

# İŞSİZLİK SİGORTASI

## UNEMPLOYMENT INSURANCE



Recep LEVENT\*

### ÖZ

Gerek çalışma hayatı gerekse de sosyal güvenlik sistemlerinin genel amacı; bireylerin, gelirleri azaltan, gider artıran risklere karşı korumaktır.

Söz konusu korumayla ilgili olarak alınan tedbirlerin kapsamı, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelere bağlı olarak da genişlemektedir.

Özellikle teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş gücüne olan talebin azalması, daha doğrusu daha az sayıda kalifiye iş gücüne ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkan işsizliği ortaya çıkarmıştır.

İşsizliğin önlenmesi ve işsiz kalanların işsizlik süresinde azalan ve yok olan gelir risklerinin bertaraf edilmesi amacıyla işsizlik sigortası uygulanmaya başlanmıştır.

Ülkemizde de bu tür riskin karşılanması için ancak 2000'li yıllarda işsizlik sigortası uygulanmaya başlanmıştır.

Başlangıçta, dar kapsamda uygulanan işsizlik sigortası daha sonraları kapsamı genişletil-

### ABSTRACT

The main objective of both the working life and social security system is to protect the persons against the risks that decreases their income and increases their costs.

The scope of the measures taken to protect the question is expanding due to economic, social and cultural developments. Mainly due to technological developments the demand for labor has reduced and unemployment emerged because of the the fact on less demand for skilled labor force.

Unemployment insurance is introduced to prevent unemployment and compensate the risks of decreasing and vanishing income of unemployments. In our country, unemployment insurance began to be implemented in the 2000s to prevent the risks.

Initially, the scope of the unemployment insurance was narrow. But later its scope has

---

\* SGK Başmüfettişi

miş ve bu alandaki kapsamın genişleme eğiliminde olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Güvenlik, İşsizlik, Ödenek

expanded and a trend to expand much more is seen in this area.

**Keywords:** Social Security, Unemployment, Benefit

## 1- GİRİŞ

Sosyal güvenlik en geniş tanımıyla; bireyleri, gelirleri azaltan, gider artıran sosyal risklerine karşı koruyan ve Devlet tarafından kurulan sistemler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal güvenliğin bu gelir azaltıcı ve giderleri artıran unsurlarına karşı koruması, bireyin doğumu ile başlayıp, ölümüne kadar devam etmekte, hatta bazı şartlarla geride kalanların da gelir ve sağlık durumlarını kapsamaktadır. Yani sosyal güvenlik koruması azımsanmayacak kadar uzun bir süreci içermektedir.

Sosyal güvenliğin uzun soluklu korumasının yanı sıra kapsamının da dönemsel olarak genişlemekte olduğu görülmektedir.

Bu kapsam genişlemesi, teknolojik gelişmeler karşısında birey ve özellikle ailenin korunması, yine teknolojik gelişmelere bağlı olarak artan mesleki risklerin bertaraf edilmesi ve bir yandan teknik imkanların artmasıyla işgücüne olan talebin azalmasına karşın, nüfusun artmasıyla işsizlik sorununun ortaya çıkmasıyla olası gelir kayıplarının karşılanması şeklinde kendini göstermektedir.

Dolayısıyla, sosyal güvenlik kapsamının genişlemesinde en önemli uygulamalardan biri de kendisinden kaynaklanmayan sebeplerle işsiz kalanlara belli bir süre gelir sağlanmasını öngören “İşsizlik Sigortası”dır.

İşsizlik sigortası, Ülkemizde ancak 2000’li yılların başında uygulanmaya başlanmış olup, bunun için oluşturulan fona, işçi ve işverenden alınan paylar ve Devletçe sağlanan katkılarla finansman sağlanmaktadır.

## 2- KONUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

### 2.1- İşsizlik sigortasının kurulma amacı

Hizmet akdiyle yani işçi olarak çalışanların emekleri karşılığında ödenen ücretler, ekonomik ve sosyal yaşantılarının devamında en önemli bir gelir kaynağıdır. Olaya bu yönüyle bakıldığında, tersten okumayla, bu gelirden yoksun kalma “işsizlik” anlamına gelmektedir.

İşsizlik, çalışma isteği taşıyan ve yeteneğine sahip olan ve de mevcut çalışma şartlarına göre emeğini arz edenlerin iş bulamamalarıdır.

İşsizlik, esasen bireyleri gelir kaybından dolayı etkilemeleri dışında ülke ekonomisi açısından da en önemli bir sorun ortaya çıkmaktadır ki, üretim kapasitesinin azalmasıyla toplumsal açıdan satın alma gücü azalmakta ve dolayısıyla da bireylerin hayat standardı düşmektedir.

Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütününün 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme<sup>1</sup> işsizlik sayılan dokuz riskten biri olarak belirlenmiştir.

Bu tür riskin karşılanması için birçok ülkede “İşsizlik Sigortası” kurulmuş olup, İşsizlik Sigortası; işini kaybedenlerin uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süreyle gidermeyi amaçlayan zorunlu

<sup>1</sup> Bkz. 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme, R.G...15/10/1974, 15037

bir sigorta koludur. Anlaşılacağı üzere, bu sigorta kolunun aslında işsizliğin önlenmesi gibi bir işlevi bulunmamakta, sadece yol açılan gelir kaybının geçici bir süreyle önlenmesi amaçlanmaktadır.

Diğer yandan, işsizlik sigortası, işçi ve işverenin ödedikleri primlerle veya Devletin de katkısıyla sisteme katkıda bulunma esasına dayanmaktadır. Dolayısıyla, ilgililerin katkısına dayanmayan ve Devlet bütçesinden karşılanan ya da iş sözleşmeleriyle "işsizlik yardımı" adıyla sağlanan çeşitli yardımlar, işsizlik sigortası kapsamında değerlendirilmemektedir.

## 2.2- Ülkemizde İşsizlik Sigortası

1961 Anayasasında yer alan hükümler çerçevesinde hazırlanan kalkınma planlarında neredeyse tamamında işsizlik sigortasının kurulması öngörülmüş ve bununla ilgili olarak da çeşitli dönemlerde yasal çalışmalar da yapılmış olmakla birlikte, işsizlik sigortasının kurulması yönünde 1999 yılına kadar herhangi bir sonuç elde edilmemiştir.

Nihayetinde, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu<sup>2</sup> ile İşsizlik Sigortası kurulmuş ve uygulanmasına da 1/6/2002 tarihi itibarıyla başlanmıştır.

Uygulamaya geçirilen işsizlik sigortasıyla kapsam dar tutularak, bu sigortadan sadece işini kaybedenlerin yararlandırılması öngörülmüştür.

4447 sayılı Kanunla, işsizlik sigortasıyla ilgili her türlü iş ve işlemlerin yürütülmesi görevi İŞKUR'a, primlerinin toplanması görevi de o (günkü adıyla SSK) SGK'ya verilmiştir.

## 2.3- İşsizlik Sigortası Kapsamında Olanlar

4447 sayılı Kanun çerçevesinde işsizlik sigortası kapsamında olanlar aşağıda sayılmıştır:

- a) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun<sup>3</sup> 4'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre hizmet akdiyle bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar (işçiler).
- b) 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ve aşağıda sayılan ve hizmet akdiyle çalıştırılanlardan;
  - Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünür ve yazarlar.
  - Mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdiyle çalışanlar.
  - 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun<sup>4</sup> göre çalıştırılanlar.
  - 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununda<sup>5</sup> belirtilen genel kadınlar.
  - Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar ve kamu idarelerinde ders ücreti karşılığında görev verilenler.
  - İŞKUR tarafından düzenlenen kurslarda Toplum Yararına Çalışma Programlarından yararlananlar.

<sup>2</sup> Bkz. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu R.G... 8/9/1999, 23810

<sup>3</sup> Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu R.G... 16/6/2006, 26200

<sup>4</sup> Bkz. 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun R.G... 10/7/1941, 4856

<sup>5</sup> Bkz. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu R.G... 6/5/1930, 1489

- 4857 sayılı İş Kanununa<sup>6</sup> göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52'nci maddesi gereğince işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar.
- 5510 sayılı Kanunun ek 6'nci maddesi gereğince ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araç sürücülerini ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenen güzel sanatlar alanındaki sanatçı, yazar ve düşünürlerden kısmi süreli iş sözleşmeleriyle ay içinde 10 günden az çalıştırılanlar.
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun<sup>7</sup> geçici 20'nci maddesinde yer alan banka, sigorta şirketleri ve diğer vakıf sandıklarına tabi çalışanlar.

#### **2.4- İşsizlik Sigortası Kapsamında Bulunmayanlar**

4447 sayılı Kanuna göre aşağıda sayılanlar işsizlik sigortası kapsamına alınmamıştır:

- a) 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasına göre tarım da dahil kendi nam ve hesabına bağımsız çalışanlar.
- b) 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin ikinci fıkrası gereğince hizmet akdi kapsamında sigortalı sayılmakla birlikte, bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar.
- c) 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna<sup>8</sup> tabi jockey ve antrenörler.
- ç) 5510 sayılı Kanunun 5'inci maddesi kapsamında haklarında bazı sigorta kolları uygulanmayanlar.
- d) 5510 sayılı Kanunun 6'nci maddesi gereğince sigortalı sayılmayanlar.
- e) 4046 sayılı Özelleştirme Kanunu kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar.
- f) 506 sayılı Kanunun geçici 20'nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye<sup>9</sup> tabi sözleşmeli statüsünde bulunanlar.
- g) Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlerine göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar.
- ğ) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa<sup>10</sup> göre geçici personel statüsünde çalışanlar.

#### **2.5- İşsizlik Sigorta Kapsamındaki Sigortalıların Tescili ve Sona Ermesi**

İşsizlik sigortası zorunlu olduğundan, çalışanlar çalışmaya başlanıldığı gün işsizlik sigortası kapsamına alınmakta ve 5510 sayılı Kanuna göre çalışmaya başlanıldığının SGK'ya bildiri mi, aynı zamanda İŞKUR'a da bildirim yerine de geçmektedir.

İşten ayrılma tarihi itibarıyla işsizlik sigortası da sona ermekte, aynı şekilde 5510 sayılı Kanun kapsamında işten ayrılma bildiri mi de İŞKUR için de geçerli sayılmaktadır.

#### **2.6- İşsizlik Sigortası Fonu ve Primleri**

İşsizlik sigortasından yapılan ödemeler ile hizmet ve yönetim giderleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

<sup>6</sup> Bkz. 4857 sayılı İş Kanunu R.G... 10/6/2003, 25134

<sup>7</sup> Bkz. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu R.G... 29-30-31/7/1964, 11766

<sup>8</sup> Bkz. 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun R.G... 15/7/1953, 8458

<sup>9</sup> Bkz. 339 sayılı Kanun Hükmünde Kararname R.G... 29/1/1990, 20147

<sup>10</sup> Bkz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu R.G... 23/7/1965, 12056

İşsizlik Sigortası Fonunun gelirleri ise;

- İşsizlik sigortası primleri
- İşsizlik sigortası primlerinin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlar,
- 4447 sayılı Kanun gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler,
- Diğer gelir ve kazançlar,
- Fonun açık vermesi durumunda Devlet katkısından, oluşmaktadır.

İşsizlik sigortası primleri işçiler, işveren ve Devlet tarafından ödenmektedir. Dolayısıyla, işsizlik sigortası primi, çalışan sigortalının 5510 sayılı Kanunda tanımlanan prime esas aylık brüt kazancın %4'ü tutarında olup, bunun %1'i işçi, %2'si işveren ve %1'i de Devlet payı olarak belirlenmiştir.

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, çalışan ve işyeri bazında kayıtlarının düzenlenmesinden, toplanacak primler ile uygulanacak gecikme zammı ve bunların İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılmasından, teminat ve hakedişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden SGK sorumlu ve görevli kılınmıştır.

## 2.7- İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlar

İşsizlik sigortası kapsamında;

- İşsizlik ödeneğinin verilmesi,
- Kısa çalışma ödeneğinin verilmesi,
- Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin verilmesi,
- Ücret alacaklarının karşılanması,
- İş Kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinin verilmesi,
- Yeni iş bulma imkanının sağlanması,

yardımları yapılmaktadır.

### 2.7.1- İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, Sigortalı işsizlere belirli bir süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi ifade etmektedir.

#### 2.7.1.1- Şartları

İşsizlik ödeneği alınması için;

##### a) İş sözleşmesinin, çalışanın kendi isteği ve kusuru dışındaki nedenlerle sona ermesi

4447 sayılı Kanuna göre bu nedenler aşağıda sayılmıştır:

- 4857 sayılı İş Kanununun 17, 854 sayılı Deniz İş Kanununun<sup>11</sup> 16 ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun<sup>12</sup> 6'nci maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmiş olmak.

<sup>11</sup> Bkz. 854 sayılı Deniz İş Kanunu R.G... 29/4/1967, 12586

<sup>12</sup> Bkz. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun R.G... 20/6/1952, 8140

- İş sözleşmesinin süresi belli olsun olmasın, sürenin bitiminden önce veya bildirim beklenilmeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 24'üncü maddesinin (I), (II) ve (III) numaralı bentlerine, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 7'nci maddesiyle 11'inci maddesinin birinci fıkrasına göre çalışan tarafından sözleşmenin feshedilmesi.
- İş sözleşmesinin süresi belli olsun olmasın, sürenin bitiminden önce veya bildirim beklenilmeksizin 4857 sayılı İş Kanununun 25'inci maddesinin (I) ve (III) numaralı bentlerine, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (III) numaralı bentlerine veya 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 12'nci maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi.
- İş sözleşmesinin belirli süreli olması halinde, bu sürenin bitimi nedeniyle işsiz kalmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7'nci maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak.
- İş yerinin el değiştirilmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya iş yerinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (IV) numaralı bendinde belirtilen nedenlerle işsiz kalmak.
- 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun 21'inci maddesi kapsamında işsiz kalmak.
- 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (II) numaralı bendinde belirtilen hizmet akdinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda işsiz kalmak.
- İş yerinin el değiştirilmesi veya başkasına geçmesi, kapanması veya kapatılması, işin veya iş yerinin değişmesi nedenleriyle işten çıkarılmış olmak, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 14'üncü maddesinin (IV) numaralı bendinde belirtilen nedenlerle işsiz kalmak.
- 4046 sayılı Özelleştirme Kanununun 21'inci maddesi kapsamında işsiz kalmak.

#### **b) Belirli bir prim ödeme süresi ve gün sayısının aranması**

İşsizlik ödeneğinden yararlanmak için iki aşamalı olarak prim ödeme gün sayısı şartları aranmaktadır ki, bunlardan ilki, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki 120 gün içinde sürekli çalışmış olmak, ikincisi ise yine iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak işsizlik sigortası priminin ödenmiş olmasıdır.

Bu iki şart biri birinin alternatifi olmayıp, bunların ikisinin de yerine getirilmesi gerekmektedir.

#### **c) Usulüne göre İŞKUR'dan talepte bulunulması**

İşveren, hizmet akdi sona ermiş sigortalılar hakkında, örneği İŞKUR tarafından hazırlanan ve üç örnek olarak düzenlediği "İşten Ayrılma Bildirgesi"ni düzenlemekle yükümlü olup, bunun bir örneğini de işsiz kalan sigortalıya vermek zorundadır.

Sigortalı işsiz, işsizlik ödeneğinden yararlanması için işverence kendisine verilen "İşten Ayrılma Bildirgesi" ile birlikte iş sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde İŞKUR İl Müdürlüğüne doğrudan veya elektronik ortamda [www.iskur.gov.tr](http://www.iskur.gov.tr) adresinde başvurması gerekmektedir.

Başvuru esnasında, sigortalı işsiz, işsizlik ödeneği talebine ilişkin dilekçesiyle aynı zamanda yeni bir iş talebinde de bulunmuş olmaktadır.

### **2.7.1.2- İşsizlik Ödeneğinden Yararlanamayacak Olanlar**

İşsizlik ödeneğinden;

- Çalışmakta olduğu işten kendi istekleriyle ayrılanlar,
  - İşverenlerince ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarından dolayı işlerine son verilenler,
  - İş sözleşmesinin grev ve lokavt gibi nedenlerle askıya alınmış olanlar,
  - İş sözleşmesinin sona erdiği tarihten önceki üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmemiş veya son 120 içinde sürekli çalışmamış olanlar,
  - Sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alanlar,
- yararlanamazlar.

### **2.7.1.3- İşsizlik Ödeneği Miktarının Tespiti**

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak, hesaplanan günlük brüt ortalama kazancın (Son dört aylık kazançlarının toplamı gün sayısına bölünmektedir.) %40'ıdır. Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesine göre uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçmemektedir.

Buna göre aylık işsizlik ödeneği, günlük işsizlik ödeneğinin 30 ile çarpımıyla bulunmaktadır.

İşsizlik ödeneği, damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi olmayıp, nafaka borçları dışından haciz ve bir başkasına da devredilemez.

### **2.7.1.4- İşsizlik Ödeneği Ödenme Süresi**

İşsizlik ödeneği, işsizliğin devamı süresince ödenen bir ödenek olmayıp, belli süreler için ödenmekte ve ödenme süresi de sigortalının son üç yıl içindeki prim ödeme gün sayılarına göre değişmektedir.

Buna göre işsizlik ödeneği, diğer şartları da taşımak kaydıyla hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalılar için 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalılar için 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş sigortalılar için 300 gün, süreyle verilmektedir.

### **2.7.1.5- İşsizlik Ödeneğinin Ödenmesi**

İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizin kendisine ödenmektedir. İlk işsizlik ödeneği ise ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 21'inci maddesi gereğinde işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenmekte ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılmaktadır.

İşsizlik ödeneği ödemesi PTT aracılığıyla yapılmakta olup, işsizlerim nüfus cüzdanlarıyla birlikte herhangi bir PPT şubesine başvurarak işsizlik ödeneklerini alabilme imkanı bulunmaktadır.

Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla işsizlik ödenekleri yasal faiziyle geri alınmaktadır. Ölen sigortalılara yapılan fazla ödemeler ise geri istenmemektedir.



### 2.7.1.6- İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesi veya Geri Alınması

İşsizlik ödeneği;

- İŞKUR tarafından teklif edilen mesleklere uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma şartlarına yakın ve ikamet edilen belediye mücavir sınırları içindeki bir işi haklı nedene dayalı olarak kabul etmemek,
  - İşsizlik ödeneği alınan süre içinde gelir getirici bir işte çalışmak veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almak,
  - İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddetmek veya kabul edilmesine karşın devam etmemek,
  - Haklı bir nedene dayanmaksızın İŞKUR tarafından yapılan çağrılara zamanında cevap vermemek ve istenilen bilgi ve belgeleri zamanında vermemek,
- hallerinde kesilmektedir.

Yukarıda son iki durum için, kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde işsizlik ödeneği tekrar başlatılmakla birlikte, yapılan ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam süreyi geçmemektedir.

Diğer yandan işsizlik ödeneği almakta iken askere alınanların, ödenekleri durmakta ve askerlik sonunda da kaldığı yerden devam etmektedir.

Sigortalı işsizde süresinde yapmadığı veya yaptığı halde eksik ve yanlış bildirim nedeniyle yapılan ödemeler, yasal faizi ile birlikte geri alınmaktadır.

Dolayısıyla, işsizlik ödeneği alanların ikamet adreslerinin değişmesi, sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alınması, yetkili sağlık kurullarınca istirahatli kalınması, silah altına alınması, yurt dışına çıkması, bir işte çalışmaya başlaması veya mahkeme kararıyla işe iade edilmesi hallerinde, durumu en geç 15 gün içinde en yakın İŞKUR İl Müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir.

### 2.7.2- Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa çalışma, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici durdurulmasıdır. Bu durumda işin azaltılması veya durdurulması üç ayı geçmemektedir.

Kısa çalışmaya karar verilmesi durumunda, işçiler işsizlik sigortası kapsamında kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaktadırlar.

4447 sayılı Kanuna göre işsizlik sigortası kapsamında bulunan işçilerin işvereni tarafından kısa çalışma ödeneği talebinin gerekçeleri ile birlikte İŞKUR veya toplu iş sözleşmesine dayalı işyerlerinde de ilgili sendikaya başvuru yapılmaktadır.

Talebin İŞKUR tarafından uygun bulunmasından sonra işyerinde Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik<sup>13</sup> hükümleri çerçevesinde kısa çalışma yapılmasına karar verilmektedir.

İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir. Bunun için;

- Çalışmayı engelleyen genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde haftalık çalışma sürelerinin en fazla üç ay süreyle azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen en fazla dört hafta süreyle geçici olarak durdurulması,

<sup>13</sup> Bkz. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik R.G... 30/4/2011, 27290



- İş sözleşmesinin feshi hariç sigortalının işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanma şartlarını yerine getirmesi,
- İşverenin kısa çalışma için İŞKUR'a talepte bulunması ve bu talebin onaylanması, şartları aranmaktadır.

Kısa çalışma ödeneği, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama brüt günlük kazancının %60'ı olarak hesaplanmaktadır. Ancak bu ödenek aylık asgari brüt ücretin %150'sini geçmemektedir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanmakta ve işçinin kendisine PTT aracılığıyla ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları hariç haciz veya başkasına devir ve temlik edilmemektedir.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesinden kaynaklanan fazla ve yersiz kısa çalışma ödenekleri, yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir. Aynı şekilde işçinin kusurundan kaynaklanmış ise bu ödemeler yasal faiziyle işçiden de tahsil edilebilmektedir.

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Yani işsizlik ödeneği süresince aradaki fark ödenir. Ancak, zorlayıcı sebeplerle kısa çalışmaya karar verilmesi durumunda 4857 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanun'un 40'inci maddesinde belirtilen bir haftalık süreden sonra başlamaktadır. Bu durumda ise işsizlik ödeneğinden kalan fark yerine işçiye kısa çalışma ödeneği olarak her gün için yarım ücret ödenmektedir.

Kısa çalışma süresi en fazla üç ay olmakla birlikte, bu sürenin altı ay kadar uzatılmasına ve kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmemesine Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Kısa çalışma ödeneği;

- Kısa çalışma devam ederken İş Müfettişlerince yapılan denetimler sonucunda kısa çalışma ödeneği alan işçilerin çalışma süreleriyle ilgili hatalı bilgi ve belgelere dayandığının tespiti halinde,
- İşçinin yeni bir işe girmesi, yaşlılık aylığı bağlanması, silah altına alınması, işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneği alması,
- İşverenin ilan ettiği süreden önce iş yerinde kısa çalışma halinin sona erdirip normal çalışmaya dönülmesi,

hal ve durumlarında, durdurulmakta veya kesilmektedir.

### **2.7.3- Doğum veya Evlat Edinme Durumlarında Yarım Çalışma Ödeneği**

4447 sayılı Kanuna 6663 sayılı Kanunun<sup>14</sup> 20'nci maddesiyle eklenen ek 5'inci maddeyle; işsizlik sigortası kapsamındaki işçilere doğum veya evlatlık nedenleriyle 4857 sayılı Kanunun 74'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresinde yarım çalışma ödeneği verilmektedir.

Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aydan sonraki aydan itibaren ödenmekte olup, miktarı günlük asgari ücretin brüt miktarı kadardır.

Bu ödenekten yararlanmak için;

- İşçi adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması,

<sup>14</sup> Bkz. 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun R.G... 10/2/2016, 29620

- 4857 sayılı Kanununun 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hali izninin bittiği veya evlatlık edinildiği tarihten itibaren 30 gün içinde yarım çalışma belgesiyle birlikte İŞKUR'a başvuruda bulunulması, şartları aranmaktadır.

Mücbir sebepler dışına, başvuruda gecikme olması durumunda, gecikme süresi yarım çalışma ödeneğinden düşülmektedir. Bu ödemeler de damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

Bilindiği üzere doğum sonrasında işçilere en fazla 8 haftalık süre için çalışılmayan süreleri için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmekte olup, bu süre içinde yarım çalışma ödeneği ayrıca ödenmemektedir.

Diğer yandan, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir.

Doğum ve evlatlık sonrası yarım çalışma ödeneğinden yararlananların sigorta primleri 5510 sayılı Kanununun 82'inci maddesine göre İşsizlik Sigortası Fonundan SGK'ya ödenmektedir.

#### **2.7.4- Ücret Alacaklarının Ödenmesi**

4447 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanları hizmet akdiyle çalıştıran işverenlerin konkordato (iflas anlaşması) ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası ve iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme gücüne düşmesi durumlarında işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ücretleri Ücret Garanti Fonundan karşılanmaktadır.

Ücret Garanti Fonu, İşsizlik Sigortası Fonundan ayrıca oluşturulmuş olup, Fonun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının %1'i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır.

Bu tür ödemeler, işçinin, işverenin ödeme gücüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması esas alınarak temel ücret üzerinden yapılmakta ve bu ödemeler, 5510 sayılı Kanuna göre belirlenen üst sınırı aşmamaktadır.

Ücret Garanti Fonundan yararlanmak için;

- İşverenin ödeme gücüne düşmüş olması,
- İşçinin en az 1 yıl içinde ödeme gücüne düşen işyerinde çalışmış olması,
- İşçinin en fazla üç aylık alacağıının bulunması,
- İşçinin İŞKUR'a başvuruda bulunması,

şartları aranmaktadır.

Ücret alacak başvurusu, iş sözleşmesi devam eden veya sona eren işçilerden en az üç aylık ücretleri ödenmeyenlerce İŞKUR'a yapılmaktadır. Başvuruda, işverenin ödeme gücünü kanıtlayan belgeler (aciz vesikası ve/veya mahkemece verilen iflas veya konkordato mühlet kararı) ilgili icra dairesinden alınarak İŞKUR'a verilmektedir.

#### **2.7.5- İş Kazası ve Meslek Hastalıklarıyla Genel Sağlık Sigortası**

İşsizlik sigortası kapsamında olanlar, sosyal güvenlik açısından aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır.

Bunlardan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına, tüm işsizlik sigortası kapsamında olanlar değil, sadece İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılanlar alınmıştır. Bu

eğitime tabi olanlar aynı zamanda sosyal güvenlik açısından sigortalı sayılmış ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı hukmlerine tabi tutulmaları öngörülmüştür. Bu sigorta için %1 oranında İşKUR tarafından SGK'ya prim ödenmektedir.

Diğer yandan, işsizlik sigortası kapsamında olanlar denek aldıkları sürece de genel sağlık sigortası kapsamında sayılmışlardır ki, bunun prim oranı da prime esas kazancın %12'si olup, prim ödeme yükümlüsü yine İşKUR'dur.

### 2.7.6- Mesleki Eğitim Verilmesi

İşsizlik sigortası kapsamında, İşKUR tarafından zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken görevlerinden biri de, işsizlik ödeneğine hak kazananlara mesleki eğitim verilmesidir.

İşKUR tarafından bu yükümlülüğün yerine getirilmesi için iş gücü yetiştirme faaliyetleri adı altında meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme eğitim programları uygulanmaktadır.

Ayrıca, bu kurslardan herhangi bir mesleği olmayanlar da yararlanabilmektedir.

İstihdam garantili olan iş gücü yetiştirme ve mesleki geliştirme kursları, resmi ve özel kuruluşlarla işbirliği yapılarak ve hizmet satın alınarak yapılmaktadır. Bu kurslara katılanlara her gün için, "kursiyer cep harçlığı" adı altında bir ödeme de yapılması da söz konusudur.

### 2.7.7- Yeni İş Bulma

İşsizlik sigortasının amaçlarından biri de çalışanların işsiz kaldıkları dönemde ekonomik olarak korunmasıdır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için bir yandan parasal yardım yapılırken, diğer yandan da kişinin yeniden çalışma hayatına dönmesine ilişkin hizmetler de sağlanmaktadır ki, bunlardan biri de işsize yeni bir iş bulunmasıdır.

İşKUR tarafından kişiye teklif edilecek yeni iş, sigortalı işsiz olan kişinin meslekine uygun, son çalıştığı işin ve çalışma şartlarına yakın, ikamet etmekte olduğu yerin belediye mücavir alanı içinde olmak zorundadır.

## 3- SONUÇ

Bir yandan teknolojik gelişmelerle işgücüne olan talebin azalması, diğer yandan da nüfusun artmasına paralel olarak işsizliğin artış göstermesi, bir yandan da yine teknolojik gelişmelere bağlı olarak daha çok kalifiye işçiliğe ihtiyaç duyulmasıyla, geçici de yeni işsizleri ortaya çıkarmıştır.

Bu çerçevede, ülkelerce işsizliğe are bulunmasının yanı sıra işsizlerin yeni bir iş buluncaya kadar eksilen gelirlerini bertaraf etmek için işsizlik sigortası uygulamasına geçmeleri başlanmıştır.

Ülkemizde de geç de olsa 2000'li yıllarından başlarından itibaren işsizlik sigortası kapsamı dar olarak uygulanmaya başlanmış ve günümüzde de kapsam genişlemesiyle bu sigorta kolundan;

- İşsizlik deneğinin verilmesi,
  - Kısa alışma ödeneğinin verilmesi,
  - Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin verilmesi,
  - cret alacaklarının karşılanması,
  - İş Kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerinin denmesi,
  - Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerinin verilmesi,
  - Yeni iş bulma imkanının sağlanması,
- yardımları yapılmaktadır.

**KAYNAKÇA**

- Bkz. 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşme, R.G...15/10/1974, 15037
- Bkz. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu R.G... 8/9/1999, 23810
- Bkz. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu R.G... 16/6/2006, 26200
- Bkz. 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun R.G... 10/7/1941, 4856
- Bkz. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu R.G... 6/5/1930, 1489
- Bkz. 4857 sayılı İş Kanunu R.G... 10/6/2003, 25134
- Bkz. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu R.G... 29-30-31/7/1964, 11766
- Bkz. 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanun R.G... 15/7/1953, 8458
- Bkz. 339 sayılı Kanun Hükmünde Kararname R.G... 29/1/1990, 20147
- Bkz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu R.G... 23/7/1965, 12056
- Bkz. 854 sayılı Deniz İş Kanunu R.G... 29/4/1967, 12586
- Bkz. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun R.G... 20/6/1952, 8140
- Bkz. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu R.G... 7/5/1983, 18040
- Bkz. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu R.G... 7/5/1983, 18040
- Bkz. 6098 Borçlar Kanunu R.G... 11/1/2011, 27836
- Bkz. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik R.G... 30/4/2011, 27290
- Bkz. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik R.G... 30/4/2011, 27290