

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI*

Esmanur ÇAKMAK

Stajyer Avukat

Samsun Barosu

E-posta: esmanurcakmak@gmail.com

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3084-5103>

ÖZET

İşsizlik, her ülkenin her dönem karşılaştığı önemli bir kronik sorundur. Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak başlayan mekanizasyonun neden olduğu bu sorun artmaya devam etmektedir. İşsizliğin önüne geçebilmek mümkün olmamakla birlikte, aktif ve pasif istihdam politikalarıyla işsizliğin yarattığı sorunların kısmen de olsa önüne geçebilmek mümkün olabilmektedir. İşsizliği önlemede kullanılan pasif istihdam politikalarından biri de işsizlik sigortasıdır. Bu bağlamda, işsizlik sigortası kapsamında verilen hizmetler işsizliğin önüne geçmeyi amaçlayan politikalardandır. İşsizlik sigortası sosyal güvenlik sistemimizde 1999 yılında 4447 sayılı kanunla uygulanmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, 4447 sayılı Kanun çerçevesinde işsizlik sigortası ve uygulamaları incelenecektir.

Anahtar kelimeler : *İşsizlik, İşsizlik sigortası, Sosyal güvenlik, 4447 sayılı Kanun, Sosyal güvenlik hukuku.*

UNEMPLOYMENT INSURANCE PRACTICES IN TURKEY

ABSTRACT

Unemployment is a serious chronic problem that every country faces every period. This problem has been caused by the mechanization that started as a result of the Industrial Revolution continues to increase gradually. It is not possible to prevent unemployment, but by active and passive employment policies, it is possible to avoid –even partially- the problems caused by unemployment. One

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Atıf (APA): Çakmak, E., (2020), Türkiye’de İşsizlik Sigortası Uygulamaları, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 12 (1): 1-22.

of the passive employment policies used to prevent unemployment is unemployment insurance. In that context, services provided within the scope of unemployment insurance are policies aiming to prevent unemployment. Unemployment insurance started to be implemented in our social security system in 1999 with the act no 4447. In this study, unemployment insurance and practices will be examined in the scope of the act no. 4447.

Keywords: *Unemployment, Unemployment insurance, Social security, Law No. 4447, Social security law.*

JEL Code: *H55*

GİRİŞ

İşsizlik, hemen her ülkenin karşı karşıya kaldığı önemli ve önüne geçilmesi güç bir olgudur. Bu anlamda, ülkeler muhtelif istihdam politikaları geliştirmiş ve bu politikaları uygulamıştır. Bu politikalarından biri de pasif istihdam politikalarından olan ve aynı zamanda çalışmanın da temelini oluşturan işsizlik sigortasıdır.

Çalışmasının amacı, Türkiye’de 4447 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu İle İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Ve Bu Kanunlara Ek Ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması İle Genel Kadro Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eski Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” kapsamında sigortalı işsizlere yapılan yardım ve hizmetleri incelemektir. Bu amaçla, Kanun kapsamında yapılan yardım ve hizmetler detaylıca incelenmiştir.

1. İŞSİZLİK SİGORTASININ TEORİK ÇERÇEVESİ

İşsizlik kavramı ilk defa, İngilizce’nin resmi dil olduğu ülkelerde 19. Yüzyılın sonlarına doğru kullanılmaya başlanmıştır (Sürücü, 2014: 4). Modern toplumlarda mücadelesi zorunlu en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biri haline gelen işsizlik, genel hatlarıyla çalışma istek ve arzusu olmasına rağmen mevcut piyasa koşullarında iş arayıp bulamama olgusudur. Başka bir tanıma göre ise işsizlik, çalışma gücü ve arzusuna sahip olduğu halde cari ücret düzeyinde çalışmaya razı

olduğu halde iş bulamayan işgücü olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım,2003; Karaman,2003: 312).

İşsizliğin uluslararası standart tanımı şu şekilde yapılmaktadır: Uluslararası Çalışma Örgütü'nce kabul edilip onaylanan tanıma göre; belli bir yaşın üzerinde olan ve

1. İş Sözleşmesinin sona erdirilmesi veya geçici durdurulması sebebiyle istihdam edilmeye elverişli durumda olup, herhangi bir işte çalışmayıp ücretli iş arayanlar,

2. Daha önce hiç istihdam edilmemiş olan ya da önceki statüsü itibarıyla bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,

3. İleri bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşmış olduğu halde, halen bir iş sahibi olmayan istihdama elverişli olan kişiler,

4. Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan azaltmalara tabi olan kişiler kategorilerine girenler işsiz kabul edilmektedir (Ersel, 1999: 150).

İşsizliğin nedenlerine ilişkin literatürde farklı görüşler mevcut olup, başta teknolojik gelişmeler, üretim-yatırım ilişkisi, eğitim politikalarında yapılan yanlışlar, hızlı nüfus artışı, küreselleşme eğilimlerinde farklılıklar, istihdam yaratıcı kurumların eksikliği ve enformasyon eksikliği gibi faktörler işsizliği meydana getiren ve artıran çevresel etmenlerdendir. Bunun yanı sıra, teknolojik gelişmeler verimliliği artırmakta, yeni sektörler ortaya çıkarmakta ve dolayısıyla zenginlik getirirse de bu gelişmeler işgücüne talebi artırmamaktadır.

İşsizliğin önlenmesi elzem olgu haline getiren, sosyal boyutları ve bunun neticesinde meydana getirdiği ve getirmesi muhtemel olan olumsuz neticelerdir. Zira, işsizlik sadece ekonomik anlamda gelir kaybı olarak tanımlanan bir olgu olmasının haricinde, özgüvensizlik, işe yaramazlık hissi ve buna bağlı olarak da birçok psikolojik sorunu da beraberinde getirmektedir. Böyle bir ruh halinde olan bir bireyin, yaşadığı toplumda da birtakım huzursuzluklar yaratması kuvvetle muhtemeldir. Tam da bu noktada, işsizlik, mücadele edilmesi gereken, görmezden gelinmeyecek bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Alper, 2000: 305).

İşsizlikle mücadele politikaları, ekonomik yapısına bağlı olarak ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. İşsizlikle mücadele politikaları aktif ve pasif olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

A. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, işsiz ve işini kaybetme riski olanlara yönelik istihdam olanaklarının genişletilmesi ve geliştirilmesine dolayısıyla işsizliği önleme amacına hizmet eden politikalar bütünüdür.

Aktif istihdam politikaları bilgilendirme, para ve maliye politikaları, istihdam sübvansiyonu, eğitim yardımı ve mesleki eğitim programları başlıkları altında incelenmektedir (Taş, 2016: 32).

1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları, ülkelerin ekonomik yapılarına bağlı olarak belirli sosyal grupların istihdam edilmelerini sağlamak amacına hizmet eden, bu grupların istihdam edilmeleri halinde işyerlerine vergi indirim ve nakit desteği sağlayan aktif istihdam politikalarından biridir.

2. Para ve Maliye Politikaları

İşsizlikle mücadelede, aktif istihdam politikalarından olan maliye politikasıyla kamu

harcamaları ve vergilerde düzenleme yapılarak fiyat istikrarı ve ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek amaçlanmaktadır (Taş,2016: 32).

3. Eğitim Yardımı ve Mesleki Eğitim Programları

Ekonominin durgun olduğu veya kötü seyrettiği dönemlerde ülkelerin kendi istihdamlarını yaratmak amacıyla teknik eğitim ve mesleki eğitim sağlayarak toplumdaki işsizlerin iş bulmalarına yardımcı olmalarına yönelik aktif istihdam politikalarıdır (Şahin, 2012: 13-14).

B. Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, gelişmekte olan ülkelere ziyade gelişmiş ülkelerde uygulana gelen politikalar bütünüdür. Bu politikalar işsizliğin meydana getirmesi muhtemel olan bireysel ve toplumsal zararları olabildiğince azaltmaya etmeye hizmet etmektedir (Biçerli, 2011: 492). Pasif istihdam politikalarını, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, sosyal yardımlar, işsizlere yönelik ek transfer

yardımları oluşturmaktadır. Pasif istihdam politikalarının temelini oluşturan ise işsizlik sigortasıdır.

1. İşsizlik Sigortası

Pasif istihdam politikalarından biri ve temeli olan işsizlik sigortası, kendi iradesi dışında işini kaybeden sigortalıların belirli sürelerle gelir kaybını telafi eden, sigortalının ailesi ve kendisinin ekonomik yönden güç duruma düşmesini engellemek amaçlı oluşturulmuş ve uygulana gelen bir programdır (Törüner, 1992: 7). İşsizlik sigortası, bir işverene bağlı olarak ücret karşılığı çalışan ve işsizlik riskiyle karşılaşan sigortalıları korumaya yönelik politikadır. Buna göre, kendi hesabına çalışanlar genelde bu sigorta kapsamı dışında kalmaktadır.

İşsizliğin meydana getirdiği ve getirmesi muhtemel sorunlara karşı koruma hizmeti veren işsizlik sigortası, bir işverene bağlı çalışırken kendi kusuru ve iradesi olmaksızın işini kaybeden sigortalı ve ailesinin sosyal ve ekonomik açıdan zor duruma düşmesinin önüne geçen, gelir kaybını nispeten karşılayan sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren ve Devlet eliyle kurulan zorunlu bir sigorta kolu olarak tanımlanmaktadır (Kumkale, 2003: 276). İşsizlik sigortasının bir ülkede verimli ve sağlıklı uygulanması halinde, sigortalı işsiz ve ailesinin yaşaması muhtemel ekonomik sıkıntı nispeten engellenecek ve işsizliğin toplumda meydana getireceği sosyo-ekonomik hasarların da onarımı ve önüne geçilmesi sağlanacaktır.

Yapılan bu tanımlardan da görüldüğü üzere, işsizlik sigortası, sigortacılık tekniği ile kurulmuş, prim esasına dayalı, zorunlu ve işsiz kalan sigortalı işsizi korumaya yönelik politikalar bütünüdür.

2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik, ücret karşılığı çalışanlar için çeşitli yönlerden olumsuz durumdur. Bu açıdan, işsizliği tazmin edici en önemli politikalarından biri de işsizlik yardımudur (Biçerli, 2011: 494). Yardımın amacı, işsiz kalarak gelir kaybına uğrayan işsizlerin bu kaybını bir nebze olsun gidermektir.

3. Kıdem Tazminatı

İşverenin, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen nedenlerle işçiyi işten çıkarması ya da yine kanunda belirtilen sebeplerle işçinin işten çıkması halinde işverence işçiye ödenen tazminattır. Kıdem tazminatının uygulanmasındaki yegane amaç, işverene

göre daha zayıf konumda olan işçiye hukuki koruma sağlanarak keyfi işten çıkarmaların önüne geçmektir.

4. İhbar Tazminatı

İşçiyi işten çıkarmak isteyen işverenin 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen ihbar sürelerine uymamaları halinde işçiye ödenen tazminattır. İhbar tazminatı, işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde kanuni ihbar süreleri ile işçiyi işten çıkarmaya yönelik bilgilendirmesini sağlayan hukuki korumadır.

2. İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİMİ, AMAÇLARI, ÖZELLİKLERİ

A. İşsizlik sigortasının Tarihsel Gelişimi

Sanayi devriminin en önemli sonuçlarından biri olan emeğin yerini makinelerin alması işsizlik sorununu da kaçınılmaz olarak beraberinde getirmiştir. Bunun sonucu olarak da işsizlikle mücadele edilmesi ve işsizliğin yarattığı olumsuz sonuçları önlemek amacıyla birtakım tedbirlerin alınması zorunlu hale gelmiştir.

İşsizlik riskine karşı ilk önlemler sendikalar tarafından alınmıştır. Alınan bu ilk önlemlerin, günümüz işsizlik sigortası gibi zorunlu olmadığı ve daha sınırlı çerçevede düzenlendiği görülmektedir (Tuna, 1997; Yalçıntaş, 1997: 217). Sanayileşme ile birlikte işçileri ücret anlamında korumak için sendikalaşma yoluna gidilmeye başlanmıştır. Bu çerçevede kurulmuş ilk sendika 1832'de İngiltere'de çelik dökümcüler tarafından kurulan sendikadır (Ayhan, 2014: 4). 19. yüzyıl ikinci yarısında sosyal güvenlik sistemleri gelişme göstermeye başlamıştır. Çalışanlar, iş kazası ve meslek hastalıkları veya yaşlılık gibi risklere karşı korunmamış ancak bu konuda talepleri haklı görülmüştür. Oysa işsizlik hoş karşılanmamış, üstelik bireylerin işsiz kalmalarından genellikle kendileri sorumlu tutulmuştur. Bu şekilde algılanan işsizliğe karşı modern koruma mekanizmasının ortaya çıkışı, Sanayi Devrimi sonrası kitlesel işsizliğin yaşandığı dönem olan Büyük Buhran'a kadar mümkün olmamıştır. Nitekim, işsizlik sorunu ile karşı karşıya gelen sanayileşmiş ülkeler 20. Yüzyıldan itibaren muhtelif işsizlik sigortası sistemleri oluşturmuş ve uygulamaya koymuştur. Bir anlamda günümüzdeki işsizlik sigortasıyla benzerlik gösterek ilk zorunlu işsizlik sigortası, 1911 yılında ilk kez İngiltere'de Winston Churchill ve W. Henry Beveridge tarafından kurulmuştur (Bal Bektaş, 2016: 68). İşsizlik sigortası, 1919 yılı itibarıyla İtalya'da, 1920 yılı itibarıyla ise Avusturya'da uygulanmaya

başlanmıştır. 1927 yılında ise Almanya’da çıkartılan bir kanunla uygulamaya konulmuştur (Tozan, 2013: 4)

Türkiye’de, işsizlik sigortası nispeten daha geç uygulanmaya başlamıştır. Türkiye’de işsizlik sigortasına dair yapılan ilk düzenleme olan 1999 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4447 sayılı Kanunla işsizlik sigortası sosyal güvenlik sistemimizde geç de olsa yer bulmuştur.

İşsizlik sigortası uygulamalarının diğer ülkelere nispeten Türkiye’de geç uygulanmaya başlanması, işsizlik sigortası üzerinde yıllarca görüş birliği sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Bunun da pek çok nedeni vardır. Başlıca nedenler, işsizlik sigortası yerine kıdem tazminatının uygulanması, işsizlik sigortasının işgücü maliyetini artıracığı ve işsizlik sigortasının uygulanması halinde ülkeye ciddi boyutta külfet yükleyeceği endişeleridir (Bal Bektaş, 2016: 73)

B. İŞSİZLİK SİGORTASI AMAÇLARI

İşsizlik sigortası temelde iki amaca hizmet etmektedir. Bunlardan ilki bireysel amaçlar olup, sigortalı işsizin sosyo-ekonomik durumuna ilişkindir. İkincisi ise, sosyal amaçlar olup, sigortalı işsizin toplumdaki yeri ve durumuna ilişkindir. Buna göre, asli amacı sigortalı işsizi işsizlik olgusu karşısında korumak olan işsizlik sigortasının bireysel amaçları, aslında asli amacını gerçekleştirmeye hizmet etmektedir.

1. İşsizlik Sigortasının Bireysel Amaçları

- İşsiz kalan sigortalıya geçici süreyle finansal destek sağlar.
- Sigortalı işsizin yeniden istihdam edilmesine yönelik hizmetler sağlar böylece yeniden istihdam edilmesini kolaylaştırır.
- Sigortalı işsizlere mesleki bilgi ve becerilerinin kaybetmesinin önüne geçer ve yeni bir meslek edinmesine yönelik teknik bilgi kazanmasını sağlar.

2 . İşsizlik Sigortasının Sosyal Amaçları

- Gelirin yeniden dağıtılmasına yardımcı olur.
- İşsizliğin toplumda meydana getirdiği mevcut sosyo - ekonomik sorunların önüne geçerek bu sorunların artışına engel olur.

- Ekonominin durgun olduğu veya kriz dönemlerinde ekonomiye sıcak para enjekte etmek suretiyle makroekonomik istikrarın sağlanmasına hizmet eder.

C. İŞSİZLİK SİGORTASININ ÖZELLİKLERİ

İşsizlik sigortası sosyal sigortaların birçok özelliğini yansıtıyor olsa da sui-generis karaktere sahip bir sigorta olduğundan birtakım farklılıklar göstermektedir. İşsizlik sigortasının özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

1. İşsizlik Riskini Tazmin Etme Özelliği

Adından da anlaşılacağı üzere, işsizlik sigortasının konusunu muhtelif nedenlerle iradesi dışında işsiz kalan sigortalılar oluşturmaktadır. Bu kişilerin çalışmaları neticesi elde ettiği ücretler, onların tek geçim kaynağı olduğundan işlerini kaybetmeleri halinde hayatlarını idame ettirebilmeleri güçleşmektedir. Bu sigortalı işsizlerin hayatlarını idame ettirebilmek için işsizlik riskinin tazmini zaruridir. Bunun sonucu olarak da, işsizlik sigortası, sigortalı işsiz gelir kaybı yaşamasının olumsuz etkilerini belli bir süreliğine dindirmektedir.

3. Zorunluluk Özelliği

Toplumlarda sosyo-ekonomik ve politik sorunlara neden olan işsizliğin tazmini zorunluluk arz etmektedir. Bu yönden işsizlik sigortası diğer sigorta kolları bakımından farklılık göstermektedir. Nitekim, özel sigortalar ve yardım sandıklarına katılım ihtiyari iken, işsizlik sigortasına katılım zorunludur. Ancak, istisnai de olsa bazı ülkelerde (Danimarka, Finlandiya, İspanya, İsveç gibi) işsizlik sigortası isteğe bağlı bir sigorta olarak uygulanmaktadır.

3. Prim Ödeme Özelliği

İşsizlik sigortası, sigortacılık tekniğiyle kurulmuş olmasının bir sonucu olarak prim ödeme esasına tabidir. Kural, primlerin sigortalılar tarafından ödenmesi gerektiği olsa da, sosyal adalet ve sosyal devlet ilkesinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak belli oranlarda Devlet ve işveren de katkıda bulunmaktadır.

4. Devlet Eliyle Kurulma Özelliği

İşsizlik sigortası tıpkı diğer sosyal güvenlik kurumlarında olduğu gibi sosyal devlet ilkesinin sonucu olarak Devlet eliyle kurulmuş bir sigorta koludur.

5. Yeniden İşe Yerleştirme Özelliği

İşsizlik sigortasının iki yönlü olduğu düşünülürse pasif yönünü, işsizlik ödeneği oluştururken; aktif yönünü ise sigorta kapsamında sağlanan meslek edindirme ve yeniden işe yerleştirme hizmetleri oluşturmaktadır. İşsizlik sigortasının yeniden işe yerleştirme işlevi, işsiz kalan sigortalıyı mümkün olduğunca kısa bir zaman dilimi içerisinde yeniden eski işine uygun veya benzer bir işe yerleştirmeyi; bunun mümkün olmaması halinde ise mesleki eğitim hizmeti ile yeni bir meslek edinmesini sağlayarak işgücü piyasasına yeniden dahil edilmesini amaçlamaktadır.

3. TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI

1. İşsizlik Sigortası Kapsamı

İşsizlik sigortası, bir işverene bağlı olarak bir işyerinde çalışırken muhtelif nedenlerle

ancak gayrı iradi nedenlerle işsiz kalanları kapsamaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 46. maddesine göre, aşağıda sayılan çalışma grupları işsizlik sigortası kapsamındadır;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar,
- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre Türkiye'de sigortalı olarak çalışan yabancılar,
- Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar,
- Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle çalışanlar,
- Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar,
- Tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar,
- Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar,

- Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık v.b. işlerinde çalışanlar,
- İşçi sendikalarının yönetim kurullarına seçilenlerden bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar,
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar,
- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyuğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,
- 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar (Taş, 2016: 38).

2.İşsizlik Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar Ve Hizmetler

4447 Sayılı Kanuna göre, işsizlik sigortası kapsamında sigortalı işsizlere yapılan ödeme ve hizmetler şu şekilde sıralandırılabilir:

- a) İşsizlik ödeneği
- b) 5510 sayılı Kanun gereği ödenecek sigorta primleri (genel sağlık sigortası primleri)
- c) Yeni bir iş bulma
- d) Aktif işgücü hizmetleri kapsamında kurs ve programlar.

Sigortalı işsizlerin yukarıda sayılan bu ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte işten ayrıldığı günden itibaren 30 gün içinde Kuruma şahsen veya elektronik ortamda başvurması gerekmektedir.

a. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, Kanunda belirtilen şartların sağlanması halinde, bir işyerinde çalışmakta iken kendi kusur ve iradesi olmaksızın işini kaybeden sigortalı işsizlere işlerini kaybetmeleri neticesi yaşayacakları gelir kaybını geçici süreliğine de olsa telafi etmek amaçlı yapılan nakdi ödemedir. 4447 sayılı Kanunda ise işsizlik ödeneği, “sigortalı işsize bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal

ödeme (bkz. Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf>)” olarak tanımlanmaktadır.

aa. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları

İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları, 4447 sayılı Kanunun 51. Maddesinde belirtilmiştir. Bu Kanun hükmü uyarınca sigortalı sayılanlar, Kuruma şahsen başvuru yaparak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve yine bu Kanunda belirtilen prim ödeme süre şartını sağlamaları halinde işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedir. İlgili madde hükmüne göre, sigortalı işsiz işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için;

1. Kendi kusuru ve iradesi olmaksızın işsiz kalmak,
2. Hizmet akdinin feshedildiği günden önceki 120 gün içinde sürekli çalışmış olmak ve prim ödemiş olmak,
3. Son üç yıl içinde 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
4. Hizmet akdinin feshedildiği günü takip eden 30 gün içinde İŞKUR’a
5. Şahsen veya elektronik ortamda başvuru yapmaları gerekmektedir.

Belirtilen bu şartların bir veya birden fazlasının sağlanmaması halinde sigortalı işsiz,

işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Yine, işsizlik ödeneğine hak kazanmanın koşullarından biri “kendi kusuru ve iradesi olmaksızın işsiz kalmak” olduğundan ilk defa iş arayanlar da işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır.

bb. İşsizlik Ödeneği Miktarı ve Süresi

İşsizlik sigortası kapsamında yapılan işsizlik ödeneğinin asli amacı, kendi kusuru ve iradesi olmaksızın işini kaybeden sigortalı işsizlerin gelir kaybını kısmen de olsa telafi ederek ekonomik açıdan zor duruma düşmelerinin önüne geçebilmektir. İşte bu noktada yapılan ödemenin miktar ve süresi önem arz etmektedir. Bu nedenledir ki, ödenek süresi geçici ve miktarı da çalışırken elde ettiği kazanca nispeten daha az miktardadır. Böylelikle, sigortalı işsiz çalışma istek ve arzusu sönmeyecek ve yapılan yardım onu tembelleğe itecek nitelikte olmayacaktır.

aaa. İşsizlik Ödeneği Miktarı

4447 Sayılı Kanununun 50. Maddesinin birinci fıkrası “Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39. maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.” hükmü ile işsizlik ödeneği miktarı alt ve üst sınırları düzenlenmektedir. Buna göre, işsizlik ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazancı üzerinden hesaplanmakta ve brüt kazancının yüzde kırkı olarak kabul edilmektedir. Ödeneğin miktarı bu miktarın altına düşmeyeceği gibi on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yüzde seksen de üzerine çıkamayacaktır. Söz konusu miktarlar, işsizlik ödeneğinin alt ve üst sınırlarını oluşturmaktadır.

İşsizlik ödeneği, sigortalının kazancı üzerinden hesaplanmakta ve damga vergisi dışında herhangi bir kesintiye uğramamaktadır. Ayrıca, işsizlik ödeneğinin nafaka borcu dışında haczi, temliki ve devri yasaklanmıştır.

Tablo 1. 2019 yılı için aylık işsizlik ödeneği hesabı

	Son 4 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan İşsizlik Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek İşsizlik Ödeneği Miktarı
Son 4 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.023,36	7,77	1.015,59
Son 4 Ay 3.500 TL ile Çalışan	3.500,00	1.400,00	10,63	1.389,37
Son 4 Ay 6.000 TL ile Çalışan	6.000,00	2.046,72 (*)	15,53	2.031,19

(*) Hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği için işsize ödenecek aylık işsizlik ödeneği bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2.558,40 TL'dir.

Kaynak: İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>

bbb. İşsizlik Ödeneği Süresi

4447 sayılı Kanunun 50/2. Fıkrasında işsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri, prim ödeme sürelerine bağlı olarak 3 ayrı kategoride düzenlenmiştir. Buna göre,

hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödemek suretiyle kesintisiz çalışmış olanlardan, son 3 yıl içinde,

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 240 gün

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalı işsizlere 300 gün süreyle işsizlik ödeneği verilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere, işsizlik ödeneği verilme süresi asgari 180; azami 300 gündür. Kural, işsizlik ödeneğinin her ayın sonunda sigortalı işsize bizzat aylık periyotlar halinde verilmesidir. İlk işsizlik ödeneği, işsizlik ödeneğine hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonunda yapılmaktadır.

Sigortalı işsizin ödenekten yararlanma süresi dolmadan yeni bir işe girerek ödenekten yararlanma şartlarını sağlayamadan yeniden işsiz kalması ihtimalinde, önceki hak sahipliği süresi dolana kadar işsizlik ödeneği alabileceken; ödenekten yararlanma süresi dolmadan yeni bir işe girerek ödenekten yararlanma şartlarını sağlayarak yeniden işsiz kalması ihtimalinde ise yeni hak sahipliği süresi boyunca işsizlik ödeneği alabilecektir.

cc. İşsizlik Ödeneğinde Hak Düşürücü Nedenler

İşsizlik ödeneğinin hak sahipliğinin sona ermesinin başında, süreli olarak sağlanan işsizlik ödeneği yardımından yararlanma süresinin dolması gelmektedir. İşsizlik ödeneğinin sona ermesi, sigortalı işsizin yeni iş bulmasına bağlı olmayıp; Kanunda belirtilen sürelerin dolmasıyla kendiliğinden sona ermesiyle ilgilidir. Dolayısıyla, sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinden yararlandığı süre içinde yeni bir iş bulamasa dahi sürenin dolmasıyla işsizlik ödeneğinden yararlanamayacaktır.

Ödeneğin süresinin dolmasına ek olarak, işsizlik sigortasında hangi hallerde kesildiği 4447 sayılı Kanunda düzenlenmiştir. Kanun'un 52. Maddesinde "işsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler" başlığı altında işsizlik ödeneğinin kesilme ve durdurulma durumları düzenlenmiştir.

Bunlardan ilki, 4447 sayılı Kanunun 52. Maddesinin 1. Fıkrasının (a) bendinde düzenlenmiş olup, İŞKUR'ca teklif edilen önceki işe ücret, çalışma koşulları açısından benzer nitelikte ve ikamet edilen belediye sınırları içinde olan bir işin haklı neden olmaksızın reddedilmesi halinde işsizlik ödeneği kesilmekte ve hak

sahipliği de otomatikman sona ermektedir. Buna karşın, İŞKUR tarafından teklif edilen bu iş, sigortalı işsizin mesleğine uygun ve çalıştığı son işle ücret ve çalışma koşulları bakımından benzer olsa da yaşadığı yerin belediye mücavir alanı sınırları dışındaysa, önerilen bu işin kabul edilmemesi işsizlik ödeneğinin kesilmesine ve hakkının kaybedilmesine neden olmayacaktır.

İşsizlik ödeneğinde hak düşürücü nedenlerden ikincisi ise, 4447 sayılı Kanunun 52. Maddesinin 1.fıkrasının (b) bendinde düzenlenmiş olup, işsizlik ödeneği alırken aynı zamanda gelir getiren bir işte çalışan veya herhangi Sosyal Güvenlik Kurumundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilenlerin işsizlik ödeneği hak sahipliği sona ermektedir. Bu gerekçeyle hak sahipliğinin sona ermesinde elde edilen gelirin veya yaşlılık ödeneğinin miktarı önem arz etmemekte; miktarı ne olursa olsun bu durumların mevcudiyeti halinde işsizlik ödeneğinden kaynaklanan hak sahipliği sona ermektedir.

4447 sayılı Kanunun 52. Maddesinin 1. Fıkrasının (c) bendinde ise işsizlik ödeneğinin kesilmesi hali düzenlenmiş olup, İŞKUR'un önerdiği meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme programları ve eğitiminin haklı neden bulunmaksızın reddedilmesi veya kabul edildiği halde devam edilmemesi halinde işsizlik ödeneği kesilmektedir.

İşsizlik ödeneğinin kesilme hallerinden ikincisi 4447 sayılı Kanunun 52. Maddesinin 1.fıkrasının (d) bendinde düzenlenmiş olup, işsizlik sigortasını uygulamakla görevli olan İŞKUR'un yaptığı çağrılarının zamanında yanıtlanmaması, talep ettiği bilgi, belge ve evrakların belirtilen süre zarfında gönderilmemesi de işsizlik ödeneğini kesilmektedir. (a) ve (b) bendlerinde hak sahipliği tamamen sona ermekte iken, (c) ve (d) bendlerinde kesilme sebeplerinin ortadan kalkması halinde ödenekten yararlanma devam edecektir. Dolayısıyla, işsizlik ödeneği hak sahipliğinin ortadan kalkması ile ödeneğin kesilme halleri farklılık arz etmektedir.

Bazı hallerde ise, işsizlik ödeneği ödemesinin durması söz konusu olabilmektedir. Bu haller, 4447 sayılı Kanunun 52. Maddesinin 3.fıkrasında düzenlenmiş olup, muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneği ödemeleri bu durumun devamı süresince durdurulması gündeme gelecektir.

b. Sigorta Primlerinin Kurum Tarafından Ödenmesi

4447 sayılı Kanunun öngördüğü işsizlik sigortası yardım ve hizmetleri kapsamında sigortalı işsizlere sağlanan yardım ve hizmetlerden biri de 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” gereği ödenecek sigorta primlerinin Türkiye İş Kurumu tarafından ödenmesidir. Sigortalı işsiz ve bakmakla yükümlü olduğu kimseler, işsizlik ödeneği süreci boyunca genel sağlık sigortası primleri Kurumca karşılanacağından, sunulan hizmetlerden faydalanabilmeleri mümkün olacaktır.

c. Yeni İş Bulma

İşsizlik ödeneğinin süreye tabi olması, sigortalı işsizin geçimini sağlamak ve hayatını idame ettirebilmesi için yeni bir iş bulmasını elzem hale getirmektedir. Bu noktada, işsizlik sigortası kapsamında sigortalı işsizin sağlanan en önemli hizmetlerden biri de, onu yeniden işgücü piyasasına dahil etmek amacıyla ona yeni bir iş bulmadır. Bu hizmeti ifa görevi İŞKUR’ verilmiştir. İŞKUR, bu görevi ifa ederken sigortalı işsizin önceki çalışma ve ücret koşullarını da gözetmek durumundadır. Aksi halde, sigortalı işsiz daha düşük çalışma ve ücret koşullarına sahip yeni işi kabul etmekten haklı olarak çekinebilecektir.

d. Aktif İşgücü Kapsamında Kurs ve Programlar

Sigortalı işsizlere işsizlik sigortası kapsamında verilen hizmetlerden biri de aktif işgücü kapsamında yapılan kurs ve programlardır. Sigortalı işsizlere önceki çalışma ve ücret koşullarına benzer bir iş imkanı sağlanamaması halinde, bu kurs ve programlar sayesinde mevcut mesleki bilgi ve becerilerini kaybetmeleri engellenecek veya yeni bir meslek bilgi ve becerisi kazanmaları mümkün olabilecektir.

3. İşsizlik Sigortası Finansmanı ve Yönetimi

İşsizlik sigortası, sigortacılık tekniğiyle kurulması dolayısıyla finansmanı da primlerle karşılanmaktadır. İşsizlik sigortasının finanse edilmesinde 3 farklı yöntem uygulanmaktadır. Bu yöntemler şu şekilde sıralanabilir:

- **Tekli finansman yöntemi:** Sadece işverence finanse edilen yöntemdir.
- **İkili finansman yöntemi:** Hem işveren hem de işçinin birlikte finanse ettiği yöntemdir.

- **Üçlü finansman yöntemi:** işveren ve işçinin yanında Devletin de finansman olarak katıldığı yöntemdir.

4447 sayılı Kanunda sigortalı, işveren ve Devletin işsizlik sigortası primi ödediği görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de üçlü finansman yöntemi uygulanmaktadır. Sigortalının primlere katılmasının temelinde, diğer özel sigorta kollarında olduğu gibi **bireysel sorumluluk ilkesi** yatmakta iken; Devletin primlere katılmasının temelinde ise **sosyal devlet ilkesi** yatmaktadır. Buna göre; işsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Kanununun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınmaktadır.

A. İşsizlik Sigortası Fonu

İşsizlik sigortası kapsamında yapılan yardım ve hizmetlerin gerçekleştirilmesi için gelire ihtiyaç duyulmaktadır. Bu gelirlerin toplandığı fon “işsizlik sigortası fonu” olarak tanımlanmakta ve bu fonda toplanan mali kaynaklarla sigorta kapsamında yapılan yardım ve hizmetlerin temini sağlanmaktadır. Fon, damga vergisi dışında her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır. Fon, özerk niteliğe sahip olduğunda genel bütçeye dahil edilmemektedir.

İşsizlik sigortası fonu gelir ve gider kalemlerinden oluşmaktadır.

Gelir kalemlerinin başında sigorta kapsamında ödenen primler bulunmakta; bunun yanı sıra bu primlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen kazanç ve iratlar, fonun açık vermesi halinde Devletçe sağlanan katkılar, 4447 sayılı Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ve diğer kazanç, gelir ve bağışlar bulunmaktadır.

Gider kalemleri ise sigortalıya yapılan ödemeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ödenecek primler, sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlere iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitime ilişkin giderler, işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralama, hizmet satın alma, bilgisayar, bilgisayar yazılımı ve donanımına ilişkin giderler, geçici 6. Ve 7. Madde kapsamındaki giderler, Kurum tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında Kuruma kayıtlı işsizler ve öğrencilere yönelik düzenlenecek işbaşı eğitim programları gibi giderlerinden oluşmaktadır.

İşsizlik sigortası fonunda gelir kalemlerinin başında sigorta kapsamında ödenen primler; gider kaleminde ise sigortalıya yapılan ödemeler gelmektedir.

Tablo 2. İşsizlik Sigortası Ödemeleri

AYLAR	2017		2018		2019	
	Kişi sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)
OCAK	507.357	402.569	438.701	369.172	653.925	646.063
ŞUBAT	496.318	398.875	435.774	368.965	676.725	673.334
MART	490.318	387.770	436.211	365.359	682.362	672.860
NİSAN	448.826	350.199	420.304	352.540	657.387	654.531
MAYIS	422.817	332.161	412.158	352.790	643.229	656.442
HAZİRAN	409.926	325.649	416.663	366.148	643.797	660.651
TEMMUZ	421.441	344.359	430.925	378.850	657.026	688.367
AĞUSTOS	413.324	340.491	426.507	388.322	640.620	689.298
EYLÜL	402.000	323.233	457.173	409.109	627.828	660.473
EKİM	383.201	310.483	476.097	440.914		
KASIM	383.757	318.351	523.852	488.903		
ARALIK	408.890	335.106	577.054	543.063		
TOPLAM		4.169.246		4.824.136		6.002.019

Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Eylül 2019, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>

2019 yılı Eylül ayı itibarıyla , önceki dönemden kendilerine ödeme yapılanlarla birlikte **627.828** kişi için ödeme miktarı **660.472.706 TL**'dir.

B. Ücret Garanti Fonu

İşçinin tek gelir kaynağı olan ücretini garanti altına almak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan Ücret Garanti Fonu 4447 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinde “sigortalı kişileri iş akdine bağlı olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikasının alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü haller geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden doğan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ancak ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulmuştur.” Şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, işçinin,

işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışması esas olup, Fondan yapılacak ödemeler temel ücret üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Tablo 3. Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

AYLAR	2017		2018		2019	
	Kişi sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)
OCAK	673	3.054	334	1.647	7.394	26.011
ŞUBAT	674	3.048	376	2.212	5.487	17.740
MART	625	2.272	566	2.979	6.063	16.516
NİSAN	617	2.155	346	1.846	2.705	8.772
MAYIS	368	1.588	707	3.621	3.330	15.240
HAZİRAN	410	1.662	1.160	4.610	1.402	9.375
TEMMUZ	324	1.146	804	4.089	2.366	9.153
AĞUSTOS	240	751	789	3.415	2.719	10.135
EYLÜL	628	2.039	712	3.070	1.551	6.282
EKİM	315	1.036	3.379	13.993		
KASIM	642	5.748	4.696	15.562		
ARALIK	293	1.347	6.996	23.982		
TOPLAM		25.848		81.027		119.224

Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Eylül 2019, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>

2019 yılı Eylül ayında Ücret Garanti Fonundan **1.551** kişiye toplam **6.282.109 TL** ödeme yapıldığı görülmektedir.

C. Kısa Çalışma Ödenegi

Ulusal ya da uluslar arası düzeyde ekonomide yaşanan durumlar neticesinde ülke ekonomisinin ve dolayısıyla yerel veya bölgesel düzeyde faaliyet gösteren işyerlerinin ciddi anlamda etkilenecek sarsılması ya da işverenden kaynaklanmayan ve öngörülemeyen, bunun neticesi olarak da önlenemeyen dış faktörlerin meydana getirdiği deprem, yangın, sel baskını, salgın hastalık v.b. sebeplerle işyerinde bir süreliğine çalışma sürelerinin azaltılması veya faaliyetlerin tamamen ya da kısmen durdurulması söz konusu olabilmektedir. İşte bu durumda, işçinin mevcut işini korumalarını, gelir kayıplarının bir kısmını dahi

olsa karşılayarak krizin ortadan kalkmasıyla işyerinin tekrar faaliyet göstermesine yardımcı olmak amacıyla İş Kanunu kapsamında “kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği” kurumu oluşturulmuştur (Andaç, 2010: 128-129). Daha sonra anılan madde hükmü, 5763 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılarak 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle birlikte 4447 sayılı Kanunun ek 2 maddesi olarak yeniden düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde çalışılmayan süreler için çalışanlara üç ay geçmemek üzere” kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için hizmet akdinin feshi dışında işsizlik sigortasına hak kazanabilme şartlarını tamamen yerine getirmesi gerekmektedir.

Tablo 4. Kısa çalışma ödeneği

AYLAR	2017		2018		2019	
	Kişi sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme miktarı (bin TL)
OCAK	125	143	6	13	26.562	18.800
ŞUBAT	31	29	1	2	36.139	24.598
MART	54	106	0	0	35.850	27.966
NİSAN	51	121	17	61	23.259	20.946
MAYIS	2	3	20	47	11.964	10.273
HAZİRAN	25	55	1	1	9.638	7.435
TEMMUZ	28	65	32	89	6.328	5.937
AĞUSTOS	21	46	0	0	9.687	9.704
EYLÜL	15	25	143	331	10.839	11.728
EKİM	38	56	4	12		
KASIM	95	75	43	116		
ARALIK	21	34	4.123	2.400		
TOPLAM		760		3.071		137.438

Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Eylül 2019, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>

Önceki dönemden ödemesi sürenlerle beraber 2019 yılı Eylül ayı için **10.839** kişiye **11.728.240 TL** ödeme yapılmıştır.

D. Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesi ve Fonun Toplam Varlığı

Fon kaynakları, mevcut piyasa koşullarında, riskin dağıtımı, esaslı ve aktüeryal dengeleri de hesaba katılarak İŞKUR Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmektedir. Piyasa şartları yanı sıra, bu kapsamında yatırım araçları riskleri, vadeleri ve fonun nakit akışı da dikkate alınmaktadır.

Fon kaynaklarının yatırım araçları ise,

- Devlet borçlanma senetleri
- Ters repo işlemleri
- Bankalar bünyesinde mevduat hesabı açtırılması olarak düzenlenmiştir.

2019 yılı Eylül ayı itibarıyla Fonun maddi ve mali varlığının %93,6'sı tahvil ve %6,4'ü mevduattan oluşmaktadır. (bkz. İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Eylül 2019, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/>)

E. Fonun Denetimi

4447 sayılı Kanunun 53. Maddesine göre, İşsizlik Sigortası Fonu, Sayıştay'ın vize ve tescilinden muaf olup, denetimi de Sayıştay'ca gerçekleştirilmektedir. Yine bu madde hükmüne göre, bu fonun gelir ve gider kalemleri üçer aylık periyotlarla yeminli mali müşavirler tarafından denetlenmekte ve bu denetim neticesinde elde edilen bulgular kamuoyuyla paylaşılmaktadır. Buradan da görüleceği üzere, Fonun denetiminde şeffaflık ilkesinin uygulanmaktadır.

SONUÇ

Sanayi Devrimi ile başlayan makineleşme süreci, emek gücünün yerini seri ve daha az maliyetli üretim yapan teknolojik aletlere bırakmış; bunun sonucunda da işsizlik riski ortaya çıkmış ve günümüzde de her geçen gün artış göstermekte olan işsizlik olgusu, ekonomik, sosyal ve politik boyutları olan ciddi bir sorun haline gelmiştir.

En gelişmiş ülkelerde dahi mevcut olan işsizlik, daha çok gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde belirgin bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. OECD 2019 verilerine göre, işsizlik, en gelişmiş ekonomiye sahip ABD'de %3,6, hızla büyüyen ekonomiye sahip Çin'de %3,61, en büyük ekonomilerden birine sahip

olan Japonya'da ise %2,3 seviyesinde gerçekleşmiştir. Gelişmekte olan ülkeler kategorisinde bulunan Brezilya'da bu oranın %11,8, Angola'da %30,7 ve Türkiye'de ise %13,8 seviyesinde olduğu görülmektedir.

Bu verilerden de görüleceği üzere, işsizlik oranları ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile paralellik göstermekte ve işsizlik, Dünya üzerinde hemen her ülkede mevcut olan ancak önüne geçilemeyen sorun olarak görülmektedir. Bu bağlamda, ülkeler işsizliği dolayısıyla işsizliğin yaratacağı muhtemel ekonomik, sosyal ve politik sorunları minimize edebilmek amacıyla muhtelif istihdam politikaları geliştirmiş ve uygulamıştır. Bu politikalar, aktif ve pasif istihdam politikaları olarak ikili ayrımına tabi tutulmaktadır.

Çalışmanın da temel konusunu oluşturan işsizlik sigortası, pasif istihdam politikalarından biri olup, kendi kusur ve iradesi olmaksızın işini kaybeden sigortalı işsiz gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak amacıyla sigortacılık tekniği ile hizmet veren sigorta kolu olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde işsizlik kronik ve her geçen gün artış gösteren bir olgu olduğundan işsizlik sigortası da buna paralel olarak önem kazanmaktadır. İşsizliğin ekonomik, sosyal ve politik külfetleri de dikkate alınarak bir değerlendirme yapıldığında işsizliğin mücadele edilmesi gereken elzem bir olgu olduğu açıktır. Bu çerçevede, iktisadi kalkınmayı ve dolayısıyla işsizliği azaltabilmek için eğitim politikalarının yeniden düzenlenmesi, istihdam yaratıcı politikaların geliştirilmesi ve buna bağlı olarak istihdam yaratıcı Kurumların kurulması, üretim-yatırım ilişkilerinin tekrar değerlendirilmesi, nüfus politikalarının tekrar gözden geçirilmesi ve işsizlik sigortası kapsamında yapılan yardım ve hizmetlerin şartlarında yumuşatılmaya gidilmesi ve bu yardım ve hizmetlerin daha etkin ve verimli şekilde sunulması büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

Alper, Y., (2000), Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK, BAĞ-KUR), 3. Bs., Alfa Yayınları.

Andaç, F., (2010), İşsizlik Sigortası, 2.bs., TÜHİS.

Ayhan, A., (2014), Türkiye'de İşsizlik Sigortası, Muğla Üniversitesi Yayınları, Muğla.

Bal Bektaş, Ö., (2016), İşsizlik Sigortası, Seçkin Yayıncılık, İstanbul.

Biçerli, K., (2011), Çalışma Ekonomisi, Beta Yayıncılık, İstanbul.

Ersel, B., (1999), Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası, Dilek Ofset Matbaacılık, İstanbul.

İŞKUR, <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/> (E.T.), 10 Kasım 2019.

İŞKUR, *İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni Eylül 2019*, <https://www.iskur.gov.tr/yayinlarimiz/issizlik-sigortasi-bulteni/> (E.T.), 11 Kasım 2019.

Kumkale, R., (2003), Sosyal Sigortalar ve İşsizlik Sigortası Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Resmi Gazete “4447 sayılı Kanun” m. 47/1-h, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf>. (E.T.), 11 Kasım 2019.

Resmi Gazete “4447 sayılı Kanun” , m. 50/1, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/23810.pdf> (E.T.), 11 Kasım 2019.

Sürücü, M., (2014), “İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri”, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri, (Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi), Ankara.

Şahin, A., (2012), “Avrupa Birliği ve Türkiye’deki İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Taş, H. Y., (2016), “Avrupa Birliği Ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açısından Karşılaştırılması”, Emek ve Toplum, 5-11.

Tozan, C., (2013), İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Ankara.

Törüner, M, (1992), İşsizlik Sigortası, 2.bs., Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul.

Tuna, O. & Yalçıntaş, N., (197), Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul.

Yıldırım, K. & Karaman, D., (2003), Makro Ekonomi, 3.bs. , Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.