T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

DEZAVANTAJLI GRUPLAR AÇISINDAN PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

Fatma DİKMETAŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2017

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

DEZAVANTAJLI GRUPLAR AÇISINDAN PASİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞKUR İÇİN ÖNERİLER

(Uzmanlık Tezi)

Fatma DİKMETAŞ

İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı

Ekmel Onur AYDIN

İstihdam Uzmanı

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Fatma DİKMETAŞ'a ait, "Dezavantajlı Gruplar Açısından Pasif İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu Tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez Savunma Tarihi: …../……/20…..

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Fatma DİKEMTAŞ tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir.

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Fatma DİKMETAŞ
İstihdam Uzman Y.

..…/……/20…..

İmza

ÖNSÖZ

"Dezavantajlı Gruplar Açısından Pasif İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu çalışmada, dezavantaj kavramı açıklanmış, dezavantajlı gruplar hakkında bilgi verilmiş, işsizlik sigortası tarihsel gelişimi, ülke uygulamaları ve Türkiye'de uygulanan işsizlik sigortası uygulaması anlatılmış, dezavantajlı gruplara ait fesih nedenleri ve tüm fesih nedenleri kapsamında işten çıkanların sayısal veriler incelenmiştir. İşsizlik sigortasının dezavantajlı gruplar için daha etkin ve verimli bir sistem haline getirilebilmesi amacıyla öneriler sunulmuştur.

Çalışmanın dezavantajlı gruplar açısından işsizlik sigortası uygulamasının faydalı olması ve diğer çalışmalara kaynak teşkil etmesi temennisiyle; tez çalışmasının her aşamasında destek veren tüm Kurum yöneticilerimize, çalışmanın hazırlanması sürecinde her türlü desteği veren ve yardımlarını esirgemeyen Tez Danışmanım Ekmel Onur AYDIN'a, değerli mesai arkadaşlarıma, anlayışı, sabrı, sevgisi ve emekleri ile her zaman yanımda olan ve desteğini esirgemeyen kıymetli eşim Veli DİKMETAŞ'a ve bu süreçte yeterli zamanı ayıramadığım canım oğlum Mehmet'e en içten duygularımla teşekkürlerimi sunuyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **İ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİ**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİ**
GRAFİKLER LİSTESİ ..... **Vİİ**
KISALTMALAR ..... **Vİİİ**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLAR

1.1. DEZAVANTAJ KAVRAMI **3**
1.2. DEZAVANTAJLI GRUPLAR **4**
1.2.1. Kadınlar **5**
1.2.2. Gençler **9**
1.2.3. Engelliler **11**
1.2.4. Uzun Süreli İşsizler **15**
1.2.5. Göçmenler **16**
1.2.6. Yaş Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar **17**
1.2.7. Eski Hükümlüler **17**

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE DÜNYA UYGULAMALARI

2.1. İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİMİ **21**
2.2. DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI **22**
2.2.1. Almanya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması **24**
2.2.1.1. İşsizlik Sigortası Kapsamında Olan Kişiler 25
2.2.1.2. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları 25
2.2.1.3. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Süresi 26
2.2.1.4. İşsizlik Ödeneği Reddedilmesi/Kesilmesi 27
2.2.1.5. İşsizlik Yardımı 28
2.2.1.6. Almanya'da Uygulanan Diğer Sosyal Politikalar 30
2.2.2. Fransa'da İşsizlik Sigortası Uygulaması **31**
2.2.2.1. Ödeneğe Hak Kazanma Koşulları 32
2.2.2.2. Ödeneğin Süresi ve Miktarı 33
2.2.2.3. İşsizlik Sigortasının Alınma Yöntemi 34
2.2.2.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 34
2.2.3. Avusturya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması **35**

2.2.3.1. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları 35
2.2.3.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 35
2.2.3.3. Ödeneğin Alınma Yöntemi ve Yönetimi 36
2.2.3.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 37
2.2.4. Portekiz'de İşsizlik Sigortası Uygulaması 37
2.2.4.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Miktarı ve Süresi 37
2.2.4.2. Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi 38
2.2.4.3. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 38
2.2.5. İtalya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 38
2.2.5.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Miktarı ve Süresi 39
2.2.5.2. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 40
2.2.5.3. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 40
2.2.6. İspanya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 40
2.2.6.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Ödeme Süresi ve Miktarı 40
2.2.6.2. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 41
2.2.6.3. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 41
2.2.7. Yunanistan'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 41
2.2.7.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 42
2.2.7.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 42
2.2.7.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 43
2.2.7.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 43
2.2.8. İsveç'te İşsizlik Sigortası Uygulaması 43
2.2.8.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 44
2.2.8.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 45
2.2.8.3. Ödeneğin Nasıl Alınacağı 45
2.2.8.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 46
2.2.9. Finlandiya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 46
2.2.9.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 46
2.2.9.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 47
2.2.9.3. Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi 47
2.2.9.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 48
2.2.10. İngiltere'de İşsizlik Sigortası Uygulaması 48
2.2.10.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 48
2.2.10.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 49
2.2.10.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 49
2.2.10.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 49
2.2.11. İrlanda'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 50
2.2.11.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 50
2.2.11.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 50
2.2.11.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 51
2.2.11.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 52
2.2.12. Belçika 'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 52
2.2.12.1. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Şartları 53
2.2.12.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 53

2.2.12.3. İşsizlik Ödeneğinin Alınması ve Yönetimi 54
2.2.12.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 54
2.2.13. Hollanda'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 54
2.2.13.1. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları 55
2.2.13.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 55
2.2.13.3. İşsizlik Ödeneğinin Alınması ve Yönetimi 56
2.2.13.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 56
2.2.14. Lüksemburg'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 56
2.2.14.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 57
2.2.14.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 57
2.2.14.3. Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi 58
2.2.14.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 58
2.2.15. Danimarka'da İşsizlik Sigortası Uygulaması 58
2.2.15.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları 59
2.2.15.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi 60
2.2.15.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi 61
2.2.15.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı 61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMASI

3.1. ÜLKEMİZDE İŞSİZLİK SİGORTASININ GELİŞİMİ 62
3.2. MEVCUT İŞSİZLİK SİGORTASI SİSTEMİ 63
3.2.1. İşsizlik Sigortası Fonu 63
3.2.1.1. İşsizlik Sigortası Kapsamında Olanlar 64
3.2.1.2. İşsizlik Sigortasının Finansmanı ve Görevli Kurumlar 66
3.2.1.3. İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Fon Yapısı 67
3.2.1.4. İşsizlik Sigortası Fonu Gelirleri 68
3.2.1.5. İşsizlik Sigortası Fonu Giderleri 68
3.2.1.6. Fonun Denetimi 69
3.2.2. İşsizlik Ödeneği 70
3.2.2.2. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Süresi 74
3.2.2.3. İşsizlik Ödeneğinin Nasıl Alınacağı 75
3.2.2.4. İşsizlik Sigortasından Yapılan Ödemeler ve Yararlanılan Hizmetler 75
3.3. İŞSİZLİK SİGORTASINA İLİŞKİN VERİLER 80

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İŞSİZLİK PRİMLERİNİN İNCELENMESİ

4.1. KADINLAR 84
4.2. GENÇLER 89
4.3. ENGELLİ 93
4.4. 50+ 97

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLAR İÇİN İŞSİZLİK SİGORTASININ DAHA ETKİN HALE GETİRİLEBİLMESİ ADINA ÖNERİLER

5.1. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN ASKIYA ALINMASI 103
5.2. 600 GÜN PRİM ŞARTININ ESNETİLMESİ 103
5.3. FESİH NEDENLERİ 105
5.4. ÖDEME SÜRESİ 105
5.5. İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMLERİ 106
5.6. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ÖDEME MİKTARI 107

SONUÇ 109

KAYNAKÇA 111

ÖZGEÇMİŞ 115

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Almanya İşsizlik Ödeneği Süresi 27

Tablo 2: Hollanda İşsizlik Ödeneği Ödeme Süresi 56

Tablo 3: İşsizlik Sigortası Fon Durumu 80

Tablo 4: Yıllar İtibariyle İşsizlik Sigortası Ödemeleri 81

Tablo 5: Yıllar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Başvuru ve Hak Eden Sayısı 81

Tablo 6: Yıllar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Yapılan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı 83

Tablo 7: Kadınlar İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 84

Tablo 8: Kadınlar İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 86

Tablo 9: 15-24 İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 89

Tablo 10: 15-24 İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 91

Tablo 11: Engelli İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 93

Tablo 12: Engelli İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 95

Tablo 13: 50+ İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 97

Tablo 14: 50+ İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri 99

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Kadın İçin 2014-2015 Karşılaştırma 88

Grafik 2: 15-24 İçin 2014-2015 Karşılaştırma 92

Grafik 3: Engelli İçin 2014-2015 Karşılaştırma 96

Grafik 4: 50+ İçin 2014-2015 Karşılaştırma 100

KISALTMALAR

a.g.e.	:Adı geçen eser
a.g.m.	:Adı geçen makale
BM	**:** Birleşmiş Milletler
C	: Cilt
ÇSGB	**:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ILO	**:** Uluslararası Çalışma Teşkilatı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Teşkilatı
s.	:Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	:Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve benzer

GİRİŞ

"Dezavantajlı Gruplar Açısından Pasif istihdam Politikalarının Değerlendirilmesi ve İŞKUR İçin Öneriler" adlı bu çalışmanın temel amacı, dezavantajlı grupların pasif istihdam politikalarından biri olan işsizlik sigortası uygulamasından daha fazla yararlanabilmeleri için İŞKUR tarafından kullanılabilecek öneriler sunmaktır. Bu temel amacın yanı sıra; dezavantajlı gruplara yönelik pasif istihdam politikaları ile bu dezavantajlı durumun etkisini azaltmak ile, ülkemizdeki ve dünyadaki işsizlik sigortası uygulamalarını inceleyerek farklılıkları ortaya koymak çalışmamızın diğer amaçları olarak ele alınmıştır.

İşsizlik sigortası uygulaması, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan kişinin bu dönemde kendisi ve aile fertlerinin zor duruma düşmesini engellemektedir. Bu sayede kişi bu dönemde mağdur olmaktan kısmen de olsa kurtulmaktadır. Dünya ve ülkemiz için çok önemli olan işsizlik sigortası uygulaması yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu çerçeve içinde ele alınan çalışmamızın hazırlanmasında; resmi veya özel kitap, makale, tez, araştırma ve dergi gibi basılı kaynaklardan, internet kaynaklarından, mevzuat metinlerinden ve resmi istatistiklerden yararlanılmıştır. Çalışmamız 5 ana bölüm ve Sonuç bölümlerinden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; dezavantaj kavramı ve kimlerin dezavantajlı sayıldığı ve istihdamdaki durumlarına ilişkin genel bilgiler bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise, işsizlik sigortasının tarihsel gelişimi ve seçilmiş ülkelerde uygulanan işsizlik sigortasına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde; ülkemizdeki işsizlik sigortası tarihsel gelişimi ve işsizlik sigortası uygulamasına geniş bir şekilde verilmiştir.

Dördüncü bölümde; dezavantajlı grupların işsizlik sigortası primleri, fesih nedenleri ve fesih sayıları tablo ve grafiklerle detaylı incelenmiştir.

Beşinci bölümde, Uluslararası İstihdam Stratejisi, ülke uygulamaları ve Türkiye'de işsizlik sigortası uygulanmasına ilişkin tecrübeler ışığında, işsizlik sigortası

uygulamasının dezavantajlı gruplar için daha etkin kullanılabilmesi için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Sonuç bölümünde ise; çalışmamızda anlatılan hususlara genel olarak değinilerek, dezavantajlı gruplar için pasif istihdam politikalarının daha etkin kullanılabilmesini amaçlayan önerilerimizde yer alan unsurlar kısaca özetlenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLAR

1.1. DEZAVANTAJ KAVRAMI

Fransızca kökenli bir kelime olan dezavantaj, en basit şekliyle avantajlı olmama durumudur. Dezavantajlı gruplar, istihdam hayatına giriş veya çalışma hayatına devam etme konularında, işgücü piyasalarına entegrasyonları daha düşük olan kişilerden oluşmaktadır.[1] Kısaca iktisadi ve sosyal hayata katılımda güçlük çeken bireylerdir.

Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), dezavantajlı grupları şöyle tanımlamaktadır; ”Dezavantajlı gruplar, ekonomik durumları, cinsiyetleri, etnik veya dilsel kökenleri, dinleri veya (mesela sığınmacılar gibi) politik statüleri nedeniyle toplumsal ve ekonomik entegrasyon şansları diğer insanlara göre daha düşük olan kimselerden oluşur”. Bunlar toprak mülkiyetine veya başka gelir getiren araçlara sahip olamayan ve genellikle sağlık, konut ve eğitim gibi temel toplumsal gerekliliklerden yoksun olan kimselerdir. Devletler, ülkenin koşullarına ve bu gruplara yaklaşım biçimlerine göre çeşitli özel istihdam politikaları izlemektedirler. Dezavantajlı gruplara yönelik uygulamalar kısa dönemde, koruyucu nitelikteki uygulamaları içerirken, uzun dönemde dezavantajlı grupları risk grubu olarak değerlendirmemize neden olan olumsuzlukları giderici yönde uygulamaları içermektedir.[2]

Dezavantajlılık durumunu cinsiyet, ırk, yoksulluk gibi nedenlerden ziyade “kendine yeterli olabilmek için gerekli araçlara erişime sahip olmamak” şeklinde tanımlayan çalışmalar da bulunmaktadır.[3] Bu görüşe göre dezavantajlı kişiler, sağlık, eğitim, bilgi, istihdam, toplumsal destek gibi alanlarda toplumun büyük çoğunluğunun sahip olduğu olanaklara sahip değillerdir veya olanaklara erişimlerinin önünde engeller bulunmaktadır.[4]

---

[1]ALP, Leyla; **Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları:G20 Ülkelerimdeki Başarılı Uygulamalar,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, s.4.
[2]Strateji Geliştirme Başkanlığı; **Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler**,2011,s.3.
[3] Alp; **a.g.e.,** s.5.
[4] Alp; **a.g.e.,** s.5.

İstihdamda diğer kişilere göre daha fazla güçlük çeken bu gruplar; kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı konumda olan kişilerden oluşmakla birlikte, dezavantajlı grupların kapsamı ülkeden ülkeye değişebilmektedir.[5]

Dezavantaj kavramıyla içiçe olan bir kavram da ayrımcılıktır. 111 sayılı ILO Sözleşmesi'nde ayrımcılık "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşei bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı" ifade eder.[6] Ayrımcılık, iş arama, çalışma veya işten ayrılma sırasında görülebilir ve kişinin o işin gerekliliklerini yerine getirebilme kabiliyetinden bağımsızdır. Tüm ayrımcılık biçimleri, ayrımcılığa uğrayanları dezavantajlı duruma düşürmekte, işyerinde eşit muamele ve iş olanaklarına eşit erişim olanaklarına zarar vermektedir. Ayrıca çalışanların motivasyonunu düşürmekte, çalışanlar arasında gerginliğe neden olmakta, işletmelerin genel performansını olumsuz etkilemekte, dolayısıyla verimliliğe zarar vermektedir. Ayrımcılığın açık ve sürekli olarak uygulanması, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya neden olmakta, kişilerin gerçek beceri ve yönelimleri sosyal konumlarının gölgesinde kalmaktadır.[7]

1.2. DEZAVANTAJLI GRUPLAR

Dezavantajlı grupların kimlerden oluştuğu ve istihdam piyasasında yaşadıkları zorlukların derecesi ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak istihdam alanında çeşitli uluslararası kuruşların raporları ve istihdam alanındaki çalışmalar çerçevesinde dezavantajlı kesimler detaylı olarak aşağıda belirtilmeye çalışılmıştır. Bu sınıflandırma, bir grubun tüm üyelerinin dezavantaj yaşadığı anlamına gelmemekle birlikte, istihdamda yaygın olarak eşit olmayan muamele ile karşılaştıklarına veya son dönemde işgücü piyasasında zorluk yaşadıklarına dikkat çekmek gerekir. Kadınlar ve gençler gibi gruplar, nüfusun önemli bir kısmını oluşturmaktadır ve tanım gereği dezavantajlı olmasalar da istihdam piyasasında yaşadıkları büyük çaplı sorunlar ve karşılaştıkları engeller nedeniyle dezavantajlı olarak değerlendirilmektedirler. Bunun yanı sıra, kişilerin birden fazla faktöre bağlı olarak dezavantajlı oldukları da görülmektedir.[8]

---

[5] Alp; **a.g.e.,** s.5.
[6] ILO Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi(21/09/1967) T.C. Resmi Gazete,12705
[7] Alp; **a.g.e**., s.6.
[8] Alp; **a.g.e.**, s.6.

1.2.1. Kadınlar

18. yüzyılın ikinci yarısında yeni teknolojilerin üretim sürecine katılması ile başlayan Sanayi Devrimi, mevcut toplumsal yapıyı yeni üretim ilişkileri çerçevesinde köklü biçimde dönüştürmüş ve kadınlar ücretli işçi olarak ilk defa bu dönemde çalışmaya başlamışlardır. Kadınların çalışma hayatında yer almaları kanuni düzenlemeleri de beraberinde getirmiştir. Dünyada kadın işçilerin çalışma hayatında yaşadıkları en temel sorunlara ilişkin kanuni düzenlemelerin belli ölçüde de olsa hayata geçirilmesi 19. yüzyılın sonuna doğru gerçekleşebilmiştir.

20. yüzyılda savaşların etkisiyle erkek işgücünün işgücü piyasasındaki yerinin zayıflaması kadın işgücünün istihdamını önemli ölçüde arttırmıştır. Bu süreçle kadının çalışmasına toplumsal olarak yüklenen anlam da değişmiş ve çalışma hayatını ilgilendiren uluslararası düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak kadının eğitim olanakları artmış ve belli bir meslek çerçevesinde uzmanlaşma yaygınlaşmıştır. Ayrıca 1980'li yıllarda yeni iş olanakları yanında, esnek çalışma biçimlerinin de yaygınlaşması birçok Avrupa ülkesinde kadının işgücüne katılımını arttırmıştır. Ancak günümüzde halen OECD ve AB ülkelerinin çoğunda kadının işgücüne katılım oranı erkeklerin katılım oranıyla karşılaştırıldığında yetersizdir.[9]

ILO Temmuz 2015 tahmin raporuna göre kadınların işgücüne katılım oranları; 2017 yılı itibariyle dünyada %49,4,Amerika'da %54, Afrika'da % 55,6,Sahra-altı Afrika'da % 64,6, Latin Amerika'da %52.7, Güneydoğu Asya'da %58.8, Asya ve Pasifik'te %47.4, Doğu Asya'da %61.3, Güney Asya'da %28,6'dır.[10]

Kadınlar özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde dezavantajlılık açısından risk gruplarından birini oluşturmaktadır. Bu durum istihdam boyutu açısından daha çok göze çarpmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, kadınlar dünyanın her yerinde ve her zaman erkeklerden daha az istihdam edilmektedir. İşverenler tarafından doğum izinleri ve ücretli izinlerin maliyetleri artırması şeklinde yorumlanmakta olup yine de tek sebep bu değildir. Bunun temel sebepleri eğitim, mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin nispeten düşük olması, çalışmaya elverişli olsalar bile istihdam konusunda ayrımcılığa maruz kalmaları, toplumsal kurallar sebebiyle evin dışında çalışmalarının

---

[9] TOKOL, Aysen; ALPER, Yusuf; **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, 2014, s.305-306.
[10] http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=15,

tasvip edilmemesi, çalışmanın ve gelir getirmenin erkeğin görevi olarak görülmesi, çocuk bakımı, yaşlı aile büyüklerini bakımı, ev işleri gibi faaliyetlerin kadınların sorumluluğunda olarak algılanması şeklinde sayılabilir.[11]

Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte ülkemizde kadınların istihdama katılım oranları hızlı bir şekilde artmıştır. Ancak 1960'lı yıllarda erkek nüfusun genel nüfus içindeki payının artması ile kadınların istihdamdaki sayıları düşmüştür. 1955 yılında %72.01 olan kadınların işgücüne katılım oranı, 1965 yılında %56.62'ye gerilemiştir.[12]

Türkiye'deki kadınların işgücüne katılım oranları, dünyadaki birçok ülkeye ile karşılaştırıldığında daha düşüktür. 2017 yılı Şubat ayı TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılım oranı %32.3 iken, erkeklerin işgücüne katılım oranı %71.7dir. Ayrıca 2017 Şubat ayına ait kadınlarda işsizlik oranı %15, erkeklerde ise %11,9 olarak gerçekleşmiştir.[13]

Kadın istihdamı, dünyada olduğu kadar ülkemizde de sosyal politikanın başlıca unsurlarından birini teşkil etmektedir. Kadınların işgücüne katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması, aile ve iş yaşamı arasında bir dengenin kurulması, kadınların daha iyi eğitim almaları, iş yaşamında karşılaştıkları sorunların giderilmesi gibi çeşitli açılardan kadın istihdamını arttıracak önlemlerin geliştirilmesi ve kadın erkek eşitliğini destekleyecek biçimde politikalar belirlenmesi gerekmektedir.[14]

Çalışma hayatı ile aile hayatının uzlaştırılması için, kadının ailede yüklenmiş olduğu yüklerin eşleri arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek büyük önem taşımaktadır.[15]

Çalışma hayatı kadınlara sadece ekonomik özgürlük sağlamamakta, bunun yanı sıra özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttırmakta, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan herhangi bir ayrım olmamasına, aksine pozitif ayrımcılık yapılmasına rağmen, toplumun yüklediği rol

---

[11] BAYDOĞAN, Handan; **Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği** Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ekonomisi Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı, Yüksek Lisan Tezi, Sivas 2012, s.4.
[12] Tokol; Alper; **a.g.e.,** s.309
[13] TÜİK; **Haber Bülteni**, 15.05.2017.
[14] SANER, Fulya; **ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**,2010,s.3.
[15] Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı,2008:14.

gereği kadının aile yaşamındaki sorumlulukları ağırdır. Aile yaşamındaki sorumluluklar kadının, çalışma ya da çalışmama yönünde bir tercih yapmasına neden olmaktadır.[16]

Bireyler, diğer bireyleri kadınlar ve erkekler olarak sınıflandırdıktan sonra, artık ayrı birer grubun üyeleri olarak gördükleri bu bireylere ilişkin birçok kalıp yargı geliştirmekte, bu iki grubun üyeleri arasındaki bireysel farklılıklar abartılmakta, en önemlisi de, bu farklılıklar tümüyle biyolojik gerekçelere dayandırılmaktadır.[17]

Çalışma yaşamında, işgücü gereksinimini karşılamak için verilen bir iş ilanında, yalnız erkek adayların başvurmasının istenilmesi, işçilere ödenen ücretlerde erkekler lehine bir fark olması, kadınların hamilelikleri gerekçe gösterilerek işten çıkarılmaları gibi işlemler, cinsiyetler arasında kadınları mağdur edecek şekilde yapılan doğrudan ayrımcılık uygulamalarıdır. Özellikle kadın çalışanlar, daha çok vasıfsız ve yeri kolay doldurulabilecek işgücü olarak düşünülmekte ve ailenin temel geçindiricileri olmayıp, babaları ve kocaları tarafından geçindirilen kişiler oldukları yönündeki önyargılarla işten çıkarmalara maruz kalma konusunda erkeklere göre daha mağdur durumda kalmaktadırlar.[18] Ayrıca, yeni işçi alımlarında küçük çocuğu olan annelerin tercih edilmemesi, işletmenin işten çıkarılacaklar listesinin ilk sıralarında daha çok kadınların yer alması, çalışanlara yönelik teşvik edici uygulamalardan kadınların erkeklere oranla daha az yararlandırılması ve çok fazla seyahat gerektiren işlerde, bekar kadınların tercih edilmesi, çalışma yaşamında kadın çalışanları olumsuz etkileyen örtülü ayrımcılık uygulamalarıdır.[19]

İşgücü piyasasında dezavantajlı olarak nitelendirilen kadınlar, yasa önünde diğer gruplarla eşit olmalarına rağmen, iş gücü piyasasında "kötü işler" olarak adlandırılan kayıt dışı ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir.[20]

Kadınların çalışma yaşamında yer almak istemesi toplumsal yaşama katılmak, başarı kazanarak mutlu olmak, kişiliğini, kendine olan güvenini geliştirmek, boş zamanlarını değerlendirmek gibi sosyo-kültürel bir değere de dayalı olabilir. Bu yolla

---

[16] KORKMAZ, Adem; KORKUT, Gülsüm,; "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, s.45.
[17] Baydoğan; **a.g.e**.,s.5.
[18] ÇAKIR, Özlem; "Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması", **Erciyes İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Kayseri, 2008, S.33, s.31
[19] Baydoğan; **a.g.e.,** s.5
[20] İNCİRLİOĞLU, Lütfi; **Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar**, ÇSGB Ankara, 2010, s.1.

kadınlar ekonomik özgürlüklerine kavuşur. Çalışma yaşamı içindeki yerlerinin gelişmesine, karşı karşıya bulundukları sosyo-kültürel kökenli engelleri aşabilmelerine yardımcı olur[21]

Türkiye'de kadın ve toplumsal cinsiyet konusunda kuşkusuz söylenecek çok şey var. İlk olarak Türkiye'nin uzun süren modernleşme tarihi içinde çeşitliliğe ulaşan sosyal yapısı gibi, kadının konumu, koşulları ve toplumsal cinsiyet anlayışı da eğitim gelir düzeyi kır ve kentsel yerleşim, dinsel inanışlar ve yöresel gelenekler gibi birçok değişkene bağlı olarak büyük bir çeşitlilik göstermektedir.[22]

Türkiye'de yetersiz eğitim olanakları içinde kızların konumunun daha yetersiz olduğu aşikârdır. Herkes gibi kadının statüsünü de değiştiren en temel faktör eğitim düzeyinin yükselmesi olmaktadır. Türkiye'de ise devletin sağladığı olanaklar yetersiz kaldığı gibi aileler açısından da kızların eğitime devam etmesine daha az ihtiyaç duyulduğu da bir gerçektir. Bunda geleneksel değerler de rol oynamakta olup eğitimin maliyeti de kız çocuklarının okula devam etmesi açısından dezavantaj yaratmaktadır.[23] Türkiye'de gelir ve yoksulluk konusunda yoksulluk oranının kadınlar daha yüksek olduğu bilinmektedir.[24]

Bunun yanı sıra Türkiye'de önemli bir kadın işgücü bulunmakta fakat kadın iş gücünün emeği büyük ölçüde görünmeyen emek olarak nitelendirilmektedir. Kadınların önemli bir bölümü kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, bir kısmı kentlerde kocasının yaptığı işlerde yardımcı "ücretsiz işçi" görevi görmekte, bir kısmı evlerde ev işinin yanında parça başı iş yaparak, evde çocuk bakarak evinin geçimine katkıda bulunmakta, bir kısmı evin dışına çıkmasına karşın ancak bu defa da çok düşük ücretle çalışmaktadır.[25]

Çalışması durumunda kadının ev hizmetindeki payında belki bir azalma olacaktır. Bu nedenle kadın, iş dışında kalan zamanını da ev işlerine ayırmak zorunda kalmaktadır. Hem iş hem de evde çalışarak kadın çifte iş yükünü taşımaktadır. Bu

---

[21] ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006, s.227
[22] KORAY, Meryem; **Sosyal Politika**, İmge Yayınevi, 2005, Ankara, s.437
[23] Koray; **a.g.e.,** s.439.
[24] GÜNDÜZ, Gökhan Sait; **Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu istihdam Kurumlarının Rolü**, ÇSGB, Ankara, 2007, s.23.
[25] Baydoğan; **a.g.e.,** s.7.

koşullar altında çalışma yaşamında kadınlar, kendilerinden bu bağlamda daha avantajlı durumda olan erkeklerle rekabet etmektedir. Bu yüzden daha çok yıpranıp, daha az başarılı olmaktadırlar. Nitekim bu nedenle pek çok ülkede, özellikle evli ve küçük çocuklu kadınlar daha çok yarı zamanlı işlerde çalışmayı yeğlemektedir.[26]

1.2.2. Gençler

Genç veya gençlik kavramı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Gençlik biyoloji, psikolojik ve toplumsal gelişmelerle, çocukluktan yetişkinliğe geçiş dönemidir.[27] Genç işgücü ve genç işsizliği kavramlarında sözü edilen grup, İŞKUR, ILO ve BM belgelerinde 15-24 yaş arasındaki gençleri kapsamaktadır. Gençlerin istihdam piyasasına başarılı bir geçiş yapamamaları, özellikle kriz dönemlerinde deneyim ve beceri eksikliği nedeniyle iş bulmakta zorluk çekmeleri ve işsiz kalmaları, onların uzun dönemdeki gelir beklentilerini ve karşılaşacakları iş fırsatlarının niteliğini olumsuz etkilemektedir. İşsizlik, gençler açısından olumsuz bir durum olmakta kalmayıp, ülkeler açısından ekonomik ve sosyal bir yük teşkil etmektedir. İşgücü potansiyelinden yeteri kadar faydalanılamamakta, vergi ve üretim kaybı yaşanmakta, genç işsizliğinin yüksek olduğu ülkelerde siyasi ve sosyal gerilim ve olaylar daha sık yaşanmaktadır.[28]

OECD ülkelerinde 2017 Mart ayında gençlerde işsizlik oranının %12,1 olarak gerçekleştiği, ABD'de %9,1 olan bu oranın Japonya'da ise %4,4 ile çok düşük seviyelerde gerçekleştiği OECD raporunda ortaya çıkmaktadır.[29]

2008 yılında ILO tarafından hazırlanan dezavantajlı gençler konulu rapora göre[30], gençler arasında bazı gruplar, diğerlerine göre daha fazla dezavantaj yaşamaktadırlar. Bu gruplar arasında, eğitim alamadıkları için ileride işsiz kalmaları olasılığı yüksek olan çocuk işçiler, taşrada yaşayan ve tarımda çalıştırılan çocuklar ve gençler, kayıt dışı ekonomide çalışan ve eğitimlerine devam etmeyen gençler, formel ve mesleki eğitimin dışında kalan kızlar, okula devam düzeyi de istihdama katılım gibi

---

[26] ALTAN, Ömer Zühtü; **Kadın İşçileri ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması,** İTİA, Eskişehir, S.224, s.147.
[27] ÖZYURT, S. – DOĞAN, S., (2002) **Gençlik Problemleri Açısından Üniversite Gençliği Üzerine Sosyal Araştırma**, Değişim Yayınları, İstanbul.
[28] Alp; **a.g.e.**, s.8.
[29] http://www.oecd.org/std/
[30] David H. Freedman, Improving skills and productivity of disadvantaged youth, ILO, 2008, s. 1.

düşük düzeyde kalan etnik azınlıklar, okulu bırakan gençler, evlerinden uzaklaştırılan çocuk askerler, engelli gençler ile teknik veya mesleki okullardan mezun fakat işgücü piyasasının aradığı özelliklere sahip olmayan gençler bulunmaktadır. Eğitime devam etmeyen ve istihdam edilemeyen, 15-29 yaş arasındaki gençlerden oluşan ve NEET olarak tanımlanan grup, hem toplumsal hem de ekonomik bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. ILO tarafından hazırlanan Küresel İstihdam Eğilimleri 2014 Raporu'na[31] göre, gerekli verilerin mevcut olduğu 40 ülkeden 30'unda NEET oranı yükselmiştir.

Türkiye gibi genç nüfusa sahip ülkeler için 15-24 yaş arası grup işgücü için büyük önem arz etmektedir. Genç işgücü genel işgücünün önemli bir kısmını oluşturuyorsa, genç işsizlerin durumu işsizliğin genel durumunu belirlemede önemli bir role sahiptir. Genç işsizlerin toplam işsizlere oranı aynı zamanda gençlere yönelik istihdam politikalarının genel işsizlik oranını ne ölçüde etkileyeceğini görmemizi sağlar.[32] 2017 yılı Şubat ayı TÜİK verilerine göre,[33] 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik oranı %23,3 olarak gerçekleştiği, bu oranın, genç erkeklerde %21,5, genç kadınlarda ise %26,6 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Ayrıca ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı 2017 yılı Şubat ayında %23,9 olduğu, bu oranın, genç erkeklerde %14,9, genç kadınlarda ise %33 olduğu TÜİK verilerinde ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'de genç işsizliğin temel nedenlerinin başında gençlere yönelik nitelikli iş imkânlarının sınırlı olması, eğitimin kalitesi ve okul programlarının iş piyasasının ihtiyaçlarından uzak olması, iş piyasasının genelde düşük nitelikli işlerden oluşması, mesleki eğitim mezunlarının işverenlerin ara kademe işgücü ihtiyacını karşılayamaması ve özellikle yükseköğretim mezunlarının ilk işe girişte yaşadıkları zorluklar gelmektedir. Diğer yandan, gençlerin işgücü piyasasında deneyimsiz olmaları ve yükseköğretim mezunlarının daha iyi koşullarda çalışmak istemeleri de işsizliği arttıran nedenler arasında sayılabilir.[34]

---

[31] Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?, s. 21.
[32] Baydoğan; **a.g.e**., s.61.
[33] TÜİK; **Haber Bülteni**, 15.05.2017.
[34] Tokol, Alper; **a.g.e.**, s.399.

1.2.3. Engelliler

Engelli kavramı, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık durumu (hastalıklar, bozukluklar ve yaralanmalar) ile bağlamsal faktörler (sosyal tutum, mimari özellikler, yasal düzenlemeler gibi çevresel faktörler ve cinsiyet, yaş, eğitim gibi bireysel faktörler) çerçevesinde tanımlanmaktadır.[35]

Ülkemizde ise engelli, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da; "Engelli, fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey olarak" olarak tanımlanmıştır.

Engelli, sosyal hayata katılabilme, bir iş bulup o işi elinde tutabilme imkânlarından toplumun diğer kesimlerine göre kısmen veya tamamen yoksun bulunan kişiyi ifade etmektedir.[36]

Yukarıda yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere engelliliğin tanımını çok sayıda ve farklı anlamlarda tanımının yapılması mümkündür. Engelli kavramının tanımlanmasında "sakat" "özürlü" ve "engelli" gibi birbirlerinin yerine gelecek şekilde değişik ifadelerin kullanılmasında kitle iletişim araçları ve yargı kararlarının bulunması etkilidir. Ülkemizde 25.04.2013 tarihinde kabul edilen "Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Yer Alan Engelli Bireylere Yönelik İbarelerin Değiştirilmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile mevzuatlardaki özürlü, sakat, gibi ifadeler "engelli" olarak değiştirilmiştir.

Dünyada ve ülkemizde sakat, özürlü ve engelli kavramlarının birbirinin yerine sıklıkla kullanıldığı görülmekte olup bu çalışmada hepsini kapsayacak şekilde engelli terimi kullanılmaktadır.

Ülkeler arasında tanım ve istatistik metodları açısından farklılıklar olduğundan, karşılaştırma yapmak zor olsa da, engelli ve engelli olmayan nüfus arasında istihdam açısından büyük farklar bulunmaktadır. Engelliler, istihdam piyasasında işsizlik dışında sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar, ILO tarafından düşük ücretler, eğitim ve

---

[35] Alp; **a.g.e.,** s.10.
[36] Tokol, Alper; **a.g.e.,** s.320.

mesleki eğitim olanaklarına kısıtlı erişim ile işte ve işyerinde gerekli düzenlemelerin yapılamaması olarak sıralanmaktadır[37].

Engelli bireylerin hakları, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, savaş sonrası engelli duruma gelen insanların da etkisiyle daha fazla gündeme gelmiş, pek çok ülkede anayasal güvence altına alınmıştır.[38]

Engellilerin koruyan ve istihdamlarını destekleyen sosyal politikalar, uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmıştır. Günümüzde teknolojik gelişmelerin engellilerin çalışmasını kolaylaştıracak yenilikler getirdiği görülse de, engelliler hem mesleki eğitim hem de işe yerleştirme aşamasında zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Engellilerin hem istihdama katılımlarının daha az olduğu hem de diğer gruplara göre daha düşük nitelikteki işlerde çalıştıkları görülmektedir.

Engelli bireylerin karşılaştıkları sorunların temelinde, yeterince eğitim alamamaları iş bulma konusunda problem yaşamaları ve buna bağlı olarak da yoksulluk problemi ile karşı karşıya kalmaları bulunmaktadır. Toplumdaki diğer bireyler tarafından dışlanmaya ve ayrımcılığa maruz kalan ve toplumla yeterince kaynaşmayan engellilerin üretim alanında da dışlanması, bu bireylerin kendi gereksinimlerini karşılayamamasına ve toplumdan kopmalarına sebep olmaktadır. Engelli bireylerin yaşadıkları dışlanmanın ya da ayrımcılığın temelinde büyük ölçüde engellilere yönelik önyargılar yatmaktadır. Bu noktada, engelli bireylere yönelik önyargıyı etkileyen etmenlerin neler olduğu konusunda daha fazla bilgiye ulaşmak büyük önem kazanmaktadır. Buradan hareketle çalışmada, engellilere yönelik önyargı ile bu değişken üzerinde etkili olduğu düşünülen tolerans, özgecilik, sosyal baskınlık yönelimi ve adil dünya inancı değişkenleri arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır.

BM verilerine göre engelliler dünya nüfusunun %10'unu oluşturmakta, engellilerin %80'ini gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır.[39] Ancak dezavantajlı gruplar içinde en büyük gruplardan biri olan engellilere yönelik sosyal politikaların oluşturulması oldukça zaman almış, 19. yüzyılın son çeyreğinden itibaren engellilere yönelik sosyal politikalar gelişmiş ülkelerde gündeme gelmeye başlamıştır.[40]

---

[37] Alp;**a.g.e** s.11.
[38] Tokol, Alper; **a.g.e.,** s325,326.
[39] ÖZGÖKÇELER, Serhat, **Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalar**,2011,s.266.
[40] ALTAN, Ö. Zühtü; **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010,s.194.

Günümüzde ise işgücü niteliği taşıyan engellilere fırsat eşitliği çerçevesinde çalışma hakkı ve olanağı tanımak, işgücü niteliği taşımayan veya bakıma muhtaç durumda olan engellileri sosyal güvenlik veya sosyal bakım hizmetleri kapsamına almak, engellilere yönelik sosyal politikaların temel amaçlarından biri hâline gelmiştir.[41]

Engellilerin en önemli sorunlarından biri olan istihdam sorununu çözebilmek amacıyla gelişmiş ülkelerde çeşitli sosyal politikalar oluşturulmaktadır. Bu doğrultuda; engellileri istihdam edilebilir hâle getirilmek amacıyla engellilere tıbbi tedavi ve tıbbi ve mesleki rehabilitasyon uygulanmakta, özel eğitim veya temel eğitim verilmektedir.[42]

Ülkemizde engellilerin işgücüne katılma oranındaki düşüklüğün en önemli nedenleri; eğitimli ve bir meslek sahibi olmuş engelli kişi sayısının azlığı, toplumun engelli kişilere önyargılı bakışı, ulaşılabilirlik sorunları, işyerlerinde uygun ortamın oluşturulamaması, işverenlere yönelik teşvik ve ceza uygulamalarının etkin işlememesidir. Engellilerin işgücüne katılım konusunda yaşadığı bu tür sorunlar sosyal dışlanma ve yoksulluk riskini de beraberinde getirmektedir. [43]

TÜİK 2011 Nüfus ve Konut araştırması raporunda toplam 4877 engellinin bulunduğu, bunun 2085'i erkek, 2791'i kadınlardan oluşmaktadır.

İŞKUR veri kaynakları incelendiğinde, 2017 yılı Ocak ayında 6760 engelli işe başvurmuş, 11 Kamuya, 1309 kişi ise özele işe yerleştirilmiştir.

İşverenlerin engelli istihdamını sağlamak amacıyla da kanunlarla belli sayıda işçi çalıştıran işverenlere, belli sayı veya oranda işçi çalıştırma zorunluluğu getirilmesi, bazı iş ve mesleklerin ülke çapında sadece engellilere ayrılması, bazı iş ve mesleklerin kanunlarla belirlenen işyerleri, çalışma kolu veya mevkileri için özürlülere tahsis edilmesi, engellilere işe girmekte öncelik ve tercih olanağı verilmesi, işverenlerin işçi talepleri ile boş işlerini zorunlu olarak bir kuruma bildirmeleri ve kurumun bu talep ve boş işler doğrultusunda engellileri işe yerleştirmesi, engelli işçi çalıştıran işverenlere

[41] SEYYAR, Ali; **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Sakarya, 2008-2006.
[42] Altan; **a.g.e**. s.200-201.
[43] Tokol, Alper; **a.g.e** s.333.

tazminat ödenmesi, vergi muafiyeti getirilmesi, evde çalışma gibi çalışma yöntemlerinin teşvik edilmesi söz konusudur.[44]

Türkiye'de engellilere yönelik sosyal politikaların kapsamı henüz sınırlıdır. Engelli çalıştırılma zorunluluğu ilk olarak 20.04.1967 tarih ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile getirilmiş, 12.08.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu ile 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda kota sistemine yer verilmiştir. 4216 sayılı Yetki Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan 571 sayılı Özürlüler İdaresi Başkanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 1981 yılında kurulan Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu kapatılmış, 1997 yılında Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA) oluşturulmuştur. Aynı yetki kanununa dayanılarak çıkarılan 572 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname ile çok sayıda kanunun ilgili maddelerinde özürlülere yönelik düzenleme ve değişiklik yapılmıştır. Özürlülere yönelik en önemli düzenleme 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile gerçekleştirilmiştir.[45] 4857 sayılı İş Kanunu'nda da engellilerin istihdamı ile ilgili olarak 30. maddede düzenleme yapılmıştır. 30. maddeye göre elli veya daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde %4 engelli çalıştırılması zorunlu olup, işverenler çalıştırmak zorunda oldukları engellileri İŞKUR aracılığıyla sağlayacaklardır. Aynı maddede ayrıca engelli istihdam eden işyerlerine yönelik özel teşviklerle, sakatlanmak suretiyle işten ayrılmış olan işçilerle kanunda öngörülen koşulların gerçekleşmesi hâlinde, işverenin yeniden iş sözleşmesi yapma zorunluluğu ile ilgili bir düzenleme bulunmakta, yer altı ve su altı işlerinde engelli çalıştırılması yasaklanmaktadır. Kanunun 101. maddesinde ise belirtilen oranda engelli çalıştırmayan işverenlere idari para cezası öngörülmektedir.[46] 03.06.2011 tarih ve 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile de ÖZİDA kaldırılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü oluşturulmuştur.

---

[44] ALKAN, Meşhur; "Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi", **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt. 1. Sayı.2. 2004.
[45] GÖKMEN, Fatma; "Türkiye'de Özürlü Haklarının Gelişimi", **ÖZ-VERİ Dergisi**, C.4, S. 2.
[46] SÜMER, H. Hadi; **Sosyal Politika**, 16. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, , Bursa, Dora Yayınları, s.56-58.

1.2.4. Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizler bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olanlar şeklinde tanımlanmaktadır.[47] Uzun süreli işsizler işsizliğin yapısıyla ilgili önemli ipuçları vermektedir. ILO'nun uzun süreli işsizleri bir yıl veya daha fazla süredir işsiz kalanlar olarak tanımlaması, ILO üyesi bütün ülkelerce kabul edilmektedir. İşgücü arzı yönünden incelendiğinde, işsizlik süresi arttıkça işçinin sahip olduğu vasıfları yitirme ihmali güçlenmekte ve tekrar benzer vasıflar gerektiren bir iş bulma şansı da azalmaktadır. İşgücü talebi yönünden bakılırsa işverenler uzun süreli işsizlik dönemi sebebiyle vasıflarını kaybetme ihtimali yüksek olan bireyleri işe almada tereddüt etmektedirler. Bu nedenlerle işsizlik kemikleşmekte ve politika yapıcısı açısından işsizlik oranını azaltmak güçleşmektedir. Dolayısıyla bu grupta aktif istihdam politikalarının etkinliği de azalmaktadır.[48]

Pek çok gelişmiş ekonomide ve gelişmekte olan ekonomilerde, işsizlik oranları sürekli yüksek oranda seyretmekte ve uzun süreli işsizlerin oranı artmakta, bu durum yapısal işsizliğin artacağı yönünde endişe yaratmaktadır.

İşsizlik oranlarına ek olarak, gelişmekte olan ekonomilerde eksik istihdam sorunu da yaşanmakta ve pek çok işçi düşük ücretli ve kayıt dışı işlerde çalışmaktadır. Bu eğilimler sonucunda gelirde ve nitelikli işlere ulaşmada sosyal farklılıklar yaşanmakta, ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelleri olumsuz etkilenmektedir.

Bu eğilimlere neden olan faktörler arasında küreselleşme, teknolojik değişim, ekonomik ve sosyal gelişme ile nüfus yapısındaki değişim sonucunda, yeni yaratılan işlerin niteliğindeki köklü değişimler bulunmaktadır. Bu uzun dönemli etmenlerin beceri uyuşmazlığı ve yetersizliğine katkıda bulunarak işgücü piyasası üzerinde baskı oluşturacağı öngörülmektedir.[49]

Uzun süreli işsizliğin en önemli nedenlerinden bazıları, yeni istihdam olanaklarının yaratılmasındaki eksiklikler, yapısal ve teknolojik gelişmelerin etkisi,

---

[47] Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- I. Dönem), İŞKUR, 2013, s. 116.
[48] GÜRSEL, Seyfettin, UYSAL; Gökçe, **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak**, s.9-10.
[49] Alp; **a.g.e.,** s. 11-12.

istihdam ve sosyal güvenlik sistemlerinin, uzun süreli işsizlerin yeniden istihdamı teşvik edecek biçimde olmamasıdır.

Uzun dönemli işsizlerin becerileri işgücü piyasasının talep ettikleriyle örtüşmemekte, işsizler bir süre sonra iş arama konusundaki motivasyonlarını kaybetmektedir. Ayrıca, işverenlerin uzun süredir işsiz olan kişilere karşı ayrımcılık yaptığı da görülmektedir.[50]

2000'li yıllardan itibaren uzun süreli işsizlik oranlarında olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Aktif istihdam politikaları, istihdam dostu vergilendirme, istihdamı destekleyecek nitelikte bir büyüme, küçük ve orta ölçekli işletmeler bazında girişimciliğin desteklenmesi ve esnek çalışma modelleri gibi istihdam biçimleri bu süreci destekleyen en önemli faktörler olmuştur.

1.2.5. Göçmenler

ILO tarafından hazırlanan 2014 Çalışma Dünyası Raporu'nda, 2013 yılında 231,5 milyon insanın doğduğu ülkeden başka bir ülkede yaşadığı, 2000 yılından bu yana bu sayıya 57 milyon kişi daha eklendiği ve artışın %19'unun son 3 yılda gerçekleştiği belirtilmektedir. Uluslararası göçün başlıca nedeni olarak kaynak ülkedeki ekonomik durumun gösterildiği çalışmada, göçmenlerin gelişmiş ekonomilere sahip ülkeler ve AB'nin yanı sıra son yıllarda Ortadoğu ülkelerini de tercih ettiklerini göstermektedir.[51]

ILO tarafından hazırlanan 2011 tarihli bir başka raporda, milliyete bağlı ayrımcılığın, göçmenlerin yaşadıkları dezavantajın sadece bir bölümünü oluşturduğu, göçmenlerin vatandaşlık statüsü ile ırksal, etnik ve dini aidiyetlerinden dolayı istihdam piyasasında ayrımcılığa uğradıkları belirtilmektedir. Bu uygulamalar, yasal düzenlemelerde, izlenen politikalarda veya uygulama düzeyinde gerçekleşebilmektedir. İşe alımdan işten çıkarmaya, sosyal güvenceden çalışma koşullarına dek pek çok aşamada zorluklar yaşayan göçmenlerin dezavantajlı durumlarını gidermeye yönelik

[50] Alp; **a.g.e.**, s12.
[51] Alp; **a.g.e.**,s.13.

pek çok uygulama bulunsa da, dezavantajlılık hali Türk işçilerin de aralarında bulunduğu pek çok grup için devam etmektedir.[52]

1.2.6. Yaş Kaynaklı Dezavantaj Yaşayanlar

Pek çok ülkede, özellikle de gelişmiş ekonomilere sahip Avrupa ülkelerinde ileri yaştaki insanların sayısı ve nüfusa oranı giderek artmaktadır. Demografik yapıdaki değişim ve sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki artan yük, devletleri emeklilik yaşının yükseltilmesi ve çalışma hayatına daha uzun süre katılımın yollarının aranması gibi politikalar üretmeye yöneltmiştir. OECD tarafından hazırlanan raporda İstihdam alanında yaş ayrımcılığı, istihdam ve işgücü piyasasında yaşlanmanın getirdiği tecrübe ve bilgi birikimi gibi olumlu yönlerin bir kenara bırakılarak olumsuz faktörlerin, akıl ve beden sağlığında ortaya çıkabilecek sorunların ileri yaş grubundaki herkese yüklenmesi ve bireysel farklılıkların göz ardı edilmesi ve bu tutumun sistematik olarak sergilenmesi olarak tanımlanabilir.[53] Bu tutum, işe alım, çalışma hayatı, eğitim ve kariyer olanakları gibi konularda ileri yaştaki çalışanları dezavantajlı duruma düşürmektedir. İleri yaştaki çalışanların, OECD istatistiklerinde 55-64 yaş arasındaki kişilerden oluştuğu belirtilse de, farklı yaş gruplarını belirten çalışmalar bulunmaktadır. 50 yaş ve üzerindeki kişilerin işe almada en son işten çıkarmada ilk düşünülenler olduğu, işverenler tarafından eğitim faaliyetlerine katılmaya aday görülmedikleri için becerilerinin güncelliğini yitirdiği ve esnek olmayan çalışma sistemlerinin onları emekliliğe teşvik ettiği, OECD tarafından da belirtilmektedir.[54] İleri yaştaki çalışanlar uzun dönemli işsizlik riskiyle daha fazla karşılaşmakta, işverenler bu kişileri çalıştırmayı yüksek maliyetli bulmakta ve onların yeni teknolojilere uyum sağlamalarının zor olduğunu düşünmektedirler.[55]

1.2.7. Eski Hükümlüler

Dezavantajlı grubunun diğer bir halkasını oluşturan eski hükümlüleri en basit anlamıyla, işlemiş olduğu cürümden dolayı hakkında mahkûmiyet kararının kesinleşmesi birlikte hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkûm olması ve hürriyetinden

[52] Alp; **a.g.e.**, s.13.
[53] Alp; **a.g.e.**, s.15.
[54] Alp; **a.g.e.**, s.15.
[55] Alp; **a.g.e.**,s.16.

yoksun olduğu süre zarfında cezasını tamamlayarak, cezaevinden çıkan ve hükümlülük niteliği ortadan kalkan kişi olarak tanımlanabilir. [56]

Eski hükümlüler en kapsamlı tanımı ise; altı aydan daha uzun süreli hürriyeti bağlayıcı bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giymiş ve cezalarını ceza infaz kurumlarında tamamlamış veya cezası tescil edilmiş yahut şartlı salıverme yoluyla tahliye edilmiş olanlar ile özel kanunlarında belirtilen şartlardan dolayı istihdam edilme olanağı bulunmayan veya ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ifade eder.[57]

İŞKUR tarafından hazırlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde eski hükümlü, bir yıldan daha uzun süreli bir suçtan veya ceza süresine bakılmaksızın Devlet memuru olmaya engel bir suçtan hüküm giyen ve cezasını infaz kurumlarında tamamlayanları, cezası ertelenenleri, koşullu salıverilenleri, özel kanunlarda belirtilen şartlardan dolayı istihdam olanağı bulunmayanları, ömür boyu kamu hizmetlerinden yasaklı bulunanları ve denetimli serbestlik kapsamında olanları kapsamaktadır.[58].

Eski hükümlülere, toplum ve dolayısıyla işverenler tarafından güvensizlikle yaklaşmakta, bu kişiler istihdam piyasasında sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Eski hükümlülerin iş bulmaları çoğunlukla bu kişiler yeterli vasfa sahip olmadıkları için oldukça güçtür. Bu nedenle eski hükümlülere vasıf kazandırılması önem kazanmakta, bu amaçla eski hükümlüler genelde infaz kumullarındaki süreleri sırasında temel eğitim, orta veya yüksek eğitim ile mesleki eğitime tabi tutulmaktadırlar.[59] Eski hükümlülerin çalışma yaşamında başarılı olmaları ve toplumla bütünleşmeleri için ise sosyal rehabilitasyon büyük önem taşımakta, bu amaçla çeşitli ülkelerde farklı uygulamalara başvurulmaktadır.[60] Ancak eski hükümlülerin iş piyasası için gerekli vasfa sahip olmaları hâlinde bile toplumun ve işverenlerin önyargıları nedeniyle iş bulmaları oldukça güçtür. Bu nedenle engelliler gibi eski hükümlüler için de kanunlarla kota

---

[56] Baydoğan; **a.g.e**.,s.16.
[57] Baydoğan; **a.g.e**.,s.17.
[58] Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, İŞKUR, (12 Mart 2013),T.C. Resmi Gazete, 28585.
[59] KOÇAK, Orhan; ALTUN, Serdar; **Ceza İnfaz Kurumundaki Mesleki Eğitim Faaliyetleri**, 2010, s.101-102.
[60] ŞAHİN, Cumhur; **Tahliye Öncesi ve Sonrası Hükümlüye ve Eski Hükümlüğe Yardım, Ceza ve Tedbirlerin İnfazında İnsan Haklarının Korunması**, 2002, s.12-14.

sistemi veya işverenleri eski hükümlü çalıştırmaya özendirici tedbirler getirilmekte, kendi işlerini kurmaları için parasal, ayni ve teknik destek sağlanmaya çalışılmaktadır.[61]

Eski hükümlülerin çalışma hayatında korunması, üç aşamada ele alınmaktadır. Birinci aşama, hükümlülerin ceza infaz kurumlarında bulundukları süre içerisinde sosyal ve mesleki yönden eğitim almaları ve toplumsal hayata uyum sağlayacak şekilde hazırlanmalarıdır. İkinci aşama, eski hükümlünün işe girerken korunmasıdır. Bu aşamada eski hükümlülere, eğitim ve mesleki danışmanlık hizmetleri sağlanabilir, bu kişiler için işyerlerinde belirli kotalar belirlenebilir, bazı iş alanları sadece eski hükümlülerin çalışması için ayrılabilir. Üçüncü aşama ise, eski hükümlülerin işe yerleştirildikten sonra korunmasıdır ve ücret, iş sözleşmesinin haksız feshi gibi konularda eski hükümlüler için özel koruma önlemlerinin alınmasını içerir.[62]

Yukarıda da bahsedildiği gibi eski hükümlülerin dezavantajlı gruplar içerisinde yer almasındaki en önemli etken olan iş bulma aşamasında yaşadıkları problemleri Devlet tarafından getirilen politikalar ile bu sorunun üstesinden gelmeye çalışılsa da toplumda bireylerin bu kişilere karşı hep bir önyargı ile yaklaşmaları onları işe alma sürecinde hep diğer bireylerden daha dezavantajlı duruma getirmektedir.

Türkiye'de eski hükümlülere vasıf kazandırmaya yönelik eğitim programları ile onların çalışma yaşamında korunmaları ile ilgili düzenlemeler henüz yetersizdir. Hâlen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde sadece kamu sektörü için %2 oranında eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu (kota) getirilmekte, kamu işverenlerinin çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri İŞKUR aracılığıyla sağlamaları öngörülmektedir. Bu işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işe nasıl alınacakları ise hâlen iki ayrı yönetmelik çerçevesinde düzenlenmektedir.[63]

İŞKUR verileri incelendiğinde, 2016 yılında 7460 kişi başvurmuş toplam 242 eski hükümlü kamuya yerleştirilmiş, bu sayının 237 kişisi erkek, 5'i de kadınlardan oluşmaktadır.

---

[61] Altan; **a.g.e**., s.203.
[62] Tokol,Alper; **a.g.e.,** s.253.
[63]BEDÜK, M. Nusret; "Kamu Kurum Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması", **Kamu-İş**, C.11. S.2, s.47-87.

Eski hükümlülerin topluma yeniden kazandırılma sürecinde büyük önem taşıyan istihdam konusunda devletler, ayrımcılığı ve dışlanmayı önlemek üzere çeşitli önlemler almaktadırlar. İstihdam alanındaki bu önlemlerin bir amacı da, bu kişilerin gelir edinememeleri sonucu tekrar suç işlemelerinin önlenmesidir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASININ TARİHSEL GELİŞİMİ VE DÜNYA UYGULAMALARI

2.1. İşsizlik Sigortasının Tarihsel Gelişimi

İşsizliğin toplumun ekonomik, sosyal ve siyasi yapısında meydana getirdiği değişiklik, işsizlik sigortasının doğuşuna sebep olmuştur. İnsanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için gelir elde etmeye ve üretim yapmaya ihtiyaçları vardır. İşsizlik sigortası çalışma arzusu ve isteğinde olup ancak çalışma imkanı bulamayan insanların belirli bir gelir güvencesine sahip olma ihtiyacından doğmuştur.[64] İşsizlik sigortası ile sosyal, ekonomik olumsuzluklar önlenmeye çalışılmıştır.

18 yüzyılın sonlarında başlayıp 19. yüzyılda devam eden sanayileşme ile işgücüne dayalı atölye düzeninden makine gücüyle seri üretim yapan fabrikalaşmaya geçilmesi, işsizliğin oluşmasına ve toplumların sosyal ve kültürel yapılarında değişmelere neden olmuştur.[65]

İşsizlik kavramının modern anlamada şekillenmeye başlaması ise 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra Sanayi Devrimi ile işgücüne dayalı üretimin yerini makine gücüne bırakması ile olmuştur. Sanayileşme ile birlikte işçiler ücretlerinin düşürülmesinin önlemek için sendikalaşma yoluna gitmeye başlamış, "Ghent Sistem" modeli çerçevesinde işsizlik sigortasından faydalanma sendikaya üye olma şartına bağlanmış, 1832 yılında İngiltere' de çelik dökümcüler, tarafından bu çerçevede ilk sendika kurulmuştur.[66]

1892 yılında ise İsveç'te ilk işsizlik sigortası fotoğrafçıların oluşturduğu sendika tarafından kurulmuştur. Sendikalar tarafında yürütülen işsizlik sigortası uygulamalarının yetersiz kalması, gönüllülük esasına dayalı işsizlik sigortası uygulamasını gündeme getirmiş ve 1896'da Köln'de, 1905'de Leipzig ve diğer Avrupa ülkelerinde

---

[64] KORKUSUZ, Refik; UĞUR, Suat; **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, 2015, s.401.
[65] TÖRÜNER, Mete; **İşsizlik Sigortası**, s.7.
[66] AYHAN, Abdurrahman; **Türkiye'de İşsizlik Sigortası Sistemi ve Uygulaması**, Muğla Ün. Yay. Muğla-2014, s. 4;

uygulanmamaya başlanmıştır. Bu uygulama daha sonra geliri beli bir miktarın altında olanların zorunlu olarak sigorta kapsamına alınması ile farklı bir biçim kazanmıştır.[67]

20'nci yüzyılın başlarında, modern anlamda zorunlu işsizlik sigortası 1911 yılından itibaren ilk kez İngiltere'de Winston Churchil ve W.Heary Beveridge tarafından kurulmuştur. İşsizlik sigortası Llyod George'un Başbakanlığı döneminde çıkartılan Millî Sigorta Kanunu içinde düzenlenmiş, başlangıçta sadece ticaret sektöründe uygulanmış ve İngiltere'yi daha sonra sanayisi gelişmiş ülkeler izlemiştir.[68]

Birinci Dünya Savaşına gelinceye kadar 6 ülkede isteğe bağlı işsizlik sigortaları kurulmuş, 1920'li yıllardan itibaren 11 ülke zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçmiştir. 1917'de Finlandiya, 1919'da İtalya ve İspanya, 1920'de Avusturya ve Belçika, 1927'de Almanya işsizlik sigortasını uygulamaya koymuşlardır. 1935 yılında Amerika, 1944'de Avustralya, 1947'de Japonya, 1958'de ise Fransa zorunlu işsizlik sigortası sistemini benimsemiştir.[69]

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO), 1944 tarihli Konferansında kabul edilen "Philadelphia Beyannamesi" sonradan 1946'da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Anayasasına" eklenerek teşkilatın amaç ve hedeflerini oluşturmuştur. Beyannamenin III. Bölümünün f fıkrasında "korunmaya muhtaç herkes için bir esas gelir sağlamak üzere sosyal güvenlik tedbirlerinin genişletilmesi" hükmü getirilmiştir. Türkiye'nin 1971 yılında imzalamış olduğu ILO'nun sosyal güvenlik hakkı temel metnindeki "Sosyal Güvenliğin Asgari Kuralları" adlı 102 sayılı sözleşmesinde belirtilen dokuz güvenlik ölçütünden biri de işsizlik sigortası uygulamasıdır.

2.2. Dünyada İşsizlik Sigortası Uygulamaları

İşsizlik sigortası, ekonomik kalkınmanın yanı sıra sosyal gelişmenin de sağlanması ve gelirin toplumda adaletli ve dengeli bir biçimde paylaştırılmasını amaçlamaktadır. Bu da sosyal devlet olma ilkesinin bir gereğidir. Ülkeler, işsizlik

[67] Tatoğlu; **a.g.e.,** s.34.
[68] Tatoğlu; **a.g.e.,** s.34.
[69] Tatoğlu; **a.g.e.,** s.34.

sorununu giderici, geçici gelir kayıplarını tazmin edici politikalar uygulamak zorundadırlar. Bu politikaların temel araçlarından birisi de işsizlik sigortasıdır.[70]

İşsizlik sigortası dünyada her ülkede farklı şekilde uygulanmaktadır. Bu farklılıklar genel olarak, uygulanan program tipleri, programın kapsadığı gruplar, işsizlik sigortası fonunun kaynakları, işsizlik ödeneği hak etme şartları, ödenek miktarı ve süresi konularında ortaya çıkmaktadır. Bazı ülkeler arasında işsizlik sigortası uygulamasında büyük oranda benzerlikler olsa da, ilgili ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, kültürel ve politik şartları sistemi biçimlendirmektedir. Bu bağlamda, dünyada uygulanan işsizlik sigortası uygulamalarına ilişkin genel bir bakış yapılacaktır.

İşsizlik sigortası programları, bazı ülkelerde, diğer sosyal güvenlik önlemlerinden bağımsız bir şekilde ve istihdam kurumlarıyla sıkı bir bağ içerisindeyken, bir kısmında diğer sosyal güvenlik önlemlerine dâhil vaziyette çalışmaktadır. Genellikle endüstriyel ülkelerde bulunan işsizlik programları zorunlu ve kapsam olarak geniştir. Zorunlu programların yaklaşık yarısı endüstri tipine bakmaksızın, çalışanların büyük bir kısmını kapsamaktadır. İsteğe bağlı sistemler işçi sendikalarının işsizlik fonu oluşturduğu endüstrilerle sınırlandırılmıştır. Fon kaynakları, çoğunlukla, işçi ve işveren katkılarından oluşmakta, devlet ise birçok durumda, sübvansiyon uygulamaktadır. Alternatif olarak, tüm katkı, işveren tarafından yapılabilmektedir. Bununla birlikte, devlet sübvansiyonları da program masraflarının 2/3 ‘ne kadar çıkabilmektedir. İşsizlik sigortası elde edebilmek için, işçi, kendi rızasıyla işsiz olmamış olmalı, minimum katkı periyodunu veya çalışma süresini tamamlamış olmalıdır. Belli sayıda endüstrileşmiş ülkede, yeni mezun olup iş arayanlara, çalışma süresi şartı getirilmeden işsizlik sigortası verilmektedir. Bu ödenek, okuldan işe geçişi, özellikle durgunluk dönemlerinde desteklemektedir. [71]

Ödeneği hak etmek için, hemen hemen tüm ülkelerde, istihdam kurumuna kayıtlı olunması, iş için kabiliyetli ve istekli olunması, işsizliğin kendi isteği ve kusuru dışında gerçekleşmesi, uygun tekliflerin reddedilmemiş olması, işsizliğin işi durdurma gibi nedenlerden kaynaklanmamış olması gerekmektedir. Temel işsizlik sigortası ödeneği oranı, ortalama kazancın % 40 ila % 75’i arasında değişmektedir. Bununla birlikte, ödenek hesabında belli bir tavan ücret kullanılması veya maksimum ödenek uygulaması

[70] http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statissizliksigortasiisle.
[71] Telli; **a.g.e**., s. 94-96.

ödenek oranlarını birbirine yaklaştırmaktadır. Bazen sabit miktarlı ödeneklerde kullanılmaktadır. Ayrıca çalışanın bakmakla yükümlü olduğu çocuk ve kişiler içinde ek ödeme yapılabilmektedir. Çoğu ülke, yönetsel yüklerden kaçınmak için, kazanılan sigorta hakları için belli bir bekleme süresi getirmektedir. Bu süre genelde 3 ila 7 gün arasındadır. Çoğu ülke, ödeneğin devam edeceği süreye sınır getirmiştir. Bu süre tipik olarak 8 ila 36 hafta arasında değişmekte, fakat bazı durumlarda daha uzun olabilmektedir. Bu süre aynı zamanda prim yatırılan süreye de bağlı olmaktadır.[72]

Aşağıda seçilmiş bazı ülkelerin işsizlik sigortası sistemleri kısaca açıklanmıştır.

2.2.1. Almanya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Bismarck döneminde uygulamaya konulan hastalık, kaza ve emeklilik sigortalarının ardından, işsizliğin meydana getirdiği riskleri bertaraf edebilmek ve dayanışma prensibi çerçevesinde hizmetlere, karşı hizmetle karşılık verebilmek için 1927 yılında işsizlik sigortası kabul edilmiştir. 16 Temmuz 1927 tarihli İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kanunu ile birlikte, İş Bulma ve İşsizlik Sigortası Kurumu oluşturulmuştur.[73]Almanya'da şuan yürürlükte olan Kanun 1998 yılında düzenlenmiştir.

İşsizlik sigortası, Alman Sosyal Kanun 2 ve 3 nolu Kitabı'nda düzenlenmiştir. İşsizlik sigortasından kaynaklı hizmetler ile ilgili yetkili kurum Federal İş Ajansı, federal düzeyde sorumlu bakanlık ise Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'dır.[74]

Ayrıca, Sosyal Kanun Kitabı II'de (SGB II) öngörülen "İş arayanlar için temel Güvence" uygulamaları ile işsiz ve istihdam edilebilir durumda olan kişiler için, kapsamlı yardım sunan ve vergiler üzerinden finanse edilen bir sistem oluşturulmuştur. Sosyal Kanun Kitabı II'ye göre, işsizlik sigortasından ödenen birinci basamak işsizlik parasından sonra da kişinin işsizliği ya da yardıma muhtaçlığı devam ediyorsa, vergilerden karşılanan ikinci basamak işsizlik parası ödenmeye başlanmaktadır.[75]

---

[72] Telli; **a.g.e**., s. 94-96.
[73] KOÇER ÖZMERT, Şeniz; **Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları**, Uzmanlık Tezi, 2014, s.64.
[74] Koçe;, **a.g.e.,** s.64.
[75] Koçer; **a.g.e**., s.65.

2.2.1.1.İşsizlik Sigortası Kapsamında Olan Kişiler

Almanya'da zorunlu işsizlik sigortası sistemi uygulanmaktadır. Ücret karşılığı çalışan kişiler, mesleki rehabilitasyona gidenler, ev işlerinde çalışanlar, genç özürlüler, tarım işçileri, beden işçileri, müstahdemler ve mesleki eğitim gören çıraklar, kural olarak işsizlik sigortası kapsamındadırlar. [76]

İşsizlik sigortası kapsamında olmayan kişiler ise;

- ✓ Memurlar, hakimler, mesleği asker olanlar,
- ✓ Aylık 450 Euro altında gelir getiren işlerde çalışanlar,
- ✓ Ortaöğretim ya da yükseköğretim öğrencileri,
- ✓ Yasal emeklilik sigortasına bağlı olarak emeklilik yaşına ulaşmış olanlar,
- ✓ Tam iş göremezlik aylığı alanlardır.

Ayrıca bakım personeli ve bağımsız çalışanlar, işsizlik sigortası kapsamında olmamakla birlikte, istemeleri ve belli koşulları yerine getirmeleri halinde, işsizlik sigortasına tabi olabilmektedirler.[77]

2.2.1.2.İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları

Almanya mevzuatına göre İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı adı altında iki yardım verilir. İşsizlik Ödeneğini hak kazanabilmek için aşağıdaki şartları yerine getirilmişi olması gerekmektedir;

- ✓ İşsiz kalmak,
- ✓ İstihdam Kurumuna işsiz olarak kayıtlı olmak,
- ✓ İşsizlik süresinin başlamasından önceki son iki yılda en az 12 ay sigortalı olarak bir işte çalışmış olmak,
- ✓ 65 yaşını doldurmamış olmak.[78]

İşsiz kalınması durumunda işsiz kalındığını öğrendikten sonra 3 gün içinde İstihdam Kurumuna kişi şahsen başvurmak zorundadır. Ancak bildirim işsiz

---

[76] TİSK, 2000, s.35, EKDEMİR, H. Şadi; **Avrupa Birliği-Türkiye Sosyal Güvenlik Normları**, s.550.
[77] Koçer; **a.g.e.**, s,66.
[78] http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72 (Erişim Tarihi: 24.05.2017)

kalınmadığı üç ay sonra iş süresinin biteceği durumlarda da önceden yapılabilmektedir. Geç başvurularda işsizlik ödeneği ödemesi dondurulabilir.[79]

İşsizlik sigortası için gereken süreyi doldurmamış oldukları için "işsizlik ödeneği" talep hakları olmayan işçilerle, bu haklarını kullanmış ve işsizlik ödeneği bitmiş olan işsizler, "muhtaç" durumda olmaları halinde işsizlik ödeneği için aranan koşulları yerine getirmeleri kaydıyla "işsizlik yardımı" alabilirler. İşsizlik yardımının bağlanabilmesi için işsizlere bir gelir testi uygulanır.[80]

İşsizlik ödeneği alınan süre içinde, işsiz olan şahsın iş araması ve gerektiğinde bunu İstihdam Kurumuna kanıtlaması gerekir. Ayrıca, İstihdam Kurumu tarafından gösterilen işlerin ancak istisnai durumlarda reddedilebileceği önemli bir unsurdur.[81]

2.2.1.3.İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Süresi

İşsizlik ödeneği, işsizlikten önceki son on iki ayda elde edilen ücrete göre hesaplanmaktadır. Buna göre bir sigortalının işsizlik parası, son on iki ayda elde ettiği ortalama net gelirinin %60'ı olarak belirlenmektedir. Çocuğu olan işsizin işsizlik parası, son on iki ayın net gelirinin %67'si olarak oranındadır.

İş sözleşmesine dair yazıyı alan kişinin, vakit kaybetmeden İstihdam Kurumuna başvurması gerekmektedir. Başvuruyu geç yapan kişiye ödenecek işsizlik ödeneğinden, her gecikme günü için 7 ila 50 Euro bir kesinti yapılmaktadır. Bu kesinti, aylık işsizlik parasının %50'sini geçemez.[82]

İşsizlik ödeneği alan kişi, işsiz kaldığı süre boyunca aktif olarak iş aramak zorundadır. İstihdam Kurumu tarafından önerilen işler ancak istisnai durumlarda reddedilebilirken, geçersiz olarak kabul edilmeyen makul bir iş için işsizlik ödeneği, 12 haftaya kadar askıya alınabilmektedir.[83]

---

[79] AYAŞ, Gonca; **İşsizlik Sigortası ve Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar ve Aksamalar**, s.47.
[80] AKTÜRK, Bekir; **İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye**, 2009, s.75.
[81] TİSK, 2010, s.
[82] http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&Itemid=72 (Erişim Tarihi: 24.05.2017)
[83] Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, SGK Yayını, 2012, s.51.

İşsizlik süresi zarfında, işsizlik ödeneği alınan zamanlarda, işsiz kişinin hastalık, bakım ve emeklilik primleri ödenmektedir.

İşsizlik ödeneğinin ödeme süresi, kişinin taşına ve sigortalı olarak çalıştığı süreye bağlı olarak değişmektedir. 1 Ocak 2008 tarihi itibariyle işsizlik ödeneği ödeme süresi uzatılmıştır. Belirtilen tarihe kadar, işsizlik ödeneği alma süresi en fazla 18 ay olarak belirlenmişken, yeni düzenlemeyle bu süre 24 aya kadar uzatılmıştır.[84]

İşsizlik ödeneği alan kişinin, bu süre zarfında haftada 15 saate kadar(serbest mesleklerde 18 saate kadar) çalışma hakkı bulunmaktadır. 165 Euro'ya kadar elde edilen gelir işsizlik ödeneğini etkilemezken, bu rakamı geçen gelirler işsizlik ödeneğinden kesilmektedir.[85]

Tablo 1: Almanya İşsizlik Ödeneği Süresi

Sigortalı olarak çalışılan süre(Ay)	**Doldurulan yaş**	**İşsizlik parası alma süresi(Ay)**
12		6
16		8
20		10
24		12
30	50	15
36	55	18
48	58	24

Kaynak: http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72(Erişim Tarihi: 24.05.2017)

2.2.1.4.İşsizlik Ödeneği Reddedilmesi/Kesilmesi

İstihdam Kurumu aşağıdaki hallerde işsizlik ödeneği ödenmeye başlanılmasını veya ödenmeye devam edilmesini azami 12 haftaya kadar dondurur:

Geçerli ve göz önünde bulundurulabilecek bir neden olmadan;

[84] Koçer; **a.g.e**. s.71.
[85] http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72(Erişim Tarihi: 24.05.2017)

- ✓ İş sözleşmesinin, haklı bir neden olmaksızın sigortalı tarafından feshedilmesi veya işveren tarafından bildirimsiz fesih hakkına dayanılarak feshedilmesi,
- ✓ İşten çıkartılmak amacıyla iş sözleşmesine aykırı davranılması,
- ✓ İş sözleşmesine aykırı davranmak koşuluyla işten çıkartılmış olunması,
- ✓ İş aradığı İstihdam Kurumuna kayıtlı olup ödenek alırken, Kurumun gösterdiği işi veya iş görüşmesini yapmayı reddetmesi, (İşsizlik ödeneğinin dondurulma süresi, kişinin önerilen işleri reddetme tekrarına göre değişmektedir. Bu durumlarda aylıklar, 3, 6 ve 12 hafta süre ile dondurulabilmektedir)
- ✓ Sigortalının mesleki eğitim, meslekte ilerleme veya yeni bir meslek öğrenme önlemlerine katılmayı reddetmesi, katılım sağlanan eğitimleri yarıda kesmesi,
- ✓ İstihdam Kurumunun herhangi bir çağrısına icabet etmemesi, doktorun veya psikoloğun muayenesinden geçme talebini kabul etmemesi,
- ✓ Yeniden çalışma hayatına dâhil olma arzusunu çalışma dairelerine ispatlamaması,
- ✓ İş aradığına dair bildirimini zamanında yapmaması,
- ✓ İşveren ile anlaşmalı olarak işten çıkartıldığının tespit edilmesi.[86]

İşsizlik yardımının kesilmemesi için, İstihdam Kurumunun her çağrısına uymak zorunludur. Aksi halde, işsizlik ödeneği ve yardımı iki hafta süre için dondurulmaktadır. İzleyen 14 günde çağrıya uyulmadığında bir kez daha çağrı yapılır ve yanıt alınamazsa, işsizlik ödeneği ve yardımı en az 4 hafta süre için askıya alınır.[87]

Söz konusu yardımları almakta olan kimse, kendi ve aile bireylerinin durumunda yardımları etkileyebilecek nitelikteki bütün değişiklikleri İstihdam Kurumu derhal bildirmek zorundadır.[88]

2.2.1.5.İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, işsizlik sigortasından ödenen bir para değil, vergilerden karşılanarak ödenen bir devlet yardımıdır. Halk arasında daha çok "Hartz IV" olarak

---

[86] SÜRÜCÜ, Mustafa; İşsizlik, **İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri,**2014, s.127.
[87] Sürücü; **a.g.e**., s.128.
[88] Aktürk; **a.g.e**., s.77.

adlandırılan bahse konu devlet yardımı, işsizlik ödeneği hakkı doğmamış, işsizliği ve mağduriyeti devam eden kişilere verilmektedir. Hartz IV yardımları, Sosyal Kanun Kitabı II'de (SGB II) düzenlenmiştir.

İşsizlik yardımı alabilmek için aşağıda belirtilen şartları yerine getirmek gerekmektedir:

- ✓ 15 yaşını doldurmuş 65 yaşını aşmamış olmak,
- ✓ Sağlık açısından çalışabilir durumda olmak,
- ✓ İşsiz olmak,
- ✓ Birinci basamak işsizlik parası (Arbeitslosengeld I) hakkının olmaması,
- ✓ Muhtaç olmak (kendisinin ve aile fertlerinin giderlerini karşılayamamak),
- ✓ Almanya'da ikamet etmek,
- ✓ Muafiyet miktarını geçen servet sahibi olmamak,
- ✓ İşsizlik yardımı için yazılı başvuruda bulunmak.

İşsizlik yardımının miktarı, kişinin özel durumuna, örneğin hamilelik durumuna, engellilik durumuna, çocuk sahip olmasına bağlı olarak değişmektedir.

Sosyal Kanun Kitabı II'nin28'inci maddesine göre, çalışamaz durumda olanlar ile ilgili yardım miktarı, ailedeki çocuklardan 14 yaşına kadar olanlar için temel yardım miktarının yüzde 60'i, 15 ve üzeri yaştakiler için ise bu miktarın yüzde 80'idir.

Engelli ve yürüyemez durumda olan kişilere ayrıca, temel yardım miktarının yüzde 17'si oranında ilave yardım yapılmaktadır.

İşsizlik yardımının süresi sınırsızdır, ancak her altı ayda bir hak kazanma koşullarının yerine getirilmesi gerekmektedir.

İşsizlik yardımı alabilmenin en önemli koşulu, mağduriyettir. Dolayısıyla, başvuru sahibi kişinin, serveti hakkında yetkili birime ayrıntılı bilgi vermesi gerekmektedir. Yüksek miktarda servet veya mal varlığı, işsizlik yardımının ortadan kaldırılmasına sebep olabilmektedir.[89]

[89] http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72(Erişim Tarihi: 24.05.2017)

2.2.1.6. Almanya'da Uygulanan Diğer Sosyal Politikalar

2.2.1.6.1. Mesleki Eğitimi Destekleme Ödeneği

Meslek eğitimi sürecinde bulunan gençlere ve genç yetişkinlere sağlanan, vergi gelirlerinden finanse edilen ve sigortalı olsun veya olmasın herkesin hak sahibi olabileceği ödeneklerdir. Mesleki eğitim yasada sadece bir edinim olarak belirlenmemiş, hatta meşru bir talep hakkı olarak düzenlenmiştir. Bu, yasada öngörülen koşulların gerçekleşmesi halinde öngörülen edinimlerin yerine getirilme zorunluluğunun bulunduğu anlamına gelmektedir.

Mesleki eğitim, bir işyerinde veya serbest olarak, uygulanabilirliği var ve ilgili yasa tarafından resmi olarak kabul edilmiş ise desteklenmektedir. Yasa, özürlülere yönelik eğitimde bu derecede katı değildir. Burada mesleki eğitim sözleşmesinin imzalanması gerekmektedir. Esas itibariyle sadece ilk meslek eğitimi desteklenmektedir. Ancak ilk mesleki eğitim haklı bir neden ile sona erdirilmiş ise, yeniden bir destek söz konusu olabilir. Eğer eğitim kısmen veya tamamen yurtdışında gerçekleşecekse, bu durumda da desteklenmektedir. Destek, temelde tüm eğitim süresince sağlanmaktadır. Destek kapsamında mesleki eğitim yardımı götürü olarak ödenmekte, ayrıca ulaşım, eğitim malzemeleri masrafları ve çocuk bakım maliyeti gibi diğer masraflar da karşılanmaktadır.[90]

2.2.1.6.2. Engellilerin Meslek Edinmelerine Yönelik Ödenekler

İstihdamı teşvik alanında dezavantajlı belirli bir grup bulunmaktadır. Bu gruba uzun süreli işsizler, yaşlı işgücü ve de özürlüler dahildir. 2001 yılının ikinci yarısında Sosyal Yasa Kitabına yeni bir bölüm, SGB IX eklenmiştir. Bu bölüm engellilerin mesleki ve tıbbi rehabilitasyonunu (önceden SGB'nin farklı kitaplarında dağınık olarak bulunurken, simdi sistematik olarak düzenlenmiştir) ve engellilerin istihdamlarına yönelik iş hukuku hükümlerini düzenlemektedir. Bundan dolayı birçok hüküm SGB III'den çıkartılarak, SGB IX'de yer bulmuştur.

Önceden olduğu gibi, mesleki teşvik önlemlerine iştirak eden engellilere geçimlerini temin edebilmeleri için daha yüksek bir edinim sağlanmaktadır. Bu alanda dikkat edilmesi gereken husus, dezavantajlı bu gurubun istihdam edilmeleri nedeniyle,

[90] Şahin; **a.g.e.,** s.36-37.

aslında işverenler tarafından desteklenmiş olunmaları ve de yetkili kurum tarafından da destek görmeleri sebebiyle paralel bir desteğin söz konusu olduğudur.[91]

2.2.1.6.3. Engellilerin İstihdamına Yönelik Ödenekler

Bu ödenek engelli insanların iş hayatına katılımını teşvik edici bir edimdir. Hak sahibi bu çerçevede herhangi bir mesleki eğitim almaya başlarsa, kendisine bu ödenek sağlanmaktadır. Bu durumda son 3 yıl içinde 12 ay prim ödeme şartı aranmakta, ancak bazı özel durumlarda istisnalar görülmektedir.

Bir istihdam ilişkisi sona erer veya işsiz kimse yeni bir iş bulamaz ise, işgücü piyasasında günün koşulları ile uyum sağlayan vasıf derecesinin artırılmasına yönelik tedbirler alınmaktadır. Bu tarz vasıf derecesinin yükseltilmesine yönelik tedbirler arasında, geçimi temin edici ve çalışma hayatına geçişte destekleyici rol oynayan geçiş parası ödenmektedir. Mesleki eğitim veya ileri mesleki eğitime iştirak eden özürlüler için geçiş parasının miktarı özel bir istihdam teşvikine katılmalarından dolayı bir miktar daha yüksek olmaktadır. Önlemin sonunda işsizlik durumu devam ederse, geçiş parasının miktarı azaltılarak bir süre için daha ödenmeye devam edilmektedir.

Geçiş parası için sağlanması gereken ön koşullar büyük ölçüde aynıdır. Son 2 yıl içinde 12 ay sigortalılık süresi ve ileri mesleki eğitime, meslek içi eğitime veya mesleğe hazırlık eğitimlerinden birine devamlılık şartları aranmaktadır. 2 yıllık prim ödeme süresi mesleklerine geri dönenler (özürlüler) için geçerli değildir. 12 aylık süreyi bir sınırlandırma olmadan tamamlamış olmaları ve böylelikle teşvikten yararlanmaları mümkündür.[92]

2.2.2. Fransa'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Fransa'da işsizlik sigortası ile ilgili ilk yasal düzenlemeler 1905 tarihinde başlamıştır. Yürürlükte olan mevzuat ise 1967 tarihinde düzenlenmiştir. Zorunlu işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı programları uygulanmaktadır.[93]

---

[91] Şahin; **a.g.e.,** s.39.
[92] Şahin; **a.g.e.,** s.39-40.
[93] TUNA, Yılmaz; **İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal Ve Ekonomik Etkileri**, 1995, s. 119.

Fransa'da işsizlik sigortası uygulaması çok geniş tutulmuştur. İşsizlik sigortası kapsamına şartları taşıyan ve ücretli olarak çalışan herkes girmektedir. Mevsimlik işçiler ve ev hizmetçileri kapsam dışında tutulmuştur. Gemi adamı, inşaat, rıhtım işçileri ve havacılar için özel sistemler bulunmaktadır. İşin geçici olarak durdurulması, çalışma sürelerinde zorunlu olarak azaltmaya gidilmesi, iş kontratının sona ermesi veya işveren tarafından işten çıkarma hallerinde işsiz kalanlara işsizlik sigortası tarafından yardım yapılır.[94]

İşsizlik ödeneği yardımından iş arayan gençler, yeni dul kalan ve boşananlar, ayrı yaşayanlar, bir veya daha fazla çocuklu tek yaşayan kadınlar, işten yeni çıkartılan askeri personel, hükümlüler, çıraklar ve işsizlik sigortasından faydalanamayan uzun dönemli işsizler yararlanmaktadır.[95]

İşsizlik yardımı gelir vergisine tabi değildir. Ayrıca, yeterli çalışma süresi olmayan veya işsizlik sigortasından yararlanma hakkının sona ermesi nedeniyle işsizlik sigortası kapsamı dışında kalan ve yeterli geliri olmayıp iş arayan işsizlere, finansmanı büyük ölçüde devlet tarafından karşılanan dayanışma sistemi kapsamında yardım yapılır. Bu yardımların en önemlileri, Uyum Yardımı ve Dayanışma Yardımıdır. 6 aylık bir dönem için ödenen bu yardımlar gerekli hallerde yenilenebilir.[96]

2.2.2.1. Ödeneğe Hak Kazanma Koşulları

İşsizlik ödeneği hak kazanabilmek için;

- ✓ İşini kendi isteği ve iradesi dışında bırakmış olmak,
- ✓ İş arayan kimse olarak iş kurumuna kayıtlı olmak ve sürekli olarak kontrol altında bulunmak,
- ✓ 60 yaşını aşmamak. 60 yaşında emekli maaşı almaması durumunda 65 yaşını geçmemiş olmak,
- ✓ Son üç yıl zarfında ücretli çalışan olarak istihdam sürelerinin bulunduğunu kanıtlamak (bu süre ne kadar uzun olursa ödenek süresi o kadar uzun olur. AB üyesi başka bir ülkede geçen süreler ödenek sürelerinin hesabında göz önüne alınır),

---

[94] Aktürk; **a.g.e.**, s.7.
[95] ANDAÇ, Faruk; **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS Yayıncılık, 2010,s.186.
[96] Ekdemir; **a.g.e.,**s. 633, TİSK, 2005.

- ✓ İşsizlik yardımlarından yararlanabilmek için en az 4 aydan beri sigorta primi ödemiş olmak,

şartlarını taşımak gerekir.[97]

2.2.2.2.Ödeneğin Süresi ve Miktarı

İşsizlik ödeneğinin ödenme süresi iş arayan kimsenin sigortalılık süresine ve yaşına bağlıdır. İşsizlik ödeneğinin miktarı her yılbaşında belirlenen günlük referans ücreti ile orantılı olarak belirlenir ve giderek azalır. İşsizlik ödeneği için her yılbaşında alt ve üst sınırlar tespit edilir.[98]

Son 22 ay içinde 6 ay katkıda bulunan 7 ay, son 20 ay içinde 12 ay katkıda bulunan 12 ay, son 26 ayda 16 ay prim ödeyen 23 ay ödenek almaya hak kazanmaktadır. 50 ve daha yaşlı olanlar ise, son 36 ay içinde 27 hafta katkı sağlamış olanlar 36 aya kadar ödenek alabilmektedirler.[99]

Ödenek süresi, normal oranlı ödeme süresi ile giderek azalan oranlı ödeme süresinden oluşmaktadır. Normal olarak birinci süre toplam ödenek süresinin 1/3 ile yarısı arasında bir süreyi, ikincisi kalan süreyi kapsamaktadır.[100]

Normal günlük ödenek miktarı ilgilinin önceki brüt gelirinin belirli bir oranı üzerinden hesaplanır. Bu oran gelirin nispeten yüksek olmasına göre % 57,4 ve nispeten düşük olmasına göre % 75 arasında değişir. Birinci dönem sona erdiğinde normal ödenek oranında genel olarak her 4 ayda bir % 15 indirim uygulanır. Bununla birlikte, devletçe belirlenen bir asgari geçim düzeyinin altında bir miktara indirilemez.[101]

Doğal afet, piyasa durumu, gelir getirme güçlüğü gibi nedenlerle işyerinin sigortalının işini askıya alması veya kazancında azalmaya yol açacak bir uygulamaya gitmesi hallerinde kısmi işsizlik söz konusu olur. İnşaat işçileri ile kamu bayındırlık hizmetleri işçileri şantiyelerde meydana gelen benzeri olaylar nedeniyle geçici işsiz

---

[97] TAŞ, H. Yunus, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Sosyo-Ekonomik Açısından Karşılaştırılması", **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11 (2016/1), s.50.
[98] Taş; **a.g.e**. s.50.
[99] Telli; **a.g.e.,** s.102.
[100] Aktürk; **a.g.e**., s.81.
[101] Ekdemir; **a.g.e**., s.633.

duruma düşerler ve özel ödenekten yararlanırlar. Bu tür ödenekler işverenler tarafından ödenir.

Ülkede, bireylerin istihdam alanında yaşayabileceği sorunlar da düşünülmüş ve bu konudaki düzenlemeler de sisteme dahil edilmiştir. Bu, doğrultuda işsiz kalan bireyler işsizlik sigortalarından yararlanma süreleri sona erdiğinde halen iş bulamamışlarsa veya birey işsizlik sigortasından yararlanma konusunda belirlenen süre sınırına ulaşamamışsa da yardım alabilme hakkına sahip olmaktadır. Ancak, sağlanan bu ödeneklere dair katkılar büyük ölçüde devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu ödenekler birkaç farklı isim altında sunulsa da en önemli ve en yaygın olanları "Uyum Yardımı" ve "Dayanışma Yardımı" adıyla sunulan yardımlardır. Bu yardımların, ilk etapta altı aylık bir süre ile verildiği ancak gerekli görülmesi durumunda sürenin uzatılabileceği de kaynaklarda yer almaktadır.[102] Bu yardımlardan, iş arayan gençler, yeni dul kalan ve boşananlar, ayrı yaşayanlar, bir veya daha fazla çocuklu tek yaşayan kadınlar, işten yeni çıkartılan askeri personel, hükümlüler, çıraklar ve işsizlik sigortasından faydalanamayan uzun dönemli işsizler yararlanmaktadır.[103]

2.2.2.3.İşsizlik Sigortasının Alınma Yöntemi

İşsiz kalan kişi ödenek için İşsizlik Sigortası Kurumu'na başvurmalıdır. Fransa'da işsizlik sigortası, Sanayi Ticaret İstihdam Kurumu tarafından yönetilmektedir. İşsizlik ödeneği alabilmek için 7 günlük bekleme süresi uygulanmaktadır.[104] Fransa İşsizlik Sigortası Kurumu iş arayanları kaydetmek, işsizlere iş arama sırasında yardımda bulunmak, primleri toplamak ve ödenekleri ödemekle yükümlüdür. Bu kurumun bulunmadığı yerlerde yardım ödemeleri Belediyelerce yapılmaktadır.[105]

2.2.2.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortasının finansmanı, işçi ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primlerinin yanında, işverenlerden alınan kesintilerden sağlanır. İşsizlik sigortasının

[102] Ekdemir; **a.g.e.**, s.633.
[103] Andaç; **a.g.e.**, s. 64.
[104] Şahin; **a.g.e.**, s.90.
[105] Aktürk; **a.g.e.**, s.82

kapsamında olan sigortalı işçi kazancından %2.40'ı, işveren işçi kazançlarının %4'ü oranında katkı sağlar, devlet sisteme herhangi bir katkı yapmamaktadır.[106]

2.2.3. Avusturya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Avusturya'da işsizlik sigortasına ilişkin ilk kanun 1920 yılında çıkarılmıştır. Yürürlükte olan mevzuat ise 1977 yılında düzenlenmiştir. Bu yasa 2006 yılında değişikliğe uğramıştır. Ülkede zorunlu işsizlik sigortası programı uygulanmaktadır. İşsizlik sigortasının kapsamında bir ayda 349 Euro veya daha fazla kazanan çalışan işçiler, çıraklar, ev işçileri, stajyerler, göçmenler ve mesleki rehabilitasyona katılanlar işsizlik sigortası kapsamındadır. Kamu sektörü çalışanları ve serbest çalışan kişiler işsizlik sigortası kapsamı dışında yer almaktadır.[107]

2.2.3.1.İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsizlik ödeneğini hak edebilmek için;

- ✓ İş bulma bürosuna kaydolmuş olmak,
- ✓ Çalışmaya elverişli, çalışma iradesine sahip ve halen işsiz durumda bulunmak,
- ✓ İşsizlik sigortasından yararlanma hakları tükenmemiş olmalı,
- ✓ Gerekli prim ödeme süresini yerine getirmiş olmak,

şartların sağlanması gerekir.[108]

İşsizlik sigortasından ilk defa yararlanılmasında son 24 ay içinde 52 hafta işsizlik sigortasına prim ödeme şartı mevcuttur. 25 yaşın altındaki kimseler için son 12 ay içinde 26 hafta işsizlik sigortasına prim ödemek yeterli olmaktadır.[109]

2.2.3.2.Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşsizlik parası miktarı, işsiz kalmadan önceki kazanç göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Ayrıca aile yardımı alma hakkının da olması durumunda ailenin büyüklüğü de işsizlik parası tutarını etkilemektedir. İşsizlik parası temel işsizlik parası

---

[106] Şahin; **a.g.e**., s.90.
[107] Şahin; **a.g.e**., s.86.
[108] Aktürk; **a.g.e**., s.83.
[109] Ekdemir; **a.g.e.,** s.567.

tutarı, aile yardımı ve tamamlayıcı ödemelerden oluşmaktadır. Temel işsizlik parası tutarı işsizin çalışırken elde ettiği günlük net ücretin % 55'i tutarındadır. İşsizlik parası tutarı, aile yardımı da alınması halinde günlük net kazancın % 80'ini aşamaz. İşsizlik parası ödemeleri, her ayın sonunda kesintisiz olarak ödenir. İşsizlik ödeneği 3 gün bekleme süresinden sonra başlar.[110]

İşsizlik parası ödeme süresi, bir yandan çalışma sürelerine diğer yandan da kişinin yaşına bağlıdır. İşsizlik parası ödemesi prensipte 20 haftadır. Bu süre;

- Son 5 yıl içinde toplam 156 hafta (3 yıl) çalışılmış olması halinde 30 haftaya,

- Son 10 yıl içinde toplam 312 hafta (6 yıl) çalışılmış olması halinde ve kişinin 40 yaşının doldurmuş bulunması durumunda 39 haftaya,

- Son 15 yıl içinde toplam 468 hafta (9 yıl) çalışılmış olması halinde ve kişinin 50 yaşının doldurmuş bulunması durumunda 52 haftaya, çıkmaktadır.[111]

2.2.3.3.Ödeneğin Alınma Yöntemi ve Yönetimi

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için işten ayrılan kişinin öncelikle istihdam bürosuna başvurarak işsiz kaldığını bildirerek ödenek talebinde bulunması ve istihdam bürosuna kayıt olması gerekmektedir.[112]

Avusturya'da işsizlik sigortası programı Federal İstihdam Acentesi tarafından yönetilmektedir.[113]

Kurum işsizlik parası ile ilgili işlemlerin yürütmekle birlikte, iş arayanlara ve işletmelere yönelik hizmetleri de sağlamaktadır. Bunlar;

- İş piyasası ve meslekler konusunda bilgilendirme,

- İşsizlik parası ve muhtaçlık yardımı ödenekleri ile ilgili işlemlerin yürütülmesi,

- Meslek seçiminde danışmanlık,

---

[110] Andaç; **a.g.e.,** s.124.
[111] Şahin; **a.g.e.,** s.86.
[112]Aktürk; **a.g.e**., s.84.
[113] Şahin; **a.g.e.,** s.86.

- İşgücünün istihdamının kolaylaştırılması,

- İşgücünün kalifikasyonunun artırılması,

- İşletmelere uygun işgücü temin edilmesi ve işletmelerde işgücü planlamasına katkı sağlanması,

- İşyeri yaratılması ve korunması hususunda işveren ve iş alanlara destek olunması,

şeklinde sıralanmaktadır.[114]

2.2.3.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortası finansmanına sigortalı işçi kazançların %3'ü oranında, işveren çalışan kişinin referans kazancın %3'ü oranında katkıda bulunmaktadır. Devlet ise, genellikle işsizlik sigortasında meydana gelen açıkları kapatmaktadır.[115]

2.2.4. Portekiz'de İşsizlik Sigortası Uygulaması

Portekiz'deki işsizlik sigortasına ilişkin ilk kanun 1975 yılında çıkarılmıştır. Yürürlükte bulunan yasa 2006 yılında düzenlenmiştir. Ülkede zorunlu işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı programı uygulanmaktadır. Tüm çalışan kişiler ve ilk defa işe girenler işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır. Ev hizmetçileri ile geçici çalışanlar ise işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulmuştur.[116] Tarım işçileri, liman işçileri ve diğer bazı gruplar için özel programlar uygulanmaktadır.[117]

2.2.4.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Miktarı ve Süresi

İşsizlik sigortasına hak kazanabilmek için;

- ✓ Sigortalının işten ayrılmadan önceki en son 24 ay içinde en az 450 günlük prim ödemiş olması,
- ✓ Kişi istihdam bürosuna kaydolmalı ve çalışabilecek durumda olmalı,

[114] Aktürk; **a.g.e.,** s.85.
[115] Şahin; **a.g.e.,** s.86.
[116]Şahin; **a.g.e.** s.110.
[117] Aktürk; **a.g.e** s.88.

- ✓ Kendi isteği dışında işsiz kalması,

şartlarını taşıması gerekmektedir.

İşsizlik ödeneği kişinin ortalama kazancının %65'i kadardır. İşsizlik ödeneği süresi sigortalını yaşına ve ödenen prim gün sayısına göre değişmektedir. En fazla 30 yaşında olan sigortalı kişiler için 24 ay, 31 ila 40 yaş arası sigortalılar için 48 ay, 41 ila 45 yaş arasındaki sigortalılar için 60 ay, 45 yaş üstü sigortalılar için 72 ay ve son 20 yılda her bir 5 yıllık prim süreci için artı 2 ay boyunca ödeme yapılır. 57 yaş ve üzerinde olan sigortalı kişiler için işsizlik yardımı, yaşlılık maaşı alınan yaş olan 62 yaşa kadar ödenir. [118]

2.2.4.2. Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi

İşsizlik sigortası İstihdam ve Eğitim Müsteşarlığı tarafından yönetilmektedir.[119] İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için işten ayrılan kişinin öncelikle ödeneği vermekle görevli olan kuruluşa müracaat etmesi gerekir. İşsizlik ödeneğine ilişkin talepler fesih tarihinden itibaren 90 gün içinde Sosyal Güvenlik Bölge Merkezine yapılır. Bu süre zarfında ilgilinin yerel istihdam bürosuna iş arayan kişi olarak kaydolması zorunludur.[120] Eğer sigortalı Portekiz rejiminden işsizlik ödeneği alıyor ve iş aramak için başka bir AB üyesi ülkeye gitmek istiyorsa, 3 ay süre ile Portekiz yardımından yararlanmaya devam eder.[121]

2.2.4.3. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Sigortalı kazancının %11'i oranında, serbest çalışanlar kazançlarının %15'i oranında, işveren işçi bordrosunun %24,5', oranında işsizlik sigortasına katkı payı öder. Devlet ise sadece destek sağlar.[122]

2.2.5. İtalya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

İtalya'daki işsizlik sigortasına dair uygulamalar diğer Avrupa ülkeleri ile hemen hemen aynı dönemde gerçekleşmiştir. İtalya'da işsizlik sigortasının ilk mevzuatı 1919

---

[118] Şahin; **a.g.e.** s.110.
[119] Şahin; **a.g.e.** s.110.
[120] Aktürk; **a.g.e.** s.89.
[121] Ekdemir; **a.g.e.** s.708.
[122] Andaç; **a.g.e** s.103.

tarihinde düzenlenmiş olup, sonradan bu mevzuat çeşitli tarihlerde değişikliğe uğramıştır. Günümüzde geçerli olan mevzuat ise 1995 yıllında düzenlenen ve çeşitli değişikliklere uğrayarak bugünkü halini almıştır.

İtalya'da zorunlu işsizlik sigortası programı uygulanmaktadır. Tüm özel sektörde çalışanlar işsizlik sigortası kapsamındadır.[123]

İtalya'da işsizlik sigortası uygulaması kapsamı dışında tutulan çalışanlar;

- Kamu çalışanları,

- Yılda 78 günün altında çalışan arızi işçiler,

- Tiyatro ve sinema çalışanlarının sanatkar personeli,

- Ücreti teşebbüs çıkarlarına ve yararlarına bir katılımdan ibaret olan çalışanlar şeklinde sıralanabilir.[124]

2.2.5.1.Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Miktarı ve Süresi

İtalya'da işsizlik sigortasından yararlanmak için;

- ✓ İradesi dışında işsiz kalmak,
- ✓ İstihdam bürosuna kayıtlı olmak,
- ✓ Son iki yıl içinde 52 hafta prim ödemek ve en az iki yıl sigortalı olmak,
- ✓ Yapı işçileri için iki yıl içinde 43 hafta prim ödemesi yapmak,

şartlarını taşımak gerekmektedir.

İtalya'da işsizlik ödeneği işten çıktıktan sonra ilk 6 ayda %60, sonraki iki ay %50 oranında ödenmektedir. Diğer yandan 50 yaşından fazla olan kişiler için işsizlik ödeneği ilk 6 ayda %60, sonraki 2 ayda %50 ve son 4 ayda %40 oranında ödenir.[125]

İtalya'da işsizlik ödeneği içerisinde aile yardımı mevcut değildir. İtalya'da işsizlik ödeneğinin süresi en fazla 210 gündür. 50 yaş üzerindekiler için isse en fazla 300 gün ödeme yapılır. İtalya'da işsizlik ödeneği bekleme süresi 7 gündür.

---

[123] Şahin; **a.g.e.** s.97.
[124] Aktürk; **a.g.e**. s.92.
[125] Şahin; **a.g.e.** s.97-98.

2.2.5.2. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

İtalya'da işsizlik sigortasının yönetimi, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir.[126]

2.2.5.3.İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İtalya'da işsizlik sigortasının finansmanı işveren ve devlet tarafından yürütülmektedir. İşçi işsizlik sigortası fonuna prim ödememektedir. İşveren eğer 50 kişi ve üzeri işçi çalıştırıyorsa işçinin brüt kazancının % 1,61'i üzerinde prim öder, işveren 50 kişi altında işçi çalıştırıyor ise prim ödemezler. Devler ise sadece yönetim giderlerini ödemektedir.[127]

2.2.6. İspanya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

İspanya'daki ilk işsizlik sigortası mevzuatı 1919 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yürürlükte olan mevzuat ise 1984 tarihinde düzenlenmiştir. Ülkede zorunlu işsizlik sigortası programı uygulanmaktadır.[128]

Hizmet, ticaret ve endüstri sektöründe 16-65 yaş arası çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır. Kendi adına çalışanlar ve bazı özel gruplar kapsamda yer almamaktadır.[129]

2.2.6.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları ile Ödeme Süresi ve Miktarı

Primli ödeneklerden faydalanabilmek için;

- İşsizlikten önceki 6 yıl zarfında en az 12 ay süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,

- 65 yaşın altında olmak,

- İstihdam Bürosuna kaydolmak ve ödenek talebinde bulunmak,

- Kendi istek veya kusuru ile işsiz duruma düşmemek,

---

[126] Şahin; **a.g.e.** s.98.
[127] Şahin; **a.g.e.** s.97-98.
[128] Tuna; **a.g.e**. s.82.
[129] Telli; **a.g.e**. s.104-105.

Şartları sağlamak gerekir. [130]

İşsizlik ödeneği 1 ila 6 ay arasında işsiz kalanlar için, son 6 ayda ortalama ücretinin %70'i oranında, 7 ila 24 ay arasında işsiz kalanlar için ise %60'ı oranında ödenir. İşsizlik ödeneği ödeme süresi 360 günlük katkıya 120 gün, 2160 gün ya da daha fazla prim ödeme günü olanlar için azami 720 gün boyunca işsizlik ödeneği ödenir. [131]

2.2.6.2. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

İşsiz kalan kişinin ödenekten faydalanabilmesi için ilk önce işsizlik ödeneğini ödemekle yükümlü olan Kuruma başvurması gerekmektedir. İşsizlik ödeneği için başvuracağı kurum ise Ulusal İstihdam Ofisidir. Ulusal İstihdam Ofisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gözetimi altında işsizlik programlarını uygulamaktadır. Bütün işsizlik ödenekleri Ulusal İstihdam Ofisi tarafından yönetilir.[132]

2.2.6.3. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortasının primleri işçi ve işveren tarafından ödenmektedir. İşçi, gelirlerinin % 1,60'ı oranında, işveren ise bordronun % 6,70'i oranında prim ödemektedir. Devletin işsizlik ödeneği primlerine doğrudan katkısı yoktur. Devlet sisteme değişken devlet destekleri sağlamaktadır.[133]

2.2.7. Yunanistan'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Yunanistan'daki işsizlik sigortasına ilişkin ilk kanun 1945 yılında düzenlenmiştir. Günümüzde geçerli olan işsizlik sigortası mevzuat ise, 1994 yılında düzenlenmiştir.[134] Yunanistan'da işsizlik sigortası zorunlu bir sigorta kolu olarak uygulanmaktadır. Sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışanlar ile 20 ila 29 yaş arasında hiç çalışmamışlar sisteme dahildir.[135] Deniz adamları ve matbaa işçileri için işsizlik

[130] Aktürk; **a.g.e**. s.96.
[131] Şahin; **a.g.e.** s.93.
[132] Aktürk; **a.g.e**. s.98.
[133] Şahin; **a.g.e**. s.93.
[134] Aktürk; **a.g.e**. s.100.
[135] Telli; **a.g.e.** s.102.

sigortası uygulanmamakta, onlar için özel sigorta programları uygulanmaktadır. Kendi nam ve hesabına çalışanlar işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmıştır.[136]

Yunanistan'da işsizlik sigortasını İstihdam Ofisi yönetir. İşsizlik sigortasından yararlananalar ayrıca; Bu kurum şu yardımları sağlar:

- İşsizlik ödeneği,

- Hastalık yardımları.[137]

2.2.7.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları

Yunanistan'da işsizlik ödeneklerinden yararlanmak için;

- ✓ Kişinin işyerinden iradesi dışında çıkmak,
- ✓ İstihdam bürosuna kaydını yaptırmak,
- ✓ Çalışmaya hazır bulunmak,
- ✓ En az 16 yaşında olmak

şartlarını taşımak gerekmektedir.[138]

İşten ayrılmadan önceki 14 ay içinde en az 125 gün işsizlik sigortasının olması ve ilk kez işsizlik ödeneği talebinde bulunuyorsa işsiz kalmadan önceki 2 yıl içinde her yıl için en az 80 gün prim ödemiş olması gerekir. Sigortalının AB üyesi ülkelerde geçen süreleri, kanıtlaması koşuluyla dikkate alınır.[139]

2.2.7.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşsizlik ödeneği ücret gruplarına göre ücretin %40'ı ve maaşın %50'si kadardır. Vasıfsız işçi aldığı ücretin en az %66'sı kadar veya günde en çok 2599 Drahma tutarında işsizlik ödeneği alır. İşsizlik ödeneği yaşa ve sigortalılık süresine göre 5 ile 19 aylık bir süre içerisinde ödenmektedir.[140]

---

[136] Aktürk; **a.g.e**. s.100.
[137] Ekdemir; **a.g.e** s.717.
[138] Şahin; **a.g.e**. s.99-100.
[139] Aktürk; **a.g.e** s.100.
[140] Andaç; **a.g.e**. s.118-194.

İşsizlik ödeneğinde 6 günlük bekleme süresi vardır. 125 günlük ödeme için 5 ay, 180 güm ödeme için 8 ay 220 günlük ödeme için 10 ay, 49 yaş ve üstüne veya 250 gün prim ödeyene 12 aya kadar ödeme yapılır.[141]

Ödenek alırken hastalandığında hastalık yardımlarına ilişkin tahsis koşullarının yerine getirilmesinde işsizlik ödeneği alınan süreler ilgilinin bağlı olduğu hastalık sigortası tarafından işgününe eşdeğer süreler olarak kabul edilir. Ödenek alınırken hastalanan sigortalıya iş göremezlik durumunda işsizlik ödeneği 5 gün süreyle ödenmeye devam eder. Ancak, bu süre için hastalık iş göremezlik ödeneği ödenmez. Hastalığın devam etmesi durumunda işsizlik ödeneği kesilir ve yerine hastalık günlük ödeneği ödenir.[142]

2.2.7.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

Yunanistan'da işsizlik sigortası İstihdam ve İşgücü Ofisi tarafından yönetilmektedir.[143]

Yunanistan'da işsizlik ödeneği alırken iş aramak üzere AB üyesi ülkelere giden sigortalı, ayrılmadan en az 4 hafta önce istihdam bürosuna kaydını yaptırmış olması gerekir. Yunanistan işsizlik ödenekleri dışarısı için azami 3 ay devam eder ve sigortalının Yunanistan'a dönmeme halinde ödenek hakları kaybolur.[144]

2.2.7.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Yunanistan'da işsizlik sigortasının finansmanı için işçi kazancının %1.33'ü oranında, işverenler işçi kazançlarının %2.67'si oranında katkı sağlar. Devlet ise her sene belli bir meblağ parayı garanti eder.[145]

2.2.8. İsveç'te İşsizlik Sigortası Uygulaması

İsveç'teki ilk işsizlik sigortası mevzuatı 1934 yılında düzenlenmiştir. Daha sonra 1956 ve 1973 tarihlerinde düzenlemeler yapılmıştır.[146] Şuan yürürlükte olan yasa ise 1998 yılında düzenlenmiştir. İsveç'te isteğe bağlı işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı

---

[141] Telli; **a.g.e.** s.103.
[142] Ekdemir; **a.g.e.** s.718.
[143] Şahin; **a.g.e.** s.100.
[144] Ekdemir; **a.g.e.** s.718.
[145] Şahin; **a.g.e.** s.100.
[146] Tuna; **a.g.e**. s.149.

programları uygulanmaktadır. Sendikalarla ilişkili program ise, sendikalar tarafından kurulan işsizlik fonlarına üye olan çalışanları kapsamaktadır.[147]

Sendikalar tarafından kurulan işsizlik sigortası kapsamına sendika üyeleri alınmıştır. İşsizlik sigortası fonu sendika üyeleri için zorunludur, fakat işsizlik sigortası fonları sendika üyeleri dışındakilere de açıktır. İşsizlik sigortasının istisnaları ise 20 yaşından küçük ve 64 yaşın üstünde çalışanlar ile aile işinde çalışanlardır. [148]

65 yaşına kadar ücretliler ve bağımsız çalışanlar kendi meslek alanlarında yetkili bir işsizlik sigortası sandığına tabi olabilirler. Sigortalı olmayanlar, bir işsizlik sigortasına tabi olmak için gerekli koşullar taşımayan kimseler, sigortalı oldukları halde 60 yaşına ulaşmamış olup 450 günlük azami yardım süresini tamamladıkları için artık sigorta kapsamına girmeyenler işsizlik yardımı kapsamındadırlar.[149]

2.2.8.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsizlik sigortasından yaralanmak için;

- ✓ Kendi iradesi dışında işsiz kalmak,
- ✓ Çalışma ofisine kayıtlı olmak,
- ✓ İstihdam ofisi ile devamlı iletişim halinde bulunmak,[150]
- ✓ Çalışmaya elverişli olmalı, günlük en az 3 saat, haftalık en az 17 saat süreli uygun bir iş için çalışmaya hazır olmak,[151]

şartlarını taşımak gerekir.

İşsizlik sigortası ödemelerinden yararlanabilmek için işçi statüsünde çalışanlar için 12 aylık, serbest meslek mensuplarının ise 24 aylık işsizlik sigortası fonuna üyeliğinin olması, işsizlik süresinin başlangıcından önceki 12 ay içerisindeki 6 ay boyunca her ay en az 80 saat olmak üzere en az toplam 480 saat çalışılmış olması gerekir.[152]

---

[147]Aktürk; **a.g.e** s.108.
[148] Andaç; **a.g.e.** s.83.
[149] Ekdemir; **a.g.e.** s.681
[150] Şahin; **a.g.e**. s.93-94.
[151] Aktürk; **a.g.e** s.108.
[152] TİSK, 2007, s.68.

Yürürlükteki işsizlik sigortası yasasına göre işsizliğin başlangıcından geriye doğru bir yıllık dönem için öngörülen aylık en az çalışma süresi 70 saatten 80 saate, yine aynı dönemin altı aylık süresindeki 450 saatlik çalışma süresi de 480 saate çıkartılmıştır. Fiili çalışma dışında çalışmış gibi değerlendirilen sürelerin toplamı 7 yıldan 5 yıla indirilmiştir.[153]

2.2.8.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşsizlik sigortası isteğe bağlı olduğu için sigortalı kişi ve isteğe bağlı çalışanlar üyelik ücreti öderler, işverenler işsizlik ödeneği fonunun önemli bir miktarını karşılamaktadır, devlet ise işsizlik sigortası fonunun açıklarını kapatır.[154]

Sigortalı işten ayrılmadan önceki haftada 40 saat çalışıyor olması durumunda günde 320.- İsveç Kronu işsizlik ödeneği alır. Aksi takdirde haftada 40 saatten daha az çalışan kişi alacağı ödenekte oransal olarak az alır. İşsizlik ödeneği en fazla 300 günlük bir süre dilimi için ödenmektedir. Ancak ödenek süresi içinde 55 yaşını geçmesi ve 18 yaşından küçük çocuğu olması durumunda bu süre 450 güne çıkarılmaktadır. İsveç'te işsizlik ödeneği için 7 günlük bekleme süresi uygulanmaktadır. [155]

İşsizlik ödeneği alırken kişinin işe girmesi durumunda, eğer tekrar işsiz kalırsa, ilk ödeneğinden kalan süreleri kadar işsizlik ödeneği alabilecektir.[156]

2.2.8.3. Ödeneğin Nasıl Alınacağı

İsveç'te işsizlik sigortası İş Piyasası ulusal Ofisine bağlı İşsizlik Sigortası sandıkları tarafından yönetilmektedir.[157]

İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için öncelikle ilgili kişinin işsizlik ödeneğini ödemekten sorumlu olan iş kurumuna başvurması ve kaydını yaptırması gerekmektedir.[158]

---

[153] Aktürk; **a.g.e** s.111.
[154] Aktürk; **a.g.e** s.110.
[155] Şahin; **a.g.e**. s.94.
[156] Aktürk; **a.g.e** s.111.
[157] Şahin; **a.g.e**. s.94.
[158] Aktürk; **a.g.e** s.112.

2.2.8.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortası isteğe bağlı olduğu için sigortalı kişi üyelik ücreti, serbest çalışanlar da isteğe bağlı olduğu için üyelik ücreti öderler. İşverenler işsizlik ödeneği fonunun önemli bir miktarını karşılamaktadır. Devlet ise işsizlik sigortası fonunun açılarını kapatır.[159]

2.2.9. Finlandiya'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Finlandiya'da işsizlik sigortasına ilişkin ilk mevzuat 1917 yılında düzenlenmiştir. Şuan yürürlükte olan mevzuat ise 1984 tarihlidir.[160]Ülkede isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası ve işsizlik yardım programları uygulanmaktadır. Finlandiya'da 17 ile 64 yaşları arasındaki tüm çalışanlar işsizlik sigortası kapsamındadır. Tam zamanlı bir öğrenci, serbest meslek sahipleri işsizlik sigortası kapsamı dışında yer almaktadır.[161]

2.2.9.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsizlik sigortasını hak edebilmek için;

- ✓ İşsiz olarak iş bulma bürosuna (TE bürosu) kayıtlı olmak,
- ✓ Tam gün iş aramak,
- ✓ Çalışmaya uygun olmak,
- ✓ Çalışmaya hazır olmak,

şartlarını taşımak gerekir.[162]

İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için 17-64 yaşları arasında olmak gerekir. Bunlara ödenek bağlanabilmesi için işsizlikten önceki 24 ay boyunca en az 26 haftalık çalışmış olmak gerekmektedir. Serbest meslek çalışanlarının işsizlik ödeneğini hak edebilmesi için, işsizlikten önceki 48 ay boyunca 24 aylık sürede kendi kendine çalışabilme kapasitesinin olması ve yaptığı işin ekonomik olarak bir geçerliliğinin olması gerekir.

---

[159] Şahin; **a.g.e**. s.94
[160] Tuna; **a.g.e** s.117.
[161] http://www.infopankki.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/i-sizlik-g-vencesi, Erişim Tarihi, 15.05.2017.
[162] http://www.infopankki.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/i-sizlik-g-vencesi, Erişim Tarihi, 15.05.2017.

Kazanca dayalı sisteme göre ödenek alınabilmesi için, işsizin işsizlik fonunda işsiz kalmadan önceki dönemde en az 6 aylık üyeliğinin olması ve yukarıda belirtilen çalışma sürelerini tamamlamış olması gerekmektedir. Serbest meslek sahiplerinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi 24 aylık üyelik süresine bağlıdır.[163]

2.2.9.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

Finlandiya'da işsizlik ödeneği bağlanma oranı %45'tir. İşsizlik ödeneği bağlanma miktarı, en az 20 yıl çalışmış ve 5 yıl boyunca işsizlik sigortasına prim ödemiş işsizler ile ekonomik sıkıntılar nedeniyle işinden ayrılan işsizler için ilk 20 günde %57.5'e, istihdam programlarına katılanlara ise %65'e çıkarılmaktadır.[164] Finlandiya'da işsizlik ödemesi en fazla 500 günlük süre için yapılmaktadır. 3 yıldan daha az prim ödenmiş ise 300 günden fazla ödenek alınmaktadır. Finlandiya'da işsizlik ödeneğinin alınabilmesi için 7 günlük bekleme süresi uygulanmaktadır.[165] 55 yaşına gelmiş olmasına rağmen işsizlik ödeneğini bitirememiş olan kişinin ödeneği 60 yaşına kadar sürebilir.[166]

2.2.9.3. Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi

Finlandiya'da işsiz kalan kimsenin ödenekten faydalanabilmesi için öncelikle işsizlik ödeneğini ödemekten sorumlu olan kuruma başvurması gerekmektedir. İşsizlik sigortası Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı gözetiminde Finlandiya Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı İşsizlik Sigortası Sandıkları ve Sosyal Sigortalar Kurumu(Kela) tarafından uygulanmaktadır.[167] İşsizlik sigortası Sosyal Sigortalar tarafından idare edilmekte olup, ödeneğinin verilip verilmemesi kararını bu kurum verir ve aynı zamanda ödemeleri gerçekleştirir.[168]

---

[163] Aktürk; **a.g.e.** s.114.
[164] Şahin; **a.g.e** s.99.
[165] http://www.infopankki.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/i-sizlik-g-vencesi, Erişim Tarihi, 15.05.2107.
[166] Ekdemir; **a.g.e**. s.620-621.
[167] http://www.infopankki.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/i-sizlik-g-vencesi, Erişim Tarihi, 15.05.2017.
[168] Aktürk; **a.g.e.** s.115.

2.2.9.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Finlandiya'da sigortalı işçi kazançların %0,4'ü oranında, işverenler işçi kazançlarının %0,75'i oranında, kendi adına çalışanların ise sisteme %2,7 ila %2.75 arasında değişen oranlarda katkı sağlamaktadır. Devlet ise sadece yönetim giderlerini karşılamaktadır.[169]

2.2.10. İngiltere'de İşsizlik Sigortası Uygulaması

İngiltere 1911 yılında Dünyada işsizlik sigortası uygulamasını başlatan ilk ülke olmuştur. Şu an yürürlükte olan mevzuat ise 1995 tarihinde düzenlenmiştir. Zorunlu işsizlik sigortası ve işsizlik yardımı programları uygulanmaktadır.[170]

Nisan 1997 yılından önce sigortasızlığı seçen evli bayanlar hariç tüm işçiler işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır. Serbest çalışanlar, evli kadınlar ve dullar işsizlik sigortası kapsamı dışında yer almaktadır. Ancak bu kişiler kendi istekleri ile sisteme dahil olabilirler.[171]

2.2.10.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsizlik ödeneğinden yaralanmak için;

- ✓ Çalışabilir durumda olmak,
- ✓ İşsiz olmak,
- ✓ İstihdam bürosuna kayıtlı olmak,
- ✓ Haftada 16 saat ve daha fazla herhangi bir işte çalışmıyor olmak,
- ✓ Tam zamanlı öğrenci olmak,
- ✓ Büyük Britanya sınırları içinde olmak,[172]
- ✓ Emeklilik yaşının altında olmak,[173]

şartlarını taşımak gerekmektedir.

---

[169] Şahin; **a.g.e** s.99.
[170] Aktürk; **a.g.e.** s.118.
[171] Andaç; **a.g.e**. s.190.
[172] Şahin; **a.g.e** s.96.
[173] Aktürk; **a.g.e.** s.118.

2.2.10.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İngiltere'de kişi gerekli şartları yerine getirdiği takdirde en fazla 182 gün işsizlik ödeneği alabilmektedir.

İngiltere'de işsizlik sigortası ödeneği kişinin önceki gelirine göre belirlenmeyip, sabit bir oranda uygulanmaktadır. Ancak ödenek kişinin yaşına göre değişebilir. Ayrıca aile yardımım işsizlik ödeneği içinde mevcut değildir. İngiltere'de işsizlik ödeneği ödenebilmesi için 3 günlük bekleme süresi uygulanmaktadır.[174]

2.2.10.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

İngiltere'de işsizlik sigortasını Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı prim ödemelerini ve kayıtlarını yönetir. Çalışma Bakanlığı, Bölgesel bürolar ve İş Bulma Büroları eliyle aylık ve yardımları yönetir, talepleri alır. Ek yardım Komisyonu gelir testine tabi yardımları uygular ve gelir testine tabi olanların iş bulmasına yardımcı olur.[175]

İlgili kişi işsiz duruma düştüğü ilk günden itibaren İngiltere'de ise işsizlik yardımları yerel bürosuna, Kuzey İrlanda'da ise sosyal güvenlik yerel bürosuna kendisini iş arayan kimse olarak kaydettirir. Kendisi işsiz kaldığı sürece her çağrıda ilgili işsizlik bürolarının talimatına uymak zorundadır. Ödenek posta bürolarından temin edilen bir havale vasıtasıyla 15 günde bir ödenir. Ödeneği hak edip etmediğinin kararı istihdam kurumu tarafından verilmektedir.[176]

2.2.10.4.İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortası fonuna sigortalılar haftada 105-770 Sterlin parası kazanıyorlarsa bunun %11'i oranında, kendi nam ve hesabına serbest çalışanlar bir yılda 5435 ila 40.040 Sterlin kazanıyorlarsa bunun %8'i oranında, işveren ise işçinin kazancının %12,8'i oranında katkı sağlar, Devlet ise imkanı olmayan kişileri sosyal güvenlik yükümlülüklerini üstlenerek katkı sağlar.[177]

---

[174] Şahin; **a.g.e.,** s.96.
[175] Andaç; **a.g.e.,** s.191.
[176] Ekdemir; **a.g.e** s.589.
[177] Andaç; **a.g.e., s.**190.

2.2.11. İrlanda'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

İrlanda'da işsizlik sigortası mevzuatına ilişkin ilk kanun 1911 yılında düzenlenmiştir. Daha sonra 1981 ve 1982 yıllarında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.[178] Günümüzde yürürlükte olan yasa 1993 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır. İşsizlik sigortası programı, işçi ve işverenlerin zorunlu katılımı ile oluşturulan sosyal sigorta sistemi ile işsizlik yardım sistemini içine almaktadır.[179] İrlanda'da yaşayan bütün çalışanlar işsizlik sigortasının kapsamına girmektedir. Ancak gelişigüzel ve süreksiz işlerde çalışan kişiler, aile içinde çalışanlar ve kamu işçileridir.[180]

2.2.11.1.Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsiz kalan kimse, bu süre zarfında aşağıdaki şartları yerine getirdiği takdirde her hafta işsizlik ödeneği almaya hak kazanır;

- ✓ 16 yaşından büyük, 66 yaşından küçük olmak,
- ✓ Kendi iradesi dışında işsiz kalmak,
- ✓ Çalışmaya hazır olmak ve iş kurumuna kayıtlı olmak,
- ✓ En az 39 hafta prim ödemek.[181]

Bununla birlikte, kişinin, İrlanda'ya geldikten veya döndükten sonra prim ödemiş olması kaydıyla, başka bir AB üyesi ülkede geçen sigortalılık süreleri ve eşdeğer süreleri dikkate alınır.[182]

Kişisel kusuru nedeniyle işine son verilen veya uygun bir işte çalışmayı reddeden kimseye ise ödenek verilmez.[183]

2.2.11.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İrlanda'da işsizlik ödeneği kişinin gelirine bağlı değildir. Sabit oranda ödeme yapılmaktadır. Ayrıca kişinin eşi ve çocukları için yardım yapılmaktadır. İrlanda2da

---

[178] Tuna; **a.g.e., s**.130.
[179] Aktürk; **a.g.e**., s.123.
[180] Andaç; **a.g.e.,** s.82.
[181] Şahin; **a.g.e.,** s.95.
[182] Aktürk; **a.g.e**., s.123.
[183] Ekdemir; **a.g.e.,** s.659.

işsizlik süresinden en fazla yararlanma süresi 312 gündür. İrlanda'da işsizlik ödeneği ödenebilmesi için beleme süresi 3 gündür.[184]

İrlanda'da işsizlik ödeneği alan bir kimse iş aramak üzere başka bir AB üyesi ülkeye gitmek isterse veya söz konusu ülkeden ödenek alırken İrlanda'ya iş aramak üzere gelirse, bu kişi hakkında Birliğin sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır.

Ekonomik sebeplere bağlı olarak işini kaybeden kişi gerekli koşulları taşıyorsa maktu bir ödeme almaktadır. Bunun miktarı ilgilinin işine son veren işverenin emrinde çalıştığı süreye, yaşına ve işine son verildiği tarihte almakta olduğu ücrete bağlıdır. Bu rejimin sağladığı yardımlardan yararlanma hakkı ilgilinin İrlanda'daki işveren emrinde çalıştığı süreye bağlıdır. Ödenmiş olan primlere bağlı olma koşulu söz konusu değildir. Bu kimselere AB hukukunun süre birleşimi kuralları uygulanmaz. Eğer bir kimse, önceden belirlenmiş olan miktardan daha fazla ekonomik işsizlik ödeneği alıyorsa, azami 9 haftalık bir süre için işsizlik ödeneğinden yararlanamaz. Bu hak kaybı 55 ve daha yukarı yaştaki talep sahiplerine uygulanamaz.[185]

2.2.11.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

İşsizlik sigortası Sosyal Topluluk ve Aile İşleri Dairesi Yerel Ofisleri tarafından yönetilmektedir.[186]

İşsizlik ödeneğinden faydalanmak için işini kaybeden kişinin öncelikle ödeneği vermekle yükümlü olan kuruluşa müracaat etmesi gerekir. İşsizlik ödeneği talebi işsizliğin ilk gününden itibaren Sosyal İşler Dairesine veya bu dairenin yerel birimine yapılır. Kişinin oturduğu yer bu dairenin yerel şubesine 10 kilometre uzakta ise posta kanalı ile başvuru yapılabilir. Ödeme anılan dairece nakden yapılır. Ancak yukarıda belirtilen durumda bulunan kimselere posta yoluyla ödeme yapılabilir. Yaşlılar ise genelde posta emirleri aracılığıyla ödemelerini alırlar.[187]

---

[184] Şahin; **a.g.e.,** s.95.
[185] Ekdemir; **a.g.e.,** s.659-660.
[186] Şahin; **a.g.e.**, s.95.
[187] Ekdemir; **a.g.e.,** s.659-660.

2.2.11.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Çalışanlar için prim miktarı gelirinin % 0,1'idir. İşveren de bordronun % 0,2'si oranında prim ödemektedir. İrlanda'da işsizlik sigortası işverenler ve çalışanlar tarafından finanse edilmektedir. Devletin işsizlik sigortası programına direkt bir katkısı bulunmamaktadır. Ancak, programda meydan gelen açıkları kapatmakta ve işsizlik yardımlarını tamamıyla finanse etmektedir.[188]

2.2.12. Belçika 'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Belçika'da işsizlik sigortası uygulaması 1920 yılında uygulanmaya başlamıştır. Şu an yürürlükte olan mevzuat ise 1991 yılında düzenlenmiştir.[189]

İşsizlik sigortası zorunlu bir program olup, ilk defa iş arayanları, geçici işçileri, ev çalışanlarını, özürlü çalışanları, profesyonel sporcular dâhil tüm çalışanları kapsamaktadır.[190] Devlet personeli, aile içinde çalışanlar, özel hizmetçiler ve gelişigüzel işlerde çalışanlar işsizlik sigortası kapsamı dışında yer almaktadır. Liman işçileri, inşaat işçileri, dükkan sahipleri için özel sistemler bulunmaktadır.[191]

İşsizlik sigortası, işçileri kapsayan ve katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, faydalanıcılara aile durumunu da göz önüne alarak geliriyle orantılı ve götürü yaralar sağlayan bir yapıdadır. [192]

İşsizlik sigortası bir iş yerinde günlük ya da haftalık çalışma saatleri ne olursa olsun sosyal güvenlik kapsamında bulunan bütün çalışanlar ve çırakları kapsar. Ayrıca, eğitimlerini tamamlayan, işsiz kalan gençler de işsizlik sigortası kapsamına tabidir.[193] Bu sigorta kolunda gönüllü sigortalılık söz konusu değildir.

---

[188] Aktürk; **a.g.e.,** s.124.
[189] Aktürk; **a.g.e.,** s.61
[190] Telli; **a.g.e.,** s.99.
[191] Andaç; **a.g.e**., s.81.
[192] SGK Kitap, 2012, s.63.
[193] Aktürk; **a.g.e.,** s.61.

2.2.12.1. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Şartları

İşsizlik ödeneğine başvurabilmek için ilgili kişinin geriye yönelik belirli bir süre çalışmış olması gerekmektedir. [194]

İşsizlik sigortasından yararlanmak için;

- ✓ Sigortalı işsiz kuruma başvuru yapmak,
- ✓ Sigortalı işsiz 36 yaşından daha aşağı ise sigortalı işsizin en az 312 gün prim ödemesine sahip olmalı veya yardım talep tarihinden 18 ay önce istihdam edilmiş olmak,
- ✓ İşsiz kişi 36-50 yaş arasında ise yardım talep tarihinden 27 ay önce istihdam edilmiş olmak,
- ✓ İlgili kişi 50 yaşından büyük ise yardım talep tarihinden 36 ay önce 624 gün istihdam edilmiş olmak,
- ✓ Sigortalı işsizlik kurumuna kayıtlı olmak,
- ✓ İş için yeterli ve istekli olmak,
- ✓ Erkekler için 65, kadınlar için 60 yaşında olmak,[195]
- ✓ Emeklilik yaşında olmamak,[196]

şartlarını sağlamak gerekir.

2.2.12.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

Sigortalının işsizlik ödeneği miktarının hesaplanmasında son aldığı ücret ile medeni durumu dikkate alınır. Ayrıca;

- ✓ Temel ödenek (brüt ücretin % 35'i),
- ✓ Uyum ücreti (brüt ücretin % 20'si - ilk 12 aylık dönem için verilir),
- ✓ Evli çiftlerden yalnız birinin geliri varsa tek gelir kaybı için % 5'lik bir ek ödenek,
- ✓ Uyum döneminden sonra uygulanmak üzere aile reisleri için % 20'lik ek ödenek,

---

[194] Aktürk; **a.g.e.,** s. 61
[195]Şahin; **a.g.e.,** s.87.
[196] Aktürk; **a.g.e.,** s.62.

- ✓ Yine uyum döneminin bitiminden sonra uygulanan ve yalnız yaşayanlara verilen % 2'lik ek ödenek,

hesaplama yapılırken yukarıdaki hususlar göz önünde bulundurulur.

Sonuç olarak Belçika'da aile reisi olanlara, ailenin tek geliri var ise işsizlik ödeneği brüt gelirin %60'ı işsizlik süresince ödenek olarak ödenir. Asgari ve azami sınırları geçmemek üzere yalnız yaşayanlar ilk 12 ay brüt maaşlarının %60'ını, takip eden dönemlerde %42'sini ödenek olarak kendilerine ödenir. Evli, ancak ailenin geçiminden sorumlu değil ise ilk 12 ay süresince brüt aylığın %35'i alırken, diğer dönemlerde ailenin gelir durumuna göre sabit bir oranda ödenek almaya devam eder.

Ancak uzun süreli işsizlikte ödenek tamamen kesilir. Esas itibariyle işsizlik ödeneğinden yaralanma belli bir süreye bağlanmamıştır. Ödenek emekliliğe kadar devam eder.[197]

2.2.12.3. İşsizlik Ödeneğinin Alınması ve Yönetimi

İşsizlik sigortası Çalışma bakanlığına bağlı Ulusal İstihdam Ofisi tarafından yönetilmektedir.[198] İşsiz kalan kişiler İstihdam Ofisine başvurmaları ve gerekli şartları taşımaları halinde işsizlik ödeneği alabileceklerdir.

2.2.12.4.İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Belçika'da işsizlik sigortası işçi, işveren ve devlet tarafından finanse edilir. İşçi gelirinin % 0,87'sini işsizlik primi olarak öder. İşveren ise bordronun % 2,92'sini, tatil ikramiyesinin % 1,6'sını, ücret düzenleme farklarının ise % 5,85'ini prim olarak öder. Devletin direk katkısı bulunmamaktır. Ancak, işsizlik programında meydana gelebilecek açıklar devlet tarafından karşılanmaktadır.[199]

2.2.13. Hollanda'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Hollanda'da işsizlik sigortası mevzuatına ilişkin mevzuat 1916 tarihinde çıkarılmıştır. Daha sonra bu kanun 1949 yılında değişikliğe uğramıştır. Şu an yürürlükte

---

[197] Ekdemir; **a.g.e.,** s.576-577.
[198] Şahin; **a.g.e.,** s.88.
[199] Aktürk; **a.g.e.,** s.65.

olan mevzuat ise 1987 tarihlidir.[200] Hollanda'da bütün çalışanlar işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır. Ancak ev hizmetlileri, geçici olarak çalışanlar ve devlet personeli işsizlik sigortası kapsamı dışında yer almaktadır.[201]

2.2.13.1. İşsizlik Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için;

- ✓ Çalışabilecek durumda olmak,
- ✓ İş kurumuna kayıtlı olmak,
- ✓ Kendi iradesi dışında işsiz kalmak,
- ✓ Kendisine teklif edilen işi kabul etmiş olmak,[202]
- ✓ İşsiz kalınan günden önceki 12 ay içerisinde en az 26 hafta Hollanda'da çalışmış olmak gereklidir.[203]

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için işverenin bağlı olduğu meslek kuruluşuna sigortalının işsiz kaldığını bildirmesi gerekir. Bu kuruluşa aynı zamanda ödenek talebi de gönderilir. Talep işsizliğin başladığı tarihi izleyen hafta içinde yapılır. Bu durumda, ilgili kimse istihdam bürosuna kendisini iş arayan kimse olarak kaydettirmek zorundadır. Bu kayıt yaptırılmazsa ödeneğin ödenmemesi gibi riskle karşılaşmak mümkündür. İşsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı kişi 65 yaşına ulaştığı tarihte bitmekte ve yerine yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.[204]

2.2.13.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

Hollanda'da işsizlik ödeneği bağlama oranı ilk 2 ay son alınan maaşın %75'i oranında bağlanır. Daha sonraki aylarda ise bu oran %70 oranında uygulanmaktadır ve Aile yardımı yoktur. Hollanda'da işsizlik ödeneği bağlanma süreleri aşağıdaki gibidir;

---

[200] Tuna; **a.g.e**., s.141.
[201] Andaç; **a.g.e.,** s.82.
[202] Şahin; **a.g.e.,** s.91.
[203] Aktürk; **a.g.e.,** s.67.
[204] Ekdemir; **a.g.e**., s.646.

Tablo 2: Hollanda İşsizlik Ödeneği Ödeme Süresi

İş Geçmişi Süresi	Ücrete Endeksli İşsizlik Ödeneği Süresi
4 yıl veya daha az	6 ay
5-9 yıl	9 ay
10-14 yıl	1 yıl
15-19 yıl	1.5 yıl
20-24 yıl	2 yıl
25-29 yıl	2.5 yıl
30-34 yıl	3 yıl
35-39 yıl	4 yıl
40 yıl ve daha fazlası	5 yıl

Kaynak**:** Aktürk; **a.g.e.,** s.68.

2.2.13.3.İşsizlik Ödeneğinin Alınması ve Yönetimi

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için işverenin bağlı olduğu meslek kuruluşuna sigortalının işsiz kaldığını bildirmesi gerekmektedir. Aynı zamanda işsizlik ödeneğini verecek kuruluşa başvurması gerekmektedir. İşsizlik ödeneğinin verilip verilmemesine Sosyal Sigorta Konseyi karar vermektedir. Genel işsizlik fonu işsizlik ödeneklerinin idaresi ile yükümlüdür. Yerel birlik büroları başvuruları kabul etmekte ve ödemeleri yapmaktadır.[205] İşsizlik sigortası Ulusal Sigorta Kurumu tarafından yönetilmektedir.[206]

2.2.13.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

İşsizlik sigortasının finansmanı, işçi ve işverenden kesilen primlerle sağlanır. İşçi çalıştığı iş koluna göre kazancının %3,50'si oranında, işverende bulunduğu sektöre göre bordronun % 4.75'ioranında işsizlik sigortasına katkı sağlamaktadır. Devlet ise finansmana herhangi bir katkıda bulunmamaktadır.[207]

2.2.14. Lüksemburg'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Lüksemburg'da işsizlik sigortası ilk defa 1921 yılında başlamıştır. Yürürlükteki mevzuat 1976 ve 1978 yıllarında düzenlenmiştir.[208] Lüksemburg'da sadece işsizlik sigortası programı uygulanmaktadır. Çalışan kişiler, belli şartlar altında serbest çalışan

[205] Aktürk; **a.g.e** s.70.
[206] Şahin; **a.g.e.** s.92.
[207] Şahin; **a.g.e.** s.91.
[208] Tuna; **a.g.e**. s.137.

kişiler ile yeni mezunlar ve mesleki eğitimlerini tamamlamış 16 ila 28 yaş arasında olan kişiler işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır.[209]

2.2.14.1.Ödeneği Hak Etme Koşulları

İşlerini kendi iradeleri dışında kaybetmiş olan işçiler işsizlik sigortası kapsamındadırlar. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için aşağıdaki koşulların yerine getirilmesi gerekir;

- ✓ Kendi iradesi dışında kişinin işini kaybetmek
- ✓ Çalışabilecek durumda olmalı ve gösterilen işi yapmak,
- ✓ Yaşlılık ve malullük aylığı almıyor olmak,
- ✓ 16-64 yaş arası olmak,
- ✓ İş kurumuna kayıtlı olmak,[210]
- ✓ İşsizlikten hemen önceki 12 ay zarfında Lüksemburg'da en az 26 hafta çalışmış olmak. (İlgilinin askerlikte geçirdiği süreler ile işsizlik ödeneği almış olduğu süreler için de aynı uygulama söz konusudur.

Sigortalı Lüksemburg'da yukarıda belirtilen en az 26 haftalık çalışma şartını taşımıyorsa ve daha önce AB üyesi ülkelerde çalışmışsa çalışılan bu süreler dikkate alınır.[211]

2.2.14.2. Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşsizlik ödeneği kişinin son 3 ay içerisinde aldığı net gelirin %80'i kadardır. İşsizlik ödeneği 182 günden sonra 2 katına, 365 günden sonra 1,5 katına ve vasıfsız işçinin sosyal asgari ücretine kadar düşebilir. Okuldan yeni mezun olan kişiler, vasıflı işçinin minimum ücretinin %70'i, serbest çalışanlar %80'ini almaktadırlar. Eğer işsiz olan kişi, asgari ücretin 2 katı kadar geliri olan biriyle birlikte yaşıyor ise işsizlik ödeneği %60 oranında azaltılır. Ödemeler 24 aylık süre içerisinde 365 güne kadar ödenebilir.[212]

---

[209] Şahin; **a.g.e.** s.100.
[210] Şahin; **a.g.e.** s.101.
[211] Ekdemir**; a.g.e.,** s.699.
[212] Andaç; **a.g.e.,** s.120.

2.2.14.3.Ödeneğin Nasıl Alınacağı ve Yönetimi

İşsizlik sigortası programı Çalışma Bakanlığının gözetimi altında İş Kurumları tarafından yürütülmekte ve ödemeler yapılmaktadır. Yerel İstihdam Büroları ile Belediyeler de talepleri kabul etmektedir.[213]

İşsiz kişi kendisini iş arayan kişi olarak ilgili yerel istihdam bürosuna kaydettirmek zorundadır. Ödenek talebi işin kaybedilmesinden itibaren 2 hafta içinde aynı birime yapılır. Böylece işsiz kalınan ilk günden itibaren ödenek ödenir. Söz konusu işlemler ilk günden yapılmazsa ödenek hakkı kaydın yapıldığı günde başlar. Eğer 2 hafta içinde yapılmazsa ödenek talep tarihinden önceki azami 14 gün içinde ödenir.

İşsizlik ödenekleri posta havalesi yolu ile her hafta ödenmektedir. Ödenek alındığı süre içerisinde iş aramak amacıyla diğer AB ülkelerine gidilebilir. Ancak, bu durumda ödeneğin devamı için Lüksemburg'da daha önceden (ayrılmadan 4 hafta içinde ilgili mercilere başvurmuş olmak kaydıyla) iş aramak amacıyla başvuruda bulunulmuş olunması gerekmektedir.[214]

2.2.14.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Lüksemburg'da işsizlik sigortası devlet tarafından finanse edilmektedir. İşçi işsizlik sigortası primi ödememektedir. Ancak işçi ücretinden özel dayanışma primi adı altında % 5 oranında bir kesinti yapılmaktadır. İşverenin de herhangi bir katkısı söz konusu olmamakta, işsizlik sigorta programı tamamen devletçe desteklenmektedir. Belediye gelirlerinin % 2'si ve yerel vergi gelirlerinin % 4'ü oranında devlet işsizlik sigortası fonuna katkıda bulunmaktadır.[215]

2.2.15. Danimarka'da İşsizlik Sigortası Uygulaması

Danimarka'da işsizlik sigortasına ilişkin ilk kanun 1907 tarihlidir. Yürürlükte olan mevzuat işçiler için 1970, serbest çalışanlar için ise 1976 tarihinde uygulanmaya başlanmıştır.[216]

---

[213] Aktürk; **a.g.e.,** s.72.
[214] Ekdemir; **a.g.e.** s.699.
[215]Aktürk; **a.g.e.** s.73.
[216] Tuna; **a.g.e** s.103.

Sendikalar tarafından kurulan gönüllü işsizlik fonlarına üye olan işçiler ile kendi nam ve hesabına serbest çalışan kişiler işsizlik sigortası kapsamında yer almaktadır.

16 yaşın altında bulunan kişiler ile 65 yaşın üstünde bulunan kişiler, çalışmaya elverişli olmayanlar, sanayide 5 haftadan az çalışan kişiler ve geçici olarak serbest çalışanlar işsizlik sigortası kapsamı dışında sayılmaktadır.[217]

2.2.15.1. Ödeneği Hak Etme Koşulları

Danimarka'da oturan 18-63 yaş arasındaki kişiler anlaşmalı bir işsizlik sigortası sandığına katılabilirler. İşsizlik sigortasından faydalanmak için;

- ✓ İşsizlik ödeneğine başvuruda bulunmak,
- ✓ Son 3 yıl içerisinde 26 hafta çalışmış olmak,
- ✓ Son 12 ay işsizlik fonuna prim ödemek,
- ✓ Çalışabilir durumda olmak,
- ✓ Kendi iradesi dışında işsiz kalmak,
- ✓ Askerliğini yapmış olmak,

şartlarını taşımak gerekir.[218]

Çalışma süreleri haftada 30 saat veya daha fazla olanlar işsizlik kasalarına tam gün üye olmakta, çalışma süreleri haftada 30 saatin altında olanlar ise yarım gün üye olmaktadırlar. En az 18 aylık yüksek tahsili veya mesleki eğitimi tamamlayanlar, herhangi bir çalışmaları olmasa bile meslekleriyle ilgili sendikalara ve bu sendikaların işsizlik kasalarına üye olabilmektedirler.[219]

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, öncelikle kişinin işsiz duruma düşmesi gerekir. Bundan sonra, yerel istihdam bürosuna kaydını yaptırmış olması, iş arayan kimse olması ve iş bulunduğu takdirde çalışabilecek durumda olması gerekir.[220]

Bir işsizlik kasasına en az bir yıl süreyle tam gün üye olup, son 3 yıl içinde asgari 52 hafta ve en az 1924 saat çalışmış olanlar, işsiz kaldıklarında işsizlik

---

[217] Andaç; **a.g.e** s.81.
[218]Şahin; **a.g.e.,** s.88-89.
[219] Aktürk; **a.g.e.,** s105.
[220] Ekdemir; **a.g.e.,** s.605.

kasasından işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadırlar. Bir işsizlik kasasına yarım gün üye olanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için ise, en az bir yıl süreyle üyeliklerinin bulunması, son 3 yıl içinde asgari 34 hafta ve en az 1258 saat çalışmış olmaları gerekmektedir. Ayrıca, askerlikte geçen süreler ve bazı mesleki formasyon süreleri eşdeğer süre olarak kabul edilir.

Kural olarak, ödenekten yararlanma hakkı işsizlik sigortası sandığına kaydolduktan 1 yıl sonra doğar. Avrupa Birliğinin diğer üye ülkelerinde geçen sigortalılık ve/veya istihdam süreleri dikkate alınır. Bunun için ilgilinin Danimarka'ya gelmesinden önce çalıştığı ülkenin işsizlik sigortası kurumunca verilen bir belgeye sahip olması zorunludur.[221]

2.2.15.2.Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşsizlik kasasına üye olan işçiler işten çıkarıldıkları taktirde, ilk iki günlük ödenekleri işverenler tarafından bundan sonraki işsizlik ödenekleri ise işsizlik kasaları tarafından ödenmektedir. İşsizlik kasalarınca yapılacak ödemelerin hesabında işçilerin son 12 haftadaki ortalama ücretleri dikkate alınmakta ve bahis konusu ortalama ücretlerin %90'ı oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir.

Serbest çalışanlara ödenecek işsizlik ödeneklerinin belirlenmesinde ise, bunların son 5 yıllık dönemde en yüksek gelir elde ettikleri iki yılın ortalama geliri göz önünde bulundurulmakta ve söz konusu iki yıllık ortalama gelirin bir aylık tutarının % 90'ı oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir. Ancak bu ödemeler, her yıl Sosyal İşler Bakanlığı'nca yeniden belirlenen maksimum işsizlik ödeneği tutarlarından fazla olamamaktadır. 18 aylık yüksek tahsil veya mesleki eğitim sonrası işsiz kalanlara ise, maksimum işsizlik ödeneği tutarlarının % 82'si nispetinde işsizlik ödeneği ödenmektedir. Son üç yıl süresince tam gün olarak çalışmış ve İşsizlik Kasasına üye olmuş sigortalılara verilen ödenek, azami işsizlik ödeneğinin % 82'sinden az olamamaktadır.[222]

[221] Aktürk; **a.g.e.,** s105.
[222] Aktürk; **a.g.e.,** s106.

Ayrıca, sigortadan yararlananlar başka bir bölgede çalışma imkanı bulurlarsa yerleşme ve yol masrafları da karşılanır.[223]

İşsizlik ödeneklerinden yararlanma süresi en fazla 4 yıldır ve bu ödeneklerinden yararlanma hakkı 65 yaşında sona erer. Ayrıca, son 30 yıl içinde 25 yıl işsizlik kasası üyeliği olanlar 60-65 yaşlar arasında dilerlerse işsizlik kasalarından erken emekli olabilirler.[224]

2.2.15.3. Ödeneğin Alınması ve Yönetimi

İşsizlik sigortası ile ilgili bütün başvurular İşsizlik Sigortası Kurumuna yapılmaktadır. İşsizlik Sigortası uygulamaları İstihdam Bakanlığına bağlı olan Ulusal Çalışma Dairesinin denetim ve gözetiminde işsizlik kasaları tarafından yürütülmektedir. İşsizlik kasaları, sendikaların bünyesinde faaliyette bulunmaktadırlar. Fonun yerel birimleri primleri toplamakta ve ödemeleri yapmaktadır.[225]

2.2.15.4. İşsizlik Sigortasının Finansmanı

Danimarka'da işsizlik sigortasının finansmanı işçi, işveren katkıları ve harcamaların % 70'ini kapsayan devlet sübvansiyonlarından sağlanmaktadır. İşçi kendisine yapılan en yüksek günlük nakit ödemelerin 8 katı miktarında yıllık katkıda bulunmaktadır. İşveren, yılda işçi başına en yüksek günlük nakit ödemelerin 12 katı oranında yıllık katkı yapmaktadır. Devletin katkısı ise her zaman olmamaktadır. Ancak, işçi ve işveren katkılarının yetersiz kaldığı durumlarda devreye girerek fona katkıda bulunmaktadır.[226]

---

[223]Andaç; **a.g.e.,** s.117.
[224] Ekdemir; **a.g.e.,** s.605
[225] Aktürk; **a.g.e.,** s107.
[226] Aktürk; **a.g.e.,** s107.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMASI

3.1. ÜLKEMİZDE İŞSİZLİK SİGORTASININ GELİŞİMİ

Ülkemizde ilk kez 1952 yılında Tük-İş Genel Kurulu'nda gündeme getirilen işsizlik sigortasına ilişkin, ilk ciddi çalışmalar İş ve İşçi Bulma Kurumu ile DPT'nin öncülüğünde 1959 yılında başlamıştır.[227]

Yıllarca işsizlik sigortası ile ilgili olarak çok sayıda girişimde bulunulmuş, çalışmalar yapılmış, işsizlik sigortasının kabulüne ilişkin görüşler Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planından itibaren 1976 yılına kadar tüm kalkınma planlarında yer almıştır. Ancak bu süre içerisinde sürekli işçi statüsünde çalışanlar için işsizlik sigortası kurulması gerekliliği dile getirilmiştir. İşsizlik sigortasının kurulması için çok sayıda kanun tasarı ve teklifi de hazırlanmış, ancak bu kanun tasarı ve teklifleri de geri çevrilmiştir.[228]

Gösterilen yoğun çalışmalara rağmen işsizlik sigortasının yasal olarak kurulmasına yönelik bazı kesimlerin yoğun muhalefeti, Sosyal Güvenlik Kurumunun primlerinin yüksek oluşu, işsizlik sigorta priminin eklenmesinin ağır maliyetler getireceği düşüncesi, bütçe açıklarının olması gibi nedenlerle uygulamanın yasallaşması gecikmiştir. Ayrıca, Türkiye'de işsizlik oranının yüksek olması, işçilerin vasıfsız olması, işsizlik oranları ile ilgili tam ve sağlıklı verilerin mevcut olamaması, karmaşık bir uygulamanın olması, işsizlik sigortasının kurulmasının geciktirmiştir[229]. Nihayetinde, 8 Eylül 1999 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile yürürlüğe girmiştir.

1 Haziran 2000 tarihinden itibaren de yürürlüğe giren işsizlik sigortası kanunu ile sigortalı çalışanlardan işsizlik sigortası primi kesilmeye başlanmıştır. İşsizlik sigortası fonunda toplanan paraların işsizlere dağıtımına 2002 yılının mart ayından

---

[227] Tatoğlu; **a.g.e**., s.35. ,Sürücü; **a.g.e**. s.85.
[228] Tatoğlu; **a.g.e**., s.36.
[229] GÜZEL, Ali,;OKUR, Ali Rıza; CANİKLİOĞLU, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2015, s. 805; TUNCAY, Can,; EKMEKÇİ, Ömer; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2014, s.550;

itibaren başlanmıştır. Böylece, 102 sayılı ILO sözleşmesine göre sosyal güvenlik sistemindeki 9 sigorta dalından 8.si de uygulanmaya geçmiştir.[230]

3.2. MEVCUT İŞSİZLİK SİGORTASI SİSTEMİ

Günümüzün en temel problemlerinden biri olan işsizlik, sadece ekonomik değil aynı zamanda birçok sosyo-psikolojik problemlere de sebep olmaktadır. İşsizlikle mücadelede muhtelif politikalar gündeme getirilmektedir. Bu politikalar ana hatlarıyla aktif ve pasif istihdam politikaları olarak iki gruba ayrılmaktadır. İşsizlik sigortası pasif istihdam politikalarının başında gelmektedir. Bu bağlamda, işsizlik sigortasının en temel amacı, işsizlik riskine karşı çalışanın geleceğine güvenle bakmasına imkan hazırlamaktadır.[231]

3.2.1. İşsizlik Sigortası Fonu

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere "İşsizlik Sigortası Fonu" kurulmuştur. Kanun'un 53. maddesinde İşsizlik Sigorta Fonunun, Kurum Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde işletilip yönetileceği ve Fonun özerk bir yapıya sahip olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan işçi, işveren ve devlet katkılarının Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yürütmek, primlerin kişi bazında kaydını tutmak, işsizlik ödeneği ödenmesine ilişkin her türlü işlemleri yapmak, sigorta primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna yatırılmasını sağlamak, işsizlere yönelik mesleki eğitim tedbirleri ile ilgili işlemleri yapmak ve bu Kanunun uygulanması ile ilgili olarak Kanunla verilen diğer görevleri yerine getirmek üzere İşsizlik Sigortası Daire Başkanlığı kurulmuştur. Ancak, 2011 yılında çıkarılan KHK ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişiklik sonucu İşsizlik Sigortası Başkanlığı ikiye bölünmüş Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı Kurulmuştur. Böylece Fon kaynaklarının değerlendirilmesi görevi Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığına verilmiştir.[232]

---

[230] Sürücü; **a.g.e.**, s.85.
[231] Ayaş; **a.g.e.**, s.66.
[232] Tozan; **a.g.e.,** s.32.

Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, harç ve resimden muaf tutulmuş, ancak bu muafiyet 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca yapılacak vergi kesintilerini kapsamamaktadır.

Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası, Sermaye Piyasa Kurulu'nun müştereken hazırlayacakları ve Bakanlar kurulunca çıkarılan bir yönetmelikle belirlenmektedir.[233]

3.2.1.1.İşsizlik Sigortası Kapsamında Olanlar

Kanunun 47'nci maddesinin (d) fıkrasında, "Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse" sigortalı olarak tanımlanmıştır. İşsizlik sigortasından sadece sigortalı olarak çalışan işçiler yararlanabilecektir.[234]

Kanunu 46'ncı maddesinin ikinci fıkrasında işsizlik sigortasının kapsamı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa uygun olarak düzenlenmiş ve iş sözleşmesine tabi olarak çalışanlar kapsama alınmıştır. Buna göre iş sözleşmesine tabi olarak bir veya birden çok işveren yanında çalışanlar işsizlik sigortası bakımından da sigortalı sayılmıştır. Çalışanların işsizlik sigortası kapsamında olabilmeleri için sigortalı olma niteliğini taşımaları gereklidir.[235]

İşsizlik sigortası kapsamında da kurulduğu günden beri değişiklikler olmuştur. İlk kurulduğunda sistem istisnalar dışında 506 sayılı Kanun'un 2.maddesi ile geçici 20. maddesine göre sigortalı olanları kapsamına almıştır. 506 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile değiştirilince hizmet akdine dayalı olarak çalıştırılanlar ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20.maddesine göre sigortalı olanların işsizlik sigortası kapsamında devamlılığı sağlanmıştır. 6111 sayılı Kanun'un 68.maddesiyle yapılan değişiklik sonrası işsizlik sigortasının kapsamı genişletilmiştir.[236]

---

[233] İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Tatoğlu; **a.g.e.,** s.70.
[234] ÖZBEK, Nadir; **Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar**, Emeklilik Gözetim Merkezi- Tarih Vakfı, Özel Tarih Projeleri Yayını, Altan Matbaa, Haziran 2006,
[235] Tozan; **a.g.e.,** s.20.
[236] UĞUR, Suat; Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2011, s.102.

Söz konusu değişiklikten sonra işsizlik sigortasının kapsamı, "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52.maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun Ek 6.maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20.maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılardan oluşmaktadır. Bu değişiklikle;

- 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalılara,
- Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilere, istekleri halinde işsizlik sigortası hükümlerine tabi olma imkanı sağlanarak işsizlik sigortasının kapsamı genişletilmiştir.[237]

Yine 4447 sayılı Kanunu'nun 46. maddesine göre aşağıda sayılan sigortalılar ise, işsizlik sigortası kapsamı dışında tutulmuşlardır;

- 5510 sayılı Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri kapsamında olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun; 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası kapsamında olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun; 5 inci maddesi kapsamında olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun; 6'ıncı maddesi kapsamında olanlar,
- 5510 sayılı Kanunun; geçici 13'üncü maddesi kapsamında olanlar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanunu, 3466 sayılı Uzman

[237] İŞKUR; **İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni**, Haziran 2011, s.1.

Jandarma Kanunu, 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu, 233 ve 399 sayılı kanun hükmünde kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar. [238]

3.2.1.2.İşsizlik Sigortasının Finansmanı ve Görevli Kurumlar

Yasa yürürlüğe girdiğinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78 inci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançları üzerinden % 2 sigortalı, % 3 işveren ve %2 Devlet payı olarak işsizlik sigortası primi toplanmıştır. Ayrıca, 2003 ve 2004 yıllarında bütçe kanunlarıyla birer puan indirilerek uygulanan işsizlik sigortası prim kesintisi, söz konusu dönemlerde piyasayı rahatlatan bir uygulama olmuştur. En nihayetinde 17.09.2004 tarih ve 5234 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonucu birer puan indirilerek yapılan bu uygulama yasa metnine dahil edilerek sürekli hale getirilmiştir. İşsizlik sigortası priminin toplanmasına ilişkin esaslar 17/4/2008 tarih ve 5754 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonucu 5510 sayılı Kanunun hükümleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82'nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı prim kesintisi yapılmaktadır. 13/2/2011 tarih ve 6111 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeyle isteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden hem sigortalı ve hem de işveren payının alınması gerektiği belirlenmiştir.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Güvenlik Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştır.[239]

Bu kapsamda işsizlik sigortası primleri SGK tarafından 5510 sayılı kanunda sayılan diğer sigorta primleri ile birlikte toplanmakta ve tahsil edilen takip eden ayın 15. gününe kadar Fon'a aktarılmaktadır. İŞKUR, SGK'dan ay itibariyle aktarılan işçi ve

[238] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
[239] Tozan; **a.g.e.,** s.31-32.

işveren paylarını dikkate alarak devlet payını ÇSGB'den talep etmektedir. Bakanlık talep edilen miktarı talep tarihini izleyen 15 gün içinde Fon'a aktarmaktadır.[240]

3.2.1.3. İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetimi ve Fon Yapısı

İşsizlik Sigortası Fonu, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu kararları ile yönetilen, işsizlik sigortası primleri ile diğer gelirlerinin ve devlet katkılarının toplandığı devlet güvencesinde bir fondur.

İşsizlik Sigorta Fonunun yönetimi ilk uygulamada İşsizlik Sigortası Fon Yönetimi tarafından yürütülmekteydi, ancak, 2003 yılında yapılan düzenleme ile İşsizlik Sigortası Fon Yönetimi kaldırılmış ve Fonun yönetimi Genel Müdür, Bakanlığı temsilen bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye, Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye, en çok üyeye sahip işçi konfederasyonunca belirlenen bir üye, en çok üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenen bir üye ve Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunca belirlenen bir üyeden olmak üzere altı üyeden oluşan İŞKUR' un Yönetim Kuruluna bırakılmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 78. maddesinde, İŞKUR'un Yönetim Kurulu'nun görevleri;

- Fon kaynaklarını piyasa şartlarında değerlendirerek,
- Fon gelir ve giderlerinin denetlettirilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlayarak,
- Fona ilişkin aktüeryal projeksiyonları yaptırarak
- Günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini temin ederek,
- Alacakları kararlar doğrultusunda, İŞKUR Genel Müdürlüğünün bünyesinde kurulan "Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı" vasıtasıyla İşsizlik Sigortası Fonunu yönetmek, olarak düzenlenmiştir.

[240] ALPER, Yusuf; **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayınları, Bursa, 2015, s.373.

3.2.1.4. İşsizlik Sigortası Fonu Gelirleri

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun'un 53. maddesinin 3. fıkrasının İşsizlik Sigortası Fonu'nun gelirleri düzenlenmiştir. Fonun gelirleri;

a) İşsizlik sigortası primlerinden,

b) Bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlardan,

c) Fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan,

d) Bu Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden,

e) Diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan,

oluşmaktadır.

3.2.1.5. İşsizlik Sigortası Fonu Giderleri

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrasında İşsizlik Sigortası Fonunun Giderleri düzenleme altına alınmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu'nun giderleri şunlardır;

a) Sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden,

b) 5510 sayılı Kanun gereği işsizlik ödeneği alınan döneme ilişkin ödenecek genel sağlık sigortası primlerinden,

c) 48'inci maddesinin yedinci fıkrasında sayılan hizmetlere(işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak ve Fondan ödenmek üzere vize edilmiş sözleşmeli personel pozisyonlarında çalışanlar ile bunlardan ilgili mevzuatına göre Kurum kadrolarına atanan ve Kurumda çalışmaya devam eden personelin mali ve sosyal haklarına ilişkin ödemeleri) ilişkin giderlerden,

d) İşsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralanması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve donanımı alım giderlerinden,

e) Geçici 6'ncı ve Geçici 7'nci maddeleri kapsamında Yüksek Planlama Kurulu kararına istinaden Güneydoğu Anadolu Projesi kapsamındaki yatırımlara öncelik vermek kaydıyla münhasıran ekonomik kalkınma ve sosyal gelişmeye yönelik yatırımlarda kullanılmak üzere Hazine İç Ödemeler Muhasebe Birimi hesaplarına aktarılan giderlerden,

f) Kısa çalışma başvurularında talebin uygunluğunun tespiti için Bakanlık tarafından 6245 sayılı Harcırah Kanunu kapsamında yapılan ve usul ve esasları Bakanlık ile Kurum tarafından müştereken belirlenen giderlerden,

g) Ek 5 inci madde kapsamındaki doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödemeleri ve prim giderlerinden,

h) Kurum tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında Kuruma kayıtlı işsizlere ve öğrencilere yönelik düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programı giderlerinden, oluşmaktadır.

3.2.1.6. Fonun Denetimi

Fon denetimi; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 53 üncü maddesi gereği Sayıştay tarafından denetlenir. Fon, 1051 sayılı Muhasebeci Umumiye Kanununa da tabi olmayıp Sayıştay'ın vize ve tesciline de tabi değildir. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 1.6.1989 tarihli ve 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli malî müşavirlere denetlettirilerek denetim raporlarının sonuçları ilân edilir.[241]

İşsizlik Sigortası Fonunun dönemler itibariyle yapılan Bağımsız Sınırlı Denetim Raporuna göre, aktüeryal değerlendirmenin esası, belirli bir faiz varsayımı esas alınarak İşsizlik Sigortası Kanunu hükümlerine göre Fon'un sorumlu olduğu tüm işsizlere gelecekte yapılacak tüm faaliyet ödemelerinin peşin değeri ile gelecekte toplanacak tüm faaliyet gelirlerinin peşin değeri arasındaki farkın mevcut nakit ve duran varlıklar toplamı ile karşılaştırılması prensibine dayanmaktadır.[242]

Fonun denetimi periyodik olarak düzenlenen aylık ve yıllık raporlar ile izlenmekte, aylık raporlar, fon portföy araçlarının ay içerisindeki performansına ve aylık durumuna ilişkin bilgileri içerecek şekilde, yıllık raporlar ise, fonun yıllık

[241] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
[242] Tatoğlu; **a.g.e.**, s.75.

faaliyetleri ile bilançosu, fon portföyündeki sermaye piyasası araçlarının hareketleri ve performansları ile mevduatta değerlendirilen fon kaynaklarının performanslarını içerecek şekilde hazırlanmaktadır.[243]

3.2.2. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, bir işte veya işyerinde bir veya birden fazla işverene tabi olarak çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden çalışanların, işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılamak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacıyla belli süre ve ölçüde yapılan nakdi yardımdır. İşsizlik ödeneği ile iradesi dışında işini kaybedenlerin gelirlerinde süreklilik sağlanması da amaçlanmıştır[244]

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, işsizlik sigortasından yararlanma şartını gerçekleştirenlere işsizlik ödeneği verilmektedir. Ancak kişinin işsizlik ödeneğini hak kazanabilmesi için belli şartları yerine getirmesi gerekmektedir.[245]

3.2.2.1. İşsizlik Ödeneğini Hak Etme Şartları

Türkiye'de işsizlik ödeneğinden yararlanma şartları 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ilgili maddelerinde, "Sigortalı işsizin; kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması, hizmet sözleşmesinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması, hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvuru yapmış olmak" şeklinde düzenlenmiştir.[246]

a) Son 120 Gün ve Son 3 Yılda 600 Prim Şartı

İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için iş akdinin sona ermesinden önce belli bir sürenin sigortalı olarak geçirilmiş ve işsizlik sigortası primi ödenmiş olması da gerekmektedir. Şöyle ki, 4447 sayılı Kanun'un 50'inci maddesinde, "Hizmet akdinin

---

[243] Tatoğlu; **a.g.e.,** s.75.
[244] TOZAN, Celal, **İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, Mart 2013.
[245] Aktürk; **a.g.e.,** s.134.
[246] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak kaydıyla son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerektiği" düzenlenmiştir. 600 gün prim ödeyenlere 180 gün, 900 gün prim ödeyenlere 240 gün, 1080 gün prim ödeyenlere 300 gün süreyle işsizlik ödeneği verilebilmektedir. [247]

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin Tebliğin ikinci maddesine göre; hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde, prim yatırılmayan süreler 120 günün hesabında kesinti sayılmamaktadır.[248]

b) Başvuru

Sigortalı işsizin, işsizlik ödeme ve yardımlarından yararlanabilmesi için mücbir sebepler hariç iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde İŞKUR' a başvurması zorunludur. 30 günlük süre dolduktan sonra mücbir sebep olmaksızın geç başvurulan süreler işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir.[249]

Sigortalı işsizin işsizlik sigortasından yararlanabilmek için süresi içinde bizzat başvurmasının istenmesindeki amaç sigortalı işsizin çalışma istek ve arzusunun olduğunu göstermesidir.

İŞKUR' a başvurmak için Kanunda öngörülen 30 günlük sürenin son gününü hafta tatiline veya resmi tatil günlerine rastlaması halinde, tatil gününü takip eden ilk işgünü içinde yapılacak başvurular, süresi içinde yapılmış olarak kabul edilmektedir.

Kişinin, işsizlik ödeneği için İŞKUR'a müracaat etmesini engelleyen mücbir sebepler; önceden tahmin edilemeyen ve herhangi bir kimse tarafından alınacak tedbirlere rağmen önüne geçilmesine imkan bulunmayan, beklenmedik, harici ve kendisinin iradesi dışında meydana gelen olaylardır. Mücbir nedenler, yasal başvuru

[247] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
[248] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (3Nolu)
[249] Tozan; **a.g.e.**, s.39-43.

süresi içinde başlamış olması gerekmektedir. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tebliğde (3 Nolu) mücbir nedenler;

- Eş, çocuk, anne, baba veya kardeşlerinden birinin vefatı (olayın olduğu tarihten itibaren 5 işgünü geçmemek kaydıyla) ya da doktor raporu ile kanıtlanmak kaydıyla kendisinin veya bu maddede sayılanlardan birinin hastalık hali,
- Yangın, yer sarsıntısı, sel baskını gibi doğal afetler,
- Herhangi bir nedenle ulaşımın imkânsız hale gelmesi,
- Kanuni bir ödevin yerine getirilmesi,
- Muvazzaf askerlik hizmetinin yerine getirilmesi,
- Gözaltına alınma hali,
- Hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali,
- Savaş, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi durumlar,
- Salgın hastalık nedeniyle karantina,
- İşe iade dava kararlarının kesinleştiği tarihe kadar geçen dönem

olarak kabul edilmektedir.[250]

Yukarıda sayılan bu gibi durumlarda işsiz mücbir sebeplerle İŞKUR'a geç başvurabilmektedir. Mücbir nedenin başladığı tarih (belgelendirilmek kaydıyla) başvuru süresini durduran bir durum olarak kabul edilmekte ve mücbir nedenin başladığı tarihten bittiği tarihe kadar geçen süre kişinin toplam hak sahipliği süresinden düşülmemektedir.

Sigortalı işsizin, posta yolu ile yaptığı başvuru, şahsen başvuru ilkesine uygun düşmediği için kabul edilmemektedir. Ancak sigortalı işsizin İŞKUR' a elektronik ortamda başvurması olanaklıdır. Sigortalı işsiz, süresi içinde (http://www.iskur.gov.tr) adresinden E- Devlet şifresi veya İŞKUR' a elektronik ortamda üye olup buradan alacağı şifre ile elektronik ortamda başvuru yapabilecektir.

c) Fesih

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun'un 47. maddesinde işsiz kavramı, "4447 sayılı kanun kapsamına giren bir işyerinde, bir hizmet akdine dayalı olarak çalışırken,

[250] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tebliğde (3Nolu)

bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimse" şeklinde ifade edilmiştir. Bu yasal düzenleme incelendiğinde, işsizi niteleyen iki temel vurgu ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, kişinin çalışma istek ve yeteneğine sahip olması yani iş almaya hazır olması; ikincisi ise iş sözleşmesinin Kanunda sayılan nedenlerden biriyle ilgilinin istek ve kusuru dışında sona ermiş olmasıdır.[251]

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51 inci maddesine göre, işsizlik sigortası kapsamında işin kaybedilmesinin aşağıdaki şekillerden biriyle gerçekleşmiş olması gerekmektedir;

- Hizmet akitlerinin ihbar sürelerine uygun olarak işveren tarafından feshedilmesi.
- Hizmet akitlerinin; sağlık sebepleri, işverenin yasada belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları ve işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerle sigortalıların kendileri tarafından feshedilmesi.
- Hizmet akdi sağlık sebepleri veya işyerinde işçiyi bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması veya işçinin tutuklanması halinde işveren tarafından feshedilmesi.
- Belirli süreli hizmet akdi ile çalışmakta olup da sürenin bitiminde işsiz kalınması.
- İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olması.
- Hizmet sözleşmesinin süresinin dolması veya sözleşmenin dayandığı gemi seferinin tamamlanması.
- Geminin kaybı, terki, harp ganimeti sayılması veya Türk Bayrağından ayrılması nedeniyle sözleşmenin bozulması.
- Özelleştirme sonucu hizmet akdinin sona ermesi.[252]

Bu yasal düzenleme çerçevesinde, haklı bir neden ileri süremeden kendi isteği ile işsiz kalanlar, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeniyle haklı

[251] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
[252] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

sebeplerle işten çıkartılanlar ve şartlarına uygun bir iş önerisini haklı sebep ileri sürmeden reddedenler işsizlik sigortasından faydalanamamaktadırlar.

Çalıştığı işyerinden istifa ederek işsiz kalan sigortalıda kendi isteği ile işsiz kaldığı için işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. 5953 sayılı Kanunun 7'nci maddesi kapsamında iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi, kanunun "kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmış olmak" ilkesinin bir istisnası olarak işsizlik sigortası kapsamında sayılmıştır.

3.2.2.2.İşsizlik Ödeneğinin Miktarı ve Süresi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. Maddesine göre günlük işsizlik ödeneği, 2002 yılından 2008 yılı Temmuz ayı sonuna kadar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının % 50' si olarak hesap edilmekteydi. Bu suretle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarının on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçmesi mümkün değildi. Ancak, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 15.maddesi ile 4447 sayılı Kanunun 50.maddesi değiştirilmiş olup, işsizlik ödeneğinin hesaplanma sistemi ve aylık olarak verilecek ödeneğin tavan miktarında bazı değişiklikler yapılmıştır. Buna göre günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ı olarak hesaplanacak ve bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemeyecektir. Söz konusu olan bu değişiklikler 2008 yılı Temmuz ayının sonu itibariyle yürürlüğe girmiştir.[253]

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri 4447 sayılı Kanunun 50.maddesinde belirtilmektedir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

[253] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Aktürk; **a.g.e.,** s.137.

c) 1080 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.[254]

3.2.2.3.İşsizlik Ödeneğinin Nasıl Alınacağı

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 50. Maddesine göre; işsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizin kendisine ödenmektedir. İlk işsizlik ödeneği ödemesi ise ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz ve nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.[255]

Bu yasal düzenlemeyle birlikte, işsizlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizler, kimliğini belirtir bir belge ile Kurumun ilan ettiği ödeme merkezine (PTT) başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilmektedirler.

3.2.2.4.İşsizlik Sigortasından Yapılan Ödemeler ve Yararlanılan Hizmetler

Sigortalı işsizlere verilecek hizmetlerin neler olduğu, İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 48.maddesinde belirlenmiştir. Buna göre ilgililer, işsizlik ödeneği ve genel sağlık sigortası hizmetlerinden faydalanmanın yanı sıra, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetlerinden de yararlanmaktadırlar.

a) Genel Sağlık Sigortası Primlerinin Ödenmesi

Genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmak için öncelikle genel sağlık sigortalısı olma veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişilerden olma şartı gerekmektedir. Daha sonra ise bekleme süresi, prim ödenmesi, kimlik belgesinin gösterilmesi, katılım payı ödenmesi gibi şartlarının da yerine getirilmesi gerekmektedir. Genel sağlık sigortası, kişilerin öncelikle sağlıklarının

[254] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
[255] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı anlatmaktadır.[256]

Genel sağlık sigortalısı da, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60'ıncı maddesinde sayılan kişileri ifade eder. Kanunun 60. Maddesinin 1'inci fıkrasının (e) bendinde genel sağlık sigortalısı sayılan kişiler arasında işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği alanlar da sayılmıştır. Bununla birlikte Kanunun 13'üncü geçici maddesi, İŞKUR'dan iş kaybı tazminatı alanların da genel sağlık sigortalısı sayılacaklarını öngörmüştür.[257]

Kanunda genel sağlık sigortalısı olarak sayılan kişilerin yanı sıra bu kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişiler bağımlı sigortalı olarak genel sağlık sigortalısı sayılmış olup, bunlar da sağlık hizmetleri ve diğer haklardan yararlandırılırlar.

Buna binaen; işsizlik ödeneği alanlar, kısa çalışma ödeneği alanlar ve iş kaybı tazminatı alanlar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları eş, çocuk, ana ve babaları genel sağlık sigortası kapsamında sunulan hizmetlerden yararlanabilmektedirler.[258]

b) Yeni İş Bulma

İşsizlik sigortası kapsamında yapılan en önemli hizmetlerden biri de işsizlik ödeneği alan kişinin yeni bir işe yerleştirilebilmesidir. Zira iş bulma faaliyeti işsizlik sigortasının en önemli özelliklerinden biridir. 4447 sayılı Kanunu'nun 48. maddesine göre, İŞKUR işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması hususunda çalışmalar yapar.[259]

Ayrıca, İŞKUR tarafından sigortalı işsizlere ilin işgücü piyasası, istihdam olanakları ve meslekler hakkında iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilerek, iş bulmalarına yardımcı olunmaktadır.

---

[256] EKİN, Ali; Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şartları ve Esasları ,**TBB Dergisi**, 2012, Sayı:100, s.152.
[257] 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
[258] Ekin; **a.g.m.**, s.155.
[259] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

İşsizlik ödeneğinden yararlanan bir kişi İŞKUR tarafından önerilen işlerin mesleklerine uygun, son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırlarındaki bir işi, haklı bir neden ileri sürmeden reddedemez. Teklifin haklı bir neden ileri sürmeden reddedilmesi halinde ilgililerin ödeneği yeni bir ödeneğe hak kazanılamayacak şekilde işten çıkılması halinde kalan süre başlatılmayacak şekilde kesilir.

İşsizlik sigortası her ne kadar işsizliği önlemeye yönelik bir önlem olmayıp işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmeye yönelik bir sigorta programı ise de, işsizliğin önlenmesine yönelik politikalardan tamamen bağımsız değildir. Bununla birlikte, işsizlik ödeneğinden yararlanan sigortalıların bir an önce işe yerleştirilmelerinin işsizlik sigortasının yükünü de hafifleteceği gözden kaçırılmamalıdır.[260]

c) Meslek Geliştirme, Edindirme ve Yetiştirme Eğitimi

İşsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan sonuncusu sigortalıya işsiz kaldığı dönemlerde mesleki eğitimler vermesidir. Bu sayede işsizlik sigortasından yararlanan kişi hem kendini mesleki olarak geliştirmiş olacak hem yeni meslekler edinebilecek hem de kendileri yeni işler kurabileceklerdir.

Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi işgücü talebini arttırmayı amaçlamaktadır. Türkiye' de teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi meslek edindirme ve geliştirme eğitimlerinin kolaylaşmasını sağlamaktadır.

İŞKUR tarafından organize edilecek kurslarda il müdürlükleri ile hizmet merkezleri yetkili ve sorumludur. İŞKUR tarafından belirtilen şartlara sahip eğitim, kurum ve kuruluşlarından hizmet satın alma yoluna gidilerek kurslar düzenlenebilir. Mesleki eğitim ve kursları verecek olan kurum ve kuruluşlar ise; Üniversiteler, Teknik Eğitim Fakülteleri, Meslek Yüksek Okulları, MEB' e bağlı öğretim kurumları, Döner Sermayeli Kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı işyerleri, 1739 ve 625 sayılı kanunlara dayanılarak kurulmuş, özel kesim işyerleri, özel eğitim kurumları, eğitim için gerekli mekan ve donanıma sahip dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf meslek kuruluşları ve mesleki birliklerdir. Bu kurslara katılmak zorunludur. Haklı bir sebep gösterilmeden önerilen kursun reddedilmesi halinde

[260] Aktürk; **a.g.e.,** s.143, 4447 sayılı Kanunu,

ilgililerin işsizlik ödenekleri kesilmektedir. Bu durumun sona ermesi halinde ilgililerin ödeneği başlangıçta belirlenen hak sahipliği süresinin sonunu geçmemek üzere başlatılmaktadır.

Sigortalı ve Kuruma kayıtlı işsizler için; İŞKUR tarafından iş bulma, mesleki eğitim, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları, danışmanlık hizmetleri ve işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri gerçekleştirilir. Bu hizmetler için yapılan giderler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanır. Yapılan bu giderlerin yıllık miktarı, işsizlik sigortası primlerinden sağlanan ve önceki yıl içinde fona aktarılan devlet payının yüzde otuzundan fazla olamaz. Bakanlar Kurulu bu oranın yüzde elliye kadar çıkarmaya yetkilidir.

d) Diğer Hizmetler

Sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlere; danışmanlık hizmetleri işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri verilmekte ve işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapılmaktadır.[261]

3.2.2.6.İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesini Gerektiren Durumlar

İşsizlik ödeneği alınan süre içinde; ikamet adresinin değişmesi, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınması, yetkili sağlık kuruluşunca istirahatli kılınması, silah altına alınılması, yurtdışına çıkılması, bir işte çalışmaya başlanması ve mahkeme kararıyla işe iade edilmesi hallerinde ”işsizlik sigortasından faydalanan işsizin durum en yakın İŞKUR birimine 15 gün içinde bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Sigortalı işsiz kendi kusuru ve bilgilerdeki eksiklik veya yanlışlık nedeniyle yapılan fazla ödemeleri yasal faizi ile birlikte ödemek zorundadır. Eğer hatalı ödemede işsiz kalan sigortalının kusuru yok ise yersiz ödenen işsizlik ödeneği faiz uygulanmadan sigortalı işsizden geri alınacaktır. Ancak, ölen sigortalıya yapılan fazla ödemeler geri alınmaz. [262]

Sigortalı, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini

[261] Sürücü; **a.g.e.,** s.91.
[262] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,

dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Ancak ödeneğin tamamının kullanılmasından sonra işe yerleştirilen işçinin yeniden ödeneğe hak kazanması ilk koşulları yerine getirmesi ile mümkün olabilmektedir. Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 52. maddesine göre; ilgililerin işsizlik ödeneği aşağıdaki durumlarda kesilmektedir;

- İŞKUR tarafından teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı içindeki işi red etmesi halinde ödeneği kesilmekte, ancak haklı bir gerekçe göstermemesi halinde söz konusu ödenek yeni bir hak sahipliği olmadığı sürece tekrar başlatılmamaktadır.
- Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği aldığı dönemde işe girmiş ve bu durumu İŞKUR'a bildirmiş veya Kurum tarafından tespit edilmiş ise, alınan işsizlik ödeneği durdurulmaktadır. Ancak, ilgili kişi yeni bir ödeneği hak kazanamayacak şeklide tekrar işsiz kalması durumunda, başvuru tarihi itibariyle yeniden başlatılmaktadır.
- Sigortalı işsizin, işsizlik ödeneği aldığı dönem içinde kayıt dışı çalıştığı tespit edilmesi halinde ödeneği kesilmekte ve yeni bir ödeneğe hak kazanamayacak şeklide tekrar işsiz kalması durumunda kalan işsizlik ödeneği süresi başlatılmamaktadır.
- Sigortalı işsiz, ödenek aldığı süre içinde geçici iş göremezlik raporu alması halinde, raporun başlangıç tarihi itibariyle işsizlik ödeneği kesilmekte ve ödenek raporun bitiş tarihi itibariyle yeniden başlatılmaktadır.
- Sigortalı işsiz işsizlik ödeneği aldığı dönemde iş almaya hazır olmaması halinde ödeneği durdurulmakta, iş almaya hazır olması durumunda başvuru tarihi itibariyle ödeneği yeniden başlatılmaktadır.
- Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği aldığı dönemde Kurum tarafından gönderildiği kursa başlamaması halinde ödeneği kesilmektedir. Ancak, kursa gönderilen ilgili kişinin kursa başlaması veya kursa gitmeye hazır olduğunu bildirmesi halinde, bu durumun bildirildiği tarih itibariyle işsizlik ödeneği başlangıçta belirlenen hak sahipliği süresinin sonunu geçmeyecek şekilde yeniden başlatılmaktadır.

➢ İşsizlik ödeneği aldığı dönem içinde herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almaya başlayanların ödenekleri emeklilik gerekçesiyle kesilmekte ve söz konusu ödenek yeniden başlatılmamaktadır.

➢ Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği aldığı dönem içinde vefat etmesi halinde bağlanmış olan işsizlik ödeneği ölüm tarihi itibariyle kesilmektedir.

➢ Sigortalı işsizin askere gitmesi durumunda bağlanan işsizlik ödeneği kesilmekte ve söz konusu ödenek askerlik dönüşü başvuru tarihi itibariyle yeniden başlatılmaktadır.[263]

3.3. İŞSİZLİK SİGORTASINA İLİŞKİN VERİLER

Tablo 3: İşsizlik Sigortası Fon Durumu

	2014	2015	2016	Ocak- Nisan 2017	Mayıs 2017
Toplam Gelir	**15.308.253.719**	**18.273.110.158**	**22.273.479.964**	**8.297.705.115**	**2.261.531.523**
İşçi ve İşveren Primi	6.713.134.240	8.158.465.467	9.930.191.558	3.589.166.421	985.963.549
Devlet Katkısı	2.237.711.413	2.719.488.489	3.310.063.853	1.202.693.994	328.654.516
Diğer Gelirler	199.268.045	487.252.080	1.007.874.656	329.923.470	125.605.918
Faiz Gelirleri	6.158.140.021	6.907.904.122	8.025.349.898	3.175.921.231	821.307.539
Toplam Gider	**4.266.796.819**	**6.592.110.361**	**12.145.157.598**	**3.734.432.453**	**1.290.433.403**
İşsizlik Ödeneği(*)	1.662.696.537	2.199.365.021	3.692.583.568	1.539.413.064	332.160.983
Kısa Çalışma Ödeneği(*)	74.427	305.383	1.280.309	400.341	3.386
Yarım Çalışma Ödeneği(*)	0	0	3.086.780	6.092.578	1.564.698
Ücret Garanti Fonu ödemesi(**)	21.933.622	16.129.548	15.704.904	10.528.951	1.587.890
Aktif İşgücü Programları İEP dahil	1.358.883.085	3.026.360.569	6.468.746.621	1.324.604.887	607.794.254
Diğer Giderler	1.223.209.147	1.349.949.840	1.963.755.416	853.392.632	347.322.192
Gelir / Gider Farkı	**11.041.456.901**	**11.680.999.797**	**10.128.322.366**	**4.563.272.662**	**971.098.120**
Toplam Fon Varlığı(**)	**81.393.090.095**	**93.074.089.892**	**103.202.412.258**	**107.765.684.920**	**108.736.783.041**

Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Mayıs 2017.
Not: Rakamlar yuvarlamadan dolayı vermeyebilir.
*İşsizlik Sigortası Fon durumu ile ilgili veriler geçici olup kesin veriler http://www.iskur.gov.tr İnternet sitesinin Kurumsal Bilgi bölümünün Raporlar kısmında yayınlanan İşsizlik Sigortası Fonu Bağımsız Denetim Raporlarında yer almaktadır.
** Toplam Fon Varlığına Ücret Garanti Fonu dâhildir.

[263] 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Aktürk; **a.g.e.,** s.138,Sürücü; **a.g.e.,** s.92-93.

Tablo 3'de yıllar itibariyle işsizlik sigortası fon durumu incelenmiştir. 2014 - 2016 yılları arasında toplam gelirlerin sürekli arttığı, buna bağlı olarak bu dönemler arasında toplam giderlerin de sürekli arttığı görülmektedir. Ayrıca tabloda gelir/gider farkının da yıllar itibariyle azaldığı görülmektedir. Toplam fon varlığı ise yıllar itibariyle arttığı, 2014 yılında 81.393.090.095 TL olan fon varlığı, 2017 Mayıs sonu itibariyle 108.736.783.041 TL olduğu tablodan anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Yıllar İtibariyle İşsizlik Sigortası Ödemeleri

YILLAR	İŞSİZLİK SİGORTASI ÖDEMELERİ	
	ÖDEME YAPILAN KİŞİ (HAK EDEN)	ÖDEME MİKTARI (MİLYON TL)
2002	82.871	47
2003	130.268	126
2004	147.258	200
2005	186.603	270
2006	199.622	317
2007	221.538	352
2008	331.473	517
2009	473.322	1.114
2010	331.735	807
2011	322.972	791
2012	372.055	966
2013	431.763	1.272
2014	514.001	1.658
2015	592.460	2.193
2016	801.525	3.683
2017*	292.404	1.872
TOPLAM	5.431.870	16.184,80

*31.05.2017 İtibariyle
Kaynak: İŞKUR

Tablo 4'de yıllar itibariyle işsizlik ödeneği hak eden ve kişilere ödenen miktarı incelenmiştir. 2002-2016 dönemleri arasında işsizlik ödeneği hak eden sayılarının genel itibariyle arttığı, hak eden sayılarına paralel olarak ödeme miktarlarının da arttığı görülmektedir. 2002-2017 Mayıs ayı itibariye 5.431.870 kişiye toplam 16 milyar 185milyon TL ödeme yapılmıştır. 2017 yılında Mayıs ayına kadar 292.404 kişi ödenek almaya hak kazandığı ve toplam 1 milyar 872 milyon TL ödeme yapıldığı tablodan anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Yıllar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Başvuru ve Hak Eden Sayısı

	İşsizlik Ödeneği Başvuran Sayısı				İşsizlik Ödeneği Hak Eden Sayısı			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Ocak	87.354	111.670	153.949	159.103	52.892	66.019	81.862	85.883
Şubat	64.015	81.360	120.704	109.674	36.801	45.605	63.842	57.685
Mart	60.332	78.503	112.300	110.798	35.261	44.211	62.053	58.074
Nisan	64.807	76.395	101.716	88.551	38.852	42.849	55.560	47.699
Mayıs	61.951	71.109	106.243	97.688	36.853	38.926	56.909	43.063
Haziran	85.014	119.411	136.583		47.711	61.362	71.488	
Temmuz	83.683	96.522	140.084		46.998	53.703	72.884	
Ağustos	67.820	78.406	141.162		38.128	42.704	78.233	
Eylül	73.167	73.560	107.897		42.983	40.480	56.101	
Ekim	72.754	84.867	122.437		40.168	43.358	63.476	
Kasım	84.473	104.537	137.265		45.092	53.991	70.558	
Aralık	96.517	110.511	140.581		52.262	59.252	68.559	
Toplam	**901.887**	**1.086.851**	**1.520.921**	**565.814**	**514.001**	**592.460**	**801.525**	**292.404**

Kaynak: İŞKUR

Tablo 5'te yıllar itibariyle işsizlik ödeneği başvuran ve hak eden sayıları incelenmiştir. 2014-2106 dönemleri arasında başvuran ve hak eden sayılarının genel itibariyle arttığı görülmektedir. 2014 yılında 901.887 kişi işsizlik ödeneğine başvurmuş toplam 514.001 kişi işsizlik ödeneği hak etmiştir. 2015 yılında 1.086.851 kişi başvurmuş, 592.460 kişi hak etmiş, 2016 yılında 1.520.921 kişi başvurmuş 801.525 kişi işsizlik ödeneğini hak etmiştir. 2017 yılı Ocak-Mayıs dönemlerinde ise, 565.814 kişi işsizlik ödeneğine başvurmuş, 292.404 kişi de işsizlik ödeneği hak etmiştir. 2017 işsizlik ödeneğine başvuran sayısı Ocak-Mayıs arası genel itibariyle azaldığı, buna paralel olarak aynı dönemler arasında işsizlik ödeneği hak eden kişi sayısının da azaldığı görülmektedir.

Tablo 6: Yıllar İtibariyle İşsizlik Ödeneği Yapılan Kişi Sayısı ve Ödeme Miktarı

AYLAR	Aylık Ödeme Yapılan Kişi Sayısı				Aylık Ödeme Tutarı			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Ocak	260.878	321.547	375.188	507.357	131.838	181.896	243.846	402.569
Şubat	259.312	323.684	389.392	496.318	131.153	182.446	256.737	398.875
Mart	254.897	320.220	403.993	490.318	129.005	179.604	268.370	387.770
Nisan	249.390	305.015	398.206	448.826	126.493	171.380	266.813	350.199
Mayıs	247.480	294.901	398.902	422.817	125.948	168.248	272.723	332.161
Haziran	254.953	305.407	412.792		127.582	170.472	284.745	
Temmuz	271.092	331.773	440.170		145.061	195.297	313.162	
Ağustos	280.919	329.610	467.943		148.562	190.434	348.228	
Eylül	273.828	310.957	459.088		141.283	182.510	349.234	
Ekim	261.360	309.916	459.351		141.084	184.008	349.799	
Kasım	273.128	309.571	465.105		148.698	185.604	357.312	
Aralık	288.992	326.592	481.573		161.014	200.887	371.681	
Toplam	******	******	******	******	1.657.723	2.192.787	3.682.651	1.871.574

Kaynak: İŞKUR

Tablo 6'da 2014-2017 aylarına ait işsizlik sigortası ödemesi yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarı incelenmiştir. 2014-2015 Ocak-Aralık dönemine bakıldığında, ödeme yapılan kişi sayısında düzenli bir artışın olmadığı, aylar itibariyle azalıp arttığı görülmektedir. 2016 yılında ise ödeme yapılan kişi sayısının genel itibariyle arttığı, buna bağlı olarak yapılan ödemelerinde arttığı görülmektedir. 2017 Ocak-Mayıs arasında işsizlik ödeneği yapılan kişi sayısının genel itibariyle azaldığı görülmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İŞSİZLİK PRİMLERİNİN İNCELENMESİ

Dezavantajlı grupların unsurları, toplumsal hayatta ve işgücü piyasasında karşılaştıkları zorluklar, istihdamdaki durumları ve istihdamda karşılaştıkları engeller birinci bölümde detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, 2014 ve 2015 yıllarında gerçekleşen fesihlerde, dezavantajlı gruplar olarak belirlenen kadınlar, gençler, engelliler ve 50 yaş üstü kişilerin, fesih nedeni ve prim gün sayısı bilgilerine yer verilecektir. Veriler SGK tarafından İŞKUR'a aktarılan veriler üzerinde yapılan bir çalışma ile temin edilmiştir.

Kişilerin SGK kayıtlarında göçmen veya eski hükümlü olduğuna ilişkin bilgiler bulunmadığından, birinci bölümde dezavantajlı olarak sayılan bu gruplara ilişkin verilere bu bölümde yer verilememiştir.

4.1. KADINLAR

Birinci bölümde kadınların dezavantajlı olarak sayılma gerekçeleri, işgücündeki durumları, işgücüne girişte yaşadıkları sorunlar ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Bu bölümde kadınların fesih nedenleri ile prim gün dağılımlarına ilişkin veriler değerlendirilecektir.

Tablo 7: Kadınlar İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	110.818	19%	385.997	38%	174.095	33%	670.910	17%	58%	26%
180-239	29.886	5%	74.001	7%	27.594	5%	131.481	23%	56%	21%
240-299	26.854	5%	66.270	7%	23.638	5%	116.762	23%	57%	20%
300-359	22.636	4%	58.179	6%	21.812	4%	102.627	22%	57%	21%
360-419	20.840	4%	52.998	5%	20.945	4%	94.783	22%	56%	22%
420-479	21.996	4%	49.803	5%	20.427	4%	92.226	24%	54%	22%
480-539	24.474	4%	47.778	5%	20.446	4%	92.698	26%	52%	22%
540-599	19.627	3%	31.122	3%	13.830	3%	64.579	30%	48%	21%

600-659	33.257	6%	44.573	4%	21.256	4%	99.086	34%	45%	21%
660-719	36.799	6%	44.396	4%	23.022	4%	104.217	35%	43%	22%
720-779	38.478	7%	41.530	4%	24.393	5%	104.401	37%	40%	23%
780-839	55.994	10%	46.039	5%	41.035	8%	143.068	39%	32%	29%
840-899	58.721	10%	42.061	4%	49.686	9%	150.468	39%	28%	33%
900-959	36.129	6%	19.019	2%	23.334	4%	78.482	46%	24%	30%
960-1019	45.111	8%	10.389	1%	16.930	3%	72.430	62%	14%	23%
1020-1079	3.363	1%	781	0%	652	0%	4.796	70%	16%	14%
1080	236	0%	118	0%	103	0%	457	52%	26%	23%
Toplam	585.219	100%	1.015.054	100%	523.198	100%				

Kaynak: İŞKUR
*İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
**PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 7'de 2014 yılında iş akdi sona eren kadınların, prim gün sayısına göre dağılımlarına, fesih nedenlerinin işsizlik sigortası kapsamında olup olmadığına ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Veriler incelendiğinde, kadınlarda, 2014 yılında işsizlik kapsamında yapılan fesihler değerlendirildiğinde, prim gün sayısı arttıkça genel itibariyle azaldığı görülmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde en yüksek oran %19 ile 179 gün ve altı prim gün sayısı olan gruba aittir. İS kapsamda fesihlerde 179 gün ve altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında en fazla kişi sayısının 780-899 prim gün arasında ve oranında %10 olduğu görülmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde en az kişi sayısı 1.080 gün primi olan grupta oraya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin %54'ü mevcut prim şartı olan 600 gün üzeri prime sahip olan gruba aittir.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlere bakıldığında ise, istifa olarak hizmet akdi fesih sayısının, işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihleri ile diğer nedenler ile yapılan fesihler toplamına yakın olduğu görülmektedir. Ancak prim gün sayısı arttıkça istifa ile yapılan hizmet akitlerinin oranı düşmektedir. Yani kadınların prim gün sayısı arttıkça istifa nedeniyle yapılan fesihlerin oranı azalmaktadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihlerde en fazla kişinin 179 ve altı prim gün sayısında olduğu, en az ise 1.080 prim gün sayısında olduğu görülmektedir.

Diğer nedenlerin kendi içindeki payına bakıldığında ise, benzer şekilde prim gün sayısı arttıkça oranların genel itibariyle azaldığı görülmekte. Bu oranların %0 ile %33 arasında değiştiği ortaya çıkmaktadır. 179 gün ve altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında en fazla kişi sayısının 840-899 prim gün arasında ve oranında %9

olduğu görülmektedir. Ayrıca diğer nedenlerin tüm fesihler içindeki oranı incelendiğinde ise, bu oranların %14 ile %33 arasında değişmekle birlikte genel olarak %20 civarında olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 8: Kadınlar İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	129.603	20%	382.061	37%	184.098	33%	695.762	19%	55%	26%
180-239	41.813	6%	72.318	7%	27.817	5%	141.948	29%	51%	20%
240-299	26.160	4%	64.081	6%	24.111	4%	114.352	23%	56%	21%
300-359	23.293	4%	55.444	5%	21.522	4%	100.259	23%	55%	21%
360-419	21.486	3%	49.386	5%	19.944	4%	90.816	24%	54%	22%
420-479	22.131	3%	45.448	4%	19.001	3%	86.580	26%	52%	22%
480-539	22.072	3%	42.578	4%	18.518	3%	83.168	27%	51%	22%
540-599	16.569	2%	26.727	3%	11.996	2%	55.292	30%	48%	22%
600-659	27.210	4%	37.593	4%	18.543	3%	83.346	33%	45%	22%
660-719	27.564	4%	37.321	4%	18.287	3%	83.172	33%	45%	22%
720-779	29.561	4%	36.982	4%	18.746	3%	85.289	35%	43%	22%
780-839	30.435	5%	34.408	3%	18.075	3%	82.918	37%	41%	22%
840-899	31.633	5%	32.217	3%	18.423	3%	82.273	38%	39%	22%
900-959	36.736	6%	32.198	3%	20.877	4%	89.811	41%	36%	23%
960-1019	46.797	7%	35.147	3%	30.930	6%	112.874	41%	31%	27%
1020-1079	92.776	14%	46.020	4%	64.847	12%	203.643	46%	23%	32%
1080	37.656	6%	16.133	2%	26.003	5%	79.792	47%	20%	33%
Toplam	663.495	100%	1.046.062	100%	561.738	100%				

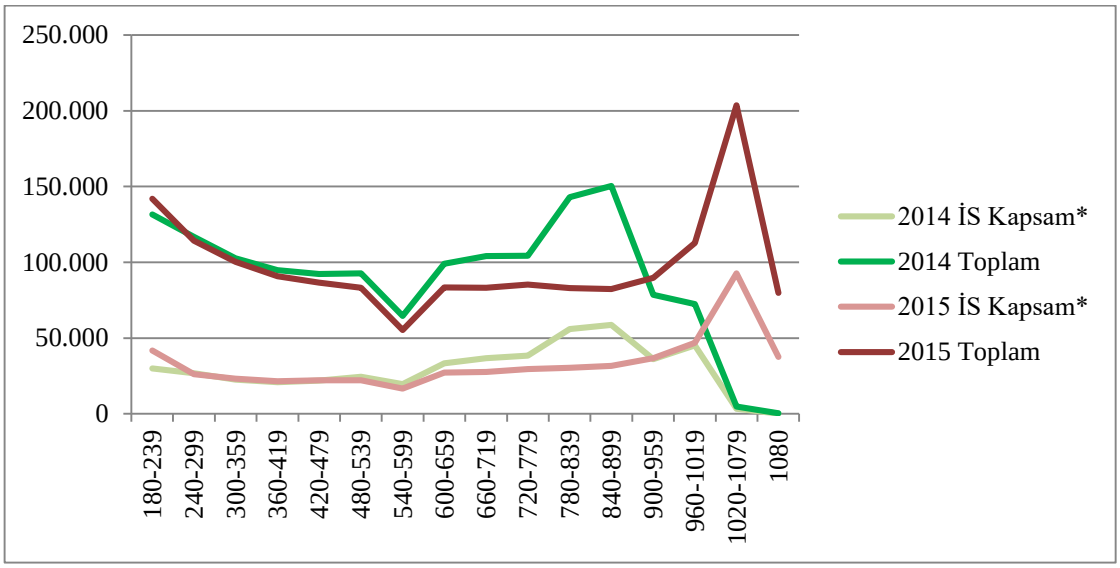
Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 8'de 2015 yılında kadınların iş akdi fesihlerine ilişkin tüm fesih nedenlerine ve fesih nedenlerine göre fesih sayılarındaki ve oranlardaki dağılıma yer verilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihler incelendiğinde, kendi içindeki oranı değerlendirildiğinde bu oranların %20 ile %2 arasında değiştiği, %2 ile en az oranın 540-599 prim gün sayısında olduğu görülmektedir. 179 altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde en fazla %14 ile 1020-1079 prim gün sayında olduğu oraya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlere bakıldığında 180-1019 prim gün sayılarındaki oranların çok fazla değişmediği, %2 ile %7 arasında olduğu görülmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin %55'i mevcut prim şartı olan 600 gün üzeri prime sahip olan gruba aittir. İS kapsamında yapılan fesihlerim tüm fesihler içindeki oranına bakıldığında ise, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da arttığı görülmektedir. Bu oran %19 ile %47 arasında değişmekle birlikte prim gün sayısı arttıkça ilgili prim gün sayısındaki işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin oranının da arttığı ortaya çıkmaktadır.

İstifa nedeniyle yapılan fesihler kendi içindeki oranları incelendiğinde, prim gün sayısı arttıkça istifa nedeniyle yapılan fesihlerdeki oranın azaldığı görülmektedir. Bu oranların %2 ile %37 olduğu, istifa nedeniyle yapılan fesihlerde 179 gün altı prim sayısı dikkate alınmadığında en fazla oranın %7 ile 180-239 prim gün sayısında olduğu ortaya çıkmaktadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihler kendi prim gün sayısı grubu içerisinde değerlendirildiğinde, bu oranların %20 ile %56 değişmekle birlikte prim gün sayısı arttıkça genel itibariyle azaldığı ortaya çıkmaktadır.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, oranların %2 ile %33 arasında değiştiği, 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında en fazla oranın %12 ile 1020-1079 prim gün sayısında olduğu görülmektedir. Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranlarına bakıldığında ise, oranların 2014 yılına kıyasla daha geniş bir bantta hareket etmekle birlikte çok fazla değişkenlik göstermediği, %20 ile %33 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Grafik 1: Kadın İçin 2014-2015 Karşılaştırma



Grafik 1'de 2014 ve 2015 yıllarında kadınlarda işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihler ile toplam fesih sayısının seyri verilmiştir. 2014 yılında işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihler ile 2015 yılında işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin 180-599 prim gün sayıları arasında birbirine yakın olduğu, iki yılda da 540-599 prim gün sayısında bir düşüşün olduğu görülmektedir. 2014 yılında 660-899 prim gün sayısında işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihler 2015 yılı aynı prim gün sayısından daha fazladır. 960-1019 prim gün sayısından sonra ise 2015 yılı işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesih sayılarında bir sıçrama ve ardından düşüş yaşanırken, 2014 yılında aynı grupta sürekli bir düşüş görülmektedir.

2014 ve 2015 yıllarındaki toplam fesih sayılarına baktığımızda ise, iki yılın verilerinin yine 660 prim gün sayısına sahip ola gruba kadar birbirine yakın olduğu, 540-599 prim gün sayılarında ciddi bir düşüşün yaşandığı görülmektedir. 2014 yılında toplam fesih nedenleri oran 600 prim gün sayısından sonra genel itibariyle arttığı, 840-899 prim gün sayısından itibaren toplam fesih sayısının sürekli azaldığı ortaya çıkmaktadır. 2015 yılında toplam fesih sayılarına baktığımızda ise, 600-959 prim gün sayısına sahip olan grupta ciddi bir artışın olmadığı, toplam fesih sayılarının genel itibariyle sabit olduğu görülmektedir. Ancak 900-1079 prim gün arasında hızla yükseldiği ve ardından sert biçimde düştüğü grafikte ortaya çıkmaktadır.

4.2. GENÇLER

Birinci bölümde gençlerin dezavantajlı olarak sayılma gerekçeleri, işgücündeki durumları, işgücüne girişte yaşadıkları sorunlar ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir. Bu bölümde gençlerin fesih nedenleri ile prim gün dağılımlarına ilişkin veriler değerlendirilecektir.

Tablo 9: 15-24 İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**İS Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	161.920	38%	624.025	51%	292.267	54%	1.078.212	15%	58%	27%
180-239	30.887	7%	110.000	9%	40.227	7%	181.114	17%	61%	22%
240-299	28.176	7%	93.818	8%	33.924	6%	155.918	18%	60%	22%
300-359	25.295	6%	80.085	7%	29.758	6%	135.138	19%	59%	22%
360-419	23.520	6%	69.031	6%	26.363	5%	118.914	20%	58%	22%
420-479	22.059	5%	56.901	5%	22.916	4%	101.876	22%	56%	22%
480-539	20.884	5%	46.675	4%	19.627	4%	87.186	24%	54%	23%
540-599	13.544	3%	25.397	2%	10.816	2%	49.757	27%	51%	22%
600-659	19.453	5%	31.622	3%	13.779	3%	64.854	30%	49%	21%
660-719	18.035	4%	26.240	2%	12.496	2%	56.771	32%	46%	22%
720-779	16.236	4%	21.315	2%	10.784	2%	48.335	34%	44%	22%
780-839	16.064	4%	16.924	1%	10.671	2%	43.659	37%	39%	24%
840-899	13.307	3%	11.530	1%	8.541	2%	33.378	40%	35%	26%
900-959	8.169	2%	5.623	0%	4.524	1%	18.316	45%	31%	25%
960-1019	5.188	1%	2.155	0%	2.170	0%	9.513	55%	23%	23%
1020-1079	381	0%	232	0%	112	0%	725	53%	32%	15%
1080	35	0%	28	0%	30	0%	93	38%	30%	32%
Toplam	423.153	100 %	1.221.601	100 %	539.005	100 %				

Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 9'da, 2014 yılında 15-24 yaş arası gençlerde toplam fesih nedenleri kapsamında gerçekleşen fesih sayıları gösterilmiştir. Burada ilk göze çarpan husus, işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerle diğer nedenler kapsamında yapılan

fesihlerin toplamı, istifa sebebiyle yapılan fesihlerin ancak %79'una tekabül etmektedir. Ayrıca işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin kendi içindeki oranı incelendiğinde, bu oranların %0 ile %38 arasında olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların genel itibariyle azaldığı görülmektedir. 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde en fazla kişinin %7 ile 180-239 prim gün sayısında olduğu, en az kişinin de 1080 prim günde gerçekleştiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında bu oranlarda ciddi bir değişikliğin olmamakta, genel itibariyle oran %7 ile %3 arasında değişmektedir. Kapsamdaki fesihlerin %23'ü 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahiptir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin, kendi prim gün sayısı grubu içinde değerlendirildiğinde ise, prim gün sayısı arttıkça kapsamda yapılan fesihlerin 3,5 katına kadar arttığı ortaya çıkmaktadır.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranı incelendiğinde, bu oranların prim gün sayısı ile ters orantılı olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların azaldığı ve %0 ile %50 arasında değiştiği görülmektedir. 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, istifa nedeniyle yapılan fesihte en fazla oranın %9 ile 180-239 prim gün sayısındadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihler, kendi prim gün sayısı grubu içinde değerlendirildiğinde, bu oranların %30 ile %61 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da büyük ölçüde düştüğü görülmektedir.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranı incelendiğinde, %0 ile %54 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu gruptaki fesih sayısının genel itibariyle azaldığı ortaya çıkmaktadır. 179 gün altı dikkate alınmadığında, en fazla yoğunluğun %7 ile 180-239 gün prim arasında olduğu görülmektedir. Diğer nedenlerle yapılan fesihler, kendi prim gün sayısı grubu içinde değerlendirildiğinde ise, oranın %15 ile %32 arasında değişmekle birlikte genel olarak %22 civarında olduğu görülmektedir.

Tablo 10: 15-24 İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	172.316	39%	607.507	49%	300.888	54%	1.080.711	16%	56%	28%
180-239	32.739	7%	105.118	9%	38.849	7%	176.706	19%	59%	22%
240-299	26.753	6%	89.106	7%	32.660	6%	148.519	18%	60%	22%
300-359	25.070	6%	76.280	6%	28.812	5%	130.162	19%	59%	22%
360-419	22.875	5%	66.194	5%	25.687	5%	114.756	20%	58%	22%
420-479	21.473	5%	57.716	5%	22.612	4%	101.801	21%	57%	22%
480-539	19.839	4%	49.803	4%	20.269	4%	89.911	22%	55%	23%
540-599	13.076	3%	29.017	2%	12.143	2%	54.236	24%	54%	22%
600-659	19.179	4%	37.473	3%	16.151	3%	72.803	26%	51%	22%
660-719	16.825	4%	29.337	2%	13.481	2%	59.643	28%	49%	23%
720-779	13.930	3%	21.524	2%	10.083	2%	45.537	31%	47%	22%
780-839	12.249	3%	17.511	1%	8.632	2%	38.392	32%	46%	22%
840-899	11.067	2%	14.600	1%	7.372	1%	33.039	33%	44%	22%
900-959	10.010	2%	11.499	1%	6.597	1%	28.106	36%	41%	23%
960-1019	10.499	2%	9.789	1%	6.546	1%	26.834	39%	36%	24%
1020-1079	13.490	3%	8.587	1%	8.395	1%	30.472	44%	28%	28%
1080	4.347	1%	2.029	0%	2.336	0%	8.712	50%	23%	27%
Toplam	445.737	100 %	1.233.090	100 %	561.513	100 %	2.240.340			

Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

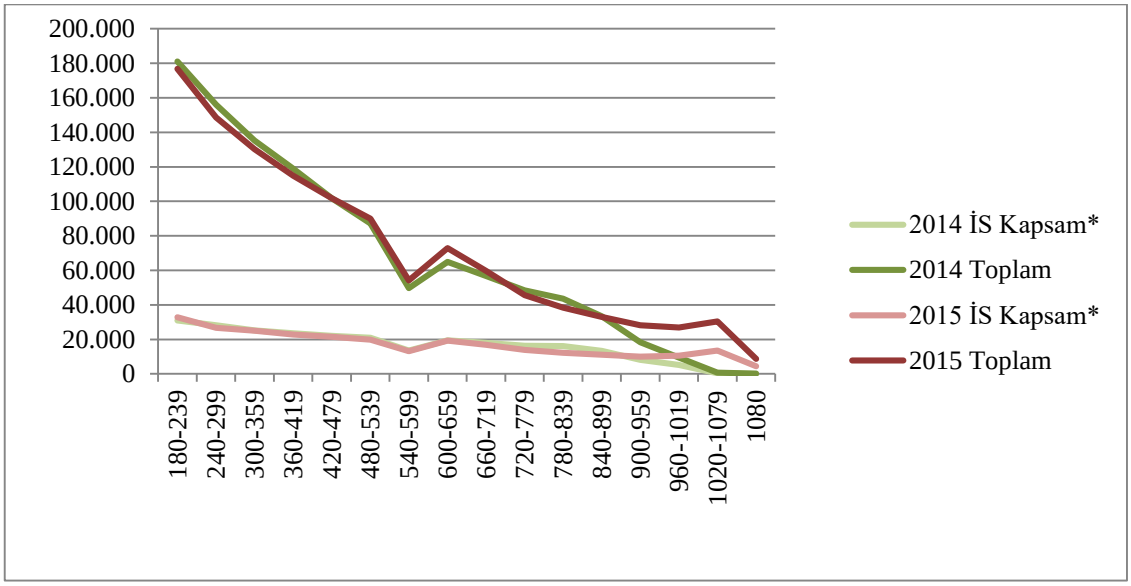
Tablo 10'da 2015 yılında 15-24 yaş arası gençlerin toplam fesih nedenleri kapsamında gerçekleşen prim gün sayıları ve oranları gösterilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerle diğer nedenler kapsamında yapılan fesihlerin toplamı, istifa sebebiyle yapılan fesihlerin ancak %82'ine tekabül etmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin kendi içindeki oranına bakıldığında, %1 ile %39 arasında değiştiği, bu oranın prim gün sayısı ile ters orantılı olduğu görülmektedir. Yani prim gün sayısı arttıkça bu oran azalmaktadır. 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en fazla oranın %7 ile 180-239 prim gün sayısında olduğu görülmektedir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin %24'ü 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahiptir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin tüm fesihler

içindeki oranları incelendiğinde ise, %16 ile %50 arasında olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da arttığı tablodan anlaşılmaktadır.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları göz önüne alındığında, %0 ile %49 arasında değiştiği, prim gün sayısı ile ters orantılı olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da azaldığı görülmektedir. 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek oran %9 ile 180-239 prim gün sayısındadır. 15- 24 yaş arası gençlerin prim gün sayısı arttıkça istifa nedeniyle yapılan fesihlerin de azaldığı tablodan anlaşılmaktadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin, prim gün sayısı içerisindeki oranına bakıldığında, %23 ile %60 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranda azalış olduğu görülmektedir.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %0 ile %54 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça fesih sayısının azalması ile birlikte prim gün sayısı içerisindeki oranın %22 ile sabit bir oranda olduğu görülmektedir.

Grafik 2: 15-24 İçin 2014-2015 Karşılaştırma



Grafik 2'de 2014 ile 2015 yıllarında toplam fesih sayıları ve işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesih sayılarının prim gün sayılarına göre dağılımına yer verilmiştir. Her iki fesih grubu içinde 2014 yılı ile 2015 yılı verilerinin başlangıçta birbirine yakın değerlere sahip olduğu, iki yılda da 540-599 prim gün sayılarında aşağı yönlü kırılmalar olduğu görülmektedir. 2014 yılı işsizlik sigortası kapsamındaki fesih sayılarının 600 – 839 prim gün sayıları arasında sabit olduğu, ortaya çıkmaktadır. Ayrıca 780-839 prim

gün sayısı grubundan sonra sürekli azaldığı görülmektedir. 2015 yılı için işsizlik sigortası kapsamındaki sayıların ise 600-959 prim gün sayıları arasında aşağı yönlü olduğu,960-1019 prim gün grubu ile çok az bir artışın yaşandığı ve sonra tekrar azalışa geçtiği grafikte ortaya çıkmaktadır.

2014-2015 toplam fesih sayılarına bakıldığında ise, iki yılda da 180-539 prim gün arasında sürekli azaldığı, 540-599 prim gün grubundan sonra bir atış yaşansa da düşüşün tekrar devam ettiği, düşüş trendinin 900-959 prim gün grubundan itibaren ayrıştığı görülmektedir.

4.3. ENGELLİ

Dezavantajlı gruplar arasında yer alan engelli kişilerin istihdamdaki durumu, istihdamda önündeki engellerden birinci bölümde detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bölümde ise işsizlik sigortası primleri açısından engellilerin ülkemizdeki durumu sayısal verilerle incelenecektir.

Tablo 11: Engelli İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	3.274	10%	8.642	24%	4.806	14%	16.722	20%	52%	29%
180-239	1.296	4%	2.250	6%	1.146	3%	4.692	28%	48%	24%
240-299	1.311	4%	2.073	6%	1.163	3%	4.547	29%	46%	26%
300-359	1.163	3%	1.997	6%	1.219	4%	4.379	27%	46%	28%
360-419	1.181	3%	2.145	6%	1.494	4%	4.820	25%	45%	31%
420-479	1.271	4%	1.957	5%	1.428	4%	4.656	27%	42%	31%
480-539	1.468	4%	2.155	6%	1.441	4%	5.064	29%	43%	28%
540-599	1.070	3%	1.430	4%	1.054	3%	3.554	30%	40%	30%
600-659	1.719	5%	2.164	6%	1.664	5%	5.547	31%	39%	30%
660-719	1.910	6%	2.321	6%	1.811	5%	6.042	32%	38%	30%
720-779	2.267	7%	2.292	6%	2.375	7%	6.934	33%	33%	34%
780-839	4.025	12%	2.859	8%	5.054	15%	11.938	34%	24%	42%
840-899	4.196	12%	2.155	6%	4.775	14%	11.126	38%	19%	43%
900-959	3.587	11%	1.179	3%	2.540	8%	7.306	49%	16%	35%
960-1019	4.029	12%	564	2%	1.635	5%	6.228	65%	9%	26%

1020-1079	340	1%	87	0%	140	0%	567	60%	15%	25%
1080	49	0%	12	0%	36	0%	97	51%	12%	37%
Toplam	34.156	100 %	36.282	100%	33.781	100%				

Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 11'de, 2014 yılında gerçekleşen engellilere ait toplam fesih nedenleri, sayıları ve oranları verilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %0 ile % 12 arasında değiştiği, 180-599 prim gün sayısı arasında yatay bir seyir izlediği ve 660 ile 1019 prim gün sayısı arasında ise bu oranların artış gösterdiği görülmektedir. En yüksek %12 oran ile 780-889 ve 960-1019 prim gün arasında olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Kapsamda yapılan fesihlerin %66'sının 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin prim gün dönemleri içerisindeki payına bakıldığında ise %20 ile %60 arasında değiştiği, bu oranların prim gün sayısı ile doğru orantılı olduğu görülmektedir. Yani prim gün sayısı arttıkça bu oranların da arttığı ortaya çıkmaktadır.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları incelendiğinde, %0 ile %24 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların yatay bir seyir izleyerek azaldığı tabloda ortaya çıkmaktadır. 179 gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek oranın %8 ile 780-839 prim gün arasında gerçekleştiği görülmektedir. İstifa kapsamında yapılan fesihlerin prim gün dönemleri içerisindeki payına bakıldığında ise, %12 ile %52 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların genel itibariyle azaldığı görülmektedir.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları incelendiğinde, bu oranların değişkenlik gösterdiği, bir arttığı bir azaldığı görülmektedir. Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin prim gün dönemleri içerisindeki payına bakıldığında ise, %24 ile %43 arasında değiştiği, bu oranlar arasında düzenli bir artış ya da azalışın olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Tablo 12: Engelli İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	3.297	10%	7.214	21%	4.460	14%	14.971	22%	48%	30%
180-239	1.730	5%	1.973	6%	1.142	3%	4.845	36%	41%	24%
240-299	1.149	3%	1.823	5%	1.038	3%	4.010	29%	45%	26%
330-359	1.131	3%	1.688	5%	1.025	3%	3.844	29%	44%	27%
360-419	1.116	3%	1.688	5%	1.062	3%	3.866	29%	44%	27%
420-479	1.134	3%	1.625	5%	1.165	4%	3.924	29%	41%	30%
480-539	1.177	4%	1.627	5%	1.341	4%	4.145	28%	39%	32%
540-599	786	2%	1.164	3%	781	2%	2.731	29%	43%	29%
600-659	1.343	4%	1.649	5%	1.167	4%	4.159	32%	40%	28%
660-719	1.451	4%	1.752	5%	1.293	4%	4.496	32%	39%	29%
720-779	1.493	4%	1.788	5%	1.306	4%	4.587	33%	39%	28%
780-839	1.537	5%	1.758	5%	1.379	4%	4.674	33%	38%	30%
840-899	1.659	5%	1.753	5%	1.611	5%	5.023	33%	35%	32%
900-959	2.014	6%	1.854	5%	1.964	6%	5.832	35%	32%	34%
960-1019	3.411	10%	2.211	6%	3.697	11%	9.319	37%	24%	40%
1020-1079	6.554	20%	2.464	7%	6.321	19%	15.339	43%	16%	41%
1080	2.499	7%	572	2%	1.996	6%	5.067	49%	11%	39%
Toplam	33.481	100%	34.603	100%	32.748	100 %				

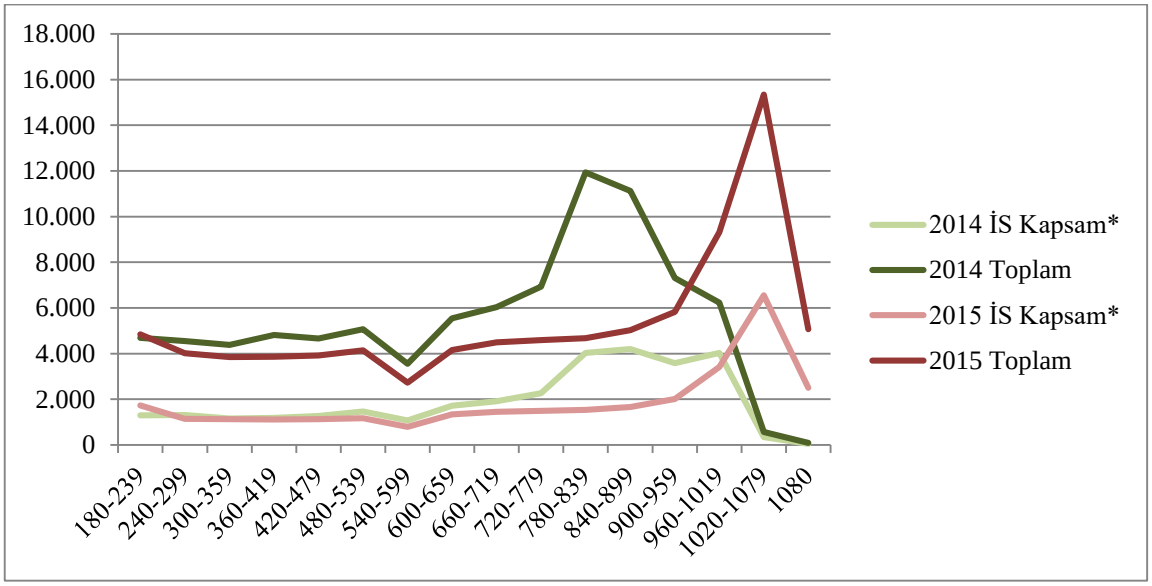
Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 12'de 2015 yılında engellilere ilişkin toplam fesih nedenleri ve sayıları gösterilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %2 ile %20 arasında olduğu görülmektedir. Bu oranların 180-959 prim gün arasında çok fazla değişmediği, oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. En yüksek %20 oran ile 1020-1079 prim gün arasında olduğu, en az %2 oran ile 540-599 prim gün arasında olduğu tabloda ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası kapsamındaki fesihlerin %65'inin 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Kapsamında yapılan fesihlerin prim gün sayısı içerisindeki dağılımı incelendiğinde,%22 ile %49 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça oranın yükseldiği görülmektedir.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %2 ile %21 değiştiği, 179 gün prim gün sayısı dikkate alınmadığında, bu oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ayrıca 179 gün prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek %7 oran ile 1020 – 1079 prim gün arasında olduğu ortaya çıkmaktadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin tüm fesihlerdeki oranları incelendiğine ise, %11 ile %48 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da azaldığı görülmektedir.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %2 ile %19 arasında değiştiği, 180-959 prim gün arasında bu oranların çok değişmediği, birbirine yakın olduğu tablodan anlaşılmaktadır. En yüksek %19 oran ile 1020-1079 prim gün arasında olduğu, en az %2 oran ile 540-599 prim gün arasında olduğu görülmektedir. Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranları incelendiğinde, %24 ile %41 arasında değiştiği, oranlar arasındaki değişimin düzenli olmadığı, ama bir azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

Grafik 3: Engelli İçin 2014-2015 Karşılaştırma



Grafik 3 incelendiğinde, 2014-2015 yılları engellilere ait işsizlik sigortası kapsamındaki ve tüm fesih sayıları verilmiştir. 2014 yılı ile 2015 yılı işsizlik sigortası kapsamındaki fesih sayıları 240-539 prim gün sayıları arasında birbirine yakın değerlere sahiptir. Her iki yılda da 540-599 prim gün sayılarında bir azalmanın olduğu, 600-1019 prim gün sayıları arasında 2014 yılı işsizlik sigortası kapsamındaki sayılarının 2015 yılındaki sayılardan yüksek olduğu görülmektedir. 1079 prim günden itibaren ise 2015

yılı kapsamdaki fesih sayılarının 2014 yılından yüksek olduğu grafikten anlaşılmaktadır.

2014-2015 yılları toplam fesih sayıları incelendiğinde ise, 2014 yılı 240-1019 prim gün sayıları arasında toplam fesih sayılarının 2015 yılından yüksek olduğu, her iki yılda da 540-599 prim günleri arasında ciddi bir azalmanın olduğu görülmektedir. 2015 yılında toplam fesih sayıları 1019 prim günden sonra 2014 yılı sayılarından yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

4.4. 50+

Dezavantajlı gruplar arasında sayılan 50 yaş ve üzeri kişiler için istihdama girişteki engellerden, istihdamdaki durumlarından birinci bölümde detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Bu bölümde ise işsizlik sigortası primleri açısından 50 yaş ve üzeri kişilerin ülkemizdeki durumu sayısal verilerle incelenecektir.

Tablo 13: 50+ İçin 2014 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İŞ Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İŞ Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	31.289	20%	80.144	32%	31.400	15%	142.833	22%	56%	22%
180-239	7.578	5%	15.279	6%	6.569	3%	29.426	26%	52%	22%
240-299	7.290	5%	13.915	6%	6.012	3%	27.217	27%	51%	22%
300-359	6.351	4%	13.566	5%	6.392	3%	26.309	24%	52%	24%
360-419	6.578	4%	13.195	5%	6.559	3%	26.332	25%	50%	25%
420-479	6.893	4%	12.879	5%	7.000	3%	26.772	26%	48%	26%
480-539	7.186	5%	12.854	5%	7.388	4%	27.428	26%	47%	27%
540-599	5.061	3%	8.679	3%	5.101	2%	18.841	27%	46%	27%
600-659	8.175	5%	13.047	5%	8.488	4%	29.710	28%	44%	29%
660-719	8.596	6%	13.472	5%	9.860	5%	31.928	27%	42%	31%
720-779	8.966	6%	13.022	5%	11.902	6%	33.890	26%	38%	35%
780-839	13.083	8%	14.325	6%	27.978	14%	55.386	24%	26%	51%
840-899	15.291	10%	13.322	5%	35.808	18%	64.421	24%	21%	56%
900-959	10.916	7%	7.901	3%	19.527	10%	38.344	28%	21%	51%
960-1019	11.663	7%	4.691	2%	13.383	7%	29.737	39%	16%	45%
1020-1079	941	1%	448	0%	950	0%	2.339	40%	19%	41%
1080	110	0%	60	0%	201	0%	371	30%	16%	54%
Toplam	155.967	100%	250.799	100%	204.518	100				

						%				

Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 13'de 2014 yılındaki 50 ve üzeri yaş için toplam fesih nedenleri ve sayıları incelenmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları incelendiğinde, %0 ile %20 arasında değiştiği, oranlar arasında düzenli bir değişimin olmadığı görülmektedir. 179 gün ve altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek %10 oran ile 840 – 899 prim gün arasında olduğu tablodan anlaşılmaktadır. En az oran ise 1080 prim gün grubunda olduğu görülmektedir. İşsizlik sigortası kapsamındaki fesihlerin %50'sinin 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. İşsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranlarına bakıldığında ise, %22 ile %40 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça kapsamda yapılan fesih sayısının arttığı görülmektedir.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları incelendiğinde, %0 ile %32 arasında değiştiği görülmektedir. Prim gün sayısı ile ters orantılı olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da yatay bir seyir izlese de genel itibariyle azaldığı tablodan anlaşılmaktadır. 179 ve altındaki prim gün sayısı dikkate alınmadığında, bu oranların çok değişmediği, oranların arasındaki farkın çok az olduğu görülmektedir. İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranlarına bakıldığında ise, %16 ile %56 oranları arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların azaldığı ortaya çıkmaktadır.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları değerlendirildiğinde, %0 ile %18 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek %18 oran ile 840-899 prim gün arasında olduğu, en düşük 1020-1080 prim gün arasında olduğu görülmektedir. Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranları incelendiğinde ise, %22 ile %56 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da arttığı görülmektedir.

Tablo 14: 50+ İçin 2015 Yılı Prim ve Fesih Bilgileri

Prim Gün Sayısı	**İS Kapsam***	**Yüzde**	**İstifa**	**Yüzde**	**Diğer**	**Yüzde**	**Toplam**	**PGS **İçindeki İS Kapsam Yüzdesi**	**PGS İçindeki İstifa Yüzdesi**	**PGS İçindeki Diğer Yüzdesi**
179 ve Altındaki Gün	35.006	19%	82.854	29%	33.184	15%	151.044	23%	55%	22%
180-239	12.133	7%	15.924	6%	7.112	3%	35.169	34%	45%	20%
240-299	7.852	4%	14.732	5%	6.459	3%	29.043	27%	51%	22%
300-359	7.278	4%	13.788	5%	6.103	3%	27.169	27%	51%	22%
360-419	6.969	4%	12.933	5%	6.216	3%	26.118	27%	50%	24%
420-479	7.190	4%	12.602	4%	6.851	3%	26.643	27%	47%	26%
480-539	7.413	4%	12.811	5%	7.047	3%	27.271	27%	47%	26%
540-599	5.096	3%	8.339	3%	4.637	2%	18.072	28%	46%	26%
600-659	7.694	4%	12.352	4%	6.980	3%	27.026	28%	46%	26%
660-719	7.813	4%	12.171	4%	7.373	3%	27.357	29%	44%	27%
720-779	7.945	4%	12.194	4%	7.801	3%	27.940	28%	44%	28%
780-839	8.152	4%	11.872	4%	8.601	4%	28.625	28%	41%	30%
840-899	7.698	4%	11.770	4%	9.811	4%	29.279	26%	40%	34%
900-959	8.236	4%	11.557	4%	12.473	5%	32.266	26%	36%	39%
960-1019	12.051	7%	13.093	5%	26.275	11%	51.419	23%	25%	51%
1020-1079	24.169	13%	16.042	6%	51.578	23%	91.789	26%	17%	56%
1080	10.583	6%	6.153	2%	20.117	9%	36.853	29%	17%	55%
Toplam	183.278	100 %	281.187	100 %	228.618	100 %				

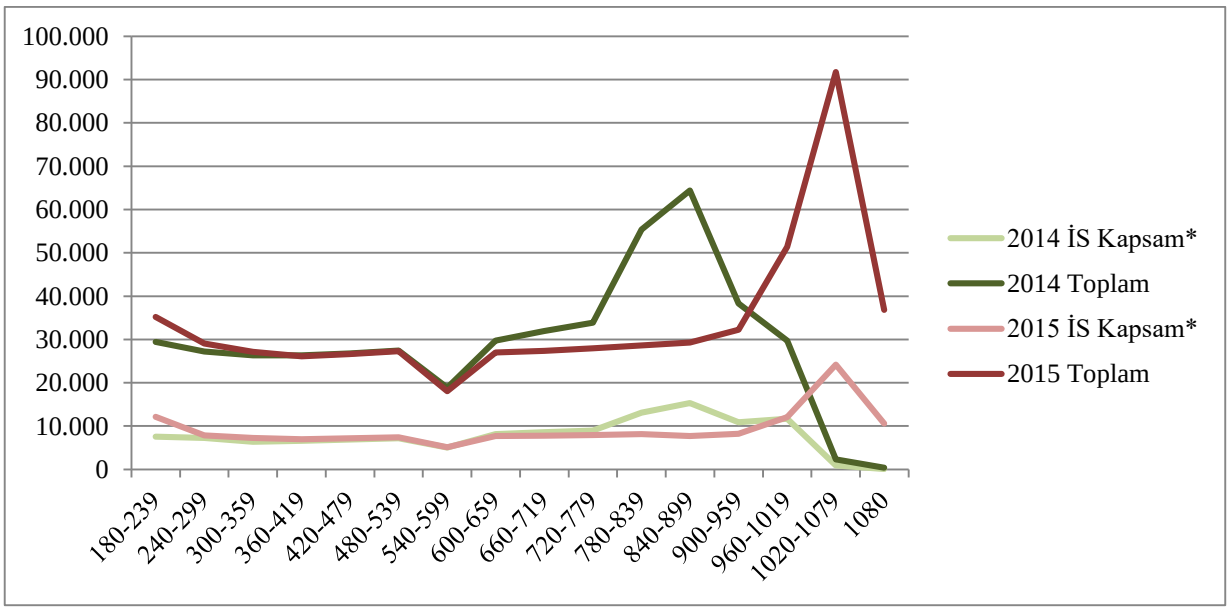
Kaynak: İŞKUR
* İS Kapsam: İşsizlik Sigortası Kapsamındaki Fesihler
** PGS: Prim Gün Sayısı

Tablo 14'de, 2015 yılındaki 50 ve üzeri yaş için toplam fesih nedenleri ve sayıları incelenmiştir. İşsizlik sigortasında kapsamında yapılan fesih nedenlerinin kendi içindeki oranlarına bakıldığında, %3 ile %19 arasında değiştiği, 240-959 prim gün arasında bu oranların genel itibariyle %4 olduğu görülmektedir. Ayrıca 179 ve altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek %13 oran ile 1020-1079 prim gün arasında olduğu, en düşük %3 ile 540-599 prim gün arasında olduğu tablodan anlaşılmaktadır. İşsizlik sigortası kapsamındaki fesihlerin %50'sinin 600 gün ve üzeri prim gün sayısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Kapsamda yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranları incelendiğinde ise, %23 ile %34 arasında değiştiği, bu oranlar arasındaki değişimin genel itibariyle yatay seyir izlediği görülmektedir.

İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranlarına bakıldığında ise, %2 ile %29 arasında değiştiği görülmektedir. 179 ve gün altı prim gün sayısı dikkate alınmadığında, en yüksek %6 oran ile 180-239 ile 1020-1079 prim gün arasında olduğu ve diğer prim gün sayıları arasında oranların değişimi çok yüksek olmadığı, aralarındaki farkın az olduğu tabloda ortaya çıkmaktadır. İstifa nedeniyle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranına bakıldığında ise; %17 ile %55 arasında olduğu, prim gün sayısı arttıkça bu oranların azaldığı görülmektedir.

Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin kendi içindeki oranları değerlendirildiğinde, %2 ile %23 arasında değiştiği, 179 ve altı gün ile 960-1019 prim gün sayıları haricindeki prim gün sayılarında bu oranların aralarındaki farkın çok az olduğu, oranların birbirine yakın olduğu görülmektedir. En yüksek %23 oran ile 1020-1079 arasında olduğu, en düşük oranın ise %2 ile 540-599 prim gün arasında olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer nedenlerle yapılan fesihlerin tüm fesihler içindeki oranları incelendiğinde, %20 ile %56 arasında değiştiği, prim gün sayısı arttıkça bu oranların da genel itibariyle arttığı görülmektedir.

Grafik 4: 50+ İçin 2014-2015 Karşılaştırma



Grafik 4'de 2014-2015 yıllarında 50 yaş ve üzeri işsizlik sigortası kapsamındaki fesihler ile tüm fesih nedenlerinin sayıları incelenmiştir. 2014-2015 yılları işsizlik sigortası kapsamındaki sayıları 240-779 prim gün arasında birbirine çok yakın olduğu, 540-599 prim gün arasında iki yılda da işsizlik sigortası kapsam sayılarının azaldığı

görülmektedir. 720-959 prim gün arasında 2014 yılı işsizlik sigortası kapsam sayılarının 2015 yılından yüksek olduğu, bu prim gün sayısından itibaren 2015 yılı İS kapsam sayılarının yüksek olduğu grafikte ortaya çıkmaktadır.

2014-2015 yılı toplam fesih sayıları incelendiğinde, 240-539 prim gün arasında birbirine çok yakın olduğu, 540-599 prim gün arasında iki yılda da toplam fesih sayılarının azaldığı görülmektedir. 659-959 prim gün arasında 2014 yılı toplam fesih sayılarının 2015 yılından yüksek olduğu, 2015 yılında 1020-1079 prim gün sayısında ciddi bir sıçrama ve peşinden ciddi bir azalma olduğu görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEZAVANTAJLI GRUPLAR İÇİN İŞSİZLİK SİGORTASININ DAHA ETKİN HALE GETİRİLEBİLMESİ ADINA ÖNERİLER

Ülkemizde uygulanan işsizlik sigortası sistemi herkes için aynı şartları talep etmekte ve aynı koşulları sunmaktadır. Bu kapsamda 2000 yılından itibaren ülkemizde uygulanan işsizlik sigortası, kendi istek ve kusuru dışında iş akdinin feshedilmesi, iş akdinin feshinden önceki son 120 gün kesintisiz olmak üzere son 3 yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi yatırılmış olması, fesihten itibaren 30 gün içerisinde İŞKUR'a başvurarak iş almaya hazır olduğunun beyan edilmesi şartlarını işsizlere ödenek ödeyebilmek için öne sürmektedir. Keza yine ödenek miktarı, herkes için son 4 aylık prime esas brüt kazancın günlük ortalamasının %40'ı olarak hesaplanmakta, hesaplanan bu miktar asgari ücretin brütünün %80'ini geçememekte ve ödenek süresi son 3 yıl içerisindeki prim gün sayısına göre 180 ila 300 gün arasında belirlenmektedir. Bir hastalığın tedavisinde, her hastaya, hastanın özellikleri dikkate alınmadan aynı ilacın verilmesi nasıl tedavinin etkililiğini azaltacaksa, her işsizin işsizlik ödeneği alabilmesi için aynı şartların öne sürülmesi ve bu kişilere aynı hizmetlerin sunulması işsizlikle mücadelenin etkinliğini düşürecektir.

Ülkemizin 2023 yılı hedefleri kapsamında belirlediği Uluslararası İstihdam Stratejisinin, istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi ana ekseni oluşturan bir politika da işsizlik sigortasının daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesidir. Bu politikanın hayata geçirilmesine yönelik İşsizlik Sigortası Fonunun aktüeryal dengesi gözetilerek işsizlik sigortası hak kazanma şartlarının, ödeme süresinin ve ödeme miktarının iş aramayı teşvik edici şekilde iyileştirilmesi eylem olarak belirlenmiştir. Ayrıca Uluslararası İstihdam Stratejisinin belirlenen bu eyleme ilişkin açıklamasında ise işsizlikle karşılaşma riski yüksek olan özel politika gerektiren gruplar (Yeterli iş tecrübesine sahip olmayan gençler ile yeni iş bulmada sorun yaşayan 50 yaş üstü işsizler gibi) dikkate alınarak, İşsizlik Sigortası Fonunun aktüeryal dengesi çerçevesinde daha fazla işsizin yararlanmasını sağlamak amacıyla, işsizlik sigortası hak kazanma şartlarının, ödeme miktarının ve süresinin; ödenek alanların aktif olarak iş

aramalarını teşvik edici şekilde (örneğin ödenek süresi uzadıkça ödeme miktarı azalacak bir yapıda) yeniden düzenlenmesine vurgu yapılmıştır.

Bu kapsamda Uluslararası İstihdam Stratejisinde de, yukarıda açıklandığı gibi tek bir reçeteye bağlı kalınması sorununun çözülmesi amacıyla bir irade beyan edildiği görülmektedir.

Dezavantajlı gruplar için işsizlik sigortası sisteminin daha etkin hale getirilebilmesi amacıyla, çalışmada anlatılan ülke uygulamaları, kullanılan veriler İŞKUR'un 15 yıllık tecrübeleri ışığında aşağıdaki önerilerin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

5.1. İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN ASKIYA ALINMASI

Ülkemizde işsizlik ödeneği alan bir kişi, işsiz kaldığı süre boyunca aktif olarak iş aramak ve iş almaya hazır olmak zorundadır. İlgililer İŞKUR tarafından mesleklerine uygun, son çalıştığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde önerilen işler ancak istisnai durumlarda reddedilebilirken, haklı bir sebep olmadan iş teklifleri kabul edilmez ise ilgililerin işsizlik ödeneği kesilmektedir. Bu yaptırımın, işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarının zorlayıcı olduğu ülkemizde ağır olduğu ve özellikle istihdama girişte güçlük çeken dezavantajlı grupları zor durumda bıraktığı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda, gençler, kadınlar, engelliler ve 50 yaş üstü kimseler gibi dezavantajlı gruplar için İŞKUR tarafından kişinin mesleklerine uygun, son çalıştığı işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde önerilen işlerin haklı bir neden olmadan reddedilmesi halinde ödeneğin tamamen kesilmesi yerine, belirli bir süre için işsizlik ödeneğinin askıya alınmasının ve askıya alınan bu sürenin toplam hak sahipliğinden düşülmesinin daha yerinde bir yaptırım olacağı değerlendirilmektedir.

5.2. 600 GÜN PRİM ŞARTININ ESNETİLMESİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda işsizlik ödeneği hak kazanma şartları yer almaktadır. İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmek için sigortalı işsizin;

✓ Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalma,

✓ Hizmet sözleşmesinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olma,

✓ Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olma,

şartlarını taşıması gerekmektedir.

Dezavantajlı grupların hem istihdama girişte hem de istihdamda kalma da büyük engellerle karşılaştığı, işgücünde yer alma oranları ve işgücünde tercih edilmemelerinin nedenleri birinci bölümde detaylı bir şeklide anlatılmıştır.

Ayrıca 4. bölümde yer alan veriler değerlendirildiğinde;

- Kadınların işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde 600 ve üzeri prim gün sayısına sahip olma oranının 2014 yılında %54, 2015 yılında %55,
- Engellilerin işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde 600 ve üzeri prim gün sayısına sahip olma oranının 2014 yılında %66, 2015 yılında %65,
- 50 yaş ve üzeri kimselerin işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde 600 ve üzeri prim gün sayısına sahip olma oranının 2014 ve 2015 yıllarında ise %50,
- Gençlerin işsizlik sigortası kapsamında yapılan fesihlerde 600 ve üzeri prim gün sayısına sahip olma oranı 2014 yılında %23, 2015 yılında %24,

olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında ve işsizlik sigortası ülke uygulamaları değerlendirildiğinde hak etme koşullarından olan hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içerisinde 600 süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olma şartının dezavantajlı gruplar açısından çok ağır olduğu değerlendirilmektedir. Dezavantajlı grupların işsiz kalma durumunda şartların bu şekilde ağır oluşu onların bir kez daha mağdur olmasına sebep olmaktadır.

Bu sebeple 600 gün prim şartının, son 3 yılda gençler ve engelliler için 300 güne, kadınlar için 480 güne, indirilmesinin daha uygun olacağı değerlendirilmektedir.

5.3. FESİH NEDENLERİ

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 47. maddesinde; sigortalı işsizin kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması gerektiği belirtilmiş ve 51. maddede de işçinin kendi istek ve kusuru dışında olarak değerlendirilerek, işsizlik sigortası kapsamında işlem yapılacak fesih nedenleri sayılmıştır. Ancak bu durum, bazı işverenler tarafından kötü niyetli olarak kullanılabilmektedir. İşçilerin işsizlik ödeneğinden faydalanmaları için çıkış kodunu bildirilmesi işverene yüklenmiş bir yükümlülüktür. Bazı işverenler ise bu yükümlülüklerini işçilerine karşı bir tehdit olarak kullanmakta ve işçisinin tazminat, ücret alacağı gibi bazı haklarından fedakârlık ettirerek işten çıkışlarını yapmaktadır. Bu durum işveren karşısında zayıf olan işçinin daha da zor durumda kalmasına neden olmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde dezavantajlı gruplar, günümüzde çalışma hayatında fiziksel veya toplumsal engeller yaşamakta, istihdam piyasasına girişte, çalışma hayatında ve işten çıkarmada ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. İşten çıkarılmada öncelikli olarak dezavantajlı gruplar işveren tarafından tercih edilmektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi için dezavantajlı gruplar için işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilen işten çıkış nedenleri hakkında yeni bir düzenleme yapılması gerekmektedir.

Bu kapsamda işsizlik sigortası hizmetlerinden bazı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kendi istek ve kusuru ile iş akdi feshedilen kişilerin de, belirli bir bekleme döneminin ardından yararlanabilmesine imkan tanınması yararlı olacaktır. Örneğin, istifa ederek işinden ayrılan ve fesih dışında işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli diğer şartları taşıyan bir kişiye ilk 60 gün ödeme yapılmaz, 60 günlük bekleme süresinin ardından işsizlik ödeneği ödemesi gerçekleştirilir ve bekleme süresi, toplam hak sahipliğinden de indirilir ise işsizlik sigortasının daha etkin hale geleceği değerlendirilmektedir.

5.4. ÖDEME SÜRESİ

İşsizlik ödeneğinden yararlanma süreleri 4447 sayılı Kanunun 50.maddesinde belirtilmektedir. Buna göre hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir.

Çalışmak bir gereklilik olduğu gibi aynı zamanda bir insan hakkıdır. İşsizlik ise, bireysel olduğu kadar toplumsal bir sorun olarak hem kişilerin ekonomik ve sosyal hayattan uzak kalmalarına neden olmakta hem de sosyal uyum açısından olumsuz etki doğurmaktadır. Vatandaşlarının saygın ve insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmelerini amaçlayan her devlet, çalışma hakkını korumak için çeşitli tedbirler almaktadır. İstihdam açısından dezavantajlı bireyler, çalışma hayatında çeşitli engellerle karşılamakta, pek çoğu istihdam piyasasının tamamen dışında kalmaktadır. Dezavantajlı grupların işsiz kaldıkları dönemde kendilerini güvende hissetmeleri amacıyla işsizlik ödeneği süreleri de yeniden düzenlenmelidir.

Bu kapsamda işsizlik ödeneğinden yararlanmak için prim dışındaki diğer şartları sağlayan gençlere, önceki bölümlerde bahsedildiği gibi hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içerisinde 300 gün süre prim ödemeleri halinde 3 ay süre ile işsizlik ödeneği ödemesi gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir. Keza yeniden işe dönüşte sıkıntı yaşayan engelliler ve 50 yaş üstü bireyler için ise mevcut işsizlik ödeneği sürelerine 2 ay ilave edilmesi, işsizlik sigortasının işsizliğin sosyo-ekonomik etkilerini azaltma amacına hizmet edecektir.

5.5. İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMLERİ

İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, kanun kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet prim ödemekte olup, ülkemizde işsizlik sigortasının finansmanında üçlü finansman yöntemi uygulanmaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun 49. maddesine göre; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82'nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı işsizlik sigortası primi olarak alınmaktadır.

Ancak uygulamada bilinmektedir ki uzun sürelerle iş akdi devam eden kişiler işsizlik sigortasına düzenli katkı yapmakla birlikte, fondan bir fayda sağlayamamaktadır.

Bu bilgiler ışığında, özellikle 50 yaş ve üzeri kimseler için, belirli sürelerle hizmet akdine tabi olarak işsizlik sigortası primi ödenmiş olmaları kaydıyla işsizlik sigortası prim miktarında indirime gidilebileceği değerlendirilmektedir. Bu sayede 50 yaş ve üzeri kimseleri istihdam etmek, maliyet azaldığı için işverenler açısından tercih edilebilir olacaktır.

Bu hususta getirilebilecek bir başka uygulama ise, kendisinden işsizlik sigortası primi kesintisi yapılmasına karşın çalışma hayatı boyunca işsizlik ödeneğinden faydalanmamış olan kişilere emekli olmaları durumunda ödedikleri primin belirli bir bölümünün ödenmesinin ya da kıdem tazminatlarına ek olarak verilmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

5.6. İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ÖDEME MİKTARI

4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre; işsizlik ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ı olarak hesaplanacak ve bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemeyecektir.

Dünyada ve ülkemizde dezavantajlı gruplar kolaylıkla işgücüne dahil olamamaktadır. Bu grupların, işgücünde yeteri kadar yer almamasının birçok nedeni bulunmakta ve bu nedenler ülkeden ülkeye göre değişmektedir. Eğitim, toplumun dezavantajlı gruplara karşı önyargılı davranmaları, mesleki bilgi ve toplumsal değerler vs. bu nedenlerden sadece birkaçını oluşturmaktadır. Dezavantajlı gruplar, işgücüne katılmaları çok zor olduğu gibi, işgücüne dahil olsalar bile işgücünde uzun süre kalamamaktadırlar.

Dezavantajlı grupların işsiz kaldıkları dönemde kendilerini daha güvende hissetmeleri, kendileri ve aileleri için kısa sürede de olsa bile maddi anlamda bir nebze de olsa destek olması amacıyla, işsizlik sigortası çok önemli bir görev üstlenmektedir. Bu görev sosyal devlet olmanın gereğidir. Bu kapsamda işsizlik ödeneği miktarının özellikle 50 yaş üstü kimseler ve engelliler için, son 4 aylık prime esas kazancın günlük ortalamasının % 40'ı değil, günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak değiştirilmesinin, 50 yaş üstü kimseler için uygulanan %80 oranındaki üst limitin %120 olarak uygulanmasının yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Dezavantajlı grupların istihdamı konusu, dezavantajlı grubun tanımlanması, bu gruptaki bireylerin işe yerleştirilmesi, çalışma hayatlarına devam edebilmeleri ve işe girişten işten ayrılma aşamasına kadar eşit muameleye tabi tutulmaları konularını içermektedir. Bireysel düzeyde, fiziksel engellerden ötürü çalışma hayatına katılmakta zorluk çeken bir engelli, toplumsal önyargılar nedeniyle çalışamayan bir kadın, okulu yarıda bıraktığı için işgücü piyasasındaki rekabet gücünü kaybeden bir genç, önyargılar nedeniyle işten çıkarılan bir eski hükümlü, meslek içi eğitimlere katılamayan ileri yaştaki bir çalışan, farklı etnik kökeni nedeniyle terfi edemeyen bir kişi, istihdam piyasasında dezavantajlı gruplara mensupturlar.

Dünya'da modern anlamda zorunlu işsizlik sigortası ilk kez 1911 yılında uygulanmış, 1920'li yıllardan itibaren ise 11 ülke zorunlu işsizlik sigortası sistemine geçmiştir. Ülkemizde ise işsizlik sigortası 2000 yılında başlamış, ülkemiz için bir rüya olan işsizlik sigortası hayata geçirilmiştir.

İşsizlik sigortası dünyada her ülkede farklı bir şekilde uygulanmaktadır. Bu farklılıklar genel olarak, uygulanan program tipleri, programın kapsadığı gruplar, işsizlik sigortası fonunun kaynakları, işsizlik ödeneği hak etme şartları, ödenek miktarı ve süresi konularında ortaya çıkmaktadır. Bazı ülkeler arasında işsizlik sigortası uygulamasında büyük oranda benzerlikler olsa da, ilgili ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, kültürel ve politik şartları sistemi biçimlendirmektedir.

İşsizlik sigortası uygulamasının dezavantajlı gruplar için etkin olarak kullanılabilmesi, daha çok kişinin faydalanabilmesi için aşağıda yer verilen önerilerin hayata geçirilmesi gerektiği çalışmamızda öne sürülmektedir.

i. Kadınlar, engelliler ve 50 yaş üstü kimseler gibi dezavantajlı gruplar için İŞKUR tarafından önerilen işlerin haklı bir neden olmadan reddedilmesi halinde, belirli bir süre için işsizlik ödeneğinin askıya alınmasının ve askıya alınan bu sürenin toplam hak sahipliğinden düşülmesi,

ii. 600 gün prim şartının, son 3 yılda gençler ve engelliler için 300 güne, kadınlar için 480 güne indirilmesi,

iii. İstifa ederek işinden ayrılan kişiye 60 günlük bekleme süresinin ardından işsizlik ödeneği ödemesi gerçekleştirmesi ve bekleme süresinin, toplam hak sahipliğinden de indirilmesi,

iv. Gençlere hizmet akdinin feshinden önceki son 3 yıl içerisinde 300 gün süre prim ödemeleri halinde 3 ay süre ile işsizlik ödeneği ödenmesi, engelliler ve 50 yaş üstü bireyler için ise mevcut işsizlik ödeneği sürelerine 2 ay ilave edilmesi,

v. 50 yaş ve üzeri kimseler için, belirli sürelerle hizmet akdine tabi olarak işsizlik sigortası primi ödenmiş olmaları kaydıyla işsizlik sigortası prim miktarında indirime gidilmesi, çalışma hayatı boyunca işsizlik ödeneğinden faydalanmamış olan kişilere emekli olmaları durumunda ödedikleri primin belirli bir bölümünün kıdem tazminatlarına ek olarak verilmesi,

vi. İşsizlik ödeneği miktarının özellikle 50 yaş üstü kimseler ve engelliler için, son 4 aylık prime esas kazancın günlük ortalamasının %60'ı olarak hesaplanması, 50 yaş üstü kimseler için ise, uygulanan %80 oranındaki üst limitin %120 olarak uygulanması,

Bu çalışmanın, Türkiye'de sosyal koruma kapsamında işsiz kalan dezavantajlı grupların, İŞKUR tarafından işsizlik sigortası kapsamının geliştirilmesine katkı sağlaması hedeflenmektedir.

KAYNAKÇA

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği,

AKTÜRK, Bekir; **İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye**, 2009.

ALKAN, Meşhur; Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılma Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt. 1. Sayı.2. 2004.

ALP, Leyla; **Dezavantajlı Grupların İstihdama Katılmaları:G20 Ülkelerimdeki Başarılı Uygulamalar,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi,

ALPER, Yusuf; **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Dora Yayınları, Bursa, 2015,

ALTAN, Ö. Zühtü; **Sosyal Politika**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2010,

ALTAN, Ömer Zühtü**; Kadın İşçileri ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması,** İTİA, Eskişehir, S.224,

ALTAN, Ömer Zühtü; **Sosyal Politika Dersleri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2006,

ANDAÇ, Faruk; **İşsizlik Sigortası**, TÜHİS Yayıncılık, 2010,

Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik, SGK Yayını, 2012,

AYAŞ, Gonca; **İşsizlik Sigortası ve Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar ve Aksamalar**,

AYHAN, Abdurrahman; **Türkiye'de İşsizlik Sigortası Sistemi ve Uygulaması**, Muğla Ün. Yay. Muğla,2014,

BAYDOĞAN, Handan; **Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Politikalarının Etkinliği** Cumhuriyet Üniversitesi, Yüksek Lisan Tezi, Sivas 2012,

BEDÜK, M. Nusret; Kamu Kurum Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması, **Kamu-İş**, Cilt,11. Sayı 2,

ÇAKIR, Özlem; Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması, **Erciyes İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Kayseri, 2008, S.33,

David H. Freedman, Improving skills and productivity of disadvantaged youth, ILO, 2008, Global employment trends 2014: Risk of a jobless recovery?,

EKDEMİR, H. Şadi, **Avrupa Birliği-Türkiye Sosyal Güvenlik Normları**, 2005,

EKİN, Ali; "Genel Sağlık Sigortasından Yararlanma Şartları ve Esasları" ,**TBB Dergisi**, 2012, Sayı:100,

ERKEN Tülay; Türkiye' de Bütçe Dışı Fonlar, **Maliye Dergisi**, 1993,

GÖKMEN, Fatma; Türkiye'de Özürlü Haklarının Gelişimi, **ÖZ-VERİ Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 2007,

GÜNDÜZ, Gökhan Sait; **Sosyal İçerme Politikalarının Uygulanmasında Kamu istihdam Kurumlarının Rolü**, ÇSGB, Ankara, 2007,

GÜRSEL, Seyfettin, UYSAL, Gökçe, **İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak**, BETAM, 2010,

GÜZEL, Ali; OKUR, Ali Rıza; CANİKLİOĞLU, Nurşen; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2015,

http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72

http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72

http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72

http://calisma.de/index.php?option=com_k2&layout=item&id=25&ltemid=72

http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=15

http://www.infopankki.fi/tr/finlandiya-da-ya-am/i-ve-giri-imcilik/i-sizlik-g-vencesi,

http://www.iskur.gov.tr/LoadExternalPage.aspx?uicode=statissizliksigortasiisle

http://www.oecd.org/std/

ILO Ayrımcılık **(İş ve Meslek) Sözleşmesi** (21/09/1967) T.C. Resmi Gazete,12705,

İNCİRLİOĞLU, Lütfi; **Kadınların İstihdama Katılımı ve Yaşanan Sorunlar**, ÇSGB Ankara, 2010,

İŞKUR; **İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni**, Haziran 2011,

İşsizlik Sigortası Kanunu

İşsizlik Sigortası Kanunun Uygulanmasına İlişkin Tebliğ(3 Nolu)

İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik,

KOÇAK, Orhan; ALTUN, Serdar; **Ceza İnfaz Kurumundaki Mesleki Eğitim Faaliyetleri**, 2010,

KOÇER ÖZMERT, Şeniz; **Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları**, Uzmanlık Tezi, 2014,

KORAY, Meryem; **Sosyal Politika**, İmge Yayınevi, 2005, Ankara,

KORKMAZ, Adem; KORKUT; Gülsüm, Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyiciler, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,

KORKUSUZ, Refik; UĞUR, Suat; **Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş**, 2015,

ÖZBEK, Nadir; **Cumhuriyet Türkiye'sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar**, Emeklilik Gözetim Merkezi- Tarih Vakfı Özel Tarih Projeleri Yayını, Altan Matbaa, Haziran 2006,

ÖZGÖKÇELER, Serhat; **Özürlülere Yönelik Sosyal Politikalar**,2011,

ÖZYURT, S. – DOĞAN, S., **Gençlik Problemleri Açısından Üniversite Gençliği Üzerine Sosyal Araştırma**, Değişim Yayınları, İstanbul, 2002,

SANER, Fulya; **ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni**,2010,

SEYYAR, Ali; **Özürlülere Adanmış Sosyal Politika Yazıları**, Sakarya, 2008-2006.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI; **Bakanlığımız ve Bağlı-İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler**, 2011.

SÜMER, H. Hadi; **Sosyal Politika**, 16. Baskı, Konya, Mimoza Yayınları, Bursa, Dora Yayınları,

SÜRÜCÜ, Mustafa; İşsizlik, **İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri,** 2014,

ŞAHİN, Cumhur; **Tahliye Öncesi ve Sonrası Hükümlüye ve Eski Hükümlüğe Yardım, Ceza ve Tedbirlerin İnfazında İnsan Haklarının Korunması**, 2002,

TAŞ, H. Yunus; Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Sosyo-Ekonomik Açısından Karşılaştırılması, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11 (2016/1),

TİSK, 2000,

TİSK, 2010,

TOKOL, Aysen; ALPER, Yusuf; **Sosyal Politika**, Dora Yayıncılık, 2014,

TOZAN, Celal; **İşsizlik Sigortası Kanunu Uygulamaları**, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, Mart 2013.

TÖRÜNER, Mete, **İşsizlik Sigortası**,

TUNA, Yılmaz; **İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal Ve Ekonomik Etkileri**, 1995,

TUNCAY, Can; EKMEKÇİ, Ömer; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 2014,

TÜİK; **Haber Bülteni**,

Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013- I. Dönem), İŞKUR, 2013,

UĞUR, Suat; Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, 2011,

ÖZGEÇMİŞ

Fatma DİKMETAŞ, 1987 yılında Van/ Erciş'te doğmuştur. Erciş'te ilk ve orta öğrenimini tamamladıktan sonra, Erciş Lisesi YDA Bölümünü bitirmiştir. 2006 yılında Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü'nden mezun olmuştur.

2013 yılında Gaziantep Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı olarak göreve başlamıştır. 2014 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün açmış olduğu İstihdam Uzman Yardımcılığı sınavını kazanarak İstihdam Uzman Yardımcılığına atanan Fatma DİKMETAŞ halen Kurumda görevine devam etmektedir. Evli ve bir erkek çocuk annesidir.