimleri ve teşviklerinin, verimliliğin artması ve enflasyonun önlenmesinde etkisi vardır. Bu durumda vergi oranları ve vergi gelirleri arasındaki ilişkiyi gösteren “Laffer Eğrisi”, epeyce ün kazanmıştır (Doğan, 2006, s. 253). Arz yönlü iktisatçılar için en önemli konulardan birisi Laffer Etkisi ve bu etkiyi gösteren de yukarda belirtildiği gibi Laffer Eğrisidir. Laffer Eğrisi; vergi oranlarındaki bir azalışın vergi gelirlerini arttırabileceğini, vergi oranlarındaki bir artışın ise vergi gelirlerini düşürebileceğini öngörür. Laffer Eğrisinde, vergi oranının %0 ve %100 olması halinde vergi

gelirlerinin sıfır olduğu kuramı geçerlidir. Vergi oranlarının sıfır olması halinde birey vergi ödemeyeceğinden devletin vergi geliri de olmayacaktır. Vergi oranlarının %100 olması halinde ise, kişiler elde ettiğı tüm kazancı vergi olarak ödeyeceğinden çalışma isteğı yok olacak ve böylelikle devletin vergi geliri olmayacak yani sıfır olacaktır. Vergi oranının %0 ve %100 olan iki durum haricinde uygulanacak olan vergi oranında devletin vergi geliri elde etmesi olasıdır (Karabulut, 2006, s. 370-371).

Vergi indirimlerinin ekonomideki üretkenliğı artırmasında kişisel beklentilerin rolü oldukça büyüktür. Eğer kişilerin beklentileri, vergi oranları düşürüldüğünde kamu harcamaların da azalacağı, ekonominin büyümesine bağı olarak para arzının istikrarlı bir şekilde arttırılacağı böylece enflasyonun oluşmayacağı yönünde olursa, emek arzıyla birlikte emek talebi de artacaktır. Bunların artması da üretimde ve istihdam da istenen gelişmelerin gerçekleşmesini sağlayacaktır. Aksi halde, vergiler düşürülürken kamu harcamaları ve para arzı azaltılmaz ise, kişilerin beklentileri olumsuz olacak ve uygun olmayan sonuçlar söz konusu olacaktır. Bundan ötürü vergilere indirim politikası uygularken bununla beraber “sıkı para politikası” ve “sıkı kamu harcamaları politikası” uygulanması mecburi olmaktadır (Bekiroğlu, 2010, s. 37).

Arz-yönlü iktisatçıların kabul etmediğı bazı görüşler şöyledir; çok yüksek işsizlikle ancak ekonominin belli bir fiyat istikrarına ulaşılabilceğı veyahut üretim ve istihdamın artması için enflasyon hızının artması gerektiğidir. Enflasyonun ortadan kalkabilmesi için, istihdam, tasarruf ve sermaye birikimini olumsuz etkileyen tüm öğeleri yok etmek gerektiğini ifade ederler (Savaş, 1998a, s. 255-256).

Arz-yönlü politikalar uygulanarak vergi oranları indirilmiş; ancak bu durum vergi gelirlerini yükseltecek derecede ekonomik büyümeyi sağlayamamıştır. Kamu harcamaları yeterli seviyede azaltılamamış, fakat refah harcamaları bir miktar azaltılsa da büyük ölçüde savunma harcaması yapılmıştır. Zenginle fakir arasındaki gelir farkı artmış ve bu durum sosyal açıdan sorunların fazlalaşmasına yol açmıştır (Ulusoy, 2017, s. 75).

1.1.3.7. Yeni Klasik İstihdam Teorisi

1970’lerde Amerikalı iktisatçılar Robert Lucas, Robert Barro ve Thomas Sargent tarafından ortaya çıkan yeni klasik anlayış (Ünsal, 2009, s. 36), klasik okul

üzerine inşa edilen iki ana düşünceye dayanır. İlki ücretler ve fiyatların esnek olduğu (Yıldırım vd., 2011, s. 244), ikincisi kişilerin beklentilerine dayanır ancak bu beklentiler uyumcu değil rasyoneldir (Ataç, 2012, s. 19). Bu farklılık yeni klasik iktisatçıların M. Friedman'dan farklı sonuçlara varmalarına neden olmuştur (Ünsal, 2009, s. 36).

Yeni Klasik okul, rasyonel beklentiler okulu olarak da bilinir ve ekonominin arz yönüyle ilgilenir. Ana varsayımı fiyat ve ücretlerin esnekliği olan bu iktisatçılara göre, ekonomi daima dengededir ve kısa dönemde ekonomideki işsizlik oranını doğal işsizlik olarak belirtirler. Emek arzı beklenen ücretin bir fonksiyonu olarak kabul edilmekteyken emek talebi cari ücretin bir fonksiyonudur. Nüfusun büyüklüğünü işgücü arzı belirlemektedir (Durmaz, 2016, s. 23; Germir, 2012, s. 24).

Yeni klasik iktisatçılar, ücret ve fiyatların esnek olduğuna inanırlar. Bu esneklik piyasanın, herhangi bir talep ya da arz şoku karşısında kısa sürede kendini temizlemesine ve kendi kendini dengeleyebilmesine olanak sağlar (Bocutoğlu, 2014, s. 12; Yıldırım vd., 2011, s. 244). Örneğin, toplam talepte oluşacak bir kayma toplam arzda aynı yönde ve miktarda oluşacak bir kaymayla aynı olduğu zaman GSYH asla doğal (tam istihdam) GSYH'den sapmayacaktır yani konjonktürel dalgalanma olmayacaktır (Yıldırım vd., 2016, s. 331). Bu iktisat teorisini savunanlar, ücret ve fiyatların esnek olduğuna inandıkları için işsizliğin daima gönüllü olduğunu savunurlar (Ulusoy, 2017, s. 77).

Yeni klasik iktisatçılar, gelecekteki bekleyişlerimizin bugün ki kararlarımızın üzerinde etkili olacağına inanırlar. Örnek verecek olursak, tüketiciler ev fiyatlarının birkaç ay içinde düşeceğini bekliyorlarsa ev almak için acele etmeyip bekleyeceklerdir. Eğer ki fiyat artacaksa hemen almanın çarelerine bakacaklardır. Yeni klasik iktisatçılar bekleyişlerin daha çok nasıl oluştuğu ile ilgilenirler. Monetaristler gibi bekleyişlerin oluşturulması esasında yalnızca geçmişteki deneyimlerden (uyumcu bekleyişlerden) yararlanmazlar. Bunun nedeni uyumcu bekleyişler, geleceği etkilediklerini bildikleri bazı olayları önemsemezler ve bireyleri irrasyonel kabul ederler. Bundan dolayı uyumcu bekleyişler yerine rasyonel bekleyişleri kabul etmişlerdir (Yıldırım vd., 2011, s. 245).

Rasyonel Beklentiler Hipotezi, fertlerin ekonomik davranışlarının akılcı olduğu varsayımıyla hareket ederler. Yeni klasiklerin bu yaklaşımı orijinal Phillips

yaklaşımının ve para yanılması kavramlarının eleştirisini sağlar. Monetarist beklentilerle büyütülmüş Phillips eğrisinde, ekonomik birimlerin beklentilerinin zamanla adapte olması öngörülürken Yeni klasikler açısından bu adaptasyon yoktur. Beklentilerini reel değişkenlerle oluşturan rasyonel birey, herhangi bir adaptasyon olmadan makro seviyedeki gelişmelere karşılık verecektir. Bundan dolayı kısa dönemde Monetaristler, para yanılması ve enflasyon-işsizlik arasındaki ilişkiyi kabul ederken Yeni Klasikler kabul etmemektedir (Dölek, 2013, s. 35). Rasyonel beklentiler hipotezine göre, ekonomideki karar alıcılar piyasadaki var olan tüm bilgiden faydalanarak bazı tahminlerde bulunurlar. Beklentilerin rasyonel olması durumunda ekonomik birimlerin tahminlerinde sistematik hata bulunmaz (Abdioğlu ve Yılmaz, 2013, s. 18). Fakat burada kastedilen herkesin her şeyi doğru bir biçimde anladığı değil, insanların var olan bilgileri etkili bir şekilde değerlendirerek beklentilerini oluşturduklarıdır. Yalnızca öngörülemez olan şeyler beklentilerin yanlış olmasına yol açar. Önemli olan geleceğe yönelik beklentilerde, bireylerin ayrı ayrı doğru beklenti içinde olunması değil, herkesin doğru beklenti oluşturmasıdır (Yıldırım vd., 2011, s. 245).

Rasyonel bekleyişlerin oluşması ile ücretler ve fiyatların esnek olması Yeni Klasik İktisatçılara göre, ilginç politika sonuçlarına götürür. Rasyonel beklenti Yeni Klasik iktisat taraflarının politika tavsiyelerini de etkilemektedir. Rasyonel beklentilerinin olması reel üretimi etkilemez ancak nominal değerleri değiştirmektedir. Yani işsizlik ya da çıktı seviyesini değiştirmez, sadece fiyat seviyesini değiştirmektedir. Bu öğretiyi “politika etkisizliği teoremi” olarak bilinir (Bildirici, 1999, s. 37; Yıldırım vd., 2011, s. 245).

Önceden duyulan ve duyulmayan politika uygulamaları ayrımı Rasyonel Beklentiler Hipoteziyle önem kazanmıştır (Algül, 2019, s. 34). Bu hipoteze göre karar veren fertler, önceden duyurulan para ve maliye politikalarını hükümsüz hale getirirler. Bu yüzden duyurulan bu politikalar çıktı ve istihdam düzeyi üzerinde ne kısa ne uzun dönemde herhangi bir etki oluşturmaz, yalnızca nominal fiyat seviyeleri bu politikalardan etkilenir (Algül, 2019, s. 34; Bocutoğlu, 2014, s. 13). Ancak önceden duyurulmayan para ve maliye politikaları çıktı ve istihdam üzerinde kısa dönemde etkili olsa bile, durumu anlayan kişiler bu durumu etkisizleştirir ve piyasa eski haline gelir (Bocutoğlu, 2014, s. 13). Daha öncesinde uygulanacağı bilinen bir politikanın tüm bilgiler kullanılarak tahmin yapıldığından ötürü ekonominin reel

değişkenleri üzerinde etkisi yoktur. Çıktı ve istihdam gibi reel değişkenler üzerinde bir etkisi olması için hiç beklenmedik bir politika olması gerekmektedir. Beklentilerin rasyonel olması, herhangi bir makroekonomik değişken için tahmin hatalarının tarafsız ve etkin olmasıdır (Abdioğlu ve Yılmaz, 2013, s. 18).

Yeni Klasik Makro İktisat Okulu, piyasanın işleyişinde bireylere aktif rol alma yetisi yüklenmiştir. Rasyonel davranan birey, önceden duyurulan para ve maliye politikaları etkisizleştireceğinin bilincinde olarak, devlet müdahalesinin gereksiz olduğunu ve serbest piyasanın ekonomideki denge hususunda yeterli olacağını iddia etmiştir (Bocutoğlu, 2014, s. 13). Bu teori taraflarına göre, devlet aktif para ve maliye politikalarını uygulamamalıdır. Devlet piyasanın kurallarını oluşturmalıdır ve fertlerde bu oluşturulan kurallara göre kendisine uygun hangi imkânların olduğunu bilip verecekleri kararların sonuçlarını önceden tahmin etmelidir. Devlette politikalarda keyfi bir değişiklik içerisine girmemelidir (Göker, 2014, s. 10; Ulusoy, 2017, s. 77).

1.1.3.8. Yeni Keynesyen İstihdam Teorisi

Kendilerini Yeni Keynesyen olarak adlandıran iktisatçıların bütünleştikleri bir modelden konuşmak mümkün değildir (Büyükakın, 2007, s. 26). Keynesyen modellerin mikroekonomi temellerden yoksun olması, Yeni Klasik iktisatçıların itirazlarının başındadır. Keynes modellerin varsayımları makroekonomik değişkenler üzerinden Yeni Klasik modellerin varsayımları ise, ekonomik birimlerin davranışları üzerinden yapılmaktadır (Yıldırım vd., 2016, s. 344).

Yeni Keynesyen Okul, bir taraftan Yeni Klasik Okulun rasyonel beklentiler hipotezi fikrini alarak diğer taraftan Keynesyen Makro Teorinin zayıf olan mikro temellerini güçlendirerek yöneltile eleştirileri yok etmeye çalışmıştır. Zayıf olan mikro ekonomik temelleri sağlam bir temele oturtmaya çalışmış ve Uyumcu Beklentiler Hipotezini terk ederek, Yeni Klasiklerin geliştirdiği Rasyonel Beklentiler Hipotezini benimsemiştir (Bocutoğlu, 2014, s. 14). Bütün varsayımlarını Yeni Klasiklerin rasyonel beklentiler hipotezini benimseyerek yaptıkları model geliştirmelerinin Yeni Keynesyenlere katkı sağladığı açıktır. Ancak bu hal ve bunların politika tavsiyeleri Keynesyen kesimden uzaklaştığı için Yeni Keynesyenleri eleştirilerin odağı haline getirmiştir (Karaduman, 2019, s. 85).

Keynesyen iktisatçıların piyasa işleyişini tamamen devlet kontrolüne bırakırken, Yeni Keynesyen iktisatçılar devlet müdahalesini tamamıyla reddetmekle beraber, yalnızca ihtiyaç halinde yapılması gerektiğini savunmaktadırlar (Sarıipek, 2010, s. 36). Yeni Keynesyen İktisat Teorisinin emek piyasasıyla ilgili görüşü, emek piyasasının firmaların işçilere olan davranışları ölçüsünde değerlendirmişlerdir. Bunlar firmaları ve işçileri kısıtlayarak onları eksik istihdamda çalışmalarına sebebiyet veren öğeler üzerinde yoğunlaşmışlardır (Bekiroğlu, 2010, s. 41).

Yeni Keynesyen İktisat'a göre, emek piyasası kendiliğinden dengeye gelmemektedir. Bunun nedeni ücretlerin yapışkan olmasından kaynaklanmaktadır. Bu iktisat okulu, ücret ve fiyatlara ilişkin yapışkanlıkları nominal ücret ve reel ücret çerçevesinde açıklamayı amaçlamaktadır. Nominal ücretlerin yapışkan olmasının nedeni, ücret sözleşmelerinin farklı tarihlerde yapılması ve belli bir zaman sabit kalmasıdır. Nominal ücretlerin yapışkan olmasına yol açan bazı durumlar mevcuttur. Bunlar; işsizlik sigortası, ücret sözleşmelerinin yenilenmesi sonucunda ortaya çıkan menü maliyetleri, işçi ve işveren arasındaki güven problemidir (Bilir, 2017, s. 206).

Yeni Keynesyenler, ücretlerin yapışkanlıklarını (katılığı) ve gönülsüz işsizliği açıklamak için, reel ücretlerde 3 farklı teori geliştirmişlerdir. Bunlar; Zımni Sözleşme Teorisi, Etkin Ücret Teorisi ve İçindekiler- Dışardakiler Teorisidir (Bilgin, 2002, s. 141). İşçiler ücretlerinde herhangi bir dalgalanma yaşamamak ve riskten kaçınmak için bazı güvenceler kazanmak isterler. İşverenler ise, istihdam güvencesi ve bazı ücretler sağlarlar. Şirketler çalışanların reel ücretlerin düşmesine müdahale ederlerse, yeni işçi alacakları zaman daha fazla ücret ödeyecekleri düşüncesiyle, böyle bir davranış sergilerler. Bu durum işçiler için ücret sigortası anlamı taşır. Yani işverenler riskleri üstlenerek zımni bir sigorta sağlayarak, işçilerin üzerindeki riskleri azaltması ücretlerin yapışkan (katı) hale gelmesine yol açar (Bilir, 2017, s. 207).

Klasik iktisat teorisinde, emek talebi ve emek arzının kesiştiği denge noktası denge fiyat düzeyini belirler. Etkin ücret, bu noktayı firmaların işverene ödedikleri daha yüksek ücret düzeyi olarak kabul eder (Karaduman, 2019, s. 38). Etkin ücret teorisi firmaların reel ücreti düşürmeyi amaçlamadığını söylemektedir. Bunun nedeni, çalışanların verimliliklerini aldıkları ücretle bağdaştırmalarıdır. Yani etkin ücret teorisi, çalışanın verimi ile reel ücret birbirine bağımlı olduğunu ileri sürmektedir (Pekin, 2014, s. 89).

Ücret yapışkanlığı ile ilgili diğer bir teori İçerdekiler-Dışardakiler Teorisidir. Bu teoriye göre, çalışan işçiler yani “içerdekiler”, istihdam dışında kalan işçilerin yani “dışardakilerin” eğitim sürecinden sonra kendi yerlerine geçmelerini ve kendilerinden daha düşük ücretle işe girmelerini istememektedir. Bu teoriye göre, içerdeki çalışan dışarıdakine göre daha iyidir. Çünkü firmalar açısından dışarıdaki bir işçinin alınması ek bir külfettir. Bunun yanında eğitim alan dışarıdaki işçi, daha yüksek ücret talep edecektir (Bilgin, 2002, s. 142). İçerideki çalışanlar ücret düşüşlerine karşı çıkmaları reel ücret yapışkanlığını ortaya çıkaracaktır (Bilir, 2017, s. 207).

1.1.4. İstihdam Politikaları

İstihdam politikası, bir ülkede sosyal adaleti sağlayacak şekilde üretim faktörlerinin etkin bir şekilde kullanılmasıyla oluşacak olan gelirin adil bir şekilde dağılımını sağlamak, ekonomik büyüme ve istikrarı sağlayarak ülkenin huzur ve mutluluk seviyesini artırmak, yoksulluğu önlemek amacıyla işsizliğin oluşturduğu olumsuz sonuçlarla mücadele etmek ve bireylerin yaşamını devam ettirmesini sağlayacak tüm kural ve usulleri kapsar (Bulut, 2010, s. 6). Günümüzde işsizlikle mücadele önemli bir sorun teşkil etmektedir. Ekonomik göstergelerin kilit noktalarından olan işsizlik sorununun çözümü için aktif ve pasif istihdam politikaları uygulanmaktadır.

İşsizlik sorununun çözümü için uygulanacak politikalar; tasarruf, yatırım, ekonomik tedbirler, istihdam ilişkilerine yönelik politika ve kararları barındırır. Gelişmiş ülkeler talep artırıcı, gelişmekte olan ülkeler ise mali ve ekonomik politikalara işsizliğin çözümü için başvurmaktadır (Erol vd., 2010, s. 7).

1.1.4.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları pek çok sayıda ve her birinin önemli olduğu farklı programlarının oluşturduğu bir bütünü ifade eder (Taş ve Bozkaya, 2012, s. 162). Bu politikalar, işsiz ve işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya olan bireylere yönelik işsizliği önlemek amacıyla istihdam imkânlarının artırılmasını sağlar (Çakmak, 2020, s. 4).

Aktif istihdam politikaları istihdama katkı sağlayarak işsizliğin azaltılmasında önemli rol oynar. İşsizlik sorununun çözümünde bu politikalar bazı etkiler gösterir

ancak sadece bu politikalarla çözüm üretilmez. Aktif istihdam politikalarının etkili olabilmesi için ekonomide yeterli seviyede yeni işgücüne yetecek kadar istihdam yaratılması gerekir (Şahin ve Sevimli, 2013, s. 9). Ülkemizde aktif istihdam politikaları etkili olmasa da bazı programlar uygulanmaktadır. Bu politikaların asıl amacı, işsizlere sadece nakdi yardım ile desteklemek yerine onları, çalışma hayatına dönmelerini kolaylaştırmaktır. Aktif istihdam politikalarında öncelik verilen kısım iş bulma olasılığı düşük olan kadın, genç, göçmen ve engelli işsizler gibi gruplardır. Bu politikalarda, iş arayan bireylerin niteliğini yükseltici eğitim programları, istihdam oluşturma programları, işsizliğin daha fazla olduğu yerlerde iş yerlerine maddi destek sağlanması, özellikle okul bittikten sonraki iş bulma sürecinde büyük sıkıntılarla karşılaşan gençlere deneyim kazandıracak programlar gibi tedbirler yer alır. Yapılan bu uygulamalar, ülkemizde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından ifa edilmektedir. İŞKUR doğrudan emek piyasasıyla ilgili olup, bu politikalar kapsamındaki programlar başında mesleki eğitim gelmektedir. Niteliksiz işsizlere bazı becerilerin kazandırılması hedefinde istihdam garantili ve kendi işini kurmak isteyenlere yönelik kurslar düzenlenmektedir. Böylelikle mesleki eğitim verip beceri kazandırarak istihdam garantili kurslarla insanların iş bulmaları kolaylaştırılmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008, s. 60).

1.1.4.2. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının kaynağı işçi, işveren ve kamunun prim ödemeleridir. Pasif istihdam politikaları, bireyin işinin kaybetmesi veya işin durması durumunda işsiz kalan işçiye belirli bir düzeyde maddi destek sağlayan sosyal bir koruma sistemidir (Alkan, 2014, s. 6). Bu politikalar, istihdam edilen kişilerin sayısını arttırmaya ve yeni istihdam alanları oluşturmaya yönelik işsizliğin oluşturduğu problemleri bertaraf etmeye çalışmaktadır (Germir, 2012, s. 35). Pasif istihdam politikaları sosyal devlet olmanın bir gereğidir. Çünkü gelirin toplumda adaletli şekilde dağılmasını amaçlar (Erol vd., 2010, s. 12).

Pasif istihdam politikaları genellikle işsizlik yardımları, işsizlere ek transfer ödemeleri ve en yaygın uygulama olan işsizlik sigortası olarak sınıflandırılabilir.

1.2. Vergi Takozu Kavramı

Bu bölümde öncelikle işveren üzerindeki önemli bir yük olan vergi takozu kavramından bahsedilecek olup, akabinde bu yüklerin neler olduğuna ilişkin olarak kavramsal çerçeve anlatılacaktır.

1.2.1. Kavramsal Çerçeve

Devletlerin en mühim amacı, toplu halde yaşayan insanların gereksinimlerini karşılayabilmek için kamusal hizmet sunmaktır. Kamusal hizmetleri sunabilmek içinde belli bir finansman kaynağına ihtiyaçları vardır. Bu finansman kaynağının en önemlisi vergilerdir. Ancak bu vergiler mükellefler üzerinde yük teşkil etmektedir. Çünkü vergiler, bireylerin elde ettikleri gelirlerinde bir azalmaya sebebiyet vererek yükümlüler üzerinde ekonomik ve psikolojik bir baskı oluşturmaktadır. İstihdam üzerinde sadece vergi olmayıp, vergi ve benzeri bazı yükler de bulunur. İstihdam üzerinde vergi ve benzeri yükler hem işveren hem işçi tarafında geçerlidir. İşçi ve işveren arasında belli menfaatlere yönelik ilişki vardır. İşçi sunduğu hizmet karşılığında işverenden belli bir bedel alır ve bu bedel “ücret” olarak adlandırılmaktadır.

Ücret, başkaları için çalışanların ortaya koyduğu zihinsel ve bedensel emeğin karşılığıdır. Bu kavram iki tarafa göre kendi amaç ve çıkarları çizgisinde farklı idrak edilmektedir (Topalhan, 2013, s. 5). Çalışana göre ücret, verdiği hizmet karşılığında belli bir dönem sonunda eline geçen paradır. Çalışan bu ücretle yaşamını idame ettirmeye çalışır. Oysa işverene göre ücret, ücretlinin eline geçen net ücretten ibaret değildir. Net ücretin yanında işçiden bordro üzerinden kesilen ancak işveren tarafından ödenen tutarlar da mevcuttur. Bunlarda brüt ücreti oluşturur. Ancak, işveren tarafından işçiye yapılan ödemeler brüt ücretle sınırlı değildir. Bazı yan ödemelere işverenin katılımı sağlanarak “işveren payı” adı altındaki fazladan giderleri de hesapladığımızda işverenin idrak ettiği ücret ortaya çıkar (Yereli, 1991, s. 42-43). İşçinin eline geçmeyen ancak işverenin katlandığı bu ödeme literatürde “vergi takozu” olarak adlandırılır.

Vergi takozu, toplam emek maliyetleri ve bekâr bir işçinin aldığı net ücret arasındaki farktır ve toplam emek maliyetlerinin yüzdesi olarak ifade edilir (Hickman ve Hodge, 2018, s. 1). Vergi yükünün toplam emek üzerinde ortaya

çıkarttığı bu yük vergi takozu ya da vergi kaması olarak adlandırılır (Nar, 2015, s. 686). Daha açıklayıcı olursak; işçinin gelir vergisi, sosyal güvenlik katılım payları, işverenin ödediği bordro vergileri gibi vergilerin, bir işçinin toplam emek maliyetleri içindeki yüzdesidir. OECD tanımına göre ise; vergi takozu işçi ve işveren tarafından ödenen sosyal güvenlik katkı payları ve kişisel gelir vergilerinin (bordro vergiler dâhil) toplam emek maliyetleri içindeki yüzdesidir. Başka bir deyişle işverenin işçiyi kiralama maliyeti ile işçinin net kullanılabilir gelirleri arasındaki farktır. Bu gelirler daha çok sağlık bakım hizmetleri ve emeklilik hizmetlerinin finansmanı için kullanılır. Fakat kanıtlar göstermektedir ki bu vergiler ekonomik ve insani maliyetleri anlamak için alınırken, işçi alımlarını (kiralamalarını) ve ücretleri doğrudan etkilemektedir. Bir çalışan için vergi takozu devletin aldığı paylardan sonra alacağı net maaşı belirleyecektir. Kişisel gelir vergisi, işçinin ve işverenin sosyal güvenlik katkı paylarından oluşan vergi takozu, ülkelerin ve istihdam üzerindeki vergi yüklerini karşılaştırmada önemli bir ölçüm aracıdır. Örneğin Avusturya’da bir işçinin yıllık toplam emek maliyetleri yaklaşık 68.800’\$ dir. Bunun % 47,4’ü 32.600 \$’dan fazlası vergilendirilebilir tutardır. İşçinin aldığı net aylık toplam tutarın neredeyse yarısıdır. Birçok ekonomik çalışma göstermektedir ki ülkenin vergi takozu ile istihdam oranları arasında negatif ilişki vardır. Vergi takozu aşağıdaki şekilde gösterilebilir (Hickman ve Hodge, 2018, s. 2):

$$\begin{aligned}
 \text{Ortalama Toplam Emek Maliyeti} &= \begin{aligned} &\text{İşçinin Ücret Kazancı} \\ &+ \\ &\text{İşverenin Sosyal Güvenlik Katkı Payı} \\ &+ \\ &\text{Bordro vergileri} \end{aligned} \\
 \\
 \text{Net Ücret} &= \begin{aligned} &\text{İşçinin Ücret Kazancı} \\ &+ \\ &\text{Gelir Vergileri + Sosyal Güvenlik Vergileri} \\ &+ \\ &\text{Nakit Transferler} \end{aligned} \\
 \\
 \text{Vergi Takozu} &= \frac{\text{Ortalama Toplam Emek Maliyeti} - \text{Net Ücret}}{\text{Ortalama Emek Maliyeti}}
 \end{aligned}$$

Örnek verecek olursak, Mesela işçinin toplam emek maliyeti (brüt ücret) 100 TL olsun. 40 TL de gelir vergisi, sosyal güvenlik katkı payı, damga vergisi toplamı olsun. Buradan net ücret 60 TL olur. O halde;

$$\text{Vergi Takozu} = \frac{100-60}{100} = \% 40 \text{ olur.}$$

100

1.2.2. İstihdam Üzerindeki Vergisel Yükümlülükler

İstihdam üzerindeki vergisel yükümlülük genel manada işçilerin ücretleri üzerinden alınan vergilerdir. İstihdam üzerindeki vergisel yükümlülükleri “gelir” ve “damga” vergisi olarak nitelendirmek doğru olacaktır (Kömürcüler, 2008, s. 21).

1.2.2.1. Gelir Vergisi

Gelir üzerinden alınan 2 temel vergi bulunmaktadır. Bunlardan ilki gerçek kişilerin gelirleri üzerinden alınan kişisel gelir vergisi, diğeri tüzel kişilerden yani kurum kazançlarından alınan kurumlar vergisidir.

Gelir vergisi gerçek kişilerin bir takvim yılında elde etmiş oldukları kazanç ve iratların safi tutarının toplamından alınan bir vergidir (Ulusoy, 2017, s. 309). Buradan da anlaşılacağı üzere gelir kişiye ait bir ekonomik değerdir. Gelir Vergisi Kanunu (GVK) 2. maddesindeki 7 gelir unsuru gerçek kişiye ait olması halinde gelir vergisine tabi tutulur (Şenyüz vd., 2015, s. 6).

Gelir vergisinin temel özellikleri en az geçim indirimi, ayırma prensibi, yansıtılmalarının güçlüğü ve artan oranlılık gibi uygulamalara uygun olmasıdır (Ulusoy, 2017, s. 309). Gelir vergisi gerçek kişilerin kişisel ve ailevi durumunu göz önüne aldığından sübjektif karakterli bir vergi türüdür. Gelir, ister iktisadi ister mali açıdan olsun şahsa ait bir kavramdır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 10). Gelir vergisinin gerçek kişiler üzerinden vergilendirilmesinde, sübjektif karakterli yani mükellefin kendi ve ailesinin durumuna göre kişiselleştirilmesi olanağının bulunması, matrahta gerçekleşen farklılaşmaların vergileme açısından kayda değer olması, gelirin miktarı ve kaynağına göre farklı oranlarda vergi uygulamalarına imkân vermesi, verginin uygulanması denetlenmesinde diğ er vergilere kıyasla kolaylıklarının bulunması bu vergiyi üstün kılmaktadır (Akdoğan, 2014, s. 202-203).

Ücret, yalnızca emek faktörünün karşılığında alınan bedeldir. Bu bedel fikri yahut bedeni olabileceği gibi ikisinin birleşimi de olabilir. Karşılığında alınan bedel

ise aynı veya nakdi olabilir. İktisadi açıdan ücrete bakıldığında, emeğin geliri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bundan dolayı serbest meslek erbabının aldığı bedel de ücret kapsamına girmektedir (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 99).

1.2.2.2. Damga Vergisi

Yaşadığımız süreç boyunca ortaya çıkan hukuki ilişkilerin belgeye bağlanması kişiler açısından kimi zaman zorunluluk kimi zamanda isteklerinden kaynaklanmaktadır. Damga vergisi yapılan hukuki işlemler üzerinden ve kanunda kâğıt diye tabir edilen belgeler üzerinden alınan “resim” niteliğinde mali bir yükümlülüktür (Şenyüz vd., 2015, s. 329). İşlemlerin belgeye bağlanmasını sağlayan veya işlemlere resmi hüviyet veren kâğıtlar damga vergisine tabidir. Damga vergisinin konusu Damga Vergisi Kanunun (1) no’lu tabloda yazılı kâğıtlardır. Bu kâğıtlardan bazıları sayacak olursak; sözleşmeler, teminat ve rehin senetleri, makbuzlar, taahhütname ve temliknameler, faturalar ve kefalet gibi vergi hukukuna ilişkin kâğıtlar bulunmaktadır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 473).

Damga vergisi özünde mali amaçlıdır. Devletin toplamış olduğu vergilerde, payı fazla olmamasıyla beraber gerçekleştirilen işlemler ile düzenlenen belgelerin tam olması kontrolünde rol alması sebebiyle damga vergisinin dolaylı bir fonksiyonu vardır (Akdoğan, 2014, s. 581). Ücret açısından baktığımızda damga vergisi, işverenin çalışanına verdiği ücretin belgelendirilmesinde ötürü ücret üzerinden alınır (Kömürcüler, 2008, s. 23).

1.2.3. İstihdam Üzerindeki Vergi Benzeri Mali Yükümlülükler

Devletler toplumun ihtiyaçlarına, ülkemizin içinde bulunduğu duruma bağlı olarak sınırları anayasa ile belirlenmiş bazı yükümlülüklerin altına girmiştir. Devletin mali, sosyal ve ekonomik nitelikte fonksiyonları vardır. Bu fonksiyonları gerçekleştirebilmek için önemli finansal kaynaklar gerekmektedir. Devlet geliri denildiğinde akla ilk vergi gelse de kamu kesiminin verginin yanında farklı gelir kaynaklarından faydalanabilmekte, özel sektör kuruluşu gibi piyasada aktif rol sahibi olarak gelir yaratabilmektedir. Devletin belirli boyuttaki hizmetlerden toplumun her ferdinin değil de sadece ilgili olan kuruluş üyelerinin fayda elde etmeleri, diğer yandan; bu hizmetlerin maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle bütçede karşılanmasının devlete yük olması, ilgili hizmetin vergilerle karşılanması yerine yalnızca hizmetten faydalananların katkılarını sağlayacak bir çözüm bulmasını

gerekli kılmıştır. (Akdoğan, 2014, s. 104-105-433). Buradan hareketle parafiskal yükümlülükler olarak da adlandırılan vergi ve benzeri mali yükümlülükler ortaya çıkmıştır. Belirli amaçlar için kamu veya yarı-kamu kuruluşu niteliğinde olan sosyal, ekonomik ve mesleki kuruluşlara; amaçlarını finanse edebilmek için kamu otoritesince gelir toplama yetkisi verilmesiyle oluşan kamu geliridir (Akdoğan, 2014, s. 434).

1.2.3.1. Sosyal Sigorta Primi

İnsanoğlunun güvenli bir liman araması insanlığın başlangıcından beri vardır. İnsanlık, tarihi her döneminde kendini hastalık, fakirlik, kaza gibi tehlikelere karşı önlem alma gereksinimi duymuş ve bunları engelleyecek ya da yok edecek farklı yöntemler geliştirmiştir (DPT [Devlet Planlama Teşkilatı], s. 2001).

Sosyal devletlerin asıl amacı, sosyal koruma oluşturmaktır. Sosyal demokrasinin var olduğu ülkeler yasalar düzenleyip, vatandaşlarının geçimini sağlayacak düzeye getirerek sosyal politikanın merkezi olan sosyal koruma kavramına verdikleri önemi göstermektedir. Sosyal güvenlik ancak sosyal korumanın sağlanmasıyla gerçekleşebilir ve bunu sağlamak devletlerin ana görevlerinden biridir. Bu göreve istinaden devlet, vatandaşlarının hayatını sürdürürken yaşayacağı sosyolojik, ekonomik, fizyolojik ve mesleki tehlikeleri kendi eliyle korumaktadır. Bu koruma ancak örgütlenmiş bir mekanizmayla gerçekleşebilir. Devletin kurmuş olduğu bu mekanizma sosyal güvenlik sistemini oluşturmaktadır (Boyacıoğlu ve Öçal, 2018, s. 911).

Sosyal güvenlik, bireyin doğumundan başlayıp ölümünden bir süre sonra da devam eden, bireyin asgari yaşam kalitesinde hayatını idame ettirebilmesini sağlamak için geliştirilmiş bir programdır (Gümüş, 2010, s. 5). Başka bir açıdan sosyal güvenlik, birilerine boyun eğmekten, ihtiyaçlarının esiri olmaktan kurtararak bireylerin özgürlüğüne teminat oluşturmaktır. Bu yönden, insanlık tarihinin ilk başından günümüze kadar her insan ve her toplum sosyal güvenlik ihtiyacı hissetmiştir. Bugün, gelişmiş ya da gelişmemiş tüm ülkeler, yeterli ya da yetersiz mutlaka bir güvenlik sistemine sahiptir (DPT, s. 2001).

Sosyal güvenlik finansmanı önemli bir konu olup, finansman için kullanılan gelirler temelde iki yolla gerçekleştirilir. İlki devletin topladığı vergiler, ikincisi ve ana gelir kaynağı ise, sigortalı ve işverenler tarafından ödenen primler.

Sigortalı işçi ve işverenler tarafından ödenen primler sistemin asıl gelir kaynağını oluşturmaktadır. İşçi ve işverenlere kimi zaman devlette doğrudan veya dolaylı prim ödeyerek ve/veya katkıda bulunarak katılmaktadır. Primler bir işyerine ya da işverene bağlı olarak çalışanların ücret ve gelirleri üzerinden, bağımsız olarak kendi adına çalışanların ise sigorta kurumu tarafından belirlenen gelirine göre alınmak koşuluyla kendi tarafından kurumca belirlenen miktar üzerinden toplanmaktadır. Bağımsız kendi adına çalışanlar, devlet katkısı yok ise, tüm primlerini kendileri karşılarken, bağımlı çalışanların primleri sigortalı işçi ve işveren tarafından tahsil edilmektedir (Alper, 2015, s. 165). İşveren, işçilerinin en az onlar kadar sosyal güvenliğinden mesul tutulmuş ve sigorta primini SGK'ye (Sosyal Güvenlik Kurumu'na) ödemekle görevlendirilmiştir (Acuner, 2019, s. 7).

Sosyal hizmet ve sosyal yardımlar çerçevesinde prim ya da vergi ödemedi bir birey, toplumun bir ferdi olmasından ötürü bazı temel hak ve hizmetlerden faydalanmalıdır. Devletin, kimsesiz, bakıma muhtaç, yoksullukla mücadele, bedensel ve zihinsel engelliler için faaliyetler yürütmesi, sosyal refah devleti olmanın bir gereğidir (Gümüş, 2010, s. 5).

1.2.3.2. İşsizlik Sigortası

Kendi isteği dışında işini yitirmiş olan bireylere geçici bir süre yahut yeni bir iş bulacağı zamana kadar kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçlarını gidermek üzere pasif istihdam politikasının ilk aracı olan işsizlik sigortası, bir sosyal politika önlemi olarak uygulanır (Işığışok, 2017, s. 183).

Kişinin iradesi dışında oluşan nedenlerden dolayı işsiz kalanlara belli bir gelir desteği verilmesini gerekli gören işsizlik sigortası, Türkiye'de 2000'li yılların başında uygulanmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortası için oluşturulacak fonun finansman kaynakları ise işçi ve işverenden alınan paylar ve devletin sağladığı katkılardır (Levent, 2015, s. 128).

İşsizlik sigortasının asıl amacı, işsiz bireylerin işsizliğini yok etmek için değil, yalnızca bireylerin işini kaybettikleri durumdaki gelir kaybını belli bir süre (Levent, 2015, s. 129) az da olsa gidererek bireylerin zor durumlarla karşılaşmasını önlemektir. Ancak kişileri tembelliğe sevk ettirip işsizliği arttırmamak için, ödeneğin miktarı ve süresi belli sınırlar dâhilindedir. İşsizlik ödeneğinin miktarı belirlenirken işini kaybeden bireyin yaşamını idame ettirebilecek asgari düzeyde bir gelir

sağlanması amaçlanmaktadır. Verilecek ödeneğin süresinin belli olması işsiz bireye yeni bir iş bulma fırsatı sunarken bulduğu işte de çalışmaktan kaçınmasını engellemektedir (Uğur, 2011, s. 100-101). Eğer işsizlik sigortası sağlıklı bir şekilde uygulanırsa, kişinin ve ailesinin yaşamını etkileyecek ekonomik sıkıntıları az da olsa azaltacak ve işsizliğin getireceği olumsuz koşullar engellenmiş olacaktır (Çakmak, 2020, s. 5).

1.2.3.3. Kıdem Tazminatı

Çalışma hayatı bir iş yerinde ücretle çalışan her birey için çeşitli riskler taşır. Söz konusu riskler, işin kendinden oluşabileceği (iş kazası ve meslek hastalığı) gibi, işle hiç ilgisi bulunmayıp, farklı nedenlerle (haksız işte çıkarılma, askerlik, evlenme gibi nedenler işten ayrılma zorunluluğu) işin kaybedilmesi veyahut ara verilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu gibi risklerden çalışanları koruyabilmek amacıyla devlet, haksız işten çıkarılma veya belirli süre çalışan kişilerin kendi isteğiyle işten ayrılması gibi durumlarda belirli önlemler alarak çalışanların mağduriyetini önlemeye çalışmıştır. Bu risklere karşı alınan tedbirlerden birisi de kıdem tazminatıdır (Levent, 2015, s. 134). “Çıkış ikramiyesi”, “yıpranma payı”, “kıdem parası” gibi çeşitli adlar alan kıdem tazminatını ve bununla beraber işini kaybetmekten korkan işçi, sıkıntılara maruz kalsa bile iş sözleşmesini kendi feshetmekten ve iş yeri değiştirerek kıdeminin yok olmasından kaçınır. İşveren ise, kıdemli elemanını kaybetmemek ve tazminat ödememek için büyük hatalar yahut yüz kızartıcı suçlar dışında ufak tefek sıkıntıları olmamış farz eder. Bu açıdan bakıldığında kıdem tazminatı, sürekli iş değiştirmenin önüne geçebilecek niteliktedir (Topaloğlu ve Camkurt, 2008, s. 40-41).

Kıdem tazminatı, iş akdinin sonlanmasıyla doğan hukuksal sonuçlardan biridir. Bu tazminat, kanunda verilen asgari çalışma süresini dolduran ve işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda söylenen sebeplerden biriyle son bulması durumunda, işçiye veya kanuni mirasçısına belirli koşullar dikkate alınarak ödenen tazminattır (Anadolu, 2003, s. 241).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE VERGİ TAKOZU

2.1. Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergisel Yükümlülük

Devlet, çeşitli kamusal ihtiyaçların finansmanını karşılamak için vergi uygulamalarından yararlanır (Akdoğan, 1998, s. 1). Devletin yasalara uymak koşulu ile hukuki cebir altında ve karşılıksız vatandaşlara para olarak yüklediği her türlü yükümlülük vergisel yükümlülüktür (Kömürcüler, 2008, s. 21).

2.1.1. Ücretliler Üzerinden Alınan Gelir Vergisi

Ücret, birinci bölümde de değindiğimiz gibi çalışanın ve ailesinin hayatını idame ettirebilmesi için gelir iken, işveren kanadında bir üretim maliyetidir.

GVK 61. maddesine dayanarak ücretin özellikleri hakkında şunları diyebiliriz (Gelir Vergisi Kanunu, 1960, md 61):

- Çalışma işverene bağımlı olarak yapılmalıdır.
- Çalışma, belirli bir iş yerine bağlı yapılmalıdır.
- Ödeme bir hizmetin karşılığında yapılmalıdır.
- Ödeme, ayın veya para ile temsil edilebilen menfaatler olmalıdır.

Vergi dilimleri, sigortalı bir işçinin bir takvim yılı içindeki gelirlerinin vergiye tabi olan kısmının gelir vergisi oranını belirleyen tarifelerdir. 01.01.2022 tarihinden itibaren geçerli olmak koşuluyla, 193 sayılı GVK 103’üncü maddesi gereği gelir vergisine tabi gelirlerin vergilendirilmesine yönelik ücretliler ve ücret dışındaki gelirler için belirlenen tarife oranları farklılık göstermektedir. Buradaki amaç, ücret geliri elde eden mükelleflerin daha az gelir vergisi ödemesini sağlamaktır. Belirlenen tarife oranları aşağıdaki gibidir:

Tablo 2.1. Ücretliler İçin Gelir Vergisi Dilimleri

Gelir Dilimi	Vergi Oranı
32.000 TL'ye kadar	%15
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800, fazlası	%20
250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, fazlası	%27
880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL, fazlası	%35
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL, fazlası	%40

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, (2022a), “Gelir Vergisi Tarifesi”).

Vergi oranlarına karşılık gelen gelir miktarı dilimleri Hazine ve Maliye Bakanlığı'na her yılın başında belirlenmektedir. 2022 yılında %15'lik vergi oranına tekabül eden vergi dilimi 32.000 TL'dir. 70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL ödenirken, geriye kalan 38.000 TL'si için matraha %20 uygulanır. 250.000 TL'nin 70.000'si için 12.400 TL ödenecekken, kalan 180.000 TL'si için %27 uygulanır. 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL ödenirken, kalan 630.000 TL'si için %35 vergi oranı uygulanır. 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL vergi ödenirken, bu tutarın fazlası için %40 vergi oranına tabi tutulur.

Tablo 2.2. Ücret Dışındaki Gelirler İçin Vergi Dilimleri

Gelir Dilimi	Vergi Oranı
32.000 TL'ye kadar	%15
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800, fazlası	%20
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, fazlası	%27
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL, fazlası	%35
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL, fazlası	%40

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, (2022a), “Gelir Vergisi Tarifesi”).

Ücret dışındaki gelirlerde ise vergi oranları aynı şekilde olup, vergi dilimlerinde bazı değişiklikler mevcuttur. %20'lik vergi oranına kadar aynı tarife geçerliyken, %27'lik oranda vergi diliminde ise 170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, kalan 100.000 TL'si için %27 uygulanmaktadır. 800.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL ödenirken, kalan 630.000 TL'si için %35 vergi oranı uygulanır. 800.000 TL'den fazlasının 800.000 TL'si için 287.900 TL ödenirken, fazlası için %40 vergi oranı söz konusudur.

Ücretlerin vergiye tabi tutulması gerçek usul ve diğer ücretler (götürü usul) olmak üzere iki yöntem vardır.

2.1.1.1. Gerçek Usul

Gerçek usulde vergilendirme safi gelir üzerinden yapılır. Ücretin gerçek usulle tespit edilmesinde ise gayrisafi tutardan bazı indirimler yapılarak safi gelir tutarı bulunur (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 105). Bu usule göre matrahın tespiti için GVK'nin 63. maddesinin indirilmesine imkân tanıdığı indirimler şu şekildedir;

- **Kamu kurumları için yapılan kanuni kesintiler:** Ordu Yardımlaşma Kurumu ve benzeri kamu kurumları için yapılan kanuni kesintiler.
- **Emekli aidatı ve sosyal sigorta primleri:** Kanundaki Emekli Sandığı kavramı yalnızca T.C. Emekli Sandığı'nı belirtmemekte, özel kuruluşlarında kurduğu bu gibi sandıkları kapsamaktadır. Çalışanın kaza, hastalık, analık, ihtiyarlık gibi kesintilerin ödendiği kurum sosyal sigortalar kurumudur. Sosyal Sigortalar Kurumu'na yapılan ödemelerin, gayrisafi ücretten indirilmesinin ön koşulu bu kurumun Türkiye'de bulunmasıdır. Bu kuruluşlara yapılan ödemeler normal aidatlar ve geçmiş dönemlere ait ödenmemiş aidat, prim ve borçlanmalardır. Eğer kurum Türkiye'de olursa bu ödeme gayrisafi tutardan indirilir (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 106).
- **Sendika Aidatları:** Sendikalara ödenen aidatın ödendiği belgelenirse vergi matrahının gösteriminde gayrisafi ücretten indirilebilmektedir. Aidatın ödenmesi, işverenlerin ücretten kesinti yapmasıyla olabilmektedir. Böyle durumda, aidatın ücret bordrosunda gösterilmesi halinde ayrıca makbuz olmasına gerek olmadan indirim sağlanabilir (Akdoğan, 1998, s. 160).
- **Engellilik İndirimi:** 27.12.1980 yılı ve 2361 sayılı Kanunla bu indirim vergi sistemimize girmiştir. Bu indirim uygulanmaya konulmadan önce, 01.05.1981 tarih ve 2454 sayılı Kanunla değişmiş ve 4842 sayılı Kanunun 3. maddesiyle günümüzdeki halini almıştır. Engellilik indirimi, engelli bireyi mali olarak daha fazla korumak üzere uygulanan ve yalnızca ücretlilerin vergilendirilmesinde uygulanan bir indirim halidir. Bu indirimin amacı, engelli bireyleri diğer bireylere göre korumaktır.

GVK'nin 31. maddesine göre bireylerin çalışma gücüne göre farklı oranlarda indirim uygulaması yapılmaktadır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 107). Bu madde gereğince 2022 yılı engellilik indirim tutarları;

Tablo 2.3. 2022 Yılı Engellilik İndirim Tutarları

I.	Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş olanlar)	2.000
II.	Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari %60'ını kaybetmiş olanlar)	1.170
III.	Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari %40'ını kaybetmiş olanlar)	500

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, (2022b) “Engellilik İndirimi Tutarları”).

Hizmet erbabının ücretinden yukarıdaki engellilik derecelerine göre belirlenen aylık tutarlar düşürülür. Engellilik indirimi, engellilik dereceleri tespit edilen bireylere bu indirimden yararlanmaları için Hazine ve Maliye, Sağlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca ortaklaşa yönetmelik hükümlerine göre hazırlanarak çıkartılan sağlık kurulu raporuna bağlıdır (Gelir Vergisi Kanunu, 1960, md 31).

2022 yılında yapılan düzenlemeye göre, asgari ücretle çalışan işçi ilgili ayda istisna nedeniyle vergi ödemeyecek ve engellilik indiriminden yararlanamayacaktır. Ancak, gelir vergisi matrahı yeterli olması koşuluyla, asgari ücret üzerinde ücret geliri elde eden ve vergi indirimine hak kazanan işçi, hem engellilik indiriminden hem de asgari ücret vergisi istisnasından yararlanabilecektir.

- **Asgari Geçim İndirimi:** Ödeme gücünün doğru tespit edilebilmesi için geliştirilen yöntemlerden biri de asgari (en az) geçim indirimidir. Bu yöntemin amacı, mükelleflerin ödeme gücüne göre vergiyi doğru şekilde tespit ederek, vergilendirmenin adaletli bir biçimde uygulamasını sağlamaktır. Asgari geçim indirimi (AGİ) temel olarak, bireylerin yaşamlarını idame ettirecek bir miktar gelirin vergi dışı bırakılmasını sağlayarak bu amaca göre düzenlenmektedir. Uygun bir düzenleme yapılarak, özellikle düşük gelirli bireyler üzerinde vergi yükü azaltılmaktadır. Böylelikle gelir dağılımının adil dağılmasına da katkıda bulunulur (Türkay, 2008, s. 11-12). “AGİ; ücreti karşılığında ilgili yılın başından geçerli olmak kaydıyla ve sanayi alanında çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının; mükellef birey

için % 50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için % 10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için % 7,5, üçüncü çocuk için %10, diğer çocuklar için % 5'idir.” (Gelir Vergisi Kanunu, 1960, md 32). Eğer gelir kısmi döneme aitse, ay kesirleri tam sayılarak bu zamana isabet eden indirim rakamları esas alınır. Asgari (en az) geçim indirim GVK'nin 32. maddesindeki belirlenen tutar ile 103'üncü maddesindeki gelir vergisi tarifesinin ilk dilimine uygulanan oranın (%15) çarpılmasıyla bulunan miktarın, hesaplanan vergiden mahsup edilmesiyle uygulanır. Mahsup edilecek kısım fazla olursa, iade yapılmaz. Bu indirimin uygulama dönemleri ve mahsup şekli ile diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlığınca belirlenir ve 2018 yılında Kanun Hükmünde Kararname ile “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” olarak değişmiş olup, Cumhurbaşkanı, indirim konusuna gelecek toplam rakamın belirlenen asgari ücretin yıllık brütünü aşmaması kaydıyla asgari geçim indirimi oranlarını yükseltmeye veya kanuni oranına kadar düşürmeye yetkilidir.

$$\text{Asgari Geçim İndirim Tutarı} = \frac{(\text{Yıllık Brüt Asg. Ücr.} \times \text{Asg. Geçim İnd. Oranı}) \times \%15}{12}$$

Aylık Tutarı

12

Asgari geçim indirim tutarı, gelirin elde edildiği yıl geçerli olan asgari ücretin yıllık brüt tutarına asgari geçim indirimi uygulanmasıyla oluşan tutarın matraha gelir vergisi tarifesinin ilk dilimi (2021 yılında %15) oranıyla çarpılarak asgari geçim indirimi yıllık tutarı bulunur. Bulunan bu tutar 12'ye bölünerek aylık asgari geçim indirim tutarı bulunur.

Asgari geçim indirim tutarı çalışan her birey için, asgari ücret üzerinden hesaplanan yıllık vergi tutarını aşmayacaktır. Ücretlinin yararlanacağı en üst tutar, kişinin gelir vergisi ile sınırlıdır. Mahsup edilecek kısım vergi tutarından fazla olursa, ücretliye iade yapılmayacaktır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 110-111).

Örnek verecek olursak; 2021 yılında işsiz ve herhangi bir geliri olmayan eşi ile iki çocuğu bulunan bir asgari ücretlinin faydalanacağı asgari geçim indirim tutarı şu şekilde hesaplanacaktır.

2021 yılı asgari ücretin aylık brüt tutarı → 3.577,50 TL'dir.

Asgari ücretin yıllık brüt tutarı → 3.577,50 x 12= 42.930,00 TL'dir.

Mükellefin Asgari Geçim İndirim Oranı → % 75

-Mükellefin kendisi için %50

-Mükellefin eşi için %10

-Mükellefin çocukları için %7,5 + %7,5= %15

Asgari Geçim İndirimine Esas Tutar: 42.930,00 x %75 = 32.197,50 TL

Asgari Geçim İndiriminin Yıllık Tutarı: 32.197,50 x %15 = 4.829,625 TL

Asgari Geçim İndiriminin Aylık Tutarı: 4.829,625 / 12 = 402,47 TL

Bu tutar gelir vergisi tevkifat tutarından aylık olarak mahsup edilecektir. Yani işveren 402,47 TL ücretliye fazladan ödeme yapacaktır. Ödenecek olan net maaş AGİ tutarı kadar artacaktır.

Tablo 2.4. Medeni Duruma Göre Asgari Geçim İndirim Miktarı, 2021

MEDENİ DURUM	AGİ
Bekar	268,31 TL
Evli eşi çalışmayan	321,98 TL
Evli eşi çalışmayan 1 çocuklu	362,22 TL
Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu	402,47 TL
Evli eşi çalışmayan 3 çocuklu	456,13 TL
Evli eşi çalışmayan 4 çocuklu	456,13 TL
Evli eşi çalışmayan 5 çocuklu	456,13 TL
Evli eşi çalışan	268,31 TL
Evli eşi çalışan 1 çocuklu	308,56 TL
Evli eşi çalışan 2 çocuklu	348,81 TL
Evli eşi çalışan 3 çocuklu	402,47 TL
Evli eşi çalışan 4 çocuklu	429,30 TL
Evli eşi çalışan 5 çocuklu	456,13 TL

Kaynak: Vergi Sirküleri, 30.12.2020 tarih 2020/114 sayılı.

01.01.2021-31.12.2021 tarihleri arasında uygulanacak olan asgari geçim indirim rakamı en düşük 268,31 TL'dir. Uygulanan AGİ, asgari ücretten kesilmesi gereken %15 oranındaki gelir vergisinden fazla olamayacağı için, 2021 yılında

personeler AGİ kapsamında yapılacak ödeme 456,13 TL'yi geçemez. Asgari ücretli eşi çalışmıyorsa ve 3 çocuğu varsa, eşi çalışıyorsa ve 5 çocuğu varsa herhangi bir gelir vergisi ödemez.

Ancak bu uygulama 2022 yılı başı itibariyle AGİ uygulaması kaldırılmıştır. 1 Ocak 2022 yılından itibaren yapılacak olan ödemelerde AGİ hesaplanmayacaktır.

2.1.1.2. Götürü Usul (Diğer Ücretliler)

Bir kısım ücretlilerin gelirleri, ücret tespitindeki güçlük nedeniyle gerçek usulde tespit etmek oldukça zordur. Bu tespit zorluğu özellikle hesap tutamayan ve tutmalarına gerek olmayan kişiler tarafından verilen ücretler için imkânsızdır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 119). Bu nedenden dolayı bazı ücretler “diğer ücretler” grubu içerisinde değerlendirilerek daha kolay olacak bir vergilendirme sürecine alınacaktır (Akdoğan, 1998, s. 163). Hangi ücretlinin bu kapsamda vergilendirileceği GVK'nin 64. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre (Gelir Vergisi Kanunu, 1960, md 64):

- Kazançları basit usulde tespit olunan ticaret erbabının yanında çalışanlar,
- Özel hizmetlerde çalışan şoförler,
- Özel inşaat sahiplerinin ücretle çalıştırdığı inşaat işçisi,
- Gayrimenkul sermaye iradi yanında çalışanlar,

Gerçek ücretlerinin belirlenmesine imkân olmaması nedeniyle, Danıştay'ın uygun kararı üzerine, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından “diğer ücretliler” olarak tanımlananlar bu kapsamda değerlendirilecektir.

O yıla ait geçerli olan ve uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının %25'i götürü usul kapsamındaki hizmet erbabının safi ücretinin yıllık tutarıdır. Bu şekilde yıllık ve safi olarak belirlenen ücretler üzerinden vergi hesaplanması yapılır (Tosuner ve Arıkan, 2017, s. 119-120). Götürü usulle ile vergilendirilecek mükellefler vergilendirmesine ilişkin örnek verecek olursak;

Brüt Asgari Ücret (Aylık) → 4.253,40 TL

Brüt Asgari Ücret (Yıllık) → 51.040,80 TL

Diğer Ücret Matrahı → $5.040,80 \times \%25 = 12.760,20$ TL

Ödenecek Vergi → $12.760,20 \times \%15 = 1.914,03$ TL

Bu usulde yıllık brüt asgari ücrete %25'lik oran uygulanarak matraha ulaşılır. Matraha sabit olarak %15 oranı uygulandığında diğer ücretlilerin ödeyeceği vergiye ulaşılır. 2021 tarifesine göre diğer ücrete tabi olan bir işçinin yıllık ödeyeceği vergi tutarı 1.914,03 TL'dir. Bu tutarı iki eşit taksitle ödeyecektir.

Diğer ücretlilere, engellilik indirimi ve asgari geçim indirimi yapılmaz. Bu ücretler için yıllık beyanname verilmez ve diğer gelirleri nedeniyle beyanname verilmesi durumunda bu ücretliler beyannameye dâhil edilmez (Öner, 2014, s. 92). Vergi Usul Kanununun 247. maddesi gereği diğer ücretler kapsamında vergilendirilen mükellefler vergi karnesi almak zorundaydı. Ancak, 193 sayılı kanunun 64 üncü maddesinin yürürlükten kaldırılması nedeniyle, bu kapsamda bulunan hizmet erbabının vergi karnesi almasına ve karnesini vergi dairesine ibraz ederek vergilerini tarh ve tahakkuk ettirmesine gerek bulunmamaktadır. Bu kapsamda olanların 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren elde ettikleri tevkif suretiyle vergilendirilmemiş ücret gelirleri kanunun genel hükümlerine tabi olacaktır. 7349 sayılı kanun ile GVK' ya eklenen hüküm çerçevesinde diğer ücretliler kapsamında olan ücret gelirlerinin asgari ücrete isabet eden kısımları gelir vergisinden istisna tutulmuştur. Diğer ücret geliri elde edenlerin 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren gelir vergisi matrahı, asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmaması durumunda yıllık gelir vergisi beyannamesi vermesine de gerek yoktur.

2.1.2. Ücretliler Üzerinden Alınan Damga Vergisi

Başlangıcı 1871'e dayanan damga vergisi 01.07.1964 tarih ve 488 sayılı kanunla ihtiyaçlar doğrultusunda çeşitli değişikliklere tabi tutulmuştur (Akdoğan, 1998, s. 421). Damga vergisi mükellef sayısı en fazla olan gelirlerdendir. Bu vergi üretim aşamasından tüketim aşamasına kadar her durumdaki mal, servet ve hizmet unsurlarına hukukilik kazandırmak için düzenlenen her türlü kâğıt-belgeler için uygulanır (Bilici, 2006, s. 269). Bu vergide esas olan hukuki işlem değil, hukuki işlemin üzerine oturtulmuş olan kâğıttır. Düzenlenmiş bir kâğıt olmadan damga vergisinden söz edilemez (Öner, 2014, s. 256).

Ücretler ve ücret sayılan her türlü ödemelerle oluşan kâğıtlar üzerinden alınan 2022 yılı içinde damga vergisi oranı binde 7,59'dur.

2.2. Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergi Benzeri Mali Yükümlülük

İstihdam üzerindeki vergi ve benzeri mali yükümlülükle kast edilen; sosyal sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve kıdem tazminatıdır.

2.2.1. Sosyal Sigorta Primi

SGK, kişilerin sosyal güvenliğini sağlayan ve koruma altına alan bir kurumdur. Bu görevlerini icra edebilmesi için belirli finansman kaynaklarına ihtiyacı vardır. SGK bu gelir kaynağını, işçi ve işverenden alınan primlerle beraber, devletin dolayı ve doğrudan prim ödemesi veya katkıda bulunmasıyla karşılamaktadır. Bu kaynağın karşılanması durumu 5510 sayılı kanunun 79. maddesinde “prim alınması zorunluluğu” adı altında düzenlenmiş olup, bu kurumun giderleri için katkıda bulunması gerekenlerin bu ödemeleri yapması zorunlu kılınmıştır (Sözer, 2013, s. 183).

Sosyal güvenlik sisteminde finansman kaynaklarının sağlanması önem arz etmesinin yanında sağlanan kaynakların doğru bir şekilde kullanılması da önemlidir. Sadece kaynak sağlamak bu sistemin devamlılığı için yetersizdir. Kaynakların doğru, etkin ve verimli kullanılması sistemin devamlılığını sağlayacaktır (Boyacıoğlu ve Öçal, 2018, s. 913). Bu devamlılık için prim oranlarının da en doğru şekilde karar verilmesi ve toplanması önemlidir. Prim oranlarının miktarı işçiyi, işvereni dolayısıyla ülkeyi etkilemektedir ve bu miktarın yanlış yahut yüksek olması işverenin maliyetini artırarak onu kayıt dışı işçi çalıştırmaya yöneltir ya da çalıştırdığı işçi sayısını en asgari düzeye çeker (Canikoğlu, 2011, s. 5). Prim oranlarının düşük olması ise sosyal güvenlik finansmanını zora sokacaktır (Aydın, 1999, s. 34).

İşçi, işveren ve hatta ülke için bu kadar önem arz eden SGK prim oranları 1 Ocak 2008 tarihinden itibaren 5510 sayılı kanun ile Türkiye’de aşağıdaki tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 2.5. Hizmet Akdine Tabi Olanlar Açısından Prim Oranları (5510 Sayılı Kanunun 4/1 (A) Bendi Kapsamında Olanlar)

Sigorta Kolu	İşveren Payı (%)	Çalışan Payı (%)	Toplam (%)
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm	11	9	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	2	-	2
Genel Sağlık Sigortası	7,5	5	12,5
İşsizlik Sigortası	2	1	3
Toplam	22,5	15	37,5

Kaynak: (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 81. maddeden alınmış tablolaştırılmıştır).

İşçinin brüt ücreti üzerinden sosyal sigorta primleri işçi payı, gelir ve damga vergisi düştükten sonra ulaşılan miktar işçinin net ücretini oluşturur. İşçinin brüt ücreti üzerinden %9 malullük, yaşlılık ve ölüm yani vade süresi sigorta kolları kesintisi, %5 Genel Sağlık Sigortası (GSS) kesintisi, %1 işsizlik sigortası kesintisi olmak üzere işçiden %15 sigorta primi kesintisi ve tabii olduğu gelir vergisi dilimine göre gelir vergisi ve tutara göre damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Ancak 2022 yılında uygulanan düzenlemeye göre, asgari ücret elde eden mükelleflerden, asgari ücretin aylık brüt tutarından, işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi indirildikten sonra kalan tutara isabet eden ücretlerde gelir ve damga vergisi kesintisi yapılmayacak olup, asgariden yüksek gelir elde eden mükelleflerden asgari ücret kadarlık kısmı gelir vergisi ve damga vergisinden istisna edilecektir.

2022 yılında asgari ücretliden Ocak ayı brüt ücretinden %14 SGK primi kesilecektir.

- 5.004,00 %14= 700,56 TL'dir.

2022 yılında asgari ücretlinin brüt ücreti üzerinden her ay kesilecek olan SGK prim tutarı 700,56 TL'dir.

✓ Prime Esas Kazançlar

İşçinin brüt ücreti içerisinde yer alan her tutar prime esas kazanca tabii olduğundan ve brüt ücrete dâhil sayıldığından, bu tutarlar aynı zamanda gelir vergisine tabidir.

SGK'nin 5510 sayılı 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre; sigortalıların prime esas kazançları, hak edilen ücretlerin çalışanına yaptığı özel

sağlık sigortaları ve bireysel emeklilik sistemine ödediği tutarlar ve prim ikramiye ve buna benzer her çeşit hak edilen şeylerden ay içinde yapılan ödemelerin idare ve yargı mercilerince verilen karar gereği belirtilen kazançlar niteliğinde olması koşuluyla sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınarak belirlenir (5510 sayılı Kanun, md 80). Kısmen prime tabi tutulacak kazançlar 5510 sayılı Kanunda belirtildiği üzere sınırlı olarak aşağıda belirtilmiştir (5510 sayılı Kanun, md 80):

✓ Kısmen Prime Tabi Tutulacak Kazançlar

- **Yemek Paraları:** Sigortalıya yemek verilmemesi koşuluyla, çalışılan gün sayısı kadar 16 yaş sınır alınarak, belirlenen yıla ait günlük asgari ücretin %6'sının, çalışılan gün sayısı ile çarpılması neticesinde bulunacak miktar prime esas kazançların tespitinde dikkate alınmayarak prim kesintisi olmayacaktır. Örneğin, 2022 yılı için fiilen 20 gün çalışan bir asgari ücretlinin işvereni tarafından yemek parası ödemesinde prime esas kazançta dâhil olacak tutar şu şekildedir;

$$\text{Günlük İstisna Tutarı} = \text{Brüt Günlük Asgari Ücret} \times \% 6$$

$$\text{Günlük İstisna Tutarı} = 166,80 \text{ TL} \times 0,06$$

$$\text{Günlük İstisna Tutarı} = 100,08 \text{ TL}$$

$$\text{Aylık İstisna Tutarı} = \text{Yemek Parası Verilen Gün Sayısı (Ay içinde fiilen çalışılan gün sayısı)} \times \text{Günlük İstisna Tutarı}$$

$$\text{Aylık İstisna Tutarı} = 20 \times 100,08 \text{ TL}$$

$$\text{Aylık İstisna Tutarı} = 2.001,6 \text{ TL}$$

$$\text{Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Yemek Parası} = \text{Ödenen Yemek Parası} - \text{İstisna Tutarı}$$

- **Çocuk Zammı (yardımı):** Çocuk yardımı ödemelerinde kanuna göre belli koşullar dâhilinde SGK tarafından 16 yaşından büyükler için çocuk başına brüt asgari ücretin %2'sini geçmeyecek şekilde prime esas kazanca dâhil edilmiyor. Uygulanan istisna 2 çocukla sınırlandırılmış olup, çocuk başına uygulanıyor. Örneğin, 2022 yılı 2 çocuğu bulunan asgari ücretliye uygulanacak SGK istisna tutarı şu şekildedir;

$$\text{Aylık İstisna Tutarı (Tek çocuk için)} = \text{Brüt Aylık Asgari Ücret} \times \% 2$$

Aylık İstisna Tutarı (Tek çocuk için) = 5.004,00 x % 2 = 100,08 TL

İstisna Tutarı = Aylık İstisna Tutarı (Tek çocuk için) x Çocuk Sayısı (İki çocuğa kadar)

İstisna Tutarı = 100,08 x 2 = 200,16 TL

Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Çocuk Zammı = Ödenecek Çocuk Zammı – İstisna Tutarı

- **Aile Zammı (Yardımları) :** Sigortalılara aile yardımı ödemesi 16 yaşından büyükler için ilgili yıla ait brüt asgari ücretin aylık tutarının %10'unu geçmeyecek şekilde prime esas kazanca dâhil edilmeyecektir. Ancak bu rakamı geçmesi halinde SGK primine tabi tutulması gerekmektedir. 2022 yılına göre aile yardımındaki istisna tutarı şu şekildedir;

İstisna Tutarı = Brüt Aylık Asgari Ücret x %10

İstisna Tutarı = 5.004,00 TL x 0,10 = 500,40 TL

Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Aile Zammı = Ödenecek Aile Zammı – İstisna Tutarı

- **Özel Sağlık Sigortası Primi ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları Tutarları:** İşverence ödenen bu tutarların toplamının ilgili yıla ait aylık brüt ücretin %30'una denk gelen kısmı prime esas kazanca dâhil edilmeyecek, bu tutardan fazla olan kısım hem prime esas kazanca hem vergiye tabidir.

İşveren tarafından yapılacak bu ödemelerin prime esas kazanca dâhil edilecek olan istisna tutarı 2022 yılı için şu şekildedir;

İstisna Tutarı = Brüt Aylık Asgari Ücret x %30

İstisna Tutarı = 5.004,00 TL x 0,30 = 1.501,20 TL

Prime Esas Kazanca Dâhil Edilecek Özel Sağlık Sigortası Primi ve Bireysel Emeklilik Katkı Payı Tutarı = Özel Sağlık Sigortası Primi + Bireysel Emeklilik Katkı Payı – İstisna Tutarı

✓ Prime Tabi Tutulmayan Kazançlar

Aşağıda sayılan istisnalar dışında işverenin işçiye ödediği bütün nakdi ödemeler hem prime esas kazanca hem de gelir vergisine tabidir. Bu kazançlar aşağıda açıklanmıştır (5510 sayılı Kanun, md 80):

- **Ayni Yardımlar:** Miktarı ne olursa işverenin çalışanına ayni yani mal olarak yaptığı yardımlar prime tabi tutulmayacaktır.
- **Ölüm, doğum ve evlenme yardımları:** Bu durumlarda işverenin çalışanına yaptığı herhangi boyuttaki nakdi yardımlar prime tabi tutulmayacaktır.
- **Görev Yollukları:** Yolluk adı altında yapılan ödemeler 6245 sayılı Harcırah Kanunun 3 üncü maddesinde yer alan aile, yol ve yer değiştirme masrafı niteliğinde ödemeler prime tabi tutulmayacaktır.

✓ Kanunda İstisna Olarak Sayılmayan Diğer Ödemeler

5510 sayılı kanunun değişik 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde, (b) bendinde belirtilen istisnalar dışında, ne olursa olsun bütün ödemelerin prime tabi tutulacağı belirtilmiştir. Belirtilen istisnaların diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı öngörülmüştür. Bundan dolayı, çalışanlara aydınlatma, temizlik, yakacak ve benzeri kapsamda yapılan giderler veya konut yardımı, tahsil gibi kanunda ismen belirtilmeyen bu çeşit ödemelerin tümü, ödendiği ayın kazancına eklenerek prime tabi tutulacaktır. Kanundaki “diğer kanunlardaki prime tabi tutulmaması gerektiğine dair muafiyet ve istisnaların 5510 sayılı kanunun uygulanmasında dikkate alınmayacağı” hükmüne dayanarak 6772 sayılı “Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun”a istinaden ödenmekte olan ikramiyeler prime tabi tutulacaktır. Yıllık izin ücretlerinin tamamı sigorta ve genel sağlık sigortası primine esas kazançlara dâhil edilecektir (SGK Genelgesi, 2020, s. 88).

2.2.2. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, sigortacılık tekniği gibi kişinin kendisinin prim ödemesi esasına göre çalışır. Bundan ötürü devletin finansmanını karşılamak gibi bir zorunluluğu yoktur. Ancak, beklenmeyen ekonomik kriz durumunda kendi primini

ödeyen, koşulları sağlayan işsiz bireyler için destek sağlayacaktır (Andaç, 1999, s. 69).

2.2.2.1. İşsizlik Sigortası Gelişimi

İşsizlik sigortasının doğuşuna ve gelişimine bakıldığında, kapitalizmin öncesinde din müesseseleri, loncalar ve aile dayanışması ile işsizliğin olumsuz sonuçları gideriliyordu. Kapitalizmle birlikte üretim süreçlerinde yaşanan değişimler bazı sosyal problemlerin çoğalmasına neden olmuş ve bireyler bu konuların çözümünde yetersiz kalmıştır. Devletin bu sorunlara çözüm bulma gerekliliği oluşmuştur (Erol vd., 2010, s. 15).

19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyılın başlarında uygulamaya konulmuş olan ve ilk olarak 1911 yılında İngiltere’de zorunlu hale gelmiş olan işsizlik sigortası, Birinci Dünya Savaşı ve 1929 Büyük Buhranın meydana getirmiş olduğu işsizlik sorunu ve akabinde sosyo-ekonomik problemlere çözüm sağlayacağı düşüncesiyle diğer Avrupa ülkelerinde de uygulanmaya başlamıştır. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki süreçte işsizlik sigortası bütün dünya ülkelerinde de yaygınlık kazanmıştır (Taşçı ve Yılmaz, 2009, s. 603).

Türkiye’ye bakacak olursak, İşsizlik Sigortası Kanunu yürürlüğe girene kadar 30’a yakın kanun tasarısı ve teklifi hazırlanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan I. ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasına yer verilmiş olmasına rağmen, III. ve V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasının sözü dahi edilmemiştir. IV. Plan’da ise işsizlik sigortası kıdem tazminatı fonu tasarısıyla birlikte ele alınarak çıkartılacağı belirtilmiştir. VI. Plan’da ise, çalışırken işini kaybedenler için işsizlik programı hazırlanacağı söylenmiş, VII. Plan’da da, işsizlik sigortasının uygulanacağı ve bu durumla alakalı yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu öncülüğünde 1959 yılında başlamış uzunca bir sürecin sonunda 25 Ağustos 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu yasal bir çerçeveye kavuşturulmuştur (Görücü vd., 2012, s. 132).

İşsizliği azaltabilmek için, 1991 seçimlerinde emeklilik yaşının erkeklerde 55’ten 43, kadınlarda 50’den 38 yaşına indirilmesi seçim vaadi olarak sunulmuştur. Böylelikle erken emeklilikten ötürü boş kalan pozisyonları öncelikle gençler olmak koşuluyla işsizler yerleştirilecek ve işsizlik azaltılacaktı. Ancak 40’lı yaşlarda

emeklilik hakkı kazanan kişilerin emekli aylığı aldığı halde aynı zamanda kayıt dışı olarak da çalışmaya başladığı görülmüştür. Bu durum iki şekilde açıklanabilmektedir. Birinci olarak, işverenler emekli olan işçileri çalıştırarak, sigorta ve vergi yükü bakımından avantajlı hale gelmişlerdir. İkinci olarak, emekli aylığı alan bu bireyler hem kendilerine sosyal güvence sağlamış hem de gelirine ek katkıda bulunarak refah seviyesini artırmışlardır. Bahsedilen bu iki durum düşünülenin aksine, işsizlik sorunun daha da artmasına yol açmıştır. Özellikle de genç işsizler iş bulmakta oldukça zorlanmış, sosyal güvenlik gelirleri emeklilerin kayıt dışı çalışmasıyla azalmış, harcamalar ise yaşın düşürülmesiyle artış göstermiştir. Kısacası 1991 seçimindeki seçmenin hoşuna giden erken emeklilik düşüncesi çok geçmeden yok olmuş ve 1999 yılında 4447 sayılı kanunla yapılan değişiklikle emeklilik hakkının kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaşına çıkarılması kararlaştırılmıştır. 4447 sayılı kanunla işsizlik sigortası gündeme gelmiştir. İşsizliğin oluşturacağı riski giderme, zorunlu olma, prim ödeme ve yeniden işe yerleştirme gibi özelliklere sahip olan işsizlik sigortası 1 Haziran 2000’de oluşturulmuş, 1 Mart 2002 tarihinden itibaren sonuçlarını vermeye başlamış ve bugüne kadar ciddi bir gelişim göstermiştir (Uğur, 2011, s. 101).

2.2.2.2. İşsizlik Sigorta Fonu

İşsizlik Sigorta Fonu, İşsizlik Sigorta Kanununda yer alan görevleri icra edebilmek adına mali kaynak sağlamak, kaynakları piyasa koşullarında değerlendirmek ve kanunun gerektirdiği ödemeleri gerçekleştirmek için kurulmuştur. (4447 sayılı Kanun, md 46). Fon kaynaklarının değerlendirilmesi; Bakanlık, T.C. Merkez Bankası, Hazine Müsteşarlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığıyla ortaklaşa yönetmelik hazırlanmakta ve Cumhurbaşkanınca onaylanmaktadır (4447 sayılı Kanun, md 53).

Fonun gelirleri şunlardır (4447 sayılı Kanun md 47-53):

- İşsizlik sigortası priminden yararlanılır. Bu primler 4447 sayılı kanunun 46 ncı maddesi kapsamındaki bütün sigortalılar, işverenler ve devlet tarafından karşılanır. İşsizlik sigortası primi 5510 sayılı Sosyal Sigorta ve GSS Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 işçi, %2 işveren ve %1 devlet payı olarak alınır. SGK, işsizlik sigorta primlerinin toplanmasından toplanan primler ile

uygulanacak gecikme zammı ile bu zammın fona aktarılmasından sorumludur. Topladığı primler ile gecikme cezasını bir ay içerisinde toplamak zorunda ve topladığı ayı izleyen ayın on beşine kadar fona aktarmak zorundadır.

- Bu primlerden elde edilen kazanç ve iratlar,
- Fon bütçesinin açık vermesi halinde devlet tarafından sağlanan katkılar,
- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler,
- Diğer kazanç ve iratlar,
- Bağışlardan oluşur.

Fonun giderleri ise aşağıda açıklanmıştır (4447 sayılı Kanun md 53):

- En başta sigortalı işsizlere ödenen ödeneklerden oluşur. İşsizlik sigortası her işsize verilmemektedir. Belli koşullar dâhilinde bu ödeneye hak kazanılır.
- Sosyal sigorta primlerinden,
- Bu Kanunun Geçici 6 nci ve 7 nci maddelerindeki giderlerden,
- Bu Kanunun ek 5 nci maddesinde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve prim giderlerinden,
- İşsizlik sigortası hizmetlerinin icra edilebilmesi için Kurumun onayıyla yapılan giderler,
- Kısa çalışma ödeneği almak için yapılan başvuruların uygunluk tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan giderlerden,
- Aktif istihdam politikalar kapsamında kurum tarafından kayıtlı olan işsizlere ve öğrencilere yönelik yapılan İşbaşı Eğitim Programı giderlerinden oluşur.

2.2.2.3. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, işsizlik tehlikesiyle karşı karşıya kalan sigortalılara ekonomik bir güvence sağlamaya yönelik ödenen işsizlik sigortası aracıdır (Başterzi,

1996, s. 121). İşsizlik ödeneğinden faydalanmanın bazı koşulları vardır. Ülkeden ülkeye değişmekle beraber tüm ülkelerde en başta, kişilerin kendi iradeleri dışında işsiz kalmadan önce belirli bir süre sigortalı olarak çalışmış ve işsizlik sigorta fonuna belirli miktarda prim ödemiş olması gerekmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 89). Türkiye’de bu ödeneye hak kazanmak için;

- Öncelikle kendi iradeleri dışında işsiz kalmak gerekmektedir. İş aradığı halde bulamamış ve daha önce hiç çalışmamış bir bireyin iş bulamaması durumunda bu ödenekten faydalanamaz (Bal, 2020, s. 563).
- İş akdinin sonlanmasından önce 120 gün çalışmış olmak,
- İş akdinin sonlanmasından önceki son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemiş olması,
- Ve iş akdinin sonlanmasından sonraki bir ay içinde İŞKUR’a başvurmuş olması gerekmektedir (İŞKUR, 2022a).

İşsizlik Ödeneğinin Süresi

İşsizlik ödeneğinin süresi ülkeden ülkeye değişiklik gösterir. Konumuz itibariye Türkiye için ele alacak olursak, iş akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde aşağıdaki tabloda verilen sürelerle göre işsizlik ödeneği ödenmektedir.

Tablo 2.6. İşsizlik Ödeneğinin Süresi

Çalışılan Sigortalılık Süresinde Ödenen Prim (Gün)	Ödenek Verilecek Süresi (Gün)
600 gün	180 gün
900 gün	240 gün
1080 gün	300 gün

Kaynak: (İŞKUR, 2022a’ dan alınarak tablolştırılmıştır).

Tabloda sol tarafta verilen sigortalılık süresinde çalışan işçinin işsizlik sigorta priminin ödendiği gün sayısı verilmektedir. Sağ tarafta ise ödenen prim gün sayısı kadar sigortasız işsizlere, işsizlik ödeneği verileceği günü ifade eder.

Tablo 2.7. İşsizlik Sigortası Ödemeleri

	2020		2021		2022	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	610.287	712.457	216.014	291.072	483.654	722.974
Şubat	592.810	698.441	204.014	277.409	482.359	754.586
Mart	594.577	683.678	200.015	275.220	483.835	755.687
Nisan	592.130	730.895	201.242	274.460		
Mayıs	530.102	656.460	190.962	267.972		
Haziran	464.930	563.042	187.004	260.868		
Temmuz	401.645	494.637	248.168	341.018		
Ağustos	356.858	438.039	324.372	488.307		
Eylül	307.812	370.135	359.876	518.414		
Ekim	255.424	311.195	383.115	555.958		
Kasım	225.771	279.786	403.268	594.269		
Aralık	207.263	262.691	460.050	662.278		
Toplam		6.201.456		4.807.246		2.233.248

Kaynak: (İŞKUR, 2022b (Haber bülteni Mart)).

Tablo 7’de son üç yıla ait işsizlik sigortası ödemeleri verilmiştir. Tablodaki rakamlarda, bireylere ödenen GSS primleri, damga vergisi ve işlem giderleri dâhil edilmemiştir. Kişi sayısı ödeme âdetini ifade etmektedir.

İşsizlik sigortası ödemesi, 2020 yılında toplamda 6.201.456 TL, 2021 yılında toplamda 4.807.246 TL ve 2022 yılı mart ayı dâhil toplamda 2.233.248 TL’dir. 2020 yılında ülkemizi ekonomik açıdan olumsuz etkileyen pandemi, sigortalıları kendi isteği dışında işsiz bırakmıştır. Bu nedenle gelir kayıplarını belli bir süre ve miktarda karşılayan işsizlik sigortasından yararlanan kişi sayısında artış olmuştur. Alınan tedbirler ve verilen destekler ile 2021 yılında bu sayı azalmıştır. 2022 yılında pandeminin etkisi azalmasına rağmen işsizlik ödeme sayılarında azalma olmaması;

- Asgari ücretteki %50 oranında artış ile işçi çalıştırma maliyetlerinin artması,
- Enflasyonun yüksek seyri nedeniyle girdi maliyetlerindeki yükseklik söylenebilir.

İşsizlik Ödeneğinin Miktarı

İşsizlik ödeneğinin miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançlarına bakılarak hesaplanan günlük brüt kazancının %40’ı olarak

hesaplanmaktadır. Bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçememektedir. İşsizlik ödeneğinden sadece damga vergisi kesilir, diğer vergi ve ödemelere tabi değildir (İŞKUR, 2022a).

Tablo 2.8. 2022 Takvim Yılına Ait İşsizlik Ödeneğinin Hesabı

	Son 4 Aylık Prime Esas kazançlarının Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi Oranı	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay Asgari Ücretle Çalışan	5.004,00	2.001,60	0,00759	1.986,41
Son 4 Ay 7.500 TL ile Çalışan	7.500,00	3.000,00	0,00759	2.977,23
Son 4 Ay 10.500 TL ile Çalışan	10.500,00	4.003,20	0,00759	3.972,82

Kaynak: (İŞKUR, 2022a).

İşsizlik ödeme miktarının son dört aylık prime esas kazançta bakılarak hesaplandığını belirtmiştik. Yukarıdaki tabloda 2022 takvim yılına ait işsizlik ödeneğinin hesabı verilmiştir. İşsizlik ödeneklerinden sadece damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. 2022 yılına ait aylık brüt asgari ücret 5.004,00 TL'dir. Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı da 2.001,60 TL olup damga vergisiyle birlikte, koşulları sağlayıp işsiz kalan bireye ödenecek miktar 1.986,41 TL'dir. Aylık brüt kazancı 7.500,00 TL olan işsiz kalan bireye ödenecek miktar 2.977,23 TL'dir. Son 4 ay 10.500 TL ile çalışan ve sonrasında işsiz kalan birey için hesaplanan ödenek miktarı 4.003,20 TL'dir. Bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmeyeceği için bu şekilde hesaplanmıştır. Bu bireye damga vergisiyle birlikte 3.972,82 TL işsizlik ödeneği ödenir.

2.2.2.4. Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneği (KÇÖ), genel ekonomik, sektörel, bölgesel krizler veya mücbir sebepler halinde haftalık çalışma sürelerinin en az üçte bir oranında geçici olarak azaltılması veya çalışmasının tamamen veya kısmen durdurulması durumunda, üç ayı geçmemek koşuluyla ödenen bir ücrettir (İŞKUR, 2022c).

31 Mayıs 2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği, hizmet erbabının kısa çalışma ödeneği aldığı süre için ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır (Kısa Çalışma Ödeneği Yönetmeliği, md 7).

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için (İŞKUR, 2022c):

- İşverenin yaptığı talep doğrultusunda iş müfettişlerinin incelemeleriyle uygunluk tespiti yapılmalıdır. Ancak son yıllarda yaşanan Covid-19 nedeniyle işverenin yaptığı talepler, uygunluk tespiti beklemeden işverenin beyanıyla kısa çalışma ödemesi gerçekleşmiş, bu işlemlerde işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi sonucunda yaptığı ödemeler yasal faiziyle işverenden tahsil edilmiştir.
- Kısa çalışma ödeneği olarak işçinin, kısa çalışmanın başladığı tarihte çalışma süreleri ve prim ödeme şartlarını sağlamış olmasıdır. Son 120 gün hizmet akdine bağlı olarak çalışıyor olması ve en az 600 gün sigortalı olması ve işsizlik sigorta priminin ödenmiş olması gerekir. Covid-19 nedeniyle çalışma süresi işçinin son 60 gün hizmet ifa etmesi ve prim ödeme şartı ise son 3 yıl içerisinde 450 gün prim ödenmiş olması şeklinde kolaylaştırılmıştır.
- İş müfettişlerinin yaptığı incelemelerde bu ödemeye hak kazananların listesinde ödeme alacak işçinin bilgilerinin olması gerekmektedir.

Sigortalı işçi, kısa çalışma ödeneğinden bu koşulların gerçekleşmesi durumunda üç ayı geçmemek üzere faydalanmaktadır. Şartların kolaylaştırılmasına rağmen kısa çalışmadan faydalanılamaması halinde devlet, işvereni ücretsiz izne çıkarma yetkisi tanıyıp bu işçilere nakit desteği sağlaması ve işten çıkarılmaların yasaklanması gibi tedbirler getirmiştir. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ise işçinin son on iki ay prime esas kazançlarına bakılarak günlük ortalama kazancın %60'ıdır. Bu şekilde ödenek miktarı 16 yaşını doldurmuş işçiler için uygulanan asgari brüt ücretin %150'sini geçemez (Karabulut, 2020, s. 13).

Tablo 2.9. Kısa Çalışma Ödemeleri

	2019		2020		2021	
Aylar	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	26.562	18.800	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200
Şubat	36.139	24.598	17.862	12.096	1.329.490	2.114.750
Mart	35.850	27.966	96.636	32.232	1.158.123	1.777.670
Nisan	23.259	20.946	3.243.126	5.100.339	1.086.830	1.594.803
Mayıs	11.964	10.273	3.282.817	5.560.422	1.314.311	2.036.195
Haziran	9.638	7.435	2.486.854	3.375.844	991.466	1.482.417
Temmuz	6.328	5.987	1.774.865	2.640.433	3.786	4.895
Ağustos	9.687	9.704	1.302.755	2.042.091	4.447	4.718
Eylül	10.839	11.728	1.051.710	1.616.172	3.018	2.452
Ekim	16.236	15.125	967.563	1.491.834	5.250	3.374
Kasım	16.219	13.041	1.015.981	1.534.725	4.755	2.600
Aralık	24.405	16.206	1.386.424	2.135.956	5.694	2.426
Toplam		181.809		25.565.354		11.217.500

Kaynak: (İŞKUR, 2021 Haber Bülteni Aralık).

Yukarıdaki tabloda son 3 yıl için kısa çalışma ödemeleri yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarları verilmiştir. Kısa çalışma toplam ödeme miktarları; 2019 yılı için 181.809 TL, 2020 yılı için 25.565.354 TL, 2021 yılı Aralık ayı için önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 5.694 kişi için 2.426.198 TL'dir. Ödeme miktarlarına GSS primleri, damga vergisi ve işlem giderleri dâhil edilmemiştir.

Tablo 2.9.'da 2019 yılından 2020 yılına kısa çalışma ödeneğinin toplam miktarında 25.383.545 TL'lik çok ciddi bir artışın gerçekleştiği görülmektedir. Bunun nedeni; devletin, Covid-19 salgının olumsuz sonuçlarına karşı hem işverenler adına ödeme kolaylığı açısından hem de çalışanlar için işini kaybetmemesi adına, istihdamı korumaya yönelik kısa çalışmadan yararlanma şartlarını kolaylaştırarak 2020 yılında kısa çalışma ödeneği alacak kişi sayısındaki artırmasıdır.

2020 Mart ayında kısa çalışma ödeneği alan kişi sayısı 96.636 iken, nisan ayında 3.243.126 kişiye ulaşmıştır. Ödeme miktarında ise, mart ayı ile nisan ayı arasında 5.097.107 TL'lik ciddi bir fark bulunmaktadır. 2020 Mart ve Nisan ayındaki kişi sayısı ve ödeme miktarları incelediğimizde aradaki fahiş fark bize yaşanan ekonomik krizin boyutlarını açıkça göstermektedir. İçişleri Bakanlığı tarafından 2020

Mart ayında yayınlanan ek bir genelgeyle konser, gazino, düğün, nişan, kafe ve benzeri faaliyetlerin geçici bir süre ile durdurulması sebebiyle yüzlerce insana istihdam sağlayan Alışveriş Merkezlerine (AVM) saat kısıtlaması getirilmesinin ardından Alışveriş Merkezleri ve Yatırımcıları Derneği, AVM'lerin faaliyetlerinin kısıtlanmasına yönelik tavsiye kararı almıştır. Bunun ardından yüzlerce AVM alınan bu karara uyum sağlamıştır. Yani bu süreçte birçok işyeri çalışanı büyük zarara uğramıştır. Devlet, bu zararı tazmin için, kısa çalışma ödeneğini bu salgın sürecinde işyerinden ayrılmak zorunda kalan veya ücretsiz izne gönderilen çalışanları korumak maksadıyla fazlalaştırılmıştır. Nisan ayında önce kısmi sonra da tam kapanma yaşanması, mayıs ayında kısa çalışma alacak olan kişi sayısında eksilme yaratmamıştır. Mayıs ayı itibariyle kademeli normalleşmeye geçilmesi, AVM saatlerinin kısıtlanarak açılması, yeme-içme yerlerinin gel-al ve paket servisi şeklinde çalışması haziran ayında kısa çalışma ödeneği alan kişi sayısında azalma gerçekleştirmiştir. Haziran ayında kademeli normalleşmenin ikinci etabı kapsamında, tedbirlerin esnekleştirilmesiyle temmuz ayındaki çalışma ödeneği alan kişi sayısı bir miktar azalmıştır.

Tabloda 2021 Haziran ayında kısa çalışma ödeneğinden 991.466 kişi faydalanmıştır. Temmuz ayında ise bu rakam 987.680 kişi gerilemiştir. Aynı yıl haziran ayında kısa çalışma ödeneği miktarı 1.482.417 TL iken, temmuz ayında bu miktarı 4.895 TL'ye düşmüştür. Bir ayda ciddi bir düşüşün olduğu açıktır. Bunun nedeni devletin, virüsten olumsuz etkilenen işveren ve çalışanlarına sağladığı kısa çalışma ödeneği, 30 Haziran 2021 tarihi itibariyle sonlandırmasıdır.

2.2.3. Kıdem Tazminatı

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, bazı hallerin oluşabilmesi gerekmektedir. Öncelikle iş akdi sonlanmalıdır. Ancak iş akdinin sonlandığı her durum için işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Hak kazanabilmesi için, iş akdinin kanunda belirtilen hallerden biri ile sona ermesi gerekir (Sümer, 2019, s. 349). İşçinin çalışma hayatına başladığı gün itibariyle iş sözleşmesinin devam ettiği süre boyunca her geçen tam bir yıl için, işçinin 30 günlük ücreti işveren tarafından tazminat olarak ödenir. Bir yılı geçen süre için de aynı oranla ödeme yapılır (Ocak, 2014, s. 574).

2.2.3.1. Kıdem Tazminatının Gelişimi

Kıdem tazminatı dünyada ilk kez Fransa’da işyerinden ayrılan başarılı bir şekilde çalışan işçilere işverenlerince bir hediye olarak verilmeye başlamıştır (Çolak ve Çolak, 2007, s. 29). Ülkemizde ise, 3008 sayılı İş Kanunu’yla mevzuatımıza girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu’nun 13. Maddesine göre, en az 5 tam yıl çalışmış olan işçiye her bir tam yıl için 15 günlük ücret tazminat olarak ödenir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 118). 1950 yılında 3008 sayılı Kanunda birtakım değişiklikler yapılmıştır. Bunlar (Limon, 2015, s. 149):

- 5 yıllık kıdem süresi 3 yıla düşürülmüştür.
- İş sözleşmesinin feshinde sebebi fark etmeksizin her koşulda tazminat alabilme şansı kaldırılmış ve tazminatın ödenmesi için belirli şartlar dâhilinde feshedilme kuralı getirilmiştir.
- Aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışan işçinin, çalıştığı sürenin toplamı kıdem süresi olarak kabul edilmiştir.
- İş sözleşmesini yaşlılık aylığı veyahut toplu ödeme almak amacıyla fesheden işçinin alacağı tazminat hüküm altına alınmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu, 12.08.1967’de yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunun yürürlüğe girmesiyle kaldırılmıştır.

Bu kanun ile gerçekleşen değişiklikler şu şekildedir (Limon, 2015, s. 150):

- İşveren işçinin hastalığı gerekçesiyle yapılan fesihlerde tazminat ödemekle mükelleftir.
- Kıdem tazminatı, işçinin ölümü durumunda mirasçılara ödenir.
- 3008 sayılı İş Kanununda yer alan “askerlik hizmeti” tabiri bu kanunda “muvazzaf askerlik hizmeti” olarak değiştirilmiştir.
- Kıdem ve çalışma süresi bakımından daha önce “iş yılı” esas alınırken bu kanunla birlikte “ takvim yılı” esas alınmıştır. Altı ayı geçen çalışma süreleri yıla tamamlama hükmü ile hesaplamalarda kolaylık sağlamıştır.

931 sayılı İş Kanunu’nun Anayasa Mahkemesi’nce iptal edilmesinden sonra halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu 25 Ağustos 1971 tarihinde kabul edilmiş ve 1 Eylül 1971 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nda genel hatlarıyla aynı hükümler bulunmasına karşın 931 sayılı İş Kanunu ile 2 farklı noktası bulunmaktadır. İlki, 931 sayılı Kanunda geçen emeklilik ile kıdem tazminatı almaya hak kazanmış işçilerin yalnızca 1 Nisan 1950'den önceki çalıştığı sürelerin dikkate alınacağına dair olan hüküm kaldırılmıştır. İkincisi ise, 15 günlük kıdem tazminatı süresi “bu süre hizmet akdi ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir” şeklinde değiştirilmiştir (Uluğ, 2007, s. 49-50).

931 sayılı İş Kanunu'ndan 1475 sayılı İş Kanunu'nun hazırlanmasına kadar geçen süre zarfında kıdem tazminatının işsizlik sigortası yerine kullanıldığı yasalarla belirtilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 118).

4 Temmuz 1975 tarih 1927 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikleri şu şekilde söyleyebiliriz. Kıdem tazminatına hak kazanmak için 3 yıl geçmesi gereken süre 1 yıla düşürülmüş, her tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günlük ücret miktarına göre belirlenirken bu süre 1927 sayılı Kanunla beraber 30 güne çıkarılmıştır. Bu kanunla kıdem tazminatına ilk kez üst sınır getirilmiştir. Şöyle ki, kıdem tazminatı hesaplanmasında her bir tam yıl için dikkate alınan 30 günlük ücret bedeli günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı ile sınırlandırılmıştır. Kıdem tazminatından oluşan sorumluluğu özel bireylere yahut sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyeceği hükme bağlanmıştır. 931 sayılı Kanunla getirilen altı ayı geçen çalışma sürelerinin yıla tamamlama hükmünden vazgeçilmiştir. Kıdem tazminatının miktarını belirleyecek ücretin tanımı yapılmış ve bu ücrete dâhil edilebilecek ekler belirlenmiştir. Sabit ve değişken ücretle çalışan işçilerin kıdem tazminatında esas alınacak ücretler belirlenip, hesaplama yöntemi gösterilmiştir. Belli şartlar dâhilinde kamu kuruluşlarındaki hizmet sürelerinin birleştirilmesi ve böylelikle toplam süreye göre kıdem tazminatı belirlenip, ödenmesi hükmü getirilmiştir. Kıdem tazminatına yönelik olarak bir fon kurulması ve bu fonla ilgili konuların kanunla düzenlenmesi kanun kapsamına alınmıştır (Limon, 2015, s. 151). Kanun maddesinde, yapılan bu değişikliklerin nedeninde kıdem tazminatını “işçilere gelir ve iş güvencesi sağlayıcı” bir ödeme olduğunu söyleyip, kıdem tazminatının işsizlik sigortası özelliğine değinilmemiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 118).

23 Ekim 1980 tarih ve 2320 sayılı Kanun'la yapılan değişikliğin nedeninde, kıdem tazminatının “işsizlikte ek bir güvence” işlevinin olduğu belirtilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 118). 2320 sayılı Kanun ile gelen iki ana değişiklik getirilmiştir. Birincisi ilk kez 1927 sayılı Kanunla kıdem tazminatına üst

sınır getirilmiş ve bu üst sınır tazminatın tavanını 7,5 kat ile sınırlamıştır. Bu hüküm Anayasa Mahkemesi tarafından 25 Ocak 1979 tarihinde iptal edilmiş ve 2320 sayılı Kanunla tekrardan yasaya konulmuştur. Bu yeniliğin düzenlenme tarihi 1980 ihtilali olarak adlandırılan 12 Eylül 1980 tarihine ötelenmiştir. Askeri darbeyi gerçekleştiren güçler, darbe tarihinden 41 gün sonra Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği kıdem tazminatının üst sınırını yeniden belirlenmiş ve bu durum darbenin işçi haklarına karşı bakış biçimini ifade eden eller tutulur bir olay olarak tarihe geçmiştir (Uluğ, 2007, s. 51). İkincisi ise, İş Kanunun 98. maddesine konulan bir hükümle kıdem tazminatı hususunda bu kanunun sınırladığı kurallar dışına çıkılması durumunda altı aydan iki yıla kadar hapis ve 20 bin liradan, 50 bin liraya kadar ağır para cezası uygulanacaktır (Limon, 2015, s. 152).

8 Mayıs 1981 tarih ve 2457 sayılı Kanunla kıdem tazminatı yönünden yapılan değişiklikler şöyledir: Kıdem tazminatındaki tavan sınırın kanunla kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardaki çalışanları da kapsadığı aksi takdirde 98. maddedeki cezaya tabi olacağı belirtilmiştir. Bu kanunla getirilen geçici maddeler ile 12 Eylül 1980- 23 Ekim 1980 tarihleri arasında hizmet akdi sonlanan çalışanların belirlenen üst sınırın ihlali dâhilinde kıdem tazminatlarının eksik ödenmesi, gerçekleşen ödemelerin geri alınması öngörülmüş ve bunların vergilendirilmesine dair hükümler getirilmiştir (Tuncel, 2007, s. 33).

1 Ocak 1983 tarih ve 2762 sayılı kanunla kıdem tazminatının tavan sınır ölçüsü, “en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemez” şekline getirilmiştir. Kanunun gerekçesinde; bu tasarıya kadar yapılan tüm uygulamalarda asgari ücretin tespiti, işçi sınıfının yaşamını nasıl daha rahat sürdürebileceğinden ziyade kıdem tazminatının getireceği yüke bakılarak tazminatın üst sınırını belirleyen ücret olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu tasarı ile birlikte meydana gelecek yük için oluşan endişeler ortadan kaldırılarak asgari ücretin tespiti kıdem tazminatı için bir unsur olmaktan çıkmış ve işçilerin ekonomik ve sosyal yaşamlarını idame edebilecekleri bir yapı haline gelmiştir.

30 Temmuz 1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla kıdem tazminatı yönünden yapılan değişiklikler şöyledir:

- Kadın çalışanların evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi istekleriyle işten ayrılmalari durumunda kıdem tazminatı ödemesi yapılır (Tuncel, 2011, s. 33).
- Zamanında ödenmeyen tazminatlar nedeniyle açılacak davada hâkim ödenmeyen süreye yönelik mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesine karar verir (Şakar ve Şakar 2011, s. 17).

8 Eylül 1999 tarih ve 4447 sayılı kanunla kıdem tazminatı yönünden yapılan değişiklikte, iş kanunun kıdem tazminatını düzenleyen 14. Maddenin birinci fıkrasına yapılan ekte, yaş sınırını tamamlamadan prim gününü dolduran çalışanların kendi arzularıyla işten ayrılmalari durumunda kıdem tazminatı ödenir (Tuncel, 2007, s. 39).

15 Ağustos 2002 tarih ve 4773 sayılı kanunla değişiklik yapılmayıp, iş güvencesi getirilmiştir. Bu kanun ile işveren geçersiz bir sebep ile işçinin işine son verirse ihbar ve kıdem tazminatıyla birlikte ayrıca bir tazminat ödemekle mükellef tutulmuştur. Çalışan açısından bu güvence verici hükümler önemli bir haklır. Kanunun uygulama tarihi 15 Mart 2003 olarak belirlenmiştir (Limon, 2015, s. 153).

4857 sayılı İş Kanunu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir ve kanunda kıdem tazminatı doğrudan yer almamıştır. Bu kanun ile birlikte 1475 sayılı kanun, 14 üncü maddesi haricinde yürürlükten kaldırılmıştır. 1475 sayılı kanunun hükümlerinin devam etmesinin sebebi, 4857 sayılı kanunun geçici 6. Maddesinde, kıdem tazminatı fonu kurulacağı ve bu fon kurulana kadar 1475 sayılı kanunu 14. maddesi hükümlerine göre hesaplanacağı belirtilmiştir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007, s. 119).

Günümüzde, 2003 den bu yana kıdem tazminatı fonu henüz kurulamadığından 1475 sayılı kanun hükümleri uygulanmaya devam etmektedir (Limon 2015, s. 153). 2022 yılı kıdem tazminatı tavanı 10.596,74 TL'dir. Kıdem tazminatının tavan miktarının üzerinde yapılan kıdem tazminatı ödemeleri, gelir vergisine tabi tutulacaktır.

2.2.3.2. Kıdem Tazminatı Fonu

1936 yılında 3008 Sayılı Kanun ile mevzuata giren kıdem tazminatı, yıllar içerisinde yasal düzenlemelerle gelişme halinde olmuş, işçi tarafında bu tazminat daha önemli bir hale gelmiştir. Kıdem tazminatının bu durumu, iş güvencesi ve

işsizlik sigortası gibi uygulamaların mevzuata girmesini ötelemiştir. Bu gecikmenin yaşanması da hem işçi hem işveren kanadında pek çok problemi beraberinde getirmiştir (Çolak ve Çolak, 2007, s. 151).

Kıdem tazminatı işletmelere ağır bir yük getiren bir uygulamadır. Yıllar içerisinde ücretlerin artışıyla çalışan başına ortalama kıdem tazminatı sürekli olarak artmıştır. Kıdem tazminatı kamu kurumlarında, kurumsal şirketlerde ve kurallara uyan işletmelerde uygulama olanağı bulmuştur. Ancak kıdem tazminatının verdiği ağır yük nedeniyle her çalışan faydalanamamaktadır. İşletmelerde bu yükün altında kalmamak, kıdem tazminatı ödememek için farklı, işçinin aleyhine yöntemler türetmişlerdir. Bunlara örnek olarak işçinin işe başlangıcında istifa dilekçesi alınması, işçinin kıdemi dolmadan işten çıkartılması, işveren kendisi işçiyi çıkartsa bile bunu işten ayrılma olarak bildirmesi gibi. Bu ve benzeri yöntemler yalnızca işçinin kıdem tazminatından mahrum kalmasını sağlamak dışında işsizlik sigortasından da faydalanmasını engellemektedir.

Kıdem tazminatında işçiye ödenen ücreti sosyal yardımlarla birlikte değerlendirildiğinde, çıplak ücretlere ve sosyal yardımlara gelen zamlar işverenin yükünü artırmaktadır. Bununla beraber işçinin çalıştığı gün sayısı (kıdemi) ve kıdem tazminatına esas teşkil eden gün sayısı arttığından ödenecek miktar da artmaktadır (Kutal, 1987, s. 438).

Uygulamada karşılaşılan sorunlara yönelik kıdem tazminatına mevzuatta yeni bir şekil kazandırmayı, diğer taraftan bu tazminatın bir fonda karşılanmasına imkân sağlanmasını zorunlu kılmak çözüm olabilecektir. İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesiyle iş güvencesinin yeniden düzenlenmesi, böylelikle bir kanun tasarısının hazırlanması, kıdem tazminatını yeni bir boyut kazandırılması ve bu durumda bir fonun kurulması gerekli hale gelmiştir (Çolak ve Çolak, 2007, s. 151-152).

Geçmiş yıllarda hazırlanan tasarıların, kıdem tazminatında herhangi bir değişikliğe gitmeden fon kurma ve işçilerin eski çalıştıkları sürelerle ilişkin borçlanma sistemine alan oluşturma çabaları sistemin başarılı olma şansını azaltmıştır. Bu tasarıda kanunun yürürlük tarihinden önceki süreye yönelik işçinin kazanılan haklarını korumak adına eski kanun hükümlerine göre işverenlerin kişisel sorumlulukları devam edecektir. Kanunun yürürlük tarihinden sonraki çalışma sürelerine ilişkin yahut yeni işe girenler için kıdem tazminatı, bu tasarıdaki yeni

esaslara göre hesaplanmak ve ödenmek üzere fonun sorumluluğuna bırakılmıştır (Çolak ve Çolak, 2007, s. 151).

2.2.4. İhbar Tazminatı

GVK'nın 25 inci maddesinde gelir vergisinden istisna edilmiş olan tazminat ve yardımlar tahdidi olarak belirtilmiştir. İhbar tazminatı gelir vergisi hesabına dâhil olmayan olan tazminatlar arasında bulunmamaktadır. Bu sebeple, işçiye ödemesi yapılan ihbar tazminatının tamamı GVK'nın 61 inci maddesi uyarınca gelir vergisine tabidir.

2.2.5. Asgari Ücret Üzerinde Toplam Vergi Yüğü

Sigortalılara emeklerinin karşılığında elzem gereksinimlerini asgari düzeyde karşılamak için ödenen ücret olarak tanımlanan (Asgari Ücret Yönetmeliğı, 2004, md 4), bir yandan işverene ödeyeceğı az miktar için engel koyan, diğeryandan işçiye insan onuruna yaraşır bir asgari geçim imkânı sunan, zaruri bir yapıya sahiptir.

Sigortalının ve ailesinin sadece fizyolojik gereksinimleri değıl, bununla birlikte insan onuruna yakışır şekilde yaşamasını sağlayacak kültürel ve sosyal gereksinimlerini de karşılaması gerekmektedir (Yücel, 2020, s. 144). Asgari ücrette asıl amaç, sigortalının aldığı ücretin belirli bir düzeyin altında kalmasına engel olmak (Topalhan, 2013, s. 69), temel ihtiyaçları karşılamak ve yoksulluğı azaltmaktır (Akgeyik, 2007, s. 80). Asıl amacın haricinde asgari ücretin tespitinde rol oynayan dört ana amaç vardır.

Birinci amaç işverenin çalışanına düşük ücret ödemesinin önüne geçmek ve işçinin geçimini kolaylaştırmaktır (Topalhan, 2013, s. 69). İşverenin, işçinin rızası olsa dahi asgari ücretin altında ödeme yapması hukuka aykırıdır. Asgari ücretin varoluş sebebi, belirlenen cari ücret altında ödemenin yapılmamasıdır (Yücel, 2020, s. 144).

İkinci amaç ücretlerin asgari seviyesinin yasal yollarla belirlenmesidir. Amaç, çalışana uygun bir yaşam olanağı sunmak, çalışanlar arasında ücret farklılıklarını azaltmaktır (Korkmaz, 2003, s. 35).

Üçüncü amaç haksız rekabeti engellemektir. Asgari ücret emsal işlerde çalışan yetenek ve vasıfları benzeyen işçilere verilen ücretler arasındaki farkın asgari ücret seviyesine indirilmesi ve bu çalışanlar arasındaki haksız rekabetin azaltılmasını

sağlamaktadır. Bu durum işverenler açısından sorun oluşturmamasının nedeni birim maliyetleri etkilemesidir (Korkmaz, 2003, s. 35).

Dördüncü amaç belirli düzeyin altında ücret alan çalışanların çalışma şartlarını iyileştirerek, milli gelirin eşit dağılması sağlamaktır (Topalhan, 2013, s. 70).

2.2.5.1. Asgari Ücret Düşüncesi ve Gelişimi

Ücret kavramı, tarih boyunca sürekli değişim göstermiştir. Ücretler, 19. yüzyılda emek ve arz talebine göre belirlenmiştir. Emek ve arz talebine göre belirlenen ücret, işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Bu durum ücretin asgari sınırının belirlenmesi noktasında devlet müdahalesinin gerekliliğini göstermiştir. Her bireyin onurlu yaşam seviyesinde varlığını devam ettirmesi düşüncesi, devleti işçilerin haklarını korumaya yönlendirmiş ve böylelikle ücretler konusundaki ilk müdahale asgari ücretin belirlenmesi olmuştur (Serter, 1994, s. 94-95).

Asgari ücret, alın teri karşılığında ücret alan işçinin, insan olmasının ve onurlu bir yaşam seviyesi sunacak bir gelire sahip olmasının güvence altına alınması düşüncesiyle ortaya çıkmıştır. Asgari ücret sadece ekonomik bir olgu değil aynı zamanda toplumun yaşam standartının yükselmesine yardımcı bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Işığışık, 2011, s. 35).

2.2.5.2. Asgari Ücretin Tarihçesi

Asgari ücretin doğuşunda ve gelişiminde, her gün sayıları artan işçi sınıfının, toplumsal bir sınıf olarak ortaya çıkmasının etkisi büyüktür (Işığışık, 2011, s. 36). Bu düşüncenin Eflatundan bu zamana (Talas, 1983, s. 54), düzenlenmesi ise, MÖ Hammurabi Yasalarına uzanmaktadır (Star, 1981, s. 1). Asgari ücret düşüncesi, Orta Çağ'dan beri adil fiyat ve adil ücret doktrininin benimseyen Kanonistler (Sosyal Katolikler) tarafından açıklanmıştır. Katolikliğin bu ücret konusundaki düşüncelerini 14. ve 15. yüzyıllarda din adamları gündeme getirmiştir (Talas, 1983, s. 54). 15. yüzyılda ilk adil ücret bir din adamı olan Floransalı Antonius tarafından irdelenmiştir. Antonius'a göre adil ücret, "işçiye kendi sosyal seviyesine göre ailesi ile birlikte yaşama imkânı veren bir ücret"tir (Korkmaz, 2003, s. 7).

Sanayi Devrimiyle dünyada etkisini sürdüren serbestlik kuramı, asgari ücretin destekçisi olan adil fiyat ve adil ücret kuramlarını unutmaya bırakmıştır. Sanayi Devrimi, üretimi makinelere bırakmıştır. Bu durum emeği atıl hale getirmiş ve işçiler aldığı ücretlerle temel ihtiyaçlarını karşılayamayacak duruma gelmişlerdir. Bu durum karşısında hükümetler çalışanın asgari düzeyde geçinmesine imkân verecek bir ücret tespit etmeye yönelmiştir (Talas, 1983, s. 54).

1894'te Yeni Zelanda'da kabul edilen "Industrial Conciliation and Arbitration Act" yani "Endüstriyel Uzlaşma ve Tahkim Kanunu" asgari ücrette ilk yasal düzenleme olarak hayata geçmiştir. Kıta Avrupası'nda asgari ücretteki ilk düzenlemeler ev-sanayi işçilerini koruma amaçlı yapılmıştır (Korkmaz, 2003, s. 16). 1909 yılında İngiltere'de yine ev-sanayi işçilerini koruma amacıyla ilk olarak asgari ücret uygulanmıştır (Akın, 2017, s. 142). 1911'de Almanya'da evde tekstil işiyle uğraşanlar için uygulanmış, Fransa'da sadece kadın işçilere yönelik asgari ücret yasası çıkarılmıştır (Burns, 1923, s. 237).

1944'te Lüksemburg, 1950'de Fransa, 1954'te Malta, 1969'da Hollanda ve 1974'te Portekiz'de ulusal, asgari ücretin belirlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. İsveç, İsviçre, Finlandiya, Norveç, İtalya, Danimarka, Almanya ve Avusturya'da asgari ücret uygulamasının gelişme imkânı bulamama sebebi bu ücreti toplu pazarlık sisteminde değerlendirmeleridir. ABD'de ise asgari ücrette ilk düzenleme, azınlıkları, genç işçiler ve kadınları koruma maksadıyla gerçekleşmiştir. 1917'de Meksika'da, 1922'de liman çalışanlarına, 1923'de tarım çalışanlarına, 1937'de ev-sanayi çalışanları için asgari ücret uygulaması yapılmıştır. Asya ülkelerinde bu uygulama çok yavaş ilerlemiştir. 2. Dünya Savaşı sonrasında Malezya'da, 1948 yılında Hindistan'da, 1957 yılında Fiji'de ve 1959 yılında Japonya'da asgari ücret uygulaması hayata geçirilmiştir. Afrika ülkelerinde asgari ücret, Batılı ülke kolonilerindeki uygulamalarla başlamıştır. 1959 Mısır'da, 1974'de Sudan'da düzenlemeler yapılmıştır. Bazı ülkelerde kendi kolonilerinde ulusal yöntemlerine benzeyen asgari ücret sistemleri oluşturmuşlardır. Bunlar; Fransa, Belçika, İngiltere, Portekiz ve İspanya ülkeleridir (Korkmaz, 2003, s. 16).

2.2.5.3. Türkiye'de Asgari Ücret

Asgari ücretin tespiti güncel bir problem değildir. Geçmişten günümüze kadar gelişen sosyal koruma fikrine dayanmaktadır (Topalhan, 2013, s. 82). 1923 yılında

ilk defa gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresinde alınan karara göre, ülkenin geçim şartlarıyla, işçilerin asgari ücret sınırları birbirine orantılı olacak şekilde belediye meclisleri tarafından ilan edilecektir (İzveren, 1974, s. 47). Bu durumlar çerçevesinde 1936 yılına kadar yapılan tüm uğraşlar asgari ücrete yasal dayanak sağlamamıştır (Yücel, 2020, s. 157). 1936 yılında ilk İş Kanunu, Türkiye’de asgari ücretin başlangıcı olmaktadır. Çalışma Bakanlığına en asgari seviyede ücret belirleme yetkisi verilmiş, bölge ve sektör koşullarına göre hazırlık yapılmıştır (Akgeyik, 2007, s. 90).

Asgari ücret uygulaması yasal dayanağı olmasına rağmen başlayamamıştır. Asgari ücret, II. Dünya Savaşı’nın olumsuz koşullarından etkilenmiş ve 1951 tarihindeki yönetmeliğe kadar ertelenmiştir (Talas, 1960, s. 33). 1951 yılında asgari ücret uygulamasının altyapısı, Asgari Ücret Tespitine Müteallik yürürlüğe geçmesiyle tamamlamıştır (Işığışık, 2011, s. 49-50). Bu yönetmelik 1967 yılına kadar uygulamada kalmıştır. Yönetmeliğe göre, asgari ücretin başlangıcı 1936’da çıkarılan İş Kanunu değil, 1951’deki bu mevzuatla başlamıştır (Topalhan, 2013, s. 84). 1951-1967 tarihleri arasında uygulanan bu uygulama birçok yönden eksik kalmıştır. Sistemde birçok asgari ücretin olması bu oranı karmaşık duruma getirmiştir. Yerel komisyonlarca belirlenen asgari ücret oranları mantıklı bir seviyede olamamıştır. İtirazlar sebebiyle sistemin problem yaşaması, sürecin oldukça yavaş işleyişi gibi birçok sorun yaratmıştır. 1936 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunun 110. maddesi, 1967 yılında kaldırılmıştır. Aynı yılda hükümet asgari ücret uygulamasını basitleştirme yoluna gitmiştir (Akgeyik, 2007, s. 90-91). Bu kanunla tüm işçiler asgari ücretten faydalanmıştır. Mahalli komisyon siteminden vazgeçilmiş ve asgari ücret tespit yetkisi merkezi bir kurul tarafından belirlenmiştir (Topalhan, 2013, s. 85).

1969 yılında, ilk kez merkezi bir asgari ücret komisyonu kurulmuştur. Daha sonra yönetmelikte ve kanunda birtakım değişiklikler yapılmıştır. Yeni bir İş Kanunuyla yeni bir asgari ücret yönetmeliği hazırlanmıştır. 1971’de 1475 Sayılı İş Kanunu sınırlandırıcı hükümler vermiştir. Bu kanunun 33. maddesindeki kanun kapsamındaki hükümler doğrultusunda iş sözleşmesi bulunan ancak, kanun kapsamı dışında kalan işçiler ücretten yoksun bırakılmıştır.

Özetleyecek olursak, 1951-1967 aralığındaki dönemde asgari ücret Mahalli Komisyon ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak bu dönemde istenilen sonuçlar elde

edilmemiştir. Bu olumsuz sonuçlar dâhilinde, 1974 yılında asgari ücret ilk defa merkezi kurul tarafından ulusal düzeyde belirlenmeye başlanmıştır.

Tarım ve sanayide 1974-1989 yılları arasında çalışanlara farklı asgari ücret uygulanmıştır. 1989'dan sonra bütün iş kolları için tek bir asgari ücret uygulanmıştır (Topalhan, 2013, s. 85-86).

2003 yılındaki 4857 sayılı İş Kanunu günümüzde de halen yürürlüktedir. 2004 yılında Asgari Ücret Yönetmeliği uygulanmaya başlanmıştır. Bu mevzuatla asgari ücret bütün iş kollarını kapsayacak şekilde zorunlu hale getirilmiştir (Akgeyik, 2007, s. 93). Birçok ülkede asgari ücrete yönelik yasal düzenlemeler mevcuttur. Asgari ücret her yıl ülkedeki enflasyon oranına ve üretimdeki verimlilik artışlarına göre belirlenmektedir (Seyidoğlu, 2006, s. 330).

2021 yılı için geçerli günlük asgari ücret 119,25 Türk Lirası olarak 28.12.2020 tarihli 2020/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararıyla belirlenmiş ve Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Buna göre, 2021 yılı için geçerli asgari ücret verileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.10. 2021 Yılı Asgari Ücret Ve Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

Brüt Ücret	3.577,50 TL
Sgk Primi (%14)	500,85 TL
İşsizlik Sigortası Primi (%1)	35,78 TL
Gelir Vergisi Matrahı (%15)	3.040,87 TL
Gelir Vergisi	456,13 TL
Asgari Geçim İndirimi	268,31 TL
Asgari Geçim İndirimi Sonrası Gelir Vergisi	187,82 TL
Damga Vergisi (%0,759)	27,15 TL
Toplam Kesinti	751,60 TL
Net Asgari Ücret	2.825,90 TL
Asgari Ücret (Brüt)	3.577,50 TL
Sgk İşveren Primi (%15,5)	554,51 TL
İşsizlik Sigortası Primi (%2)	71,55 TL
İşverene Toplam Maliyeti	4.203,56 TL

Kaynak: (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021).

Asgari ücretli bir çalışanın 2021 yılı için 3.577 TL brüt maaşıdır. Brüt maaş üzerinden vergi ve benzeri yükümlülükleri çıkardığımızda ve bu tutara AGİ

eklendiğinde bir sigortalının net maaşına ulaşılır. 500,85 TL SGK primi, brüt ücret üzerinden %1 oranında işsizlik sigortası primi uygulandıktan sonra gelir vergisi matrahı bulunur. Matraha %15 olan ilk vergi dilimi uygulandığında gelir vergisi 456,13 TL'dir. Gelir vergisinden 268,31 TL'lik AGİ tutarı düşülür ve 187,82 TL'lik AGİ sonrası gelir vergisi tutarı bulunur. Damga vergisi hesaplandıktan sonra bütün kesintiler toplanır, 751,60 TL'lik tutar brüt asgari ücretten düşürülür ve net asgari ücrete ulaşılır. Bir asgari ücretlinin işverene maliyeti ise, brüt asgari ücrete SGK işveren primi ve işsizlik sigortası eklenerek bulunur. Asgari ücretin işverene maliyeti büyük sorunlara sebebiyet vermektedir. 2021 yılında işçinin eline geçen miktar 2.825,90 TL iken işverenin katlandığı toplam maliyet 2021 yılında 4.203,56 TL düzeyindedir. Aradaki ücret farkı vergi yükünün ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki tablo 2.10.'da verilen oranlar doğrultusunda vergi ve benzeri mali yükümlülüklerin asgari ücretin net tutarını azaltırken, işverenin yüklendiği maliyetlerin yüksekliği kayıt dışı istihdama yol açarak devletin vergi gelirlerinde de azalmaya sebebiyet vermektedir.

✓ 2022 Yılı Asgari Ücret Uygulaması

2019 yılının sonunda Çin'de başlayan ve kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alan Sars-Cov-2 virüsü, küresel ekonomideki dengeleri bozmuştur. 2020 yılının ilk yarısı itibariyle salgının etkileri tüm dünyada ciddi boyutlara ulaşmış, küresel ticarete büyük bir gerileme söz konusu olmuştur. Olası risk faktörlerini durdurmak ve oluşabilecek risklerin etkisini azaltmak amacıyla yapılan olağanüstü müdahaleler kısa vadede olumlu etkiler yaratırken orta ve uzun vadede çeşitli olumsuz sonuçlara sebebiyet verebilir.

Ülkemize 2020 Mart ayında ilk vaka görülmesi akabinde özellikle üretim tedarik zincirinin aksamaması ve sağlık hizmetleri sektörünün çökmemesi adına aşamalı olarak uygulanan birçok sağlık ve sosyal ölçekli tedbirler uygulanmış, ekonomik kararlar alınmıştır. İşsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği bunlardan bazılarıdır ve devlete ciddi bir mali külfet yüklemiştir. Salgın dolayısıyla istihdam piyasası da olumsuz etkilenmiştir ve işsizlik oranları artmıştır. Yine pandeminin etkisiyle gerek uluslararası piyasada gerekse ulusal piyasada emtia, mal ve hizmet fiyatlarındaki artış beraberinde enflasyon olgusunun tetiklemiştir. Zira enflasyon, mal ve hizmet fiyatlarındaki sürekli artış anlamına gelmekte olup bu durum ücret geliri elde eden sabit gelirliler üzerinde bir baskı unsuru haline gelmiştir.

Enflasyonun yüksek seyrettiği bir ekonomide ücretli çalışan kesim yoksullaşma eğilimindedir. Pandeminin etkileri sonucunda dünya genelinde enflasyon açısından olağanüstü bir dönem geçirilmektedir. Ne yazık ki ülkemizde enflasyonun mağduru olmuştur.

2021 yılının son aylarında fiyat, enflasyon ve kur artışlarının iyice yükselmesiyle alım gücünün düşmesi ve emekçi kesimin temel ihtiyaçlarını bile karşılamakta zorluk yaşaması gözleri asgari ücrete çevirmiştir. Asgari ücretin ne kadar önem arz etmesinin nedeni çok fazla kişinin asgari ücret ya da asgari ücrete çok yakın bir gelir elde ediyor olmasıdır. Bu bakımdan asgari ücret ülkemizde aslında ücretli çalışan sigortalıların ortalama geliri haline dönüşmüş durumdadır. 2021 yılı içerisinde geçerli olan asgari ücret net miktarı, Temmuz ayı itibaren dört kişilik bir ailenin gıda harcaması tutarı yani açlık sınırının altında kalmıştır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'in açıkladığı rapor göre, kasım ayında açlık sınırı 3.191,55 TL, yoksulluk sınırı ise 10.395,91 TL olmuştur. TÜRK-İŞ yayımlandığı rapora göre Aralık 2021'de gıda fiyatları %25,75 artış göstermiş, açlık sınırı 4.013,26 TL, yoksulluk sınırı 13.072,51 TL olarak belirlenmiştir.

Hal böyle olunca yılsonunda belirlenecek olan asgari ücret miktarına enflasyon oranının üzerinde bir zam yapılması kaçınılmaz olmuştur. Haftalarca her kesimden yapılan tartışmalar neticesinde yılsonunu beklemeden asgari ücret belirlenmiştir.

16 Aralık 2021 tarihinde Cumhurbaşkanı, 2022 yılına ait asgari ücrete %50 oranında zam yapıldığını duyurmuştur. 16 Aralık 2021 deki açıklamaya göre, 2022 yılı için yeni asgari ücret miktarı, brüt: 5.004,00 TL, net: 4.423,40 TL olmuştur. Bu tarihte yapılan diğer önemli bir açıklama ise, yıllardır gündeme gelen ancak bir türlü uygulama imkânına erişmeyen asgari ücretten alınan gelir ve damga vergisinin kaldırılması olmuştur.

25 Aralık 2021 tarihli 31700 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan GVK ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile AGİ yürürlükten kaldırılmış olup 193 Sayılı GVK'nin 23. maddesinde yapılan düzenleme ile de asgari ücrete istisna getirilmiştir. Adı geçen kanunla, hizmet erbabının, ücret gelirlerinin elde edildiği ay için geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından, işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutara isabet eden ücretler gelir

vergisinden istisna tutulmuştur. Ancak bu düzenleme uyarınca istisnayı aşan ücret gelirinin vergilendirilmesi konusunda, verginin hesaplanması gereken gelir dilim tutarları ve oranları, istisna kapsamındaki tutarlar da dâhil edilerek belirlenecektir. Böylece ödenecek vergi tutarları, hesaplanan vergi tutarının içine dâhil edilen istisna tutara isabet eden kısmı eksiltilerek hesaplanacaktır. Unutulmamalıdır ki istisna nedeniyle alınmayacak olan vergi tutarı, gelirin elde edildiği ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergi tutarını aşamayacaktır. Birden fazla işverenden ücret alınması halinde bu istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanacaktır (Gelir Vergisi Kanunu, 1960).

Yukarda yer alan kanun hükmüyle ilgili olarak Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB) tarafından yayımlanan Genel Vergisi Genel Tebliği ile maddenin uygulamasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu tebliğle ilgili düzenlemelere aşağıda yer verilmiştir (319 seri numaralı Gelir Vergisi Genel Tebliğ, 2022):

İstisna Kapsamı ve Uygulanması

7349 sayılı Kanunla, 193 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde yapılmış olan düzenleme neticesinde 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren ücret gelirlerine gelir vergisi istisnası uygulanacaktır. Düzenleme ile hizmet erbabı için ücret ödemesinin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından, işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutara isabet eden ücretlere gelir vergisi istisnası söz konusudur.

İstisnayı aşan ücret gelirin vergilendirilmesinde ise ücretlinin ilgili aydaki gelirin ilişkili verginin hesaplanacağı gelir dilim tutarları ve oranları belirlenirken, istisna kapsamındaki tutarlarda dikkate alınarak dikkate alınacaktır. İstisna nedeniyle alınmayacak olan vergi tutarı, ücret gelirin elde edildiği ayda aylık asgari ücret üzerinden hesaplanması gereken vergi tutarını aşamayacaktır.

Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde çalışanların farklı adlarla elde ettikleri aylık toplam gelirleri dikkate alınmış, böylece maaş ödemesinin yanı sıra aynı dönemde yapılan ve ücret niteliğinde değerlendirilen diğer ödemeler toplamı da dikkate alınmak suretiyle matrahın kümülatif olacak şekilde vergilendirilmesi öngörülmüştür. Bu suretle ilgili dönemlerde uygulanması istenilen indirim ve istisnalar bu ödemelerin toplamına yalnızca bir kez uygulanacaktır. Bu nedenle gelirin elde edildiği ayda yapılan ücret ve ücret sayılan ödemelerin toplamına bahse konu istisnanın sadece bir kez uygulanacağı tabiidir.

Yapılan düzenleme ile 193 sayılı GVK'nin 32. maddesinde düzenlenmiş bulunan asgari geçim indirimi uygulaması kaldırılmış olup bu tarihten itibaren yapılan ücret ödemelerinde asgari geçim indirimi uygulaması da doğal olarak sona ermiş bulunmaktadır.

Bununla birlikte asgari ücretli olarak çalışan fakat ilgili ayda istisna nedeniyle vergi ödemesi gündeme gelmeyecek olan hizmet erbabı, aynı zamanda engellilik indiriminden de faydalanması mümkün olmayacaktır. Fakat bu kısıtlamaya rağmen asgari ücretin üzerinde gelir elde eden ve vergi indirimine hak kazanan hizmet erbabının, gelir vergisi matrahının yeterli olması kaydıyla, engellilik indiriminden ve asgari ücret vergi istisnasından aynı anda yararlanabilecektir.

2022 yılı için geçerli günlük asgari ücret 166,80 Türk Lirası olarak 16.12.2021 tarih ve 2021/1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararıyla belirlenmiş ve Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Diğer yıllardan farklı olarak alınan karara göre, 2022 yılı için sigortalıdan asgari ücret üzerinden gelir ve damga vergisi hesaplaması ve asgari geçim indirimi uygulaması kaldırılmıştır. Brüt asgari ücret 2021 yılına göre %39,87 artış göstermiştir. Buna göre, 2022 yılı için geçerli olan asgari ücret ve işverene maliyeti aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.11. 2022 Yılı Asgari Ücret Ve Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

Brüt Ücret	5.004,00 TL
Sgk Primi (%14)	700,56 TL
İşsizlik Sigorta Primi (%1)	50,04 TL
Gelir Vergisi Matrahı	4.253,40 TL
Gelir Vergisi	0
Asgari Geçim İndirimi	0
Asgari Geçim İndirimi Sonrası Gelir Vergisi	0
Damga Vergisi	0
Toplam Kesinti	750,60 TL
Net Asgari Ücret	4.253,40 TL
Asgari Ücret (Brüt)	5.004,00 TL
Sgk İşveren Primi (%15,5)	775,62 TL
İşsizlik Sigortası Primi (%2)	100,08 TL
İşverene Toplam Maliyeti	5.879,70 TL

Kaynak: (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2022).

Asgari ücretli hizmet erbabı için 2022 yılında gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır. Asgari geçim indiriminin kaldırılmasıyla herhangi bir ekleme yapılmadan net asgari ücret oluşacaktır. Asgari ücretli bir çalışanın 2022 yılı için 5.004,00 TL brüt maaşından 700,56 TL işçi sigorta primi ve 50,04 TL işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra 4.253,40 TL işçinin eline geçecek net ücret miktarıdır. Brüt asgari ücrete SGK işveren primi ve işsizlik sigorta primi eklendiğinde işverene yüklenen toplam maliyet ortaya çıkacaktır.

Asgari Ücretle Çalışan İçin Gelir Vergisi İstisnası

İşçinin kazancının, gelirin elde edildiği ayda geçerli olan asgari ücretin brüt tutara tekâmül etmiş olması durumunda brüt tutardan, işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi kesintisi olacaktır, fakat gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmayacaktır. Düzenlemeye ilişkin örnek aşağıdaki gibidir:

Örnek 1: Asgari ücretli olarak çalışanlarda gelir vergisi istisnası asgari ücretin brüt tutarından SGK primi ve işsizlik sigortası primi kesintisi yapılarak matraha ulaşılır. Gelir vergisi ve damga vergisi ve hesaplanmayacaktır. Örnek verecek olursak; 2022 yılında İşveren (X)'in işyerinde asgari ücretle çalışan (Y)'in brüt ücreti 5.004 TL'dir. (X) çalışanı (Y)'ye ücreti dışında herhangi bir ek ödeme yapmamaktadır. (Y)'ye 2022 yılında yapılacak olan net ücret ödemesi tablodaki gibi hesaplanacaktır.

Tablo 2.12. 2022 Yılı Net Asgari Ücret Hesaplaması

Aylar	Brüt Ücret (TL)	Sigorta Primi (TL)	Matrah (TL)	İstisna Matrah (TL)	Hesaplanan Gelir Vergisi(TL)	Hesaplanan Damga Vergisi (TL)	Net Ücret (TL)
Ocak	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Şubat	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Mart	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Nisan	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Mayıs	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Haziran	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Temmuz	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Ağustos	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Eylül	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Ekim	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Kasım	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
Aralık	5.004	750,60	4.253,40	4.253,40	0,00	0,00	2.423,40
TOPLAM	60.048	9.007,20	51.040,80	51.040,80	0,00	0,00	51.040,80

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, “Gelir Vergisi Genel Tebliği”, 2022c).

Ücretlinin asgari ücretiyle birlikte, ücret sayılan diğer ödemeler olan mesai ücreti, sosyal yardım, ikramiye gibi diğer gelirler de elde etmesi durumunda ise toplam ücret gelirinin, gelirin elde edildiği ay için geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan kısmı gelir vergisinden istisna tutulacaktır. Bu tutarı aşan kısım ise vergiye tabi olacaktır. İstisna tutarını aşan kısmın vergilendirilmesi aşamasında ise istisna kapsamında olan tutar da matraha dâhil edilecek ve böylece vergi tarifesinin uygulanacağı dilim ve vergi oranı belirlenecektir. İstisna suretiyle ücretliye sağlanan menfaat toplamı asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan vergi tutarını geçmesi de ayrıca mümkün değildir. Böylece uygulamada her ne kadar asgari ücrete isabet eden vergi istisna olsa da asgari ücret tutarı vergi dilimi hesabında dikkate alınmış olmaktadır.

Anılan tebliğde yer verilen düzenlemeye göre 193 sayılı GVK'nin 23. maddesinde yapılan düzenleme ile getirilmiş olan istisna, gelirin elde edildiği ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt toplamından işçi SGK primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücret gelirleri ile sınırlı olup, 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve GSS Kanununa tabi sigortalı kapsamında sosyal güvenlik destek primi ödenmesi suretiyle tekrar çalışmaya başlayan hizmet erbabının ödemesi gereken sosyal güvenlik destek primi işçi payını yüzde 7,5 olması istisna tutarını değiştirmeyecektir.

Asgari Ücretin Üzerinde Ücret Geliri Elde Edenlerde Gelir Vergisi İstisnasının Uygulanması

Hizmet erbabının gelirini oluşturan ücret ve ücret sayılan gelirleri toplamından 193 sayılı GVK'de yer alan indirimler düşülecek ve varsa kanunda yer verilen istisna kapsamındaki ücret sayılan ödemeleri gelir vergisi matrahına dâhil edilmeyecektir. Gelir vergisi matrahına belirlenen tarife uygulanacak ve ödenmesi gereken vergiye ulaşılabilecektir. Bu suretle hesaplanan vergiden istisna tutara isabet eden kısım düşülecek ve ödenmesi gereken vergiye ulaşılabilecektir. Ancak unutulmamalıdır ki istisna suretiyle ücretliye sağlanan menfaat toplamı asgari ücretin ilgili ayda hesaplanan sınırını geçmesi mümkün olmayacaktır. Fakat yarı zamanlı çalışan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri ile işe yeni başlayan veya işten ayrılmış olan hizmet erbabına yapılan kısmi ücret ödemelerine istisnanın tam olarak uygulanması doğal bir sonuçtur.

Örnek 2: : İşveren (B)'nin çalışanı olan Bayan (Z)'nin, 2022 yılı için brüt ücreti 8.000 TL'dir. Bayan (Z)'ye ücreti dışında herhangi bir ödeme yapılamamakta ve Bayan (Z)'ye 193 sayılı kanunun 63 üncü maddesi uyarınca, kesilen sigorta primi dışında bir indirimi bulunmamaktadır. Bayan (Z)'ye 2022 yılının ilgili aylarında yapılacak net ücret ödemesi aşağıdaki şekilde hesaplanacaktır.

Tablo 2.13. 2022 Yılı Asgari Ücret Üzerinde Ücret Geliri Elde Edenlerde Gelir Vergisi İstisna Uygulaması

Aylar	Brüt ücret (TL)	Sigorta Primi (TL)	Matrah (TL)	Kümülatif Matrah (TL)	Hesaplanan Gelir Vergisi (TL)	Asgari Ücretin Kümülatif Matrahı (TL)	Asgari Ücretin Vergisi (TL)	İstisna Matrahı (TL)	Kesilecek Gelir Vergisi (TL)	Kesilecek Vergi Damgası (TL)	Net Ücret (TL)
	(a)	(b) (ax %15)	(c) (a-b)	(d)	(e) (d%15,%20, %27-önceki ayların vergisi)	(f)	(g) (fx%15,%20- önceki ayların vergisi	(h)	(ı) (e-g)	(ı) (a-5.004)x0,0 0759	(j) (c-i)
Ocak	8.000	1.200,00	6.800,00	6.800,00	1.020,00	4.25340	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Şubat	8.000	1.200,00	6.800,00	13.600,00	1.020,00	8.506,80	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Mart	8.000	1.200,00	6.800,00	20.400,00	1.020,00	12.760,20	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Nisan	8.000	1.200,00	6.800,00	27.200,00	1.020,00	17.01360	638,01	4.253,40	381,99	22,74	6.395,27
Mayıs	8.000	1.200,00	6.800,00	34.000,00	1.120,00	21.267,00	638,01	4.253,40	481,99	22,74	6.295,27
Haziran	8.000	1.200,00	6.800,00	40.800,00	1.360,00	25.520,40	638,01	4.253,40	721,99	22,74	6.055,27
Temmuz	8.000	1.200,00	6.800,00	47.600,00	1.360,00	29.773,80	638,01	4.253,40	721,99	22,74	6.055,27
Ağustos	8.000	1.200,00	6.800,00	54.400,00	1.360,00	34.027,20	739,37	4.253,40	620,63	22,74	6.156,63
Eylül	8.000	1.200,00	6.800,00	61.200,00	1.360,00	38.280,60	850,68	4.253,40	509,32	22,74	6.267,94
Ekim	8.000	1.200,00	6.800,00	68.000,00	1.360,00	42.534,00	850,68	4.253,40	509,32	22,74	6.267,94
Kasım	8.000	1.200,00	6.800,00	74.800,00	1.696,00	46.787,40	850,68	4.253,40	845,32	22,74	5.931,94
Aralık	8.000	1.200,00	6.800,00	81.600,00	1.836,00	51.040,80	850,68	4.253,40	985,32	22,74	5.791,94
TOPLAM	96.000	14.400,00	81.600,00	81.600,00	15.532,00	51.040,80	8.60816	51.040,80	6.923,84	272,88	74.403,28

Kaynak: (Gelir İdaresi Başkanlığı, “Gelir Vergisi Genel Tebliğ”, 2022c).

GİB tarafından yayımlanan tebliğde yer alan düzenlemeye göre, birden fazla işverenden ücret geliri elde edilmesi durumunda, istisnanın uygulaması, yalnızca en yüksek ücret gelirinin elde edildiği işveren tarafından yapılacaktır. Bu durumun işverene bildirilme yükümlülüğü doğal olarak ücret geliri elde eden çalışanda olacaktır. Birden fazla işverenden ücret elde etmekle beraber ücret tutarları aynı miktarda olduğu durumda, istisnayı uygulayacak olan işvereni hizmet erbabı kendisi belirleyecektir. Hizmet erbabının belirlediği istisnadan faydalanan işverende, istisnanın tamamından faydalanılması gerekmektedir. Aksi takdirde kalan tutar için diğer işverende istisnadan yararlanması mümkün olmayacaktır.

Tevkif sebebiyle vergiye tabi tutulmamış ücret gelirleri tutarının yıllık gelir vergisi matrahının, belirlenen asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmaması halinde, bu gelirlerin beyan edilmesine gerek bulunmamaktadır. Fakat bu gelirlerin asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşması durumunda, gelirlerin tamamının beyan edileceği tabidir. Bu durumda beyan edilen matrah üzerinden hesaplanan gelir vergisinden, asgari ücretin yıllık matrahına isabet eden gelir vergisi tutarı indirilecektir.

Diğer ücret geliri elde eden ücretlinin, elde ettiği ücretler işverenlerin tevfiyat yapma yükü vergi karnesi alması ve bunu ibraz etmesi suretiyle verginin tarh ve tahakkuku uygulamasına son verilmiştir. Diğer ücret geliri elde edenlerin tevkifat yoluyla belgelendirilmemiş ücretleri genel hükümlere göre vergilendirilecektir. Ancak 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren diğer ücret geliri elde edenlerin gelir vergisi matrahı, asgari ücretin yıllık gelir vergisi matrahını aşmaması durumunda yıllık gelir vergisi beyannamesi vermesine gerek yoktur.

Örnek 3: Bayan (R), tevkif suretiyle vergilendirilmemiş aylık brüt 7.000 TL ücret geliri elde etmektedir. Ücret geliri tevkif usulüyle vergilendirilmemiş olan Bayan (R) 2022 yılı toplam ücret gelirini yıllık beyannameyle beyan etmesi gerekmektedir. Yıllık beyanı için yapılacak hesaplama aşağıdaki gibidir.

Bayan (R)'NİN YILLIK BEYANI						
Brüt Ücret (TL)	Sigorta Primi (TL)	Matrah (TL)	Hesaplanan Gelir Vergisi (TL)	İstisna Matrah (TL)	Asgari Ücretin Vergisi (TL)	Ödenecek Gelir Vergisi (TL)
84.000,00	12.600,00	71.400,00	12.778,00	51.040,80	8.608,16	4.169,84

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE VE AB ÜLKELERİNDE İSTİHDAM, İŞSİZLİK VE VERGİ TAKOZU KARŞILAŞTIRMASI

3.1. Avrupa Birliği İstihdam Politikaları

Avrupa Birliğinde (AB) istihdam politikalarının birincil hukuk düzeyinde yasal dayanağa 1997 yılında Amsterdam Antlaşması (AA) ile kavuşmuştur. Diğer yasal dayanaklar konseyin belirlediği Yönlendirici İlkeler-Kılavuz İlkelerdir. İstihdam politikasına yönelik yapılacak hukuksal tasarruflar, Konsey ya da Komisyon tarafından kaynağını Kurucu Antlaşmalardan alarak yapılmalıdır (Savaşır, 1999, s. 152-153).

AB'nin kurulmasındaki amaç, birliğe üye olan devletlerin ekonomik kalkınmalarını sağlamaktır. Sonrasında bazı antlaşmalarla bu niteliğe sosyal amaçlar da eklenmiştir. Başlangıçta, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) ve Avrupa Atom Enerji Topluluğu (AAET) Antlaşmaları gibi sektörel nitelikte antlaşmalar mevcuttur. Sonrasında Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşmasının madde 117-118 ve Tek Avrupa Senedinde (TAS) yer alan 118/A ve 118/B maddeleri ile beraber sosyal hükümler getirilmiştir (Savaşır, 1999, s. 139-140).

AB'nin başlangıç aşamasında işsizlik neredeyse yoktur. Bu yüzden bu dönemdeki antlaşmalarda tam manada bir istihdam politikasına yer verilmemiştir. Sonrasında AET Antlaşmasıyla “üst düzeyde istihdam sağlanması” fikri yer almıştır. İstihdam politikaları birliğe üye devletlerin kararına bırakılmıştır. Kurul aldığı kararlarla istihdam politikaları ve ekonomik politikalar arasında birliktelik oluşturmaya çalışmıştır. Bunun nedeni istihdam politikaları arasında bir koordinasyon sağlamaktır (Savaşır, 1999, s. 139-140).

AB'de işsizlik, başlangıçta yokken 1990'lı yılların en önemli sorunu hale gelmiştir. Genel işsizliğin yanında bazı grupta (engelliler, kadınlar, genç işsizler, iş arayan orta yaş insanlar ve etnik azınlıklar) zorluklarla karşılaşmıştır. Bundan dolayı

istihdam politikasının hedefi, AB içerisinde daha fazla istihdam sağlamakla birlikte şimdiye kadar dezavantajlı konumda bulunmuş grupları emek piyasasında avantajlı hale getirmektir (Ceylan-Ataman, 2005, s. 17).

3.1.1. Roma Antlaşması

1957 yılında Roma Antlaşması AET'yi yani AB'yi kurmuştur. Bu antlaşmada sosyal politikanın tanımı, serbest dolaşımın işçiler için bir hak olduğudur. Üye ülkeler, işçilerin serbest dolaşımı kapsamında, sosyal mevzuatı denkleştirmişlerdir. 1960'lı yıllarda tam istihdam sağlanmış ve refah seviyesi artmıştır. Ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi beraberinde getireceği fikri doğru sonuçlar vermiştir. Ancak bu olumlu hava 1960'lı yılların sonuna doğru tıkanmıştır (Ceylan-Ataman, 2005, s. 12).

3.1.2. Tek Avrupa Senedi

1970'li yıllarda ortaya çıkan petrol krizi birliğe üye devletlerde de birtakım sorunlar oluşturmuştur. TAS, bu krizlerin yarattığı olumsuz sonuçları gidermeye yönelik olarak 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe girmiştir (Kömürcüler, 2008, s. 115).

TAS ile dış politika, hizmetlerin serbestçe dolaşımı, AR-GE ve çevre gibi hususlarda yeni kararlar alınmıştır. Konseyin karar alma mekanizması değişmiştir. Oy birliği yerine oy çokluğu esasına geçiş yapılması süreci hızlandırılarak iç pazarın oluşturulması hedeflenmiştir (Tümerdem, 2007, s. 35). “Ortak pazarın” adı “iç pazar” olarak değiştirilmiştir. Üye ülkeler arasında gümrük engelleriyle beraber tüm engellerin kaldırılıp AB'nin tek bir pazar haline gelmesi hedeflenmiştir. Bu manada TAS, sosyal politikaya bir ivme kazandırmıştır (Tuncay, 1997, s. 95).

Ortak pazarın işlemlerini engelleyen durumların kaldırılması tek pazarın oluşmasını sağlamaktadır. Tek pazarın temel hedefi, yaşanan petrol krizlerinin sonunda meydana gelen tarife dışı engellerin kaldırılmasıdır (Atik, 1993, s. 145-147).

TAS ile tek pazar için gerekli hukuki ve siyasi dayanak oluşturulmuştur. Tek pazarın tamamlanması durumunda, 1985 yılında kabul edilen Beyaz Kitap ve 1 Ocak 1993 tarihi itibarıyla tek pazarın yürürlüğe girmesi sonucunda, üye ülkeler arasındaki gümrük işlemleri ve sınır kontrolleri gibi engeller kaldırılmış ve karşılıklı tanımaya ilişkin yeni yaklaşımlar sayesinde bazı engeller aşılmıştır (Samsun, 2003, s. 59-61).

3.1.3. Sosyal Şart

Tek Senet'in yürürlüğe girmesi ile sosyal tarafların rolü güçlendirilerek sosyal diyalogu oluşturacak bir temel atılmıştı. 1989 yılında kabul edilen “İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı” kısaca, “Sosyal Şart” olarak ifade edilmektedir. Bu şartta; sosyal adaletin oluşması için iç pazarın işletmelere fayda sağlaması ve bireylerin sosyal haklarında iyileşmelerin yaşanması hedeflenmiştir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu [TİSK], s. 2006: 9). Sosyal Şart, emek lehine atılan önemli bir bildirgedir (Tümerdem, 2007, s. 36).

3.1.4. Beyaz Kitap ve Essen Stratejisi

AB’de istihdam konusu, 1993 yılında yayınlanan “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam” başlıklı Beyaz Kitap ile resmi olarak gündeme taşınmıştır. Beyaz kitap, AB’nin istihdam politikası ve sosyal politikası açısından çok önemlidir. Birliğe üye ülkeler, resmi ve özel kuruluşlara, işçi ve işveren kuruluşlarına ve halka danışılarak oluşturulan Komisyon tarafından hazırlanan Yeşil Kitaplar temel alınarak Beyaz Kitap hazırlanmıştır (Tekin, 2008, s. 148; Tuncay, 1997, s. 123). Aynı tarihlerde iki tane Beyaz Kitap yayınlanmıştır. İlki 1993 yılında “Büyüme, Rekabet Gücü ve İstihdam” başlıklı, diğeri ise 1994 yılında “Avrupa Sosyal Politikası” başlıklı Beyaz Kitaptır.

5 Aralık 1993 tarihinde yayınlanan Beyaz Kitap’ın 117-136. sayfaları istihdama ayrılmıştır. Bu sayfalarda istihdamın alt başlıkları, iş gücü piyasalarındaki yasal yükler, eğitim ve mesleki eğitim sistemlerindeki düzen ve yeni icraatlar ortaya çıkacak şekilde büyümedir (Tekin, 2008, s. 151).

27 Temmuz 1994 tarihinde yayınlanan Beyaz Kitap’ta önceliği yeni işler oluşturmaya vermiştir. AB’nin uzun süredir devam eden işsizlik sorununa çözüm bulmak bakımından sosyal politika alanında öncelikli konu, istihdamın artırılması olmaktadır (Koray, 2000, s. 90). Beyaz Kitap’ta düzenlenen diğer konulardan bazıları şu şekildedir: Avrupa iş gücü piyasası oluşturmak, cinsiyete yönelik çalışmalar, kamu sağlığı, işçi sendikaları, bütün kesimler adına bir sosyal koruma ve sosyal politika uygulamaları ve daha etkin bir Avrupa iş hukukunun uygulamasıdır (Tekin, 2008, s. 151-152). Beyaz Kitap’ın, AB’nin istihdam ile ilgili ilk ve önemli belge niteliğini taşıdığı söylenebilir.

Beyaz Kitap'tan sonra yapılan Essen Zirvesi'nde oluşturulan Essen Stratejisi bu kitaptan ilham alınarak geliştirilmiştir (Kömürcüler, 2008, s. 117). Essen Zirve'sinde kabul edilenler şöyle sıralanabilir (Uşun, 2004, s. 73):

- Mesleki eğitime yönelik yatırımları teşvik ederek istihdamı yenilemek,
- İstihdam yaratarak büyümeyi sağlamak,
- Dolaylı işçilik maliyetlerini belirli seviyede azaltmak,
- İşgücü piyasası politikasının etkinliğini artırmak,
- İş gücü piyasasının dışlanma riski olan gruplara yönelik önlemler almak.

Essen Stratejisinin yasal bir dayanağı ve kalıcılığı yoktur. Siyasal anlamda ciddi bir adım atılmış olmasına rağmen alınan kararlar bakımından hukuksal bir dayanağının olmaması, bu stratejiyi güçsüz bırakmıştır (Tekin, 2008, s. 100).

3.1.5. Amsterdam Antlaşması

1996'da başlatılan hükümetler arası konferanslar sonucunda oluşturulan 16-17 Haziran 1997 tarihli Amsterdam Zirvesi, 1999 yılında yürürlüğe girmiştir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2021). Avrupa Birliği'nin ortak politikalarından biri olan yüksek istihdama ulaşılamamasındaki bütün sorumluluğun birliğe üye ülkelere ait olduğu hususu Amsterdam Antlaşması ile vurgulanmıştır (Tümerdem, 2007, s. 37).

Amsterdam Antlaşması'nın hedeflerinden biri, AB'nin Merkez ve Doğu Avrupa Ülkeleri'ne doğru genişletme politikası göz önünde bulundurularak, kurumsal ve siyasal yapının güçlendirilmesidir. Ancak bu hedef istenileni verememiştir. Antlaşmanın asıl hedefi; göç, sınır denetimleri, suçlarla mücadele ve sığınma kapsamında belirli tedbirler getirilmesi, bireylerin serbest dolaşım haklarının garanti altına alındığı özgürlük ve adalet alanının oluşturularak birliğin korunması ve geliştirilmesidir. Bu antlaşmanın en önemli sonuçlarından biri, Birliği korumak adına özgürlük, güvenlik ve adalet alanının oluşturulmasıdır (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2021).

3.1.6. Avrupa İstihdam Stratejisi ve Lüksemburg Zirvesi

Avrupa'da 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren, işgücüne katılacak nüfusun yetersiz olması ve piyasada yeni iş yaratılamaması gibi durumlar istihdam sorununu çözümsüz bir hale getirmiştir. Avrupa Birliği'nin ekonomik birliğin daha

önemli olduğu düşüncesiyle uzun vadede sosyal alanda ek bir düzenleme yapması ve yalnızca kriz dönemlerinde işsizliği önlemek adına pasif politikalar üzerinde uygulamalar oluşturması, yaşanan işsizliğin boyutlarını yapısal ve uzun süreli işsizliğe dönüşmesine yol açmıştır (Türkiye İş Kurumu, 2007, s.25).

Avrupa çevresinde önemli bir aksaklık olan emek piyasasındaki sorunlar, istihdam merkezli olarak tedbir almayı gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen AB stratejisi, 1997 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) şeklinde somutlaştırılmıştır. AB’de somut hedeflerin konulmasının nedenleri; birliğe üye ülkelerde hedeflere ulaşma konusunda teşvik edici etkide bulunmak ve verilerin incelenmesi sonucunda ortak noktadan fazlaca sapmış olan üye ülkelere, diğer ülkelerle bütünleşmesi için destek sağlamak şeklinde sıralanabilir (Kesici ve Selamoğlu, 2005, s. 33-36). AİS, 20-21 Kasım 1997 tarihinde Lüksemburg’da yapılan istihdam zirvesinde ortaya konulmuştur.

AİS’de istihdamla ilgili ulaşılmak istenen hedefler gösterilmektedir. AİS, işgücünü nitelikli hale getirmek, nitelikli işgücünün ise güncel hale uygun olması amacını taşıyan aktif istihdam politikaları içerir (Yavuz, 2015, s. 105). AB’nin Lüksemburg Zirvesindeki ana hedefi kısaca, istihdamı sürekli artırmak ve işsizlikle mücadele olmuştur (Çolak, 2006, s. 50-57). Aktif istihdam politikalarına dayanan AİS’nin dört temel dayanağı olarak adlandırılan istihdama yönelik ilkeler şu şekildedir (Türkiye İş Kurumu, 2007, s. 26);

- İstihdam edilebilirliği artırmak,
- Girişimcilik; engelleri yok ederek, girişimciliği desteklemek ve geliştirmek,
- Yaşam boyu öğrenimle çalışanların her gün değişen piyasa koşullara ayak uydurabilmesini sağlamak,
- Emek piyasasında eşit fırsatlar yaratmaktır.

AİS ile konulan hedeflere ulaşabilmek adına, planlı ve programlı çabalar sürdürülebilmektedir. Strateji uygulamaya geçtiğinde elde edilen sonuçlar ne yazık ki istenilen hedeflere ulaşmanın kolay olmadığını göstermektedir. Ancak yıllar içerisinde AB düzeyindeki istihdam ve işsizlik verilerine bakıldığında stratejinin uygulamaya başladıktan sonra zamanla iyiye gittiği sonucuna varılır. AİS’de, 2003-

2006 yılları arasında yeniden yapılandırmaya gidilmiştir. Yeni AİS’de önceki stratejinin biraz daha geliştirilmesiyle ortaya çıkarılmıştır (Kesici ve Selamoğlu, 2005, s. 26). Lüksemburg zirvesinin Türkiye’nin genişlemesi açısından çok önemli bir zirvedir. İlk kez bu zirvede Türkiye’nin AB’ye üye olma söz konusu olmuştur (Yazıcı, 2016, s. 11-12).

3.1.7. Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesi

23-24 Mart 2000 tarihinde Lizbon’da düzenlenen toplantıda, Avrupa Konseyi istihdamı, ekonomik yenilikler ve toplumsal uzlaşmayı güçlendirmenin yanı sıra, yeni bir stratejik hedefte birleşmeyi amaçlamıştır (Özen, 2004, s. 194). AİS Lüksemburg’da ortaya konulmuş, temeli ise Lizbon Zirvesi’nde atılmıştır (Tümerdem, 2007, s. 40).

Lizbon Zirvesi’nin başlangıç noktası, AB ekonomisinin tek pazar ve tek para birimiyle rekabetçi bir yapıya sahip olacağı beklentisinin AB için tek gaye olamayacağı ve ekonomik beraberliğin istihdamı ve sosyal birlikteliği desteklemesi gerektiğidir (Selamoğlu ve Lordoğlu, 2006, s. 108).

Lizbon zirvesi, istihdamın Avrupa için ortak bir mesele olduğunu hayata geçiren önemli bir girişimdir (Özen, 2004, s. 94). Zirvede vurgulanan, aktif istihdam politikalarının uygulanmasıyla; uzun vadeli işsizliğin önüne geçilmesi, aktif istihdam politikalarının gereği olan işsizlere verilecek eğitim ve desteklerle işsizliğin azaltılması ve genç nüfusun istihdamının artırılması amaçlanmıştır (Tümerdem, 2007, s. 40).

Lizbon Antlaşmasının hedefinde daha şeffaf bir Avrupa oluşturması vardı. Bu hedef doğrultusunda birliğin çalışma şeklinin ve oylama kurallarının kolaylaştırmasıyla etkinliğinin artırılması ve böylelikle vatandaşlara daha fazla hak sağlanması amaçlamaktadır. Lizbon Zirvesi, bu hedef ve çizgide gelecek olan talepleri giderebilme ve halkın isteklerine cevap verebilme için gereken hukuki çerçeve ve ilgili araçları sunmaktadır (Kaygısız, 2012, s. 106).

3.1.8. Stockholm Zirvesi

Mart 2001’de toplanan Avrupa Konseyi, Stockholm Zirvesi’nde, Lizbon Zirvesi’nde öngörülen hedeflere bir ana, iki ara hedef daha eklemiştir. Bu zirvede istihdamın istenilen hedeflere ulaşamadığı, nitelsiz işgücü fazlalığı, kadın ve yaşlı

işgücü istihdamının yetersizliği gibi konular görüşülmüştür. Ana hedef diyebileceğimiz bu hedefler; 2005 yılına kadar genel istihdam oranının %67, kadın istihdamının %57 düzeyine yükseltilmesidir. Yaşlı işgücünde ise bu oranın 2010 yılına kadar %50 düzeyine ulaşması hedef olarak belirlenmiştir (Karaağaç, 2004, s. 65). Lizbon ve Stockholm Zirvelerinde, istihdamın artırılması adına iddialı hedefler ortaya konulmuştur. Konulan bu hedeflere ulaşabilmek için, pazarın işleyişinin iyileştirilmesi, politika araçlarının yenilenmesi ve kadınların, yaşlıların ve göçmenlerin iş hayatına katılma oranlarının değişmesi gerekmektedir (Durak, 2005, s. 13).

3.1.9. Barselona Avrupa Konseyi

Mart 2002 tarihinde toplanan Avrupa Konseyi, bazı ilkeleri kararlaştırmak için Barselona’da bir zirve toplantısı gerçekleştirmiştir. Bu ilkeler; aktif istihdam politikalarında mesleki eğitimin önemi, farklı politikalarla bütünlük sağlama, sürece sahip çıkma, şeffaflık, etkin izleme, koordinasyon ve işbirliğini güçlendirmeye yöneliktir (Özcüre, 2014, s. 175). Barselona Zirvesi’nde istihdamla alakalı konuları özetlersek (Durak, 2005, s. 15);

- Nitelikli ve daha fazla iş gibi somut politikalar,
- AB’de hareketliliğin ve yeteneğin geliştirilmesi,
- İstihdam stratejisinin sağlamlaştırılmasıdır.

Yukarıdaki söylenenleri toparlayacak olursak; tam istihdamın öncelikli hedef olduğu bu zirvede yinelenmiştir. Güzel bir uyum oluşturulabilmek için aktif istihdam politikalarına ve mesleki eğitimin önemine dikkat çekilmiştir. 2003 yılının sonuna gelindiğinde belirlenen hedeflere ulaşmanın pek de mümkün olmadığı anlaşılmış ve Lizbon Stratejisinin gözden geçirilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Böylece bazı yeni düzenlemeler getirilmiştir (Hekimler, 2004, s. 106-115).

3.1.10. Brüksel Zirvesi

Lizbon Stratejisi ve AB içindeki ekonomik, sosyal ve çevresel duruma ilişkin 25-26 Mart 2004 tarihinde Brüksel’de toplanan Avrupa Konseyi, en önemli konuların istihdam ve yüksek düzeyde büyüme olduğunu vurgulamıştır. Bunlar dışında sürdürülebilir büyüme ile daha çok ve daha nitelikli istihdam konuları üzerinde çalışılmıştır. Avrupa Konseyi istihdam, sağlık ve emeklilik konularındaki

yenilikleri sağlamlaştırmak, yaşlı nüfusun mali etkileriyle mücadele etmesi yönünde cesaretlendirmiştir. AB’de kabul edilebilir bir işsizlik oranı elde edilmelidir. İşsizliğin fazla olduğu bir ülkede yoksulluk kaçınılmazdır. Bu durum, yüksek istihdam düzeyi, sosyal bütünleşmenin gelişmesi ve ekonomik büyüme sağlamak için önem arz etmektedir (Durak, 2005, s. 16).

3.1.11. Avrupa 2020 Stratejisi

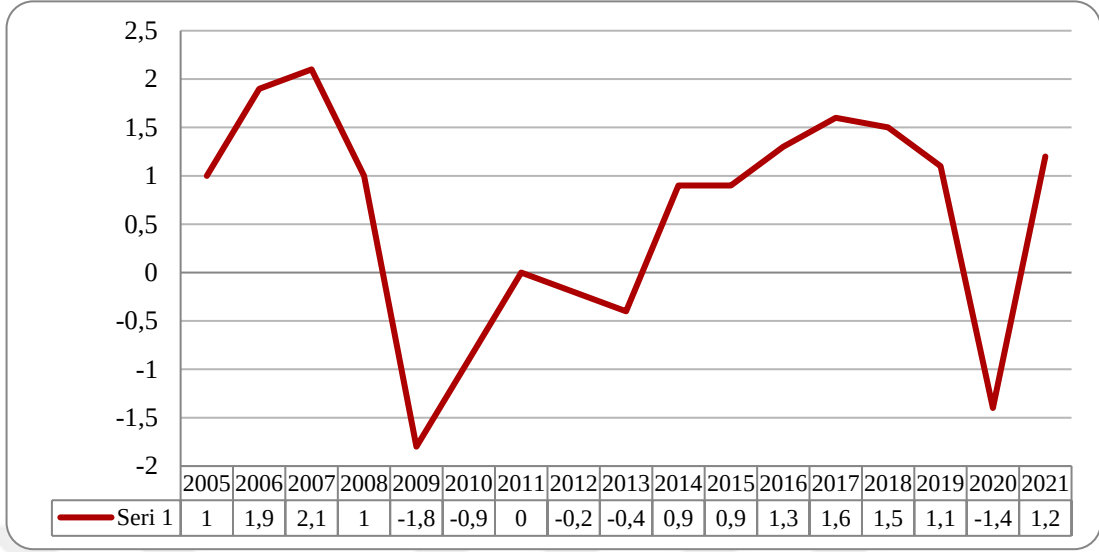
3 Mart 2020 tarihinde AB Komisyonu Avrupa 2020 Stratejisini kabul etmiş ve bu strateji Lizbon Stratejisinin yerini almıştır. 2020 Stratejisindeki temel amaç, sürdürülebilir büyümeyi günümüz koşullarında gerçekleştirmektir. Buna göre 3 esas öge belirlenmiştir. Bunlar; sürdürülebilir, akıllı ve kapsayıcı büyümedir. AB hedefleri 2020 yılı için şu şekilde belirtilebilir (Avrupa Birliği Başkanlığı, 2022):

- Özel sektörün AR-GE yatırımlarının artırılması, milli gelirin %3’ünün AR-GE’ye ayrılması
- 20-64 yaş istihdamın %69’dan %75’e çıkarılması
- Yenilenebilir enerji payının %20’ye çıkarılması ve bu sayede enerji verimliliğin %20 oranında sağlanması, sera gazı salınımının koşullar elverişliyse %30 oranında düşürülmesi
- Ulusal yoksulluk sınırı altında yaşayan kişilerin oranının %25 oranında azaltılması, 20 milyon insanın yoksulluktan çıkarılması
- Yükseköğretim mezunu 30-34 yaş arası nüfusun oranının %31’den %40’a çıkarılması, okulu erken yaşlarda bırakanların oranlarının düşürülmesi.

3.2. Türkiye-AB İstihdam Karşılaştırması

İstihdam, birçok durumda işgücüne pozitif katkı sağlamaktadır. En önemli katkısı ise refaha ulaşmaktır. Emek piyasasındaki refah rejimlerinde, istihdam üzerinden refah dağıtımı gerçekleştirilmektedir. Bundan dolayı istihdam edilmek sadece bu kişi için değil, hane halkı içinde olumlu sonuçlar doğurmaktadır. İşgücünün hangi oranda ekonomik faaliyete katılabildiğini göstermesi açısından istihdam oranı önemlidir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 50). AB ve Türkiye açısından bu oranlar şekil 3.1.’de incelenmiştir.

Şekil 3.1. AB Genel İstihdam Artışı



Kaynak: (Eurostat, 2022a).

Şekil 3.1.'de AB ülkelerinde 2005-2020 yılları arasındaki genel istihdam eğilimi verilmiştir. “İstihdam artışı”, istihdam edilen toplam kişi sayısının bir yıldan diğer yıla yüzdelik olarak değişimini ifade eder. Şekle baktığımızda 2009 yılındaki istihdam seviyesinin bir önceki yıla göre %1’den daha fazla düzeyde düştüğü görülmektedir. Bunun nedeni; 2007 yılının ortalarında Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) başlayan, 1929 Büyük Buhrandan sonra dünyanın karşılaştığı en büyük ekonomik kriz olan, 2008 küresel ekonomik krizi, diğer bir adlandırmayla mortgage kredi krizidir. Bu kriz ABD ile sınırlı kalmayıp tüm dünya ekonomilerini de etkisi altına almıştır. Bu kriz, ekonomik faaliyetleri etkilemekle beraber emek piyasasında olumsuz neticelere yol açmıştır. 2008 Eylül itibarıyla etkisini daha çok gösteren bu kriz, dünya genelinde ekonomik faaliyetlerin ciddi şekilde azalması ve talepteki düşüşlerle üretim yapısını etkilemiştir. Buna istinaden bazı işyerleri işçi çıkartma yoluna gitmiş bu da istihdamı derinden yaralamıştır. Şekilde küresel krizin istihdam üzerine olan etkisinin 2009 yılı içerisinde daha fazla hissedildiği ve negatif yönde etkilediği görülmektedir. Görüleceği gibi 2019 yılında pozitif seyreden istihdam artışı 2020 de çok ciddi bir düşüşe uğramıştır. 2019 yılının son ayında Çin’de ortaya çıkan SAR-CoV-2 adıyla adlandırılan Yeni Koronavirüs tüm dünya ülkeleri olmak üzere AB ülkelerinde de ekonomik ve sağlık alanında ciddi krizler yaratmıştır. Eurostatın verilerine göre, birliğe üye ülkelerde 2020 Nisan ayında 397 bin, mayıs ayında 253 bin, haziran ayında ise yaklaşık 281 bin çalışan işsiz kalmıştır.

Bu veriler ışığında pandemi döneminin istihdamı derinden yaraladığı açıktır. Tüm dünya ülkeleri gibi AB'ye üye ülkelerde de özellikle ekonomik alanda alınan önlemler doğrultusunda 2021 yılında istihdam yeniden pozitif seyrini yakalamıştır. Sağlık alanında verilen ciddi mücadele ve aşının yaygınlaştırılması hayatı normalleşmeye bırakmıştır.

Tablo 3.1. 20-64 Yaş Arası Toplam Nüfusun İstihdam Oranı

Yıllar	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AB- 27 Ülke (2020'den itibaren)	67,8	67,9	67,7	67,5	68,3	69,1	70,2	71,4	72,4	73,2	72,5
Euro bölgesi - 19 ülke (2015'ten itibaren)	68,3	68,4	68	67,7	68,2	69	70	71	72	72,7	71,8
Belçika	67,6	67,3	67,2	67,2	67,3	67,2	67,7	68,5	69,7	70,5	70
Bulgaristan	64,5	62,7	62,8	63,3	64,8	66,9	67,4	71,1	72,1	74,7	73,1
Çekya	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	76,7	78,5	79,9	80,3	79,7
Danimarka	74,9	74,8	74,3	74,3	74,7	75,4	76	76,6	77,5	78,3	77,8
Almanya (1990'a kadar FRG'nin eski bölgesi)	75	76,5	76,9	77,3	77,7	78	78,6	79,2	79,9	80,6	80
Estonya	66,8	70,6	72,2	73,3	74,3	76,5	76,6	78,7	79,5	80,2	78,8
İrlanda	65,5	64,6	64,5	66,5	68,1	69,9	71,4	73	74,1	75,1	73,4
Yunanistan	63,8	59,6	55	52,9	53,3	54,9	56,2	57,8	59,5	61,2	61,1
İspanya	62,8	62	59,6	58,6	59,9	62	63,9	65,5	67	68	65,7
Fransa	69,6	69,5	69,7	69,7	70	70,3	70,7	71,3	72	72,3	72,1
Hırvatistan	62,1	59,8	58,1	57,2	59,2	60,6	61,4	63,6	65,2	66,7	66,9
İtalya	61	61	60,9	59,7	59,9	60,5	61,6	62,3	63	63,5	62,6
Kıbrıs	75	73,4	70,2	67,2	67,6	67,9	68,7	70,8	73,9	75,7	74,9
Letonya	63,9	66,1	67,9	69,5	70,6	72,5	73	74,6	76,8	77,3	76,9
Litvanya	64,3	66,9	68,5	69,9	71,8	73,3	75,2	76	77,8	78,2	76,7
Lüksemburg	70,7	70,1	71,4	71,1	72,1	70,9	70,7	71,5	72,1	72,8	72,1
Macaristan	62,2	62,8	63,8	65,2	68,7	70,9	73,7	75,4	76,7	77,6	77,5
Malta	60,1	61,6	63,9	66,2	67,9	69	71,1	73	75,5	76,8	77,3
Hollanda	76,2	76,4	76,6	75,9	75,4	76,4	77,1	78	79,2	80,1	80
Avusturya	73,9	74,2	74,4	74,6	74,2	74,3	74,8	75,4	76,2	76,8	74,8
Polonya	64,3	64,5	64,7	64,9	66,5	67,8	69,3	70,9	72,2	73	73,6
Portekiz	66,9	66,7	64	63,4	66,1	67,9	69,5	72,5	74,7	75,5	74,2
Romanya	64,8	63,8	64,8	64,7	65,7	66	66,3	68,8	69,9	70,9	70,8
Slovenya	70,3	68,4	68,3	67,2	67,7	69,1	70,1	73,4	75,4	76,4	75,6
Slovakya	64,6	65	65,1	65	65,9	67,7	69,8	71,1	72,4	73,4	72,5
Finlandiya	73	73,8	74	73,3	73,1	72,9	73,4	74,2	76,3	77,2	76,5
İsveç	78,1	79,4	79,4	79,8	80	80,5	81,2	81,8	82,4	82,1	80,8
İzlanda	80,4	80,6	81,8	82,8	84,9	86,5	87,8	87,6	86,5	85,9	82,3
Norveç	79,6	79,6	79,9	79,6	79,6	79,1	78,6	78,3	79,2	79,5	78,8
İsviçre	79,7	80,8	81	80,8	81,1	81,7	82	82,1	82,5	82,9	82,5
Karadağ	:	50,7	52	52,7	55,6	56,7	57,1	58,2	59,8	60,8	55,2
Kuzey Makedonya	48,1	48,4	48,2	50,3	51,3	51,9	53,3	54,8	56,1	59,2	59,1
Sırbistan	:	:	:	:	54,8	56	59,1	61,4	63,1	65,2	65,9
Türkiye	50	52,2	52,8	53,4	53,2	53,9	54,4	55,3	55,6	53,8	51

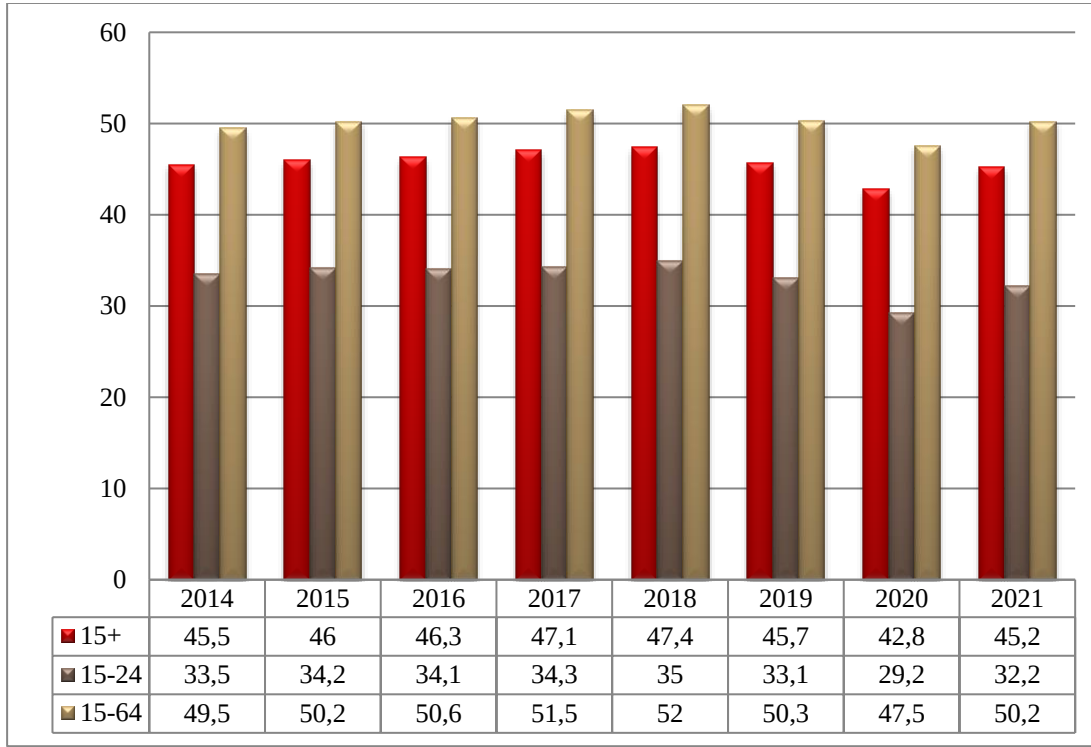
Kaynak: (Eurostat, 2021).

Yukarıdaki tablo AB'ye üye ve Euro bölgesindeki ülkelerin 2010-2020 yılları arasındaki 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdam oranını göstermektedir. Bu ülkelerden nüfusun istihdama oranı en yüksek İzlanda'dır. İzlanda'da 2010 yılında %80,4 ile başlayan, 2016'da %88'lere kadar yükselen istihdam oranı pandeminin etkisiyle 2020 yılında %82,5'e düşmüştür. Buna karşın, nüfusun istihdama oranı en düşük ülke Kuzey Makedonya'dır. Kuzey Makedonya'da 2010 yılında %48,1 ile başlayan toplam nüfusun istihdam oranı on yıllık süreçte sürekli bir artış göstermiş, 2020 yılında %59,1'e ulaşmıştır. Kuzey Makedonya pandemiden bu konuda etkilenmeyen ülkeler arasındadır. AB'ye üye toplam 27 ülkenin 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdam oranlarına baktığımızda, 2010 yılında işgücüne katılım oranı 67,8 iken bu oran yıllar itibariyle artan bir seyir izlemiştir. Toplam nüfusun istihdam oranı, 2020 yılına kadar 73,2 değerlerine çıkmış, 2020 yılında küresel ölçekli yaşanan krizin etkileri bu oranı 72,5 seviyesine indirmiştir.

Türkiye açısından durumu değerlendirdiğimizde 2010 yılında 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdama katılım oranı %50 iken, bu oran 2018 yılında %55'e kadar yükselmiş, 2019 yılında %53,8'e, 2020 yılında %51'e kadar düşüş gerçekleşmiştir. Yine ülkemizde de pandeminin etkileri görülmektedir. Buradaki düşüş covid sürecinden bağımsız olarak Türkiye'de kurdaki artışın arz enflasyonu dolayısıyla talep enflasyonu yaratmasıdır. Buradaki artış enflasyonu doğrudan tetiklemiştir.

Türkiye ile AB üyesi ülkelerin ortalamasını kıyasladığımızda yaklaşık %15-%20 arasında farklılık olduğu ve ülkemizin AB ortalamasının baya aşağısında kaldığı net bir şekilde görülmektedir. Ancak AB ortalamasındaki toplam nüfusun istihdama oranlamasındaki artış ve azalış ile Türkiye'deki artış ve azalış paralellik arz etmektedir.

Şekil 3.2. Farklı Yaş Grupları İstihdam Oranları (%)



Kaynak: (TÜİK, 2022).

Şekil 3.2.'de Türkiye'de 2014-2021 yılları arasında farklı yaş gruplarındaki nüfusun işgücüne katılım oranları verilmiştir. Yaş grupları; 15 yaş üzeri, 15-24 yaş arası ve 15-64 yaş arası olmak üzere 3 ayrı grup halinde yer almaktadır.

15 yaş üzerindeki nüfusun iş gücüne katılım oranı %42 ile %48 arasında değişmektedir. Yıllar itibariyle işgücüne katılım oranında artış söz konusuysa 2019 yılı ve 2020 yılında istihdam oranında azalma söz konusudur. Covid-19 sebebiyle ulusal ve uluslararası ölçekte meydana gelen üretimdeki azalma işverenleri zor durumda bırakmıştır. Bu süreç çalışanların işten çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu sürecin yansımaları 2019-2020 istihdam oranlarında açıkça görülmektedir. 15-24 yaş aralığındaki işgücüne katılım oranları ise %29-%35 aralığında seyretmektedir. Bu yaş aralığında istihdam oranlarında düşüğün nedeni, lise ve yükseköğretim nedeniyle işgücüne katılımın düşük olmasındandır. Bununla birlikte 15-64 yaş aralığındaki çalışan nüfus içinde işgücüne katılım oranı %47-%52 aralığındadır.

Ekonomik büyüme ve kalkınmada, bir ülke için cinsiyet ayrımı gözetmeksizin üretimde var olması önemlidir. Gelir dağılımında adalete ulaşmada ve kaynakların etkin kullanımında, kadınların işveren ya da işçi olarak piyasada bulunması önem arz etmektedir (Nalbant Efe ve Akgül Yılmaz, 2022, s. 180-181).

Ülkemizi AB ülkeleriyle karşılaştırdığımızda, genel istihdam oranı düşük olmamakla beraber cinsiyet yönünden büyük farklılıklar söz konusudur. Tablo 3.2. ve 3.3.’de AB ülkelerindeki erkek ve kadın istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 3.2. Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (Erkek)

ZAMAN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avrupa Birliği- 27 ülke (2020’den itibaren)	73,4	73,4	72,8	72,4	73,1	74,1	75,2	76,5	77,6	78,3	77,2	78,5
Euro Bölgesi – 19 ülke (2015’ten itibaren)	74,4	74,4	73,5	72,9	73,3	74,2	75,2	76,2	77,2	77,8	76,3	77,6
Belçika	73,5	73,0	72,7	72,3	71,6	71,3	72,3	73,4	73,9	74,5	73,7	74,5
Bulgaristan	67,8	65,2	65,0	65,6	67,3	69,6	70,4	74,4	75,5	78,3	76,8	77,3
Çekya	79,6	79,9	80,2	81,	82,2	83,	84,6	86,3	87,4	87,7	87,2	87,5
Danimarka	77,7	78,3	77,5	77,5	78,4	79,3	79,4	79,9	80,9	81,9	81,3	82,5
Almanya	79,3	80,6	81,	81,	81,2	81,2	81,6	82,	82,8	83,5	81,8	83,2
Estonya	67,9	73,5	75,2	76,8	78,4	80,	80,5	81,7	82,8	83,5	81,3	81,2
İrlanda	70,0	69,0	68,8	71,8	74,1	76,1	77,5	79,1	80,2	81,3	78,5	80,
Yunanistan	76,0	70,8	64,7	62,4	62,6	64,2	65,7	67,6	69,9	71,2	68,1	72,5
İspanya	69,2	67,7	64,6	63,4	65,0	67,6	69,6	71,5	73,1	74,0	71,4	73,0
Fransa	73,7	73,7	73,6	73,3	73,1	73,3	73,8	74,7	75,3	75,3	75,	76,4
Hırvatistan	67,9	66,1	63,7	61,6	64,2	65,4	66,2	68,9	70,3	72,0	72,5	73,4
İtalya	71,9	71,7	70,6	68,8	69,0	70,2	71,5	72,2	72,9	73,3	71,8	72,4
Kıbrıs	81,7	79,6	76,1	72,6	71,6	72,3	73,8	75,7	79,3	81,7	81,1	82,2
Letonya	63,6	67,1	69,8	71,7	72,9	74,6	74,5	76,9	79,	79,2	78,8	77,7
Litvanya	63,5	67,2	69,1	71,2	73,1	74,6	76,2	76,5	79,	79,	77,5	78,1
Lüksemburg	79,2	78,1	78,5	78,0	78,4	76,7	76,1	75,4	76,0	77,2	75,6	77,7
Macaristan	65,6	66,5	67,3	69,3	73,5	75,8	78,6	81,0	82,1	83,1	83,1	84,1
Malta	78,2	79,0	79,4	80,3	81,1	82,1	83,5	84,7	86,0	86,5	85,6	86,4
Hollanda	83,0	82,9	82,8	81,6	81,7	82,5	83,2	83,8	84,8	85,4	85,0	85,7
Avusturya	79,0	79,2	79,3	79,1	78,3	78,4	78,7	79,4	80,7	81,2	79,0	79,9
Polonya	68,8	69,3	69,7	70,0	71,8	72,9	74,9	77,	78,3	79,7	80,2	82,4
Portekiz	72,0	71,2	67,5	66,6	69,5	71,2	72,9	76,2	78,1	79,1	77,1	79,
Romanya	65,1	64,4	65,4	65,4	66,7	68,0	69,1	71,3	73,0	74,6	74,7	77,
Slovenya	73,1	71,1	71,1	70,6	71,0	72,7	72,7	76,2	78,3	79,	77,6	79,3
Slovakya	71,5	72,1	72,4	71,8	72,7	74,5	76,4	77,	78,8	79,4	78,2	78,9
Finlandiya	73,4	74,6	74,6	73,9	73,2	72,8	74,0	75,1	77,2	77,8	77,1	77,8
İsveç	80,7	81,8	81,6	81,9	81,8	82,2	82,7	83,4	84,1	84,0	82,8	83,3
İzlanda	83,1	83,3	84,4	86,0	88,0	89,6	91,1	90,5	89,5	88,6	85,1	84,9
Norveç	82,1	82,1	82,4	82,1	81,9	81,3	80,4	80,2	81,7	82,0	81,1	82,3
İsviçre	86,1	86,8	86,7	86,2	86,	86,5	86,5	86,8	87,	87,3	86,6	85,7
Karadağ	-	57,0	57,9	58,1	61,4	61,9	63,0	65,2	66,7	67,5	61,7	-
Kuzey Makedonya	58,4	57,8	57,5	59,7	61,6	61,5	63,7	65,6	66,6	69,7	68,9	-
Sırbistan	62,3	59,8	59,8	62,8	61,4	62,7	65,2	67,3	69,3	70,9	71,6	74,2
Türkiye	72,7	75,1	75,0	75,3	75,0	75,3	75,5	76,1	76,	73,2	70,1	

Kaynak: (Eurostat, 2022b).

Yukarıdaki tabloda, 20010-2021 yıllarında 20-64 yaş grubu erkeklerin istihdam oranı verilmiştir. 20-64 yaş arasındaki erkeklerin bu yaş grubundaki toplam erkek sayısına bölünmesiyle erkeklerin istihdam oranı bulunur.

Tablo 3.2.'de AB ortalamasının 20010-2021 yılları arasında erkek nüfus oranının %72-%79 aralığında, Türkiye'nin ise aynı yıllar arasındaki erkek nüfus oranının %70-%76 arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Tabloya bakıldığında, AB geneli ve Türkiye erkek istihdam oranlarının birbirine yakın olduğu, Türkiye'de 2010-2017 arası erkek nüfusun AB'nin ortalamasını geçtiği görülmektedir. Yıllar itibariyle en yüksek oranlara sahip AB ülkesinin İzlanda olduğu hatta 2016 yılında erkek istihdam oranının %90'ı aştığı görülmektedir. Ortalamanın üzerinde İsviçre, Hollanda, Norveç ve Çekya gibi ülkeler bulunmaktadır. %60 oranının altında kaldığı en düşük oranlara sahip ülke ise Kuzey Makedonya'dır.

Tablo 3.3. Cinsiyete Göre İstihdam Oranı (Kadın)

ZAMAN	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Avrupa Birliği- 27 ülke (2020'den itibaren)	60,7	60,9	61,0	61,1	62,0	63,0	64,1	65,2	66,3	67,1	66,1	67,7
Euro Bölgesi – 19 ülke (2015'ten itibaren)	61,6	62,0	61,9	62,0	62,7	63,4	64,4	65,4	66,4	67,2	66,1	67,5
Belçika	61,6	61,5	61,7	62,1	62,9	63,0	63,0	63,6	65,5	66,5	65,6	66,8
Bulgaristan	60,3	59,4	59,8	60,2	61,5	63,3	63,6	66,8	67,8	70,2	68,5	68,9
Çekya	60,9	61,7	62,5	63,8	64,7	66,4	68,6	70,5	72,2	72,7	71,9	72,1
Danimarka	72,0	71,4	71,1	71,2	71,0	71,5	72,5	73,2	73,9	74,7	74,3	75,6
Almanya	68,8	70,3	70,7	71,5	72,1	72,6	73,5	74,2	74,8	75,5	74,3	75,9
Estonya	67,4	68,6	71,1	71,6	71,9	73,7	73,7	76,8	76,8	77,5	76,9	77,5
İrlanda	61,0	60,1	60,2	61,2	62,3	63,7	65,3	66,9	67,9	68,8	65,8	70,0
Yunanistan	51,2	48,1	44,6	42,9	43,8	45,6	46,2	47,4	48,3	50,5	48,7	52,7
İspanya	56,3	56,1	54,6	53,8	54,8	56,4	58,1	59,6	61,0	62,1	60,0	62,4
Fransa	65,8	65,6	66,0	66,4	67,0	67,4	67,7	68,1	68,9	69,4	69,3	70,2
Hırvatistan	56,4	53,6	52,6	52,8	54,2	55,9	56,6	58,3	60,1	61,5	61,3	62,9
İtalya	49,2	49,6	50,1	49,6	50,1	50,5	51,6	52,5	53,2	53,9	52,1	53,2
Kıbrıs	68,8	67,7	64,8	62,2	63,9	64,0	64,1	66,2	68,9	70,1	69,1	70,0
Letonya	64,2	65,1	66,2	67,5	68,4	70,5	71,7	72,6	74,7	75,5	75,1	72,9
Litvanya	65,0	66,6	67,9	68,6	70,6	72,2	74,3	75,5	76,7	77,4	75,8	76,7
Lüksemburg	62,0	61,9	64,1	63,9	65,5	65,0	65,1	67,5	68,0	68,1	68,5	70,3
Macaristan	59,0	59,2	60,4	61,2	64,1	66,2	68,9	69,9	71,4	72,1	71,9	73,5
Malta	41,6	43,8	48,0	51,7	54,3	55,3	58,0	60,6	64,1	65,8	67,8	69,6

Hollanda	70,9	71,5	72,0	71,7	70,8	71,9	72,7	73,9	75,2	76,5	76,6	77,5
Avusturya	68,8	69,2	69,6	70,0	70,1	70,2	70,9	71,4	71,7	72,4	70,6	71,3
Polonya	55,6	55,8	56,2	56,3	58,2	59,9	61,5	63,0	64,5	64,9	65,2	68,4
Portekiz	62,1	62,4	60,8	60,5	62,9	64,8	66,4	69,0	71,5	72,2	71,4	73,1
Romanya	47,6	47,7	48,2	48,2	49,2	50,3	51,4	54,0	54,5	55,4	55,4	56,9
Slovenya	66,0	64,4	64,2	62,6	63,2	64,2	66,2	69,3	71,2	72,5	71,7	72,6
Slovakya	61,6	61,6	61,5	62,0	62,9	64,6	67,2	69,4	70,3	71,7	70,9	70,4
Finlandiya	70,3	70,7	71,3	71,0	71,2	70,7	70,8	71,3	73,4	74,5	73,8	75,8
İsveç	74,2	75,7	76,1	76,4	76,9	77,6	78,4	79,0	79,4	78,9	77,4	78,0
İzlanda	77,6	77,9	79,1	79,5	81,7	83,3	84,4	84,5	83,2	83,0	79,2	77,5
Norveç	76,9	77,1	77,3	77,1	77,1	76,7	76,7	76,2	76,5	76,8	76,5	77,5
Karadağ	-	44,4	46,2	47,5	49,7	51,6	51,3	51,4	52,9	54,2	48,8	-
Kuzey Makedonya	37,5	38,8	38,7	40,7	40,8	42,1	42,5	43,7	45,2	48,4	49,0	-
Sırbistan	44,5	42,6	42,3	44,3	45,7	46,8	50,1	52,6	53,9	56,3	57,0	59,3
Türkiye	28,0	29,7	30,9	31,8	31,6	32,5	33,2	34,5	35,2	34,4	32,0	-

Kaynak: (Eurostat, 2022b).

Yukarıdaki tabloda, 2009-2021 yılları 20-64 yaş grubu kadın istihdam oranı verilmiştir. 20-64 yaş arasındaki kadınların bu yaş grubundaki toplam kadın sayısına bölünmesiyle kadınların istihdam oranı bulunur.

Ülkelerde refah seviyelerinin yükselmesi adına kadın ve erkek çalışma şartlarının eşit koşullarda olması gereklidir. Kadın istihdam oranı ve kadın işgücü oranı gelişmiş ülkelerde gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksektir (Nalbant Efe ve Akgül Yılmaz, 2022, s. 181). Bu durum 3.3.'de doğrulanmaktadır.

Tablo 3.3.'de, AB ortalamasının 2009-2021 yılları arasında kadın nüfus oranının %60-%68, Türkiye'nin ise aynı yıllardaki kadın nüfus oranının %25-%35 arasında değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Türkiye'de kadın istihdam oranı AB'nin çok altında kalmaktadır. En yüksek istihdam oranına sahip ülke İzlanda'dır. İzlanda kadın nüfusunda %85'lere yaklaşmıştır. Burada İzlanda'yı, Norveç, İsveç, Finlandiya ve Danimarka izlemektedir. En düşük oran ise, erkek istihdam oranında olduğu gibi yine Kuzey Makedonya'dır. Avrupa geneli verileri incelediğimizde, kadınların istihdam oranının erkeklerin istihdam oranından çok daha düşük olduğu görülmektedir. AB ortalamasında Türkiye'ye göre erkek istihdam oranında bu kadar fark yokken, kadın istihdamında ciddi düşüklük söz konusudur.

Vörk vd. (2007), yaptığı çalışmada vergi takozu ve istihdam oranları arasında negatif ilişki olduğunu ortaya koymuş ve istihdamı cinsiyet üzerinden incelediğinde bu negatifliğin kadın istihdamında daha sağlam olduğunu vurgulamıştır.

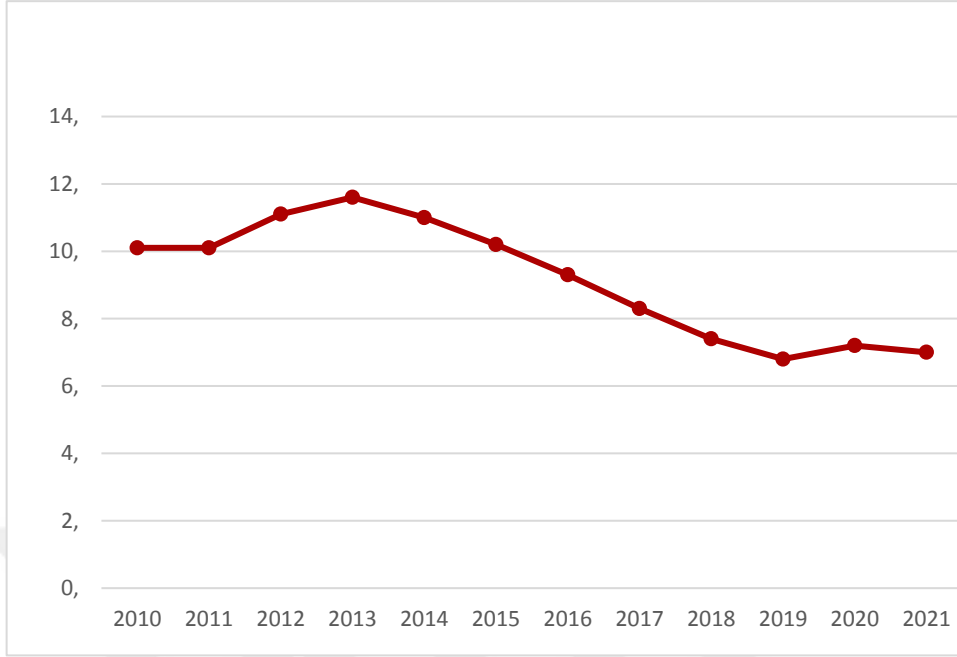
Gelişmiş ekonomi ve sürdürülebilir kalkınma için, kadınların işgücü piyasasında aktif ve etkin rol almaları en önemli faktörden biridir. Kadınların ekonomik hayatta yer almaları kişinin kendisine güç kattığı kadar ülkenin refah seviyesini de artırdığı aşikârdır. Bütün dünyada 2025 yılına kadar toplumsal eşitlik sağlanırsa, dünya ekonomisine 12 trilyon dolarlık katkının oluşacağı öngörülmektedir. Kadın istihdamın yeterli düzeyde olmadığı ülkelerde ekonomik kayıplar %30'lara kadar çıkmaktadır. Kadının olmadığı bir ekonomide bereketin, üretimin, kalkınma ve refahın olmadığı açıkça ortadadır. Burada olması gereken toplumsal cinsiyet eşitliğine son verilmesi, kadınları birçok yönden destekleyip farklı alanlarda güçlenmesinin sağlanması, iş ve toplumsal alanlara kadınları daha çok dâhil edecek politikaların geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Gelişmiş bir ekonomi ve gelişmiş demokrasi için olmazsa olmaz şartlardan en önemlisi kadının pek çok açıdan güçlenmesidir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018, s. 4).

3.3. Türkiye-AB İşsizlik Karşılaştırma

Bireylerin, kendinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin hayatlarını sürdürebilmek için çalışması gerekmektedir. Bu çalışmanın karşılığında ücret almak zorundadır. Bu zorunluluk insan yaşamının en doğal rolünü oluşturmaktadır. Şüphesiz ki bu rol bireyin hayatını doğrudan etkilemektedir. Bu rol için oluşan istek, belirli bir işe duyulan ilgi ve isteğe ulaşmak için harcanan çaba bu durumun belirtisidir (Murat ve Şahin, 2011, s. 34). İşsiz diye nitelendirilen bireyler, çalışmak istediği halde iş bulamayan yetişkinlerdir.

Çağımızda sosyal problemlerin ilk sırasında işsizlik gelmektedir. Bu işsizlik sorunu 1980'li yıllardan beri az gelişmiş yahut gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş ülkelerin başlıca sorunu haline gelmiştir. Bu sorunu çözmek için birçok yönteme başvurulmuştur. Hem ulusal, hem uluslararası düzeyde stratejiler, plan ve program oluşturulmaya başlanmıştır. Alınan tüm bu tedbirlere karşın, işsizlik oranları istenilen düzeye düşürülebilmiştir. Aksine işsizlik oranları birçok gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde artmış, artık işsizlik olgusu günümüzde küresel bir sorun durumuna gelmiştir (Murat ve Şahin, 2011, s. 2). Son zamanlardaki ekonomik krizler sonucunda, artan işsizlik sorunları ve düşük ekonomik büyüme Avrupa'yı derinden yaralamıştır. Avrupa ülkelerindeki işsizlik oranları bu sorunun büyüklüğünü gözler önüne sermektedir (Taş ve Bilen, 2014, s. 58).

Şekil 3.3. Toplam İşsizlik Oranı



Kaynak: (Eurostat, 2022c).

İşsizlik oranı, bir ekonomide işsizlerin istihdam edilen ve işsiz olan bireylerin toplamının içerisindeki yüzdelik payıdır.

Şekil 3.3.'de AB'ye üye ülkelerin toplam işsizlik oranları gösterilmektedir. 2013'den itibaren düşüş gösteren işsizlik oranları 2019'a kadar devam etmiştir. 2019 sonunda başlayan pandemi krizi işsizlik oranlarını nispeten yükseltmiştir. Ülke bazlı alınan önlemler sayesinde 2021 yılında az miktarda da olsa yeniden düşüşe geçmiştir. Okur (2014), Avrupa ülkelerini kapsayan çalışmada yetişkin ve gençlerde işsizlik oranlarındaki dalgalanmaların birlikte hareket ettiğini gözlemlemiştir.

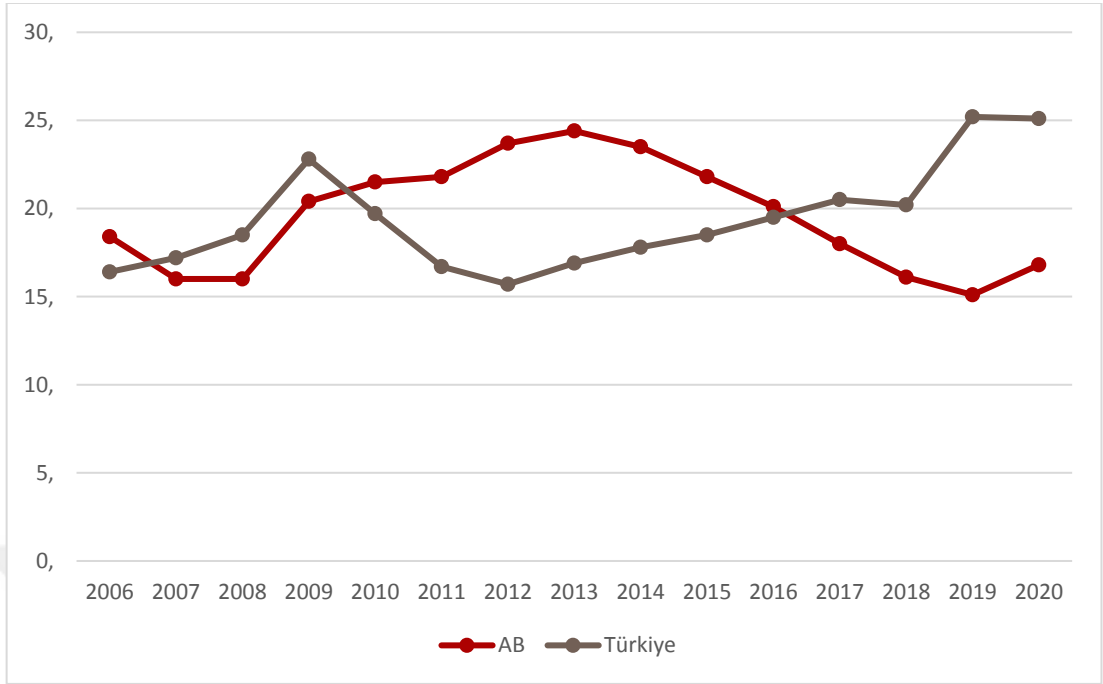
Sanayi devrimi itibariyle üretimin merkezi konumuna geçen Avrupa, işsizlikte, özellikle de genç işsizlik konusunda ve yeni istihdam oluşturmada ciddi problemler yaşamaktadır (Taş ve Bilen, 2014, s. 58). Çalışma olgusundan mahrum edilmek olan işsizlik, bazı gruplar tarafından daha karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu gruplardan ilk sırada gençler vardır (Murat ve Şahin, 2011, s. 42). Konjonktürdeki hareketler, kriz zamanları ve piyasaların yapısal durumlarından kaynaklı genç nüfus işsizlik olgusundan fazlaca etkilenen grubu oluşturmaktadır. Çünkü durgunluk zamanlarında emek piyasasında işe girişler zorlaşır veya tamamen durur, işe yeni giren genç bireyler ise iş fırsatlarından daha az yararlanmak zorunda kalır ve iş

hayatına işsiz olarak başlar (ILO [Uluslararası Çalışma Örgütü], 2004, s. 19). Durgunluk dönemlerinde daha çok etkilenen gençler, ekonominin iyiye gittiği dönemlerde daha hızlı toparlanmaktadır (Okur, 2014, s. 8).

Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve benzeri kuruluşlar 15-24 yaş arasındaki bireyleri “genç” olarak tanımlamaktadır (Çetinkaya, 2010, s. 46). Bu yaş aralığındaki işsizlik, dünyanın bu problemi çözmek için politikalar oluşturmaya çalıştığı bir alan olmuştur. Gençlerin yetişkinlere göre ikinci planda kalmalarının nedeni emek piyasasında ilk kez var olmalarıdır. Yalnızca aldığı teorik bilgilerle yahut çevresinden edindiği tecrübelerle bir işe girebilmeleri daha zordur. Eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa olsun işverenin öncelikli tercih sebebi tecrübeli çalışanlar olacaktır. Çalışma hayatında ilk defa var olacak gençlere uygun iş fırsatlarının bulunamaması problemi, çok önemli sonuçlara yol açmaktadır. Nedenler mikro ve makro olmak üzere iki ayaklıdır. Makro temelli bazı nedenler, emek piyasasındaki yapı, özellik ve uygulamaları içerir. Mikro nedenler ise gençlerin ve bazen de işverenlerin davranışlarını ve bireysel özelliklerini içerir. Bir gencin işsiz kalması ekonomik, sosyal ve sağlık açısından pek çok problemi beraberinde getirmektedir. Gencin gelir kaybına uğramasının yanı sıra ülke ekonomisi bakımından ciddi bir üretim kaybına sebep olmaktadır. İşsiz kalınması, ekonomik sorunların akabinde sosyal sorunlara neden olmaktadır. Örnek verecek olursak; gencin kendini toplumdan uzaklaştırması, insanlara karşı yabancılaşması, hoş olmayan davranışları sergileyip suç işlemeye yönelmesi gibi sorunlardır. İşsiz kalan gencin bunlar haricinde yaşadığı psikolojik sorunlar nedeniyle sağlığı tehlikeye girmektedir (Murat ve Şahin, 2011, s. 32-42-43). Genç işsizliğin nedenlerinin irdelenerek anlaşılması gerekmektedir. İlerleyen süreçlerde genç işsizlik ile mücadele de uygulanacak politikalar için izlenecek doğru yol ve bunların uygulanması önemli bir husustur (Çetinkaya, 2010, s. 46).

Türkiye, genç nüfus bakımından dünyada çok az ülkede olan bir güce sahiptir. Türkiye’de genç nüfusun varlığı bazı fırsatlar yaratmaktadır (Taş ve Bilen, 2014, s. 55).

Şekil 3.4. 15-24 İşsizlik Oranı



Kaynak: (OECD.stat, 2022a).

İstihdama ilişkin veriler yaş gruplarına ayrılarak sınıflandırılmaktadır. Yukarıdaki şekilde 15-24 yaş arası işsizlik oranları AB ülkeleri ile Türkiye kıyaslanarak verilmiştir. Şekil 3.4. incelendiğinde 2008 krizinin etkileri hem AB hem de Türkiye’de için derinden hissedilmiş, 15-24 yaş işsizlik oranları %20’nin üzerine çıkmıştır. Buradaki ilginç durum, 2009’dan sonra AB ülkelerinde işsizlik artış gösterirken Türkiye’de durumun tam tersi olmasıdır. 2012’den sonra Türkiye’de işsizlik oranı artmaya başlarken, 2013’den sonra AB ülkelerinde azalma söz konusudur. 2016 yılında AB ve Türkiye’nin oranları eşitlenmiştir. 2019 pandemiye kadar bu seyrinde giderken yaşanan büyük krizin yankıları tüm dünyada olduğu gibi AB ülkelerini ve Türkiye’yi de etkilemiştir. AB ülkelerinde işsizlik artarken, Türkiye’de sabit kalmıştır. Bu noktada ülkemizde bu zor dönemde; işçiyi işten çıkartmanın yasaklanması, verilen kısa çalışma ödenekleri gibi alınan önlemler işsizlik oranlarında görece bir kısırdamaya yol açmamıştır.

3.4. Türkiye-AB Vergi Yüğü Karşılaştırması

Vergi yükü, vergi gelirleri toplamının GSYH’ye oranlanmasıyla hesaplanmaktadır. Buna göre vergi yükü vergi oranları ve gelir ile doğrudan

ilişkilidir (Çağdaş, 2020, s. 86). Vergi yükünün çeşitli türlü bulunmaktadır. Bu çalışmada yalnızca vergi gelirleri toplamının GSYH'ye oranıyla ilgilenilecektir.

Tablo 3.4. GSYH'nin Yüzdesi Olarak Vergi Geliri (Vergi Yüğü)

Zaman	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ülkeler											
Belçika	42,9	43,5	44,3	45,0	44,8	44,1	43,3	43,9	43,9	42,7	43,1
Çekya	32,2	33,0	33,4	33,7	32,9	33,1	34,0	34,4	35,0	34,8	34,4
Danimarka	44,8	44,8	45,5	45,9	48,5	46,1	45,5	45,5	44,2	46,6	46,5
Almanya	35,5	36,1	36,8	37,0	36,8	37,3	37,8	37,7	38,4	38,6	38,3
Estonya	33,2	31,5	31,7	31,7	32,1	33,3	33,5	32,5	33,0	33,5	34,5
İrlanda	27,7	27,8	28,1	28,7	28,7	23,2	23,6	22,6	22,4	21,9	20,2
Yunanistan	32,3	34,3	36,3	35,9	36,3	36,6	38,9	39,3	40,0	39,5	38,8
İspanya	31,3	31,2	32,4	33,1	33,9	33,8	33,6	33,9	34,7	34,7	36,6
Fransa	42,1	43,3	44,4	45,4	45,4	45,3	45,4	46,1	45,9	44,9	45,4
İtalya	41,7	41,6	43,6	43,8	43,3	43,0	42,2	41,9	41,7	42,4	42,9
Letonya	28,6	28,2	29,0	29,2	29,8	29,9	30,8	31,2	31,1	31,2	31,9
Litvanya	28,3	27,2	26,9	26,7	27,5	28,7	29,7	29,6	30,2	30,3	31,3
Lüksemburg	37,6	37,1	38,4	38,2	37,5	36,2	36,3	37,4	39,5	38,9	38,3
Macaristan	36,9	36,4	39,0	38,5	38,4	38,7	39,1	37,9	36,8	36,5	35,7
Avusturya	41,0	41,1	41,8	42,6	42,7	43,1	41,8	41,9	42,3	42,6	42,1
Polonya	31,3	31,8	32,2	32,1	32,1	32,4	33,4	34,1	35,1	35,1	36,0
Portekiz	30,4	32,2	31,7	34,0	34,2	34,4	34,1	34,1	34,7	34,5	34,8
Slovenya	37,8	37,4	37,7	37,2	37,2	37,3	37,4	37,1	37,3	37,2	36,9
Slovakya	28,1	29,1	28,7	31,0	31,9	32,7	33,2	34,0	34,2	34,6	34,8
Finlandiya	40,6	41,8	42,4	43,4	43,5	43,5	43,7	42,9	42,4	42,3	41,9
İsveç	42,9	42,0	42,1	42,5	42,2	42,6	44,1	44,1	43,8	42,8	42,6
İzlanda	32,1	33,2	34,0	34,3	37,1	35,1	50,3	37,1	36,4	34,8	36,1
Norveç	41,8	41,9	41,4	39,8	38,7	38,4	38,9	38,8	39,4	39,9	38,6
İsviçre	25,6	26,0	25,9	26,0	25,9	26,6	26,6	27,4	26,8	27,4	27,6
Birleşik Krallık	32,1	32,9	32,1	31,9	31,7	31,8	32,4	32,9	32,9	32,7	32,8
Türkiye	24,7	25,7	24,8	25,2	24,5	25,0	25,1	24,7	24,0	23,1	23,9
Amerika Birleşik Devletleri	23,4	23,8	23,9	25,5	25,9	26,2	25,9	26,8	24,9	25,0	25,5
Japonya	26,2	27,1	28,0	28,6	30,0	30,2	30,3	30,9	31,6	31,4	31,4

Kaynak: (OECD.stat, 2022b).

Tablo 3.4.'de AB ülkelerinin 2010-2020 yılları arası toplam vergi gelirlerinin GSYH içerisindeki payı verilmiştir. 2020 yılı verileri dikkate alındığında en yüksek vergi yüküne sahip ülke Danimarka'dır. Vergi yükü %40'ın üzerinde olan diğer ülkeler ise, Fransa, Belçika, İsveç, Finlandiya, İtalya ve Avusturya ülkeleri yer almaktadır. Son on yılın aritmetik ortalaması alındığında ise Danimarka %45,81 ile yine en yüksek vergi yüküne sahip ülke olarak zirvede yer almaktadır. %40'ın

üzerinde vergi yüküne sahip ülkeler ise yine değişmemiş Fransa, Belçika, İsveç, Finlandiya, İtalya ve Avusturya olarak kaydedilmiştir.

Tabloda yer alan ülkelerin 2020 yılı için ortalama vergi yükü % 35,82 olarak hesaplanmıştır. 2020 yılında vergi yükü açısından ortalamaya en yakın ülke %36,1 ile Polonya'dır. Ülkelerin son on yıllık vergi yükünün aritmetik ortalaması göz önüne alındığında ise ortalama %35,30 olarak belirlenmekte ve ortalamaya en yakın ülke olarak %36,41 ile İzlanda yer almaktadır.

İzlanda'nın 2016 yılında %50,3 oranında çok ciddi bir vergi yüküyle karşılaştığını görüyoruz. Bunun nedeni, İzlanda'nın daha önce ticari ve tasarruf bankaları olarak faaliyeti gösteren ve faaliyeti sonlanan kuruluşlardan bir sefere mahsus istikrar katkılarında gelir elde etmesidir. İzlanda'nın ekonomik istikrarını koruyan bu katkılar, 2008 dünya krizinden sonra uygulanan sermaye kontrollerini serbestleştirmeyi amaçlıyordu. İstikrar katkılarında elde edilen bu gelir, 2016 yılı için olağanüstü seviyede yüksek vergi gelirlerine yol açtı (OECD, 2016).

Türkiye 2015 yılında vergi yükü açısından en düşük ülke olarak kayıtlarda yer almaktadır. Diğer yıllarda ise vergi yükü en düşük ikinci ülke konumundadır. 2010 ila 2014 yıllarında en düşük vergi yüküne sahip ülke ABD, 2016 ila 2020 yıllarında ise İrlanda olarak görünmektedir. Fakat 2010 ila 2020 yıllarının aritmetik ortalaması alındığında Türkiye %24,6 ile vergi yükü en düşük ülke olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'deki vergi yükü daha çok dolaylı vergilere dayanmaktadır. Bu durum Türkiye'deki vergi sisteminin gelir dağılımı ve vergi adaleti açısından ciddi sıkıntılar içinde olduğunu göz önüne sermektedir. Dolaylı vergiler mal ve hizmetler üzerinden alındığı için mükellefler bunu hissetmemekte ve vergi artışlarına karşı tepkisiz kalmaktadır. Dolaylı vergilerin en önemli iki kalemi kuşkusuz KDV(Katma Değer Vergisi) ve ÖTV(Özel Tüketim Vergisi)'dir. KDV ve ÖTV'nin 2021 yılı için toplam vergi gelirleri içerisindeki payı %50,7'dir. 2021 yılı, tüm dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içerisindeki payı %64,6'dır. Dolaysız vergiler ise, %35,4 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca Türkiye'nin kayıt dışı ekonomi sorunu Avrupa birliği ülkeleri ile kıyaslandığında oldukça büyük orandadır. Genel olarak bu sonuçlara bakıldığında Türkiye'nin vergi yükünün diğer ülkelere nispeten düşük kalmasının nedenleri olarak belirlenebilir.

3.5. Türkiye-AB Vergi Takoðu Karşılaştırma

Ülkemizde 2022 yılında ücret geliri elde eden mükellefler için 32.000 TL'ye kadar %15 üzerinden, 880.000 TL üzerindeki gelirler en yüksek vergi oranı olan %40 üzerinden vergiye tabidir. Ödeme gücüne göre vergilendirme yapan devlet, emek gelirlerini sermaye gelirlerine göre sadece 70.000 TL ile 880.000 TL arasında kalan kısımda emekten elde edilen gelirler lehine bir yarar sağlamış ancak emekten elde edilen 880.000 TL üzerindeki gelirlerde ise herhangi bir ayırım gözetmemiştir. Emek üzerinden herhangi bir amortisman ayrılmamaktadır ve emeğin diğer kazançlara göre gider göstereceği kalemler çok azdır. Vergilemede ayırma prensibine ters düşen bu uygulamada devlet diğer vergi gelirlerinden elde edemediği geliri ücret gelirleri yoluyla karşılamaya çalışmaktadır. Bunun altında yatan sebep ise ücret gelirlerinin tevkifat yoluyla vergilendirilmesi sebebiyle vergiden kaçınmanın mümkün olmamasıdır.

Türkiye'de gelir ve servet üzerinden alınan dolaysız vergiler, toplam vergi gelirlerinin ortalama %30'unu oluşturmaktadır. Kurumlar vergisi bu oranın aşağı ve yukarı %8'lik kısmını sağlamaktadır. Gelir vergisinin ise, neredeyse tamamına yakını (%20'lik kısmı) ücret geliri elde eden işçi, memur ve asgari ücretli gibi çalışanlardan alınan vergilerden oluşur. Gelir vergisi ödeyip ücret geliri elde etmeyen, ticari ve serbest kazanç sahipleri gibi mükelleflerin vergi gelirlerinin yalnızca %1-2'lik kısmını karşılamaktadır. Bu durum ücret geliri elde eden çalışanlar için vergi takozu oluşturmakta, ücretli çalışanların alım güçlerinin düşmesine sebebiyet vermektedir. Vergi takozunun yüksek olması işçilik maliyetlerini artırarak işverenler açısından önemli mali yük oluşturmaktadır. Öte yandan vergi kaçakçılığı ve kayıt dışı istihdam gibi vergi kaybına sebep olan ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Nar, 2015, s. 690).

Tablo 3.5. AB Ülkelerinde İşçilik Maliyetleri Üzerindeki “Vergi Takozu”

Zaman	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ülkeler										
Avrupa Birliği-27 ülke (2020'den itibaren)	:	41,5	41,1	40,5	40,3	40,1	40,0	39,9	39,1	39,2
Avrupa Birliği-28 ülke (2013-2020)	:	39,4	39,0	38,4	38,3	38,2	38,1	37,9	:	:
Avrupa Birliği-15 ülke (1995-2004)	40,1	39,7	39,1	38,5	38,3	38,2	38,2	38,0	37,3	37,6
Euro Bölgesi-19 ülke (2015'ten itibaren)	42,8	42,5	41,9	41,3	41,0	40,8	40,8	40,6	39,7	40,0
Belçika	50,5	50,0	49,9	49,4	47,5	47,3	46,1	45,5	45,4	46,2
Bulgaristan	33,6	33,6	33,6	33,6	33,6	34,3	34,9	34,9	34,9	34,9
Çekya	39,4	39,4	39,7	40,0	40,3	40,8	41,4	41,7	41,8	37,6
Danimarka	33,8	33,3	33,1	33,4	33,4	33,3	32,6	32,7	32,5	32,7
Almanya	45,5	45,1	45,2	45,3	45,4	45,4	45,3	45,2	44,7	44,2
Estonya	39,2	38,8	39,0	38,0	37,9	38,0	32,7	33,2	33,4	33,9
İrlanda	24,2	25,2	25,3	24,9	24,3	24,0	24,3	24,6	24,9	25,0
Yunanistan	39,5	37,0	36,1	34,6	35,8	36,0	36,2	36,2	33,9	31,9
İspanya	37,2	37,2	37,3	35,9	35,8	35,8	35,9	35,9	34,7	35,7
Fransa	46,9	45,5	45,0	43,6	42,9	42,3	42,3	41,9	39,7	41,1
Hırvatistan	:	34,7	35,8	35,0	35,1	33,4	34,3	34,5	34,2	34,0
İtalya	44,7	44,9	41,9	40,8	40,8	40,7	40,8	41,0	40,9	41,2
Kıbrıs	:	:	17,3	:	:	17,3	17,3	18,1	18,1	18,1
Letonya	43,3	42,8	42,1	41,7	41,2	41,3	39,7	39,6	38,7	37,9
Litvanya	39,2	39,5	39,0	39,3	39,0	37,8	37,2	34,8	33,5	34,4
Lüksemburg	30,4	31,2	31,6	32,4	32,5	30,2	30,5	30,7	31,7	32,3
Macaristan	47,9	49,0	49,0	49,0	48,3	46,2	45,0	44,6	43,6	43,2
Malta	23,4	23,6	23,4	23,8	23,6	24,1	24,7	25,9	26,4	25,2
Hollanda	33,3	32,7	31,9	32,0	30,4	30,4	30,8	29,7	28,7	27,6
Avusturya	44,2	44,6	44,9	45,1	43,0	43,1	43,3	43,6	42,9	43,3
Polonya	34,7	34,8	34,9	35,0	34,9	35,0	35,1	35,0	34,1	34,2
Portekiz	32,6	35,2	34,8	36,3	36,4	36,6	36,7	37,1	37,3	37,6
Romanya	43,4	40,8	41,0	38,3	37,9	38,3	37,3	37,7	38,0	38,2
Slovenya	38,6	38,5	38,6	38,6	38,7	40,0	39,8	40,3	40,2	40,4
Slovakya	37,2	38,7	38,9	39,1	39,3	39,4	39,7	39,7	39,0	39,0
Finlandiya	36,8	37,6	38,0	37,9	38,3	36,9	36,5	35,9	34,8	36,2
İsveç	40,8	40,9	40,5	40,6	40,8	40,9	41,0	40,5	40,5	39,8
İzlanda	29,3	29,8	29,7	30,3	30,3	29,6	29,6	29,4	29,1	28,2
Norveç	34,2	34,1	33,8	33,7	33,2	32,8	32,7	32,6	32,7	32,9
İsviçre	19,4	19,4	19,2	19,1	19,3	19,4	19,4	19,5	19,7	20,0
Birleşik Krallık	27,9	26,8	26,2	26,0	26,1	26,3	26,2	26,2	:	:
Türkiye	34,6	34,9	35,8	35,9	32,9	33,4	34,6	36,2	36,2	36,3
Amerika Birleşik Devletleri	27,8	29,4	29,5	29,2	29,2	29,2	27,6	27,5	23,5	24,7
Japonya	29,9	30,3	30,6	30,9	31,0	31,1	31,2	31,2	31,2	31,2

Kaynak: (Eurostat, 2022d).

Yukarıdaki tabloda, AB ülkeleri ile karşılaştırmalı vergi takozu oranları verilmiştir. Buna göre en yüksek vergi takozu oranı Belçika'da, en düşük vergi takozu oranı İsviçre'dedir. Türkiye açısından durumu incelediğimizde yıllar itibariyle değişim göstermekle birlikte vergi takozu oranı yaklaşık %34 ile %36 arasında değişmektedir. Türkiye emek üzerindeki vergi yükü yani vergi takozu oranı açısından AB ortalamasının altındadır. AB ortalaması yıllar itibariyle değişiklik göstermekle birlikte her yıl daha da azalmıştır. 2013 yılında %41,5 iken, yıllar itibariyle azalarak 2021 yılında bu oran %39,2'ye düşmüştür. Tablo 3.4.'de vergi takozu oranı birçok AB ülkesinde azalış eğilimindedir. Türkiye'de ise 2012-2015 arasında artış göstermiş, 2016 yılında %3 düşmüş, ancak sonrasında artmaya devam etmiştir.

Vergi takozunun olumsuz koşulları gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklı yorumlanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde vergi takozu yükü ülkelerin, sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırılarak verilen hizmetlerin kaliteli olmasıyla ölçülmekte iken, gelişmekte olan ülkelere vergi takozu yükü, önceki nesilden gelen sosyal güvenlik açıkları olarak değerlendirilir (Nar, 2015, s. 701).

Belçika'da sosyal yardımların, belli tutara kadar vergi alınmamasının ve aile indirimlerin etkin bir şekilde rol almasına rağmen ücret gelirleri üzerindeki vergi takozu çok fazladır. Bunun nedeni, Belçika'da işçi ve işveren primlerinin yüksek oluşudur. Bu primler toplam vergi takozunun %81'ini oluşturmaktadır. Vergi takozunun ağır olmasının diğer bir nedeni de gelir vergisi oranlarının yüksek olmasıdır (Gülşen ve Öztürk, 2016, s. 24).

En yüksek vergi takozu oranına sahip Belçika ile Türkiye'yi bazı yönlerden karşılaştırılabilir. Bu iki ülkenin tarife yapılarına bakıldığında, Türkiye'de ilk gelir dilimine (%15) denk gelen tutardan vergi alınmaktadır. Belçika'da asgari geçim indirimi kabul edilen tutara kadar vergi alınmamaktadır (Mutlu vd., 2014, s. 62). 2022 yılı itibariyle Türkiye'de asgari ücretten vergi kaldırılmıştır. Ancak yukarıdaki veriler 2021 yılına kadar olduğu için burada yapılan bu istisna söz konusu olmayacaktır.

Vergi tarife oranları Belçika'da Türkiye'ye göre özellikle, yüksek gelir grupları için daha çok vergi ödenmektedir. İki ülke için tarife ve oran yapısına bakılarak; Belçika'nın tarife yapısının gelir dağılımı yönünden daha iyileştirici

boyutu olduğu, pazar ekonomisine teşvik hususunda ise, Türkiye’nin daha iyi olduğu söylenebilir (Mutlu vd., 2014, s. 62-63). Türkiye’de asgari geçim indirimi yalnızca ücret geliri elde edenlere tanınmıştır. Belçika’da ise bu indirim benzer bir indirim mevcuttur. Ancak bu indirim yalnızca ücret geliri elde edenlerden değil, tüm kazanç ve iratlar için geçerlidir (Mutlu vd., 2014, s. 64).

Türkiye’de yüksek vergi takozu emek piyasasının kayıt dışılığa ve merdiven altına kaymasına neden olurken, Belçika, Hollanda ve İsveç gibi yüksek vergi takozuna sahip ancak refah seviyesi yüksek ülkelerde, yüksek vergi takozu ve sosyal güvenlik ödemeleri işçilik maliyetlerini artırmaktadır. Ancak, vergi takozunun yüksekliği bu ülke vatandaşlarını çalışmak yerine evde oturmasına sebep olmaktadır.

Vörk vd. (2007), AB’ye yeni üye olan ülkelerde 1996-2004 yılları arasında vergi takozunun istihdam üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapılan istatistiksel ve ekonometrik analizde vergi takozunun bir puan artmasının istihdam oranını %0,2-%0,7 aralığında azalttığı yargısına varılmıştır.

Dolenc ve Laporsek (2010) yapmış olduğu çalışmada, 1999-2008 yılları arası 27 AB üyesi olan ülkelerde vergi takozunun istihdam üzerine etkisini araştırmıştır. Bu çalışmada ortalamanın altında ücretli çalışan bireyler üzerindeki vergi takozu analiz edilmiştir. Burada %1’lik vergi takozu artışının istihdamı %0,04 oranında azalttığı yargısına varılmıştır. Dolenc ve Laporsek (2012) yılında “İşgücü vergilendirmesi ve istihdam artışı üzerinde etkisi” adlı çalışmada, 27 AB üyesi ülkede 1999-2009 yılları arasında işgücü piyasasını istihdam ve işsizlik oranı açısından incelememiş ve vergi takozu ile istihdam arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Bu çalışmanın diğerinden farkı burada ortalamanın altında çalışan bireyler değil, beş farklı işçi grubu üzerinde vergi takozunun etkileri araştırılmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonunda AB üye ülkelerde vergi takozu ile istihdam artışı arasında anlamlı negatif ilişki olduğu yani vergi takozundaki bir yükselişin istihdamı belli oranda azaltacağı doğrulanmıştır.

Gora vd. (2006), yılında 8 AB üyesi üzerindeki çalışmalarında ücretleri ortalamanın altında olan düşük vasıflılar için vergi takozunun olumsuz etkilerinin daha ağır olduğunu tespit etmişlerdir.

Kutbay vd. (2018), yılında Türkiye’de asgari ücretin ve vergi takozunun işsizlik üzerindeki etkilerini ekonometrik analiz ile incelemiştir. Çalışma

sonucunda Türkiye’de; asgari ücretteki %1’lik artışın işsizlik oranını artırdığını, vergi takozundaki 1 birimlik artışın ise işsizlik oranını %0,71 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Asgari ücretin artmasının işsizliği artırdığının tespiti sonucunda, işverenlerin katlandığı vergi takozunun istihdam oranlarını olumsuz yönde etkilediği düşünülmüştür.

Daveri ve Tabellini (2000), Avrupa’da işgücü maliyetlerin artmasında birçok sebebin olduğu ve bir sebebin de emek üzerindeki yüksek vergiler olduğunu belirtmişlerdir. AB’de 1965-95 yılları arasında işgücü vergisi oranlarında (vergi takozu) %14’lük artışın AB işsizliğinde yaklaşık olarak %4 oranında artışa neden olacağını söylemişlerdir.

Nickell ve Layard (1999) “İşgücü piyasası kurumları ve ekonomik performans” adlı çalışmalarında işgücü piyasası ve sosyal güvenlik sistemlerinin politikanın odak noktası olması gerektiğini, istihdamın korunması için harcanan zamanın boşa olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte sosyal güvenlik kesintilerinin de dâhil olduğu vergi takozunda %5’lik düşüşün, işsizlik oranlarını %13 azaltacağını belirtilmiştir. Yani işsizlik oranı ile vergi takozu arasında pozitif bir ilişki söz konusudur.

Vergi takozu, istihdam, işgücüne katılım oranı ve işsizlik oranlarının birbiriyle ilişkilerini inceleyen literatür çalışmaları sonucunda varılan genel kanı; vergi takozu ile işsizlik oranı arasında pozitif anlamlı ilişki, vergi takozu ile istihdam ve işgücüne katılım oranı arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Efe ve Yılmaz, 2022, s. 197).

Vergi takozunun olumsuzlukları hem işvereni hem de çalışanları etkilemektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi amacıyla, ülkeler vergi takozu oranlarını düşürmek için vergi sistemlerinde bazı değişiklikler yapmaktadır. Yapılan bu değişiklikler olumlu karşılanmakta, oranların düşürülmesi için yapılan vergi indirimleri devletler için gelir kaybı yaratmaktadır. Buradaki gelir kaybını tazmin için yeni gelir kaynakları oluşturulması zorunludur (Hayrulloğlu, 2021, s. 490).

Ülkeler arası kıyaslamalarda birçok farklılıklar görülebilmekte ve genel bir kıyaslama yapılamamaktadır. Örneğin; Hırvatistan, Türkiye ve Polonya beraber incelendiğinde, bu ülkelerin 2013-2021 yılları arası vergi takozu oranlarının ortalaması yaklaşık olarak %35’dir. Bu üç ülkenin de vergi takozu oranları birbirine

yakındır. Ancak bu üç ülkenin 2010-2020 arası istihdam oranları ise, Polonya’da %69,21, Hırvatistan’da %61,89 ve Türkiye’de %53,24’tür. Bu üç ülkenin vergi takozu oranları birbirine yakın olmasına rağmen, Türkiye’deki istihdam oranı, diğer iki ülkeye göre oldukça düşük kalmaktadır. Buna karşın İsviçre’de vergi takozu oranları %19-%20 aralığında değişmekte ve AB ortalamasının çok altında kalmaktadır. Ancak İsveç’in istihdam verilerine bakıldığında, istihdam oranı %79-%83 aralığında ve AB ortalamasının çok üzerindedir. Dolayısıyla İsviçre’de ki vergi takozu-istihdam oranı ilişkisi esas alındığında; vergi takozu oranının düşük olmasının, istihdam oranı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye neden olduğu sonucuna varılmıştır.





SONUÇ

Bir ekonomi düzeninin, istenen seviyede işleyip işlemediği, her şeyden önce cari ücret karşılığında çalışmak isteyen her bireye, iş imkânı sağlayıp sağlayamamasıyla ölçülebilir. Bir ülkede çalışmak istedikleri halde iş bulamayan işgücünün varlığı, var olan ekonomi düzeniyle yakından ilgilidir. Çünkü mevcut ekonomik düzen ve ekonomik ortam işgücü arzına karşın, yeterli talep oluşturamıyorsa, ya da mevcut düzen ücret sistemi açısından iş gücünü tatmin etmiyorsa yani gizli ya da açık işsizlik söz konusuysa, bu durum o ekonomik düzen açısından çok önemli bir kusurdur. Bu kusur, sadece işsiz kalan bireylerin ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmasından ibaret değil, aynı zamanda o ekonomide mevcut kaynakların tam verimli kullanılmadığı ve refah seviyesinin istenen boyuta ulaşmadığı sonucunu da ifade eder.

Ekonominin karşı karşıya kaldığı kusurun telafisi için kamu kaynakları teşvik, istisna vb. unsurlarla çözüm üretmek için yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Tatmin edilmiş bir işgücü, minimize edilmiş işsizlik, ekonominin işler hale geldiğinin de göstergesi olacaktır. Bu açıdan işsizliğin azaltılması ve tam istihdamın sağlanması oldukça önem arz etmektedir. Bu açıdan istihdam ve işsizlik birbirini tamamlayan iki unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. İstihdam çalışma isteği olan, yasal çalışma yaşına gelmiş bireylerin sayısını ifade ederken, işsizlik bu kişilerin iş bulamaması olup, talebin arzdan daha fazla olduğu durumdur. Bu ikisinin toplamı bize işgücünün varlığını göstermektedir.

Bir ekonomide var olan kaynakları tam olarak kullanabilmek ve bu sayede ulusal refah seviyesini en yüksek seviyeye getirebilmek için en önemli göstergelerden birisi olan istihdam ve işsizlik seviyeleri devletin en önemli müdahale alanlarından bir tanesidir. Bu olgu iktisat okullarının genelinin önemseydiği bir konudur. Bu konuyla ilgili her iktisat okulunun kendine özgü bir görüşü vardır. Klasik düşünciyi savunanlar kesinlikle devlet müdahalesine karşı olup, tam istihdam için piyasanın kendi haline bırakılmasını öne sürmüşlerdir. Neo-klasik iktisatta emek piyasasında işsizliğin gönüllü ve geçici bir durum olduğunu varsaymışlardır. Buna

karşın Keynesyen iktisadi düşünce de, işsizlik durumunun bireylerin isteği dışında gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Say Kanunun Büyük Buhranla yok olmasıyla Keynesyen düşüncenin kabul görmesi kolaylaşmıştır. Tam istihdam dengesini doğru bulmayan bu düşünce herhangi bir talep ya da arz şokuyla bu dengenin bozulacağını ve o dengeye getirebilmek için otomatik bir mekanizmanın olmadığını iddia eder. Devletin yaptığı mali politikalar istihdamı artırabilmektedir. Marksist Yaklaşımın öncüsü olan Marx'ın işsizliği tamamen yok sayması diğerlerinden farklılaşan önemli bir yönüdür. Monetaristlere göre devlet piyasaya müdahale ederse piyasa ekonomisi istikrarsız hale gelecektir. Vergi politikasını savunan arz yönlü iktisat okulu, Keynesyen ekonomiye bir tepki niteliğindedir. Devletin özel sektör karşısında geride kalması gerekliliğini savunmaktadır. Yeni Klasik okula göre ekonomi her zaman dengededir. Kısa süreli ekonomik işsizliği doğal işsizlik olarak kabul ederler. Yeni Keynesyen teorisini savunanlarda bütüncül bir yaklaşımdan söz etmek mümkün değildir. Keynesyen'in aksine devlet müdahalesini tamamen reddetmektedir.

Türkiye'de, Gelir Vergisi Kanununun konusuna giren yedi gelir unsurundan birini ücretler oluşturmaktadır. Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde temel kural kaynaktan kesilme yöntemi olan tevkifat yoluyla uygulanmaktadır. Bununla birlikte tevkifata tabi tutulmayan ücret gelirleri geliri elde edenler tarafından beyan usulü ile vergilendirilmekte, bu suretle ücret gelirlerinin tamamının vergilendirilmesi sağlanmaktadır. Uygulamaya konulan tevkifat yöntemi ile ücret gelirlerinin vergi dışında kalmasının da büyük oranda önüne geçilmiştir. Gelir vergisi kanunun 103'üncü maddesinde vergi dilimleri ve vergileme oranları belirlenmiştir. Maddede ücretten elde edilen gelirlerden, 32.000 TL ye kadar olan kısım %15, 32.000 ile 70.000 TL arasındaki tutar için %20, 70.000 TL ile 250.000 TL arasındaki tutarlar için %27, 250.000 TL ile 880.000 TL arasındaki gelirler için %35 ve 880.000 TL üzerindeki gelirler için ise %40 oranında gelir vergisi hesaplanması öngörülmüştür. Bu madde uyarınca ücret gelirlerinden 70.000 TL ile 880.000 TL arasındaki dilim tutarları diğer gelir unsurlarından ayrı olarak ücret geliri lehine olacak şekilde ayrıştırılmıştır. Böylece emekten elde edilen ücret gelirlerinin diğer gelir unsurlarından ayrı olarak nispeten daha az vergilendirilmesi yoluna gidilmiştir. 25 Aralık 2021 193 sayılı GVK'nin 23. maddesinde yapılan düzenleme ile asgari ücrete vergi istisnası getirilmiştir. Aylık olarak elde edilen ücret gelirlerinin elde edildiği ay için geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından, işçi SGK primi ve işsizlik

sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutara isabet eden kısmı gelir vergisinden istisna tutulmuştur. Böylece gelir unsurlarının vergilendirilmesinde ücret lehine bir adım daha atılmıştır. Ancak asgari ücreti aşan ücret gelirinin dâhil olduğu vergi diliminin hesaplanmasında asgari ücret dâhil edilerek, istisnanın uygulama alanının sınırlandığı da bir gerçektir. Gelir vergisinden ayrı olarak, ayrıca Damga Vergisi Kanunu uyarınca ücretler ve ücret sayılan her türlü ödemelerle oluşan kâğıtlar üzerinden binde 7,59 oranında damga vergisi alınmaktadır. Ancak 1 Ocak 2022 tarihinden itibaren gelir vergisinde olduğu gibi damga vergisinin hesaplanmasında da asgari ücret istisna tutulmuştur. Vergiden ayrı olarak ayrıca ücretler üzerinden Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri hesaplanmakta ve ücret üzerinden kesilmektedir. İlgili kanun uyarınca işçinin brüt ücreti üzerinden % 9 malullük, yaşlılık ve ölüm yani vade süresi sigorta kolları kesintisi, %5 GSS kesintisi, %1 işsizlik sigortası kesintisi olmak üzere işçiden %15 sigorta primi kesintisi yapılmaktadır. Bu durumda ücret gelirleri üzerinden hesaplanan vergiler ve sigorta prim kesintileri olarak iki unsur ortaya çıkmakta, bunlar vergi takozu olarak ifade edilmektedir. Bu durumda brüt 5.004,00 TL asgari ücret geliri elde eden ücretlinin gelirinden 750,60 TL sosyal güvenlik primi hesaplanmaktadır. Ayrıca brüt asgari ücret tutarı üzerinden işveren tarafından ödenen 875,70 TL işveren payı ile birlikte 1.626,30 TL kesinti yapılmakta ve bu tutar asgari ücret üzerindeki vergi takozu olarak hesaplanmaktadır.

İstihdam oranı işgücünün hangi oranda ekonomik faaliyete katılabildiğini göstermesi açısından önemlidir. Türkiye’de 2010 yılında 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdama katılım oranı %50 iken, bu oran 2018 yılında %55’e kadar yükselmiş, 2019 yılında %53,8’e, 2020 yılında %51’e kadar düşmüştür. Bu verilerde 2020 yılında baş gösteren pandeminin etkilerinin de oldukça yüksek olduğu ifade edilmelidir. AB’ye üye toplam 27 ülkenin 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdam oranları incelendiğinde ise 2010 yılında işgücüne katılım oranı 67,8 iken bu oran yıllar itibariyle artan bir seyir izlemiştir. Toplam nüfusun istihdam oranı, 2020 yılına kadar 73,2 değerlerine çıkmış, 2020 yılında küresel ölçekli yaşanan krizin etkileri bu oranı 72,5 seviyesine indirmiştir. Türkiye ile AB üyesi ülkelerin ortalaması kıyaslandığında ise yaklaşık %15-%20 arasında farklılık olduğu ve ülkemizin AB ortalamasının oldukça aşağısında kaldığı görülmektedir. İşsizlik oranları açısından

ise 2008 krizinin etkileri hem AB hem de Türkiye’de için derinden hissedilmiş, 15-24 yaş işsizlik oranları %20’nin üzerine çıkmıştır. 2009’dan sonra AB ülkelerinde işsizlik artış gösterirken Türkiye’de azalma söz konusudur. 2012’den sonra durum tersine dönerek Türkiye’de işsizlik oranında artış AB ülkelerinde ise azalış söz konusudur. 2016 yılında AB ve Türkiye’nin oranları eşitlenmiştir. 2019 pandemiye kadar bu seyrinde giderken yaşanan büyük krizin yankıları tüm dünyada olduğu gibi AB ülkelerini ve Türkiye’yi de etkilemiştir. AB ülkelerinde işsizlik artarken, Türkiye’de sabit kalmıştır. Bu noktada ülkemizde bu zor dönemde; işçiyi işten çıkartmanın yasaklanması, verilen kısa çalışma ödenekleri gibi alınan önemler işsizlik oranlarında aşağı yönlü görece bir kısırdanmaya yol açmıştır. Vergi yükü açısından Türkiye 2015 yılında en düşük ülke olarak kayıtlarda yer almaktadır. Diğer yıllarda ise vergi yükü en düşük ikinci ülke konumundadır. Fakat 2010 ila 2020 yıllarının aritmetik ortalaması alındığında Türkiye %24,6 ile vergi yükü en düşük ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’deki vergi yükü daha çok dolaylı vergilere dayanmaktadır. Bu durum Türkiye’deki vergi sisteminin gelir dağılımı ve vergi adaleti açısından ciddi sıkıntılar olduğunu göz önüne sermektedir. AB ülkeleri içinde vergi takozu oranı en yüksek Belçika’da, en düşük vergi takozu oranı İsviçre’dedir. Türkiye açısından durumu incelediğimizde yıllar itibariyle değişim göstermekle birlikte vergi takozu oranı yaklaşık %34 ile %36 arasında değişmekte ve AB ülkeleri ortalamasının altında yer almaktadır.

Vergi takozu ile istihdam oranları beraber değerlendirildiğinde; Hırvatistan, Türkiye ve Polonya’nın 2013-2021 yılları arası vergi takozu oranlarının ortalaması yaklaşık olarak %35’dir. Bu üç ülkenin de vergi takozu oranları birbirine yakındır. Ancak bu üç ülkenin 2010-2020 arası istihdam oranlarının ise, Polonya’da %69,21, Hırvatistan’da %61,89 ve Türkiye’de %53,24 olduğu görülmektedir. Bu üç ülkenin vergi takozu oranları birbirine yakın olmasına rağmen, Türkiye’deki istihdam oranı, diğer iki ülkeye göre oldukça düşük kalmaktadır. Buna karşın İsviçre’de vergi takozu oranları %19-%20 aralığında değişmekte ve AB ortalamasının çok altında kalmakta, ancak istihdam verilerine bakıldığında %79-%83 aralığında ve AB ortalamasının çok üzerinde seyretmektedir. Dolayısıyla İsviçre de ki vergi takozu-istihdam oranı ilişkisi esas alındığında; vergi takozu oranının düşük olmasının, istihdam oranı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye neden olabileceği sonucuna varılmaktadır.

Ülkemizde en önemli sorunlardan birisi gelir dağılımındaki adaletsizliktir. Nüfusun çok önemli bir kısmı yoksulluk sınırının altında hatta açlık sınırının altında yaşamaktadır. Asgari ücretin açlık sınırının altında olduğu ve çalışanların çok büyük çoğunluğunun asgari ücretle çalıştığı düşünüldüğünde bu adaletsizlik daha belirgin olarak önümüze gelmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde vergi takozunu oluşturan unsurların muhakkak gözden geçirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması elzemdir. Vergi takozunu oluşturan unsurlar tek tek ele alınarak her bir unsurun gelir adaletsizliğini azaltma ve açlık sınırının altında gelir elde eden asgari ücretlilere azda olsa katkı oluşturma adına aşağıdaki öneriler değerlendirilebilir.

1. Ücretlerden alınan gelir vergisine ilişkin uygulamada vergi dilimleri yeniden gözden geçirilmeli açlık sınırı ve yoksulluk sınırı kapsamında vergi dilimleri yeniden düzenlenmelidir. Bu kapsamda, tarifiedeki ilk oran ücretliler için %15 değil, %7,5 ile başlatılabilir.
2. Vergi takozunun en önemli unsurlarından bir tanesi olan SGK işçi primi konusunda 5510 sayılı kanunda yapılacak değişikliklerle, açlık sınırının altında ücret alan çalışanların SGK işçi primi tamamen devlet tarafından karşılanmalı, yoksulluk sınırının altında ücret alan çalışanların SGK işçi priminin ise belli oranı devlet tarafından ödenmelidir. Devlet tarafından karşılanan prim tutarı çalışanın ücretine yansıtılmalıdır.
3. Gerek gelir vergisi dilimleri, gerekse vergi oranları açısından ücretlerden alınan gelir vergisi uygulaması ile diğer gelirlerden alınan gelir vergisi uygulaması farklı uygulama alanları olarak değerlendirilebilir. Diğer gelir vergisi uygulamalarında gider gösterilerek vergiden kaçınma, ödenecek vergi miktarını düşürebilme imkânı varken, ücretlerden alınan vergide bu durumlar söz konusu değildir. Yine aynı şekilde diğer gelir vergisi belli dönemlerde beyan edilerek zamana yaygın bir şekil de ödenirken, ücretlerden alınan vergi kaynakta kesilerek işletmeler tarafından vergi dairelerine ödenmektedir. Ekonomik hayat içerisinde, ücretlerden alınan vergilerin azaltılması, bir taraftan vergi adaletsizliğinin azaltılmasına yönelik bir etki sağlarken, diğer taraftan ülkemizdeki işgücünü teşvik ederek ekonomik kaynakların daha verimli kullanılmasını teşvik edecek ve sosyal refah seviyesinin yükselmesine katkı sağlayacaktır.

4. Amortisman diğ er adıyla yıpranma payı, işletmeler açısından bir gider unsurudur. Amortisman tabi iktisadi kıymetler için yıllar itibari ile hesaplanan yıpranma payları işletmelerin yıllık gayrisafi hasılatından indirilerek vergiye tabi kazancın tespitinde dikkate alınmaktadır. Bu uygulama aynı zamanda sermayenin yıpranma payıdır. Ancak emeğın yıpranma ve veriminde bir azalmanın olması, vergilendirme açısından mutlaka göz önüne alınmalıdır.
5. Kamu alacaklarından olan vergilerin veya diğ er gelirlerin zamanında tahsil edilememesi durumunda gerek Vergi Usul Kanunu gerekse de Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca gecikme zammı ve gecikme faizi uygulanmaktadır. Bunun altında yatan neden gerek enflasyonist dönemlerde paranın enflasyon karşısındaki değ er kaybını önlemek gerek paranın zaman değ eri üzerinden hesaplanacak getiriye elde etmektir. Gelirin enflasyon karşısındaki değ erinin korunmasına yönelik teorik ifade Olivera-Tanzi etkisi olarak literatürde yerini almıştır. Oysaki mesai, ek ders ödemeleri gibi çeşitli ücret ödemelerinin zamanında yapılmaması durumunda, zamanında ödenmeyen bu ücretler üzerinden herhangi bir gecikme faizi ve benzeri ödemede bulunmaz. Bu durum devletin lehine ancak ücret geliri elde edenlerin aleyhine olarak işlemektedir. Bu yüzden devletin zamanında  demediğ i ücret ödemeleri için gecikme zammı ve faiziyle ödeme yapması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, Z. ve Yılmaz, S. (2013). Rasyonel Beklentiler Hipotezinin Testi: Enflasyon, Faiz ve Kur. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 21-36.
- Acuner, S. (2019). Vergi ve Sosyal Güvelik Hukuku Arasında Bir Kavram: Vergi Takozu, Vergilendirme İlkeleri Açısından Bir Karşılaştırma. *Küresel İktisat Ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 8(15), 1-20.
- Akdoğan, A. (1998). *Türk Vergi Sistemi ve Uygulaması*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akdoğan, A. (2014). *Vergi Hukuku ve Türk Vergi Sistemi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Akgeyik, T. (2007). *Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşım*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası, Reklamcılık Matbaacılık.
- Akın, F. (2017). Asgari Ücretteki Artışın Ekonomik Etkileri. *İş ve Hayat Dergisi*, 2(4), 139-154.
- Aktan, C. C. (2009). Arz-yönlü iktisat teorisi ve Haldun-Laffer etkisi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 1(2), 41-54.
- Algül, Y. (2019). İstihdam Teorilerine Post Keynesyen Bakış: Türkiye’de Yenilenebilir Enerji Sektörünün İstihdama Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Erzurum Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Erzurum.
- Alkan, C. (2014). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kapsamında Kupon (Vouchers) Sistemi. Uzmanlık Tezi. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*.
- Alparslan, B. (2003). İktisat Teorisinde Arayışlar: Evrimci İktisat Teorisi. Yüksek Lisans Tezi. *Ege Üniversite Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Alper, Y. (2015). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. Bursa: Dora Basım Yayın.
- Anadolu, F. K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 239-264.
- Andaç, F. (1999). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Türk Ağır Sanayi Hizmetleri Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayınevi.
- Aren, S. (2011). *İstihdam Para ve İktisadi Politika*. Ankara: İmge Kitapevi.

- Asgari Ücret Yönetmeliği. (2004). madde 4, 4. Bent. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5454&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>
- Ataç, B. (2012). *Maliye Politikası, Gelişimi, Amaçları, Araları ve Uygulama Sorunları*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Atik, H. (1993). Avrupa Topluluğunun Tek Pazar Hedefi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 10, 145-164.
- Avrupa Birliği Başkanlığı (2022). “Avrupa 2020 Stratejisine İlişkin Duyuru”, İndirilme Tarihi: <https://www.ab.gov.tr/45169.html>
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: istihdam politikaları üzerine bir değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 321-341.
- Aydın, U. (1999). *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aydın, Y. (2012). Say Yasası Üzerine Bir İnceleme Klasik İktisatçıların ve Marx’ın Yorumu. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 1-29.
- Bal, Ö. (2020). İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları. *Adalet Dergisi*, 65, 559-583.
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Bektaş, Ö. B. (2020). İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları. *Adalet Dergisi*, 65, 559-583.
- Bildirici, M. (1999). Rasyonel Beklenti. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 32.
- Bilgin, M. H. (2002). Yeni Keynesci Yaklaşımda Ücret ve İstihdam. *I.Ü.Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, No: 22, 135-145.
- Bilici, N. (2006). *Vergi Hukuku (Genel Hükümler-Türk Vergi Sistemi)* (13. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bilir, H. (2017). Yeni-Keynesyen İktisatta Ücret Yapışkanlıkları. *Politik Ekonomik Kuram Dergisi*, 1 (1), 188-213.
- Biröl, Ö. H. ve Gencer, A. H. (2014). Neo-klasik iktisat ve neo-klasik sentez. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 259-280.
- Blaug, M. (2014). *İktisat Kuramının Geçmişine Bakış* (Çev: F. Birdal). Ankara: Efil Yayınevi.

- Blaug, M. (2014). *İktisat Kuramının Geçmişine Bakış* (Çev: F. Güle). Ankara: Efil Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2009). *Makro iktisat: teoriler ve politikalar* (9. baskı). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2014). *Makro İktisat Teoriler ve Politikalar*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Boyacıoğlu, N. ve Öçal, M. (2018). Sosyal Güvenlik Hizmetlerinin Finansman Yöntemleri: Türkiye’de Ve Dünyada Sosyal Güvenliğin Finansmanına Kısa Bir Bakış. *Mehmet Akif Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(26), 910-923.
- Bozdağlıoğlu, Y. (2008). Türkiye’de işsizliğin özellikleri ve işsizlikle mücadele politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 45-65.
- Bulut, S. (2010). Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği. Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Ankara.
- Burns, E. (1923). The French Minimum Wage Act of 1915. *Economia*, 9, 236-244.
- Büyükkay, T. (2007). Yeni Keynesyen İktisat mı, Yeni Neo-Klasik Sentez mi? *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 22-36.
- Caniklioğlu, N. (2011). *Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çakmak, E. (2020). Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamaları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-22.
- Çalışkan, A. (2019). Türkiye’nin 1990-2010 Dönemi İstihdam Yapısı, İşsizlik ve İşsizliği Önlemede Uygulanan Politikalar. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 37(6), 274-287.
- Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. *Sosyal Politika Konferansları Dergisi*, (58), 45-57.
- Ceyla-Ataman, B. (2005). *Avrupa Birliği’nin İstihdam ve Sosyal Politikası*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Çolak, M. ve Çolak, M. (2007). *Tüm yönleriyle İş Kanunu’nda kıdem tazminatı*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Çolak, Ö. F. (2006). Küresel İşsizlik, Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye. *MESS Mercek Dergisi*, Nisan, 50-57.
- Daveri, F. ve Tabellini, G. (2000). Unemployment, Growth and Taxation In Industrial Countries. *Economic Policy*, 15 (30), 47–88.

- Devlet Planlama Teşkilatı ve Komisyonu, S. G. Ö. İ. (2001). *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*.
- Dinler, Z. (2005). *Mikro Ekonomi*. Bursa: Ekin Kitapevi Yayıncılık.
- Dirimtekin, H. (1981). *Makro İktisat*. Eskişehir: Bizim Kitapevi.
- Doğan, G. (2012). İstihdam ve Genç İşsizlik. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sivas.
- Doğan, S. (2006). Keynesyen Teori'ye Bir Tepki: Arz Yanlı İktisat. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 252-272.
- Dolenc, P. ve Laporsek, D. (2012). Labour taxation and its impact on employment growth. *Managing Global Transitions*, 10(3), 301-318.
- Dolenc, P. ve Laporsek, D. (2010). Tax wedge on labour and its effect on employment growth in the European Union. *Prague Economic Papers*, 4, 344-358.
- Dornbusch, R., Stanley, F. ve Startz, R. (2007). *Makro Ekonomi* (Çev: Salih Ak). Ankara: Gazi Kitapevi.
- Dölek, L. (2013). İktisat Teorisinde İşsizlik Olgusu ve Emek Piyasası. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Durak, E. B. (2005). Avrupa İstihdam Stratejisi ve Aday Ülkelerin İşgücü Piyasalarının Bu Strateji Açısından Değerlendirmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir.
- Durmaz, Ş. (2016). İşkur'un Uyguladığı İstihdam Politikalarının İşsizlerin Özgüven ve Öz Yeterlilikleri Üzerinde Etkisi: Antalya-Isparta-Burdur Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Isparta.
- Efe-Nalbant, G. ve Yılmaz-Akgül, G. (2022). OECD Ülkelerinde Vergi Takozunun Kadın ve Erkek İstihdamına Etkilerinin Panel Veri Yöntemi ile Analizi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 179-202.
- Erol, H., Özdemir, A. ve Yurdakul, E. M. (2010). Türkiye'de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun işlevi. *Tisk Akademi*, 5(10), 6-36.
- Ertek, T. (2009). *Temel Ekonomi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- EUROSTAT database (2021). 20-64 yaş arası toplam nüfusun istihdam oranı. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_wc110/default/table?lang=en İndirilme Tarihi: 03.02.2022.

EUROSTAT, database (2022a). Genel İstihdam Artışı.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem040/default/line?lang=en>
Erişim:15.03.2022.

EUROSTAT, database (2022b). Cinsiyete Göre İstihdam Oranı.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem010> İndirilme
Tarihi: 04.04.2022.

EUROSTAT database (2022c). Toplam İşsizlik Oranı
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>
İndirilme Tarihi: 22.02.2022.

EUROSTAT database (2022d). Düşük ücretlilere uygulanan vergi oranı: İşçilik
malijetlerine uygulanan vergi takozu.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_taxwedge/default/table?lang=en İndirilme Tarihi: 18.04.2022.

Gelir İdaresi Başkanlığı (2022a). Gelir Vergisi Tarifesi.
<https://gib.gov.tr/node/157433> İndirilme Tarihi: 17.02.2022.

Gelir İdaresi Başkanlığı (2022b). Engellilik İndirimi Tutarları,
<https://www.gib.gov.tr/yarim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/engellilik-indirimi-tutarlari>, İndirilme Tarihi: 19.03.2022.

Gelir İdaresi Başkanlığı (2022c). Gelir Vergisi Genel Tebliği. Mevzuat Resmi
Gazete No: 31732 319 Seri No'lu
https://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/user_upload/Tebliğler/Gelir_Vergisi/319_serno_gelverteb.pdf İndirilme Tarihi: 01.05.2022.

Gelir Vergisi Kanunu (1960). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.4.193.pdf>
Erişim (19.03.2022).

Germir, H. N. (2012). *Türkiye’de İstihdam Politikalarının Etkinliği*. Ankara: Adalet
Yayınevi.

Gora, M., A. Radiwill, A. Sowa ve M. Walewski. (2006). Tax Wedge and Skills:
Case of Poland in International Perspective. *Center for Social and Economic
Research Case Report*, No:64/2006.

Göker, S. (2014). Anayasal İktisat Teorisi Kapsamında Mali Kurallar.
Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Pamukkale Üniversitesi, Sosyal
Bilimler Enstitüsü*, Denizli.

Görücü, İ., Akbıyık, N. ve Koç, M. (2012). Türkiyede İşsizlik Sigortası Uygulaması
Ve Sonuçları (2000-2010). *Social Sciences*, 7(2), 127-160.

Gümüş, E. (2010). *Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve
Öneriler*. Ankara: Seta Analiz.

Hayrulloğlu, B. (2021). İşgücü Üzerindeki Vergi Yükünün Azaltılmasında
Finansman Aracı Olarak Çevre Vergileri: AB Üyesi Ülkeler Ve Türkiye

Açısından Bir Değerlendirme. Araştırma Makalesi. *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 20 (2), 481-510.

Hekimler, A. (2004). *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*. İstanbul: Beta Basım.

Hodge, S. A. ve Hickman, B. (2018). *The Importance of the Tax Wedge on Labor in Evaluating Tax Systems*. Tax Foundation, Washington DC.

İktisadi Kalkınma Vakfı (2021), https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=3&id=28 İndirilme: 10.11.2021.

İŞKUR, (2021). *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Aralık*. https://media.iskur.gov.tr/52161/12_aralik-2021-bulten.pdf İndirilme Tarihi 10.01.2022.

İŞKUR, (2022a). *İşsizlik Ödeneği* <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/> İndirilme Tarihi 11.04.2022.

İŞKUR (2022b). *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Mart*. https://media.iskur.gov.tr/54891/03_mart-2022-bulten.pdf İndirilme Tarihi 31.03.2022.

İŞKUR (2022c). *Kısa Çalışma Ödeneği*. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> İndirilme Tarihi 15.04.2022.

İzveren, A. (1974). *İş Hukuku*. Ankara: Doğu matbaacılık.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) (2004). *Global Employment Trends For Youth*, ILO, Geneva. https://www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114351/lang-en/index.htm İndirilme Tarihi 25.05.2022.

İşığışık, Ö. (2011). *Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi ve Sistemleri* (Genişletilmiş 2. baskı). Bursa: Marmara Kitapevi Yayınları.

İşığışık, Ö. (2017). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Dora Basım Yayın.

Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). İşgücü Piyasası Ve Genç İstihdamı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.

Karaağaç, B. (2004). *Avrupa İstihdam Politikası ve Emegın Avrupası*. *İktisat Dergisi*, (454), 64-69.

Karabulut, A. (2007). *Türkiye'deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*. Uzmanlık Tezi. *TC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İŞKUR Genel Müdürlüğü*, Ankara.

Karabulut, Ş. (2020). *Kısa Çalışma Ödeneği'nde Covid-19 (Kveyaonavirüs)Pandemisi Nedeniyle Yapılan Düzenlemeler*. *Çimento İşveren Dergisi*, 34(5), 8-19.

Karabulut, T. (2006). *Laffer Etkisinin Türkiye Uygulaması 1980-2003*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 367-377.

- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H. H. (2018). *İş Dünyasında Kadın. Sorunlar, çözümler, öneriler, cilt III*. İstanbul: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED). <https://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/iddk-cilt-3.pdf> Erişim (30.05.2022).
- Karaduman, B. (2019). Yeni Keynesyen İktisat Ve 2008 Krizi. Yüksek Lisans Tezi. *Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S. (2018). Türkiye’de İstihdam, İşsizlik ve İstihdam Politikalarında Yerelleşme: İİMEK’e Dair Kısa Bir Değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 18, 249-278.
- Kaygısız, Ü. (2012). Avrupa Birliği’nde Son Dönem Demokratikleşme Çabaları: Lizbon Antlaşması’nın Demokratikleşmeye Katkısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(6), 93-108.
- Kesici, M. R. ve Selamoğlu, A. (2005). Genel hatlarıyla Avrupa istihdam stratejisi ve geçirdiği dönüşüm. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 25-51.
- Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik (2018). (<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=14960&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> İndirilme Tarihi: 24.04.2022.
- Koray, M. (2000). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de)*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenler Sendikası.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri* (2. baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.
- Köklü, A. (1973). *Makro İktisat*. Ankara: Sevinç Matbaa Yayıncılık.
- Kökocak, A. K. (2005). Kamu Ekonomisinin Hareket Alanı ve Teorik Yaklaşımlar. *Mevzuat Dergisi*, 8, 91.
- Kömürcüler, E. (2008). Türkiye’de İstihdam Üzerindeki Vergi ve Benzeri Mali Yükümlülüklerin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Avrupa Birliği İle Bir Karşılaştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Manisa.
- Kutal, M. (1987). Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtayın 1985 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri*, İstanbul.
- Kutbay, H., Gerede C. ve Aksoy E. (2018). Asgari Ücret Üzerindeki Vergi Takozunun İşsizliğe Etkisi. *Vergi Raporu Dergisi*, 224, 96-114.
- Küçükkalay, A. M. (2011). *İktisadi Düşünce Tarihi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Levent, R. (2015). İşsizlik Sigortası, *Vergi Sorunları Dergisi*, 204.
- Limon, R. (2015). Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. *İş ve Hayat Dergisi*, 1(1), 147-170.
- Murat S. ve Şahin L. (2011). Nedenleri Ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, 0(44), 1-48.
- Mutlu, A., Arslan A. ve Kartalcı, K. (2014). Gelir Vergisi Açısından Türkiye ve Belçika'nın Karşılaştırması. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 5 (2), 56-73.
- Nalbant Efe, G. ve Akgül Yılmaz, G. (2022). OECD ülkelerinde vergi takozunun kadın ve erkek istihdamına etkilerinin panel veri yöntemi ile analizi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8 (1), 179-202.
- Nar, M. (2015). Ücret Gelirleri Üzerindeki Vergi Yüğü: Vergi Takozu Uygulaması. *International Journal of Human Sciences*, 12(1), 685-705.
- Nickell, S. ve Layard, R. (1999). Labour Market Institutions and Economic Performance. Ed: O. Ashenfelter, D. Card, *Handbook of Labor Economics*, 3, North Holland, Amsterdam, 3029–3084.
- Ocak, S. (2014). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeniyle Feshinde İhbar Tazminatı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 573-608.
- Odabaşı, F. (2009). Yoksullukla Mücadelede İstihdamın Rolü. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi. *Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- OECD.stat, (2022a). İşsizlik Oranı doi: 10.1787/1de68a9b-en İndirilme Tarihi: 20.05.2022.
- OECD.stat, (2022b). Gelir İstatistikleri - OECD ülkeleri: Karşılaştırmalı tablolar <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=REV> İndirilme Tarihi: (01.07.2022).
- OECD.stat (2016). Gelir İstatistikleri - OECD ülkeleri: Karşılaştırmalı Tablolar https://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=REV&Coords=%5bGOV%5d,%5bNES%5d,%5bTAX%5d,%5bTOTALTAX%5d,%5bVAR%5d,%5bTAXGDP%5d,%5bCOU%5d,%5bISL%5d,%5bYEA%5d,%5b2016%5d&ShowOnWeb=true İndirilme Tarihi: (01.07.2022).
- Okur, A. (2014). *Türkiye'de Genç İşsizliği ve Nedenleri*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2008). *İktisada Giriş*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Öner, E. (2014). *Türk Vergi Sistemi* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özata, E. ve Esen, E. (2010). Reel Ücretler ile İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 55-70.

- Özcüre, G. (2014). *Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politikası*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Özen, S. (2004). *Avrupa Birliğinin Sosyal Politika Gündemi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Özgüven, A. (1997). *İktisat Bilimine Giriş*. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Özpınar, Ş., Demir, Ö., Keskin, S. ve Keskin, S. (2011). Türkiye’de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi (2000-2010). *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 133-142.
- Parasız, M. İ. (1994). *Ücret Teorisi (Modern Yaklaşım)*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Parasız, M. İ. (2007). *İktisadın ABC’si*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Pekin, Ç. (2014). İktisat Teorisinde İstihdam Yaklaşımları Çerçevesinde Türkiye’de İstihdam Sorunu ve Çözüm Önerileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Samsun, N. (2003). 10. Yılında Avrupa Tek Pazarı. *Maliye Dergisi*, 143, 58-70.
- Sarıpek, D. B. ve Kesici, M. R. (2010). Yeni Keynesyen İktisat ve Emek Piyasaları. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 2, 17-38.
- Savaş, F. V. (1998a). *İktisatın Tarihi*. İstanbul: Liberal Düşünce Topluluğu Yayınları.
- Savaş, F. V. (1998b). *Politik İktisat*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Savaşır, R. (1999). *Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde küçük ve orta boyutlu işletmeler açısından istihdam politikaları*. Ankara: Kamu-İş Eğitim Yayını.
- Selamoğlu, A. ve Lordoğlu, K. (2006). *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşgücü ve istihdamın Genel Görünümü*. Ankara: Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Serter, N. (1994). *Sosyal Devlet*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını, No: 3856.
- Seyidoğlu, H. (2006). *İktisat Biliminin Temelleri*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- SGK 2020/20 Sayılı İşveren İşlemleri Genelgesi (2020). file:///C:/Users/Hp/Downloads/document.pdf İndirilme Tarihi: 23.03.2022.
- Sözer, A. N. (2013). *İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Starr, G. (1981). *Minimum wage fixing*. Geneva: ILO.
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (7. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Şahin, B. E. ve Sevimli, Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları Ve İşkur'un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-10.
- Şakar, A. Y. ve Şakar, M. (2011). *İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku ve vergi hukuku açısından işçiye ödenecek tazminatlar*. Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Şentürk, E. (2017). İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları: Türkiye Örneği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne.
- Şenyüz D., Yüce, M. ve Gerçek, A. (2015). *Türk Vergi Sistemi*. Bursa: Ekin Basım Dağıtım.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (2021). <https://www.aile.gov.tr/asp-gari-ucet/asp-gari-ucet-2021/> İndirilme Tarihi: (30.11.2021).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2022). <https://www.csqb.gov.tr/asp-gari-ucet/asp-gari-ucet-2022/> İndirilme Tarihi: (10.02.2022).
- Talas, C. (1960). *Türkiye Cumhuriyeti'nde Sosyal Politika Meseleleri (1920-1960)*. Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No:1. Ankara.
- Talas, C. (1983). *Sosyal Ekonomi* (6. baskı). Ankara: S Yayınları.
- Taş, S. ve Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan istihdam politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 151-176
- Taş H. Y. ve Bilen M. (2014). Avrupa Birliği Ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu Ve Çözüm Önerileri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3 (3), 6. 51-69.
- Taşçı, F. ve Yılmaz, Y. (2009). İşsizlik Sigortasının Türkiye'deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 603.
- Tekin, A. (2008). *Avrupa Birliği istihdam politikası genel esasları*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- TİSK, (2006). *Avrupa İstihdam Stratejisi ve İşgücü Piyasası Gelişmeleri*. Ankara: TİSK Yayınları, Yayın no: 272.
- Topalhan, T. (2013). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları* (Genişletilmiş 2. Baskı). Ankara: Merdiven Yayın.
- Topaloğlu, S. ve Camkurt, M. Z. (2008). İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 21(2-3), 40-89.
- Tosuner, M. ve Arıkan, Z. (2017). *Türk Vergi Sistemi*. İzmir: Maliye Bölümü Masaüstü Yayıncılık.

- Tuncay, C. (1997). AB sosyal politikasına ilişkin düzenlemelerin temel yapıları. *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara.*
- Tuncel, H. F. (2007). *Kıdem Tazminatı, Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu).* Ankara: Grup Matbaacılık.
- Tuncel, H. F. (2011). *Kıdem Tazminatı* (1. basım). Ankara: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- TÜİK (2022). Farklı Yaş Grupları İstihdam Oranları. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> İndirilme Tarihi: (24.04.2022).
- Tümerdem, M. (2007). Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Emek Piyasasına Uyumu. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Türkay, İ. (2008). *Asgari Geçim İndirimi Uygulaması: İşverenler ve Ücretliler İçin.* Ankara: Seçkin Kitapevi.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR), (2007). *Stratejik Plan 2008-2012.* Ankara.
- Uğur, S. (2011). Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 95-114.
- Uluatam, Ö. (1998). *Makro İktisat.* Ankara: Savaş Yayınları.
- Uluğ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi. *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Ulusoy, A. (2017). *Maliye Politikası.* Kocaeli: Umuttepe Yayınevi.
- Uşun, E. (2004). Avrupa Birliği'nde İşsizlikle Mücadele. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 69-82.
- Ülgener, S. F. (1991). *Milli Gelir, istihdam ve İktisadi Büyüme.* İstanbul: Der Yayınları.
- Ünsal, E. M. (2004). *Mikro İktisada Giriş.* Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları.
- Ünsal, E. M. (2009). *Makro İktisat.* Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Vergi Sirküleri, 30.12.2020 tarih ve 2020/114 sayılı. <https://www.gureli.com.tr/sirkuler/vergi-sirkuleri-114-2021-yilinda-uygulanacak-asgari-gecim-indirim-tutarlari/> İndirme Tarihi: 10.02.2022.
- Vörk, A., Leetmaa, R., Paulus, A. ve Anspal, S. (2007). *Tax-benefit systems in the new member states and their impact on labour supply and employment.* http://pdc.ceu.hu/archive/00006510/01/PRAXIS_Tax-benefit-Systems-in-the-NMS_Jan2007.pdf Erişim (25.05.2022).

- Yalman, I. (2019). İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğe Etkileri, 2000 Sonrası Türkiye Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Tekirdağ.
- Yanbaşı, E. (2014). Türkiye'de genç işsizliği sorunu ve işsizlikle mücadelede uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Yüksek Lisans Tezi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Aydın.
- Yavuz, H. B. (2015). Avrupa Birliği İstihdam Politikaları. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 101-114.
- Yazıcı, A. M. (2016). Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye'nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyumu. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 44, 1-22.
- Yereli, A. B. (1991). İşveren Üzerindeki Ücret Yüğü, Ücret Üzerindeki Devlet Yüğü. *Vergi Sorunları Dergisi*, 10, 42-52.
- Yıldırım, K. (Edt.) (2011). *Makro İktisada Giriş* (6. Baskı). Ankara: Pelikan Yayıncılık.
- Yıldırım, K., Karaman, D. ve Taşdemir, M. (2009). *Makro Ekonomi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, K. (2014). Türkiye'de İşsizliğin Türlerine Göre Analizi: İşsizlere Yönelik Bir Alan Araştırması. Doktora Tezi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Yücel, K. (2020). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Asgari Ücret ve Adalet. *Nobel Bilimsel Eserler Yayınevi*, Ankara.
- 319 Seri Numaralı Gelir Vergisi Genel Tebliğ, 27 Ocak 2022 tarihli 31732 Sayılı Resmi Gazete. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/01/20220127-5.pdf> İndirilme Tarihi: 15.05.2022.
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf> İndirilme Tarihi: 11.04.2021.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5510.pdf> İndirilme Tarihi: 23.12.2021.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı :

Doğum Tarihi :

Yabancı Dil :

Eğitim Durumu:

Lisans: Kırıkkale Üniversitesi/ Maliye (2018).

Yüksek Lisans: Kırıkkale Üniversitesi/ Maliye (2022) .

Yayınlar ve Bildiriler:

Okcu, M.B. (2021). “Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü”, Ankara V. International Scientific Research Congress, Ankara, Türkiye, 10-12 Ekim.