



T.C.

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK SİGORTASI VE

2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN

İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİSİ

Fatih DURNA

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Halis BAŞEL

**Sivas
Ekim-2013**

**TÜRKİYE’DE İŞSİZLİK SİGORTASI VE
2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN
İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİSİ**

Fatih DURNA

**Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İçin Öngördüğü**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır.

Sivas

Ekim-2013

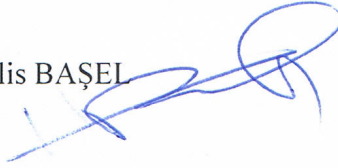
KABUL VE ONAY

Fatih DURNA' nın hazırlamış olduğu “ Türkiye’de İşsizlik Sigortası ve 2008 Küresel Ekonomik Krizinin İşsizlik Sigortasına Etkisi “ başlıklı bu çalışma, 11 Eylül 2013 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından, “ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı” nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

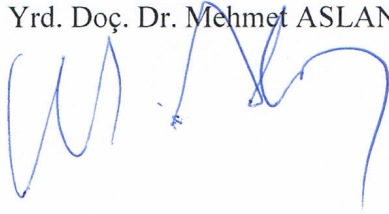


Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI

Yrd. Doç. Dr. Halis BAŞEL



Yrd. Doç. Dr. Mehmet ASLAN



Yukarıda imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../ .../ 2013

Prof. Dr. Alim YILDIZ

Enstitü Müdürü

ÖZET

DURNA, Fatih, “ Türkiye’ de İşsizlik Sigortası ve 2008 Küresel Ekonomik Krizinin İşsizlik Sigortasına Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2013.

Genel anlamıyla işsizlik sigortasını, işsizlik sigortasının amaçlarını kapsamını ve Türkiye’de işsizlik sigortasının kapsamını, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını, yararlanma süresini, işsizlik ödeneğinin miktarı inceleyen bu tez 2008 Küresel Ekonomik Krizinin Türkiye’deki işsizlik sigortasına etkilerini araştırmaktadır.

İşsizlik hem sosyal hem de ekonomik açıdan bireyleri oldukça güç duruma düşürmektedir. İşsiz kalan birey geliri ortadan kalktığı için kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu bireylerin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. İhtiyaçlarını karşılayamadığı için başkalarına muhtaç yaşama duygusu nedeniyle ruhsal çöküntüye uğramaktadır. Bu olumsuzluklar sonucunda birey suç işlemeye dahi yönelebilmektedir.

İşsizliğin yol açtığı problemlerin kaynağı olan gelir kaybını onarmak maksadıyla işsizlik sigortası kurulmuştur. Dünyada daha erken kurulan işsizlik sigortası ülkemizde 1999 yılında 4447 sayılı kanun ile yürürlüğe girmiştir.

İşsizlik sigortası işsizin ekonomik sıkıntılarını asgari de olsa gidermeyi amaçlamaktadır. Bunu yaparken de gerek ödenek miktarının kısıtlı olması gerekse ödenek süresinin kısıtlı olması nedeniyle işsiz tembelliğe itilmemektedir. Ayrıca birey işsiz kaldığı dönem boyunca kurum tarafından hem kendisini geliştirecek mesleki eğitim kurslarına alınmakta ve işsiz niteliklerine uygun işlere yönlendirilmektedir.

2008 Küresel Ekonomik Krizi’nden ülkemiz her ne kadar Avrupa ülkeleri kadar etkilenmemiş olsa da Avrupa ülkeleriyle ekonomik ilişkilerimizin olması münasebetiyle etkilenmiş bulunmaktayız. Bu tez ile işsizlik sigortasının bu krizden ne derece etkilendiği araştırılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal güvenlik, işçi, ücret, işsizlik, işsizlik sigortası, ekonomik kriz.

ABSTRACT

DURNA Fatih, “In Turkey and the Unemployment Insurance Unemployment Insurance Impact of The Global Economic Crisis of 2008 “, M.Sc. Thesis, Sivas 2013.

In broad terms, unemployment insurance, unemployment insurance, the scope of the objectives and the scope of Turkey’s unemployment insurance, unemployment insurance benefit requirements, duration of benefit, the amount of unemployment benefits in, this thesis examines The Global Economic Crisis of 2008 in Turkey investigates the effects of unemployment insurance.

Members of both social and economic point of unemployment decreases very difficult situation. He disappeared income for unemployed individuals and their dependents meet the needs of individuals. Due to the need of others to meet the needs of a sense of life is undergoing mental breakdown. As a result of these negative individuals, tend to commit a crime, even.

After all, in order to resolve the problems caused by unemployment, unemployment insurance, the minimum has been established. Unemployment insurance in our country in the world was founded in early 4447 with the law came into force in 1999.

Aims to address the economic problems of unemployed unemployment insurance, albeit minimal. In doing so, both need to be limited to the amount of payment appropriations forward laziness unemployed due to lack of time. Also the individual by the institution during the period of unemployment and vocational training courses to improve his qualifications are taken and the unemployed, are directed to the appropriate tasks.

The Global Economic Crisis of 2008, although in our country so affected European countries have economic relations with European countries, though we have been affected by the occasion. Affected by unemployment insurance in this thesis investigated the extent of this crisis.

Keywords: Social security, labor, wages, unemployment, unemployment insurance, the economic crisis.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar	vii
GRAFİKLER	viii
KISALTMALAR	ix
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
TEMEL KAVRAMLAR	3
1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI	3
1.2. İŞÇİ KAVRAMI	7
1.3. ÜCRET KAVRAMI	9
1.3.1. Hukuki Bakımdan Ücret Şekilleri	9
1.3.1.1. Zamana Göre Ücret	10
1.3.1.2. Akort Ücret.....	10
1.3.1.3. Götürü Ücret.....	10
1.3.1.4. Yüzdeye Göre Ödenen Ücret	11
1.3.1.5. Prim	11
1.3.1.6. İkramiye	11
1.3.1.7. Komisyon Ücreti (Provizyon)	11
1.3.1.8. Kardan Pay Alma	12
1.4. İŞSİZLİK KAVRAMI	12
1.4.1. Açık İşsizlik	14
1.4.1.1. Mevsim İşsizliği	14
1.4.1.2. Teknolojik İşsizlik.....	14
1.4.1.3. Bünyevi (Yapısal) İşsizlik.....	14
1.4.1.4. Devri (Konjoktürel) İşsizlik	15
1.4.1.5. Arızı İşsizlik	15
1.4.2. Gizli İşsizlik	15
1.4.3. Sürekli Durgunluk.....	15
1.5. EKONOMİK KRİZ KAVRAMI	15
1.6. İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMI	17
1.6.1. İşsizlik Sigortasının Doğuşu Ve Gelişimi	19

1.6.1.1. Sendikalarca Kurulan İşsizlik Yardım Sandıkları.....	21
1.6.1.2. İşverenlerce Kurulan İşsizlik Yardım Sandıkları.....	22
1.6.1.3. Kamu Kuruluşlarınca Kurulan İşsizlik Yardım Kuruluşları	22
1.6.1.3.1. Mahalli İdarelerce Kurulan Yardım Sandıkları.....	22
1.6.1.3.2. Devletçe Kurulan İşsizlik Sigortası.....	24
İKİNCİ BÖLÜM	25
İŞSİZLİK SİGORTASI.....	25
2.1. İŞSİZLİK SİGORTASI.....	25
2.1.1. İşsizlik Sigortası Tanımı	27
2.1.2. İşsizlik Sigortasının Amaçları	29
2.1.2.1. Bireysel Amaçlar.....	29
2.1.2.2. Sosyal Amaçlar	30
2.1.3. İşsizlik Sigortasının Özellikleri.....	31
2.1.3.1. İşsizlik Riskini Tanzim Özelliği	31
2.1.3.2. Zorunluluk Özelliği.....	32
2.1.3.3. Prim Ödeme Özelliği.....	33
2.1.3.4. Devletçe Kurulma Özelliği.....	34
2.1.3.5. İşe Yeniden Yerleştirme Özelliği.....	36
2.2. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI	37
2.2.1. Bağımlılık Unsuruna Göre Kapsam.....	37
2.2.1.1. Bağımlı Çalışanlar.....	37
2.2.1.2. Bağımsız Çalışanlar	38
2.2.2. Sektörlere Göre Kapsam	39
2.2.3. Yaş ve Cinsiyete Göre Kapsam	39
2.2.4. Yabancılık Durumuna Göre Kapsam.....	40
2.2.5. Uygulamaya Göre Kapsam	41
2.2.6. Türkiye’ de İşsizlik Sigortasının Kapsamı	46
2.3. İŞSİZLİK SİGORTASI FİNANSMANI, FİNANSMAN SİSTEMLERİ.....	50
2.3.1. İşsizlik Sigortası Finansman Kaynağı	50
2.3.1.1. Sosyal Sigorta Finansman Kaynakları	51
2.3.1.1.1. Primler.....	51
2.3.1.1.2. Devletin Genel Bütçeden Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katkısı	51
2.3.1.1.3. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler	51
2.3.1.2. İşsizlik Sigortasının Finansman Kaynakları	52

2.3.1.3. İşsizlik Sigortasına Katkı Biçimleri	53
2.3.1.3.1. Tek Tip Katkı Biçimi	53
2.3.1.3.2. Oransal Katkı Biçimi.....	53
2.3.1.3.3. Ücret Sınıflandırması Katkı Biçimi	54
2.3.1.4. İşsizlik Sigortasına Devlet Katkısı	54
2.3. 2. İşsizlik Sigortası Finansman Sistemleri	55
2.3.2.1. Repartisyon (Paylaşım) Sistemi	55
2.3.2.2. Kapitalizasyon (Birikim) Sistemi.....	56
2.4. TÜRKİYE’ DE İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA KOŞULLARI	57
2.4.1. Sigortalı İşsiz Olmak.....	58
2.4.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimi İle İşverence Sona Erdirilmesi.....	58
2.4.1.2. Hizmet Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi İle İşçi veya İşverence Sona Erdirilmesi.....	58
2.4.1.3. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sürenin Bitimi İle Kendiliğinden Sona Ermesi	61
2.4.1.4. İş Kanunlarının Kapsamı Dışında Kalan Sigortalıların Hizmet Sözleşmelerinin Sona Erme ve İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Halleri....	61
2.4.1.5. Hizmet Sözleşmesinin İş Yerinin El Değiştirmesi, Kapatılması veya Niteliğinin Değiştirilmesi Nedeniyle Feshi.....	62
2.4.1.6. 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunun 21. Maddesi Kapsamında İşsiz Kalmak	62
2.4.2. Hizmet İş Sözleşmesinin Askıda Olmaması	62
2.4.3. Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Yaşlılık Aylığı Almamak	63
2.4.4. Belli Süre İşsizlik Sigortası Primi Ödeme	64
2.4.5. Türkiye İş Kurumuna Başvurmak.....	64
2.5. TÜRKİYE DE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN MİKTARI VE ÖDENME SÜRESİ	65
2.5.1. Ödeneğin Miktarı	65
2.5.2. Ödenme Süresi	66
2.5.3. Ödenme Biçimi ve Haczi	66
2.5.4. İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesi ve Geri Alınması	67
2.6. 6111 SAYILI KANUNUN İŞSİZLİK SİGORTASINA GETİRDİĞİ YENİLİKLER	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	73
2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİ VE 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİLERİ	73
3.1. 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİ	73
3.1.1. 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin Oluşum Süreci	73
3.1.2. Türkiye'de 2008 Küresel Krizi'nden Önceki Durum	75
3.1.3. 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin Türkiye'ye Etkileri	76
3.1.3.1.Makro Etkiler	76
3.1.3.2.Büyümeye Etkisi	79
3.1.3.3.İstihdama Etkisi.....	79
3.1.4. 2008 Küresel Ekonomik Krizine Karşı Alınan Tedbirler	81
3.2. 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN TÜRKİYE İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİLERİ	82
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA	100

TABLOLAR

Tablo 3.1: Yıllara Göre Türkiye'nin Dış Ticareti

Tablo 3.2: Yıllara Göre Türkiye'de Kişi Başına Düşen GSYİH ve Enflasyon Oranları

Tablo 3.3: Yıllara Göre Türkiye'nin Büyüme Oranları

Tablo 3.4: Yıllara ve Aylara Göre Türkiye'de İşsizlik Oranları

Tablo 3.5: Yıllara Göre Türkiye'de İstihdam Oranları

Tablo 3.6: 2006 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.7: 2007 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.8: 2008 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.9: 2009 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.10: 2010 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.11: 2011 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.12: 2012 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

Tablo 3.13: 2013 Yılına Aylara Göre Türkiye' de İşsiz Sayısı, İşsizlik sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranı

GRAFİKLER

Grafik 3.1: Türkiye’ de 2007 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fonu Durumu

Grafik 3.2: Türkiye’ de 2007 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Giderleri

Grafik 3.3: Türkiye’ de 2008 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fonu Durumu

Grafik 3.4: Türkiye’ de 2008 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Giderleri

Grafik 3.5: Türkiye’ de 2009 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fonu Durumu

Grafik 3.6: Türkiye’ de 2009 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Giderleri

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
FED	: Federal Reserve Banks
GDP	: Gross Domestic Produce
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
İLO	: International Labour Organization
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
RG	: Resmi Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

GİRİŞ

İşsiz en genel tanımıyla çalışma istek ve iktidarında olup cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayandır. İşsiz kalan birey toplumdan kendini soyutlamaktadır. Toplumun nimetlerinden yeterince faydalanamadığı için psikolojik problemler yaşamaktadır. Mikro düzeyde başlayıp makro düzeye ulaşan işsizlik sorununa hala bulunamamıştır. Bu sorunun yarattığı problemlere çözüm için işsizlik sigortası kurulmuştur. Bu kurumun amacı işsiz kalan bireye ekonomik olarak destek olmanın yanında işsize işini yeniden kazandırmaktır.

İlk başlarda loncalar, din kurumları ve aile dayanışmaları ile işsiz kalan kişiye destek olunmaya çalışılmıştır. Sonraları sendikaların kurmuş olduğu yardım sandıkları ve belediyelerin kurmuş olduğu yarım sandıkları ile işsize kaybettiği geliri kısmen de olsa geri kazandırmak hedeflenmiştir. Nihayetinde dünyada ilk defa işsizlik sigortası 1905 yılında Fransa’ da uygulanmaya başlanılmıştır. Sonrasında diğer Avrupa ülkelerine hızla yayılmaya başlamıştır. Ülkemizde ise öncesinde çalışmalar yapılmasına rağmen bir türlü kurulamayan işsizlik sigortası 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı kanun ile uygulamaya konulmuştur. Günümüzde ise 68 ülkede işsizlik sigortası farklı koşullarla uygulanmaktadır.

ILO tarafından kabul edilen Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarını içeren 102 Sayılı Sözleşmede sosyal riskler başlığı altında, yaşlılık, analık, hastalık ile beraber işsizlik de yer almasına rağmen işsizlik sigortası; yaşlılık, analık ve hastalık sigortaları gibi hızlı oluşturulamamıştır.

Çağımızın en büyük problemlerinden olan işsizliğin zararlarına karşı pasif istihdam politikası olarak kurulan işsizlik sigortası dünyada 1900 lerin başlarında kurulmaya başlamış olmasına rağmen ülkemizde 1999 yılında kurulmuştur. İşsizlik sigortası ülkemizde henüz yeni sayılabilecek bir sigorta kolu olması nedeniyle 2008 yılında ABD kaynaklı küresel ekonomik krizin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça önem arz etmektedir.

Tez hazırlanırken sosyal güvenlik, işsizlik, ücret, işçi, işsizlik sigortası ve ekonomik kriz ile ilgili; kitap, dergi, makaleler incelenmiştir. Bunların yanında TÜİK

ve İŞKUR un aylık olarak yayınladığı istatistik bültenleri de incelenmiştir. Elde edilen veriler karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

2008 Küresel Ekonomik Krizinin işsizlik sigortasına etkileri İŞKUR un aylık olarak yayınladığı istatistik bültenlerinden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Çalışmada sosyal güvenlik ücret, işçi, işsizlik, işsizlik sigortası, Türkiye’de İşsizlik Sigortası ve yararlanma koşulları, 2008 Küresel Ekonomik Kriz incelenmiş ve krizin Türkiye’deki İşsizlik Sigortasına etkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde işsizlik sigortasının finansmanı işçi, işveren ve devlet katkısı ile sağlanmaktadır. Bu üçlü katkı da her işçi üzerinden yapılmaktadır. Kriz nedeniyle işten ayrılan işçilerin işsizlik sigortası finansmanına katkısı olmayacaktır. Finansman desteği olmamakla birlikte işsizlik sigortasından faydalanacağı için fondan ayrıca bir gider oluşacaktır. İşsiz sayısı ne kadar artarsa işsizlik sigortası fonuna katkı o kadar az olacaktır ve işsizlik sigortası fonundaki gider de o kadar artacaktır.

Tezin birinci bölümünde tezin anahtar kavramlarını oluşturan; sosyal güvenlik, ücret, işçi, işsizlik, işsizlik sigortası ve küresel kriz kavramları açıklanmıştır.

İkinci bölümünde ise işsizlik sigortası genel anlamıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye’ de işsizlik sigortası, işsizlik sigortasının kapsamı, işsizlik sigortasından faydalanma koşulları ve 2011 yılında çıkarılan 6111 sayılı yasasının 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’ na getirdiği değişiklikler önceki durumu ve son durumu karşılaştırarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise 2008 Küresel Ekonomik Krizi, krizinden önceki durum, krizin oluşum süreci, krizin Türkiye’ ye etkileri, kriz karşısında ülkemizde alınan tedbirler anlatılmıştır. Ayrıca krizin ülkemizdeki işsizlik sigortasına etkisi İŞKUR un aylık olarak yayınladığı istatistik bültenlerinin verileri ışığında incelenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

Birey, insanlık tarihinin her döneminde, kendisini yoksulluğa iten, geleceğini tehdit eden olaylardan korunma duygusu ve çabası içinde olmuştur. Doğanın ve ekonomik yaşamın bireyin önüne çıkardığı tehlikelerin sonuçlarına karşı korunma ve güvenlik duygusu, insanlık tarihiyle başlamış ve devam etmektedir. Hastalık, sakatlık ve yaşlılık gibi insanların kaçınamayacakları nitelikteki olayların, açlık sefalet ve yoksullukla eş anlama geldiği dönemlerde bu olayların etki çemberini kıramayan bireyin, yarın endişesinden arınarak, özgürlüğüne kavuşması ve kişiliğini geliştirmesi, olguları bir gereksinim olarak yüreğinde taşımasına karşın olanaklı değildir. Bunların da ötesinde doğada çetin bir yaşam mücadelesi egemendir. İlkel toplumlarda, bu mücadelede yenik düşen yaşlı insanların bir dağın tepesine götürülerek ölüme terk edilmeleri, yeterli yiyecek bulunamaması nedeniyle ırmak kenarlarında yeni doğmuş bebek cesetlerine rastlanması; yoksulluğun, yarınlaraya duyulan güvensizliğin ve çaresizliğin bir sonucudur (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 1).

Günümüz çağdaş toplumlarında insanlar artık doğaya yenik düşmemektedir. Fakat çalışma sürecinde insanlar çeşitli tehlikeler ve risklerle karşı karşıya bulunurlar. Karşılaştıkları bu tehlike ve riskler esnasında çalışanların korunması gerek kişinin gerekse toplumun yaşam sürekliliğini sağlamak için büyük önem kazanmaktadır. Bu nedenle, bazı önlemlerin alınması gerekmektedir. Ancak bu önlemler belirli kurallar ve programlarla yürütüldüğü takdirde optimum yarar sağlar. Çalışanların karşılaştıkları tehlike ve risklere karşı alınacak sosyal politika önlemleri “ Sosyal Güvenlik “ kuralları ile sağlanmaktadır (Talas, 1976: 528).

Sosyal güvenlik kavramı “sosyal” ve “güvenlik” kelimelerinden meydana gelen bir ifade olmasına rağmen zaman içinde terim anlamı kazanarak bu iki kelimenin tek tek kelime anlamlarından öte bir anlam kazanmış bir kavramdır (Arıcı, Alper, Yayın No: 2659: 3). Dolayısıyla sosyal güvenlik kavramını açıklamadan önce sosyal güvenlik kavramını meydana getiren kavramları açıklanmak gerekir.

Sosyal kavramı, toplum ve toplumun bir parçası olan insana ilişkin her şeyi ifade eden bir kavramdır. Toplum içinde yaşamaktan kaynaklanan her konu sosyal kelimesi ile ifade edilebilir. İnsanın sosyal bir varlık olarak kabul edilmesi de toplumu meydana getirebilen, toplum hâlinde yaşama kültürüne sahip bir varlık olduğunu ifade eder. Sosyal kelimesi, hangi diğer kelimenin önünde kullanılırsa o kelime ile birlikte oluşan terime “insani bir boyut” kazandıran farklı bir anlama da sahiptir. Bu anlamda sosyal; iktisaden zayıf durumda olanın korunması amacıyla karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmayı da ifade eder (Alper, 2011:161).

Güvenlik kavramı ise farklı anlamlarda kullanılan bir kavramdır. İnsanın dışardan gelen her türlü saldırı ve tecavüzlerden korunması, can ve mal emniyetinin sağlanması anlamında kullanılabilir. Bu anlamda güvenlik emniyet ve asayiş kelimeleri ile ifade edilebilmektedir. Güvenlik kavramının, kişilerin muhtaçlığa karşı korunması anlamında da kullanıldığı gözlemlenir (Arıcı, Alper, Yayın No: 2659: 3).

Sosyal güvenlik kavramı, terim anlamı ile toplum hâlinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeler de dâhil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu tehlikelerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlanmasını ifade eden bir kavramdır. Sosyal güvenlik sağlanması demek, kişinin sosyal güvenliğin konusu olan tehlikelerin ortaya çıkardığı olumsuz ekonomik sonuçları olan gelir kesilmesi, gelir azalması ya da gider artışı biçiminde ortaya çıkan zararlarına karşı gelir-gider sürekliliğinin sağlanmasına imkân sağlayan asgari bir gelirin sağlanması; böylece kişilerin muhtaçlığa düşmekten korunmasını konu alan bir kavramdır. Sosyal güvenlik; bu anlamda kişilerin muhtaçlıktan kurtarılması, muhtaçlıktan kaynaklanan korkunun ortadan kaldırılması ve bu anlamda bir emniyet duygusunun sağlanmasını ifade eder. Bu amaca hizmet eden her faaliyet, sosyal güvenlik faaliyeti sayılır (Arıcı, Alper, Yayın No: 2659: 4). Sosyal güvenlik bir anlamda da kişinin kendini sosyal risklere karşı güvende hissetmesini sağlamaktır.

Başka bir tanımla sosyal güvenlik; halkın hâlihazırda ve gelecekteki geçiminin güvence altına alınmasını sağlayan tedbirler bütünüdür (İzveren, 1970: 20).

Biraz daha değişik bir anlatımla sosyal güvenlik; çağdaş toplumlarda bireyleri, varılan belirli bir üretim teknolojisinin sonucu olarak, toplumun sosyo-ekonomik

yapısında ve ilişkilerinde ortaya çıkan çeşitli etkenlerin olumsuz etkilerine karşı korunacak ve geleceğe yönelen zaman doğrultusunda içinde güvenliklerini sağlamak amacını güden bir kurum olarak ortaya çıkmaktadır (DİE, 1981: 133).

Başka bir tanımla sosyal güvenlik; bir mesleki, fizyolojik veya sosyo-ekonomik riskten dolayı geliri, kazancı sürekli veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir (Talas, 1976: 528).

Diğer bir tanımla ise sosyal güvenlik; hiçbir ayırım gözetmeksizin herkesin, sosyal ve ekonomik gereksinimlerini de kapsayacak biçimde hal ve geleceklerinin güvence altına alınmasıdır (DPT, 1977: 11).

Ayrıca Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde de sosyal güvenlik kavramının tarifi yapılmıştır. Şöyle ki Bildirge'nin 22. maddesinde “ Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır “ ifadesi kullanılmıştır. Sosyal güvenlik hakkının kapsamı ise aynı bildirgenin 25. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, “ Herkesin gerek kendisi, gerek ailesi için yiyecek, giyim, konut, tıbbi bakım ve gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere sağlık ve refahını sağlayacak uygun bir hayat düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık veya geçim imkânlarından kendi iradesi dışında yoksun bırakacak başka durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır. “

Sonuç olarak sosyal güvenlik, sosyal güvenliğin konusu olan risklerin sonuçlarına karşı kişide gelir güvenliğinin sağlanmasını ifade eden bir kavramdır. Gelir güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbir ve bunlarla ilgili kurumsal yapı, hukuki sistem sosyal güvenlik sistemini oluşturur (Arıcı, Alper, Yayın No: 2659: 4).

Sosyal güvenlik ile kişiler yarınından emin olmak; aç kalmak ve muhtaç duruma düşmek korkusundan kurtulma imkânını elde eder. Şu hâlde sosyal güvenliğin sağladığı güvenlik kişileri toplum içinde iktisadi anlamda muhtaçlıktan koruma, muhtaçlığa karşı duyulan korkudan kurtulma anlamında bir emniyet sağlar (Yazgan, 1992:18-19).

Sosyal güvenliğin esas amacı; çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını devam ettirmek için gelir kaynaklarını daimi veya geçici bir biçimde kaybedenlere yardım

etmek suretiyle onları ihtiyaçlarının esaretinden kurtarmaktır (Richardson Çev. Yazgan, 1970: 16).

Sosyal güvenlik, dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı açıdan da tanımlanabilmektedir. Dar anlamda sosyal güvenlik; tanımlanmış sosyal risklerin zararlarına karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik anlayışını; geniş anlamda sosyal güvenlik ise sebebi ne olursa olsun muhtaçlık yaratan bütün sosyal risklere karşı koruma garantisi sağlayan sosyal güvenlik anlayışını temsil eder. Dar anlamda sosyal güvenlik sosyal sigortalarla sağlanan sosyal güvenlik garantisini (Alper, 2011:162), geniş anlamda sosyal güvenlik ise sosyal sigortalarla sağlanan koruma garantisine ilaveten devletin nakdi veya ayni gelir transferleri ile sağladığı garantiyi de kapsar. Dar anlamda sosyal güvenlik anlayışı içinde Uluslararası Çalışma Örgütünün sosyal güvenlik sözleşmelerinde belirtilen yaşlılık, malullük, ölüm, işsizlik, hastalık ve iş kazaları gibi tanımlı sosyal risklere karşı garanti sağlarken, geniş anlamda sosyal güvenlik tarafından eğitim, kira ve gıda harcamalarının karşılanması, dâhil olmak üzere geniş bir gelir transferi uygulamalarını kapsar (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010:5-7). Geniş anlamda sosyal güvenlik uygulamaları gelir dağılımı adaleti sağlamayı amaçlayan sosyal refah devleti politikaları ile gelişmiştir (Arıcı, Alper, Yayın No: 2659: 4).

Sosyal güvenlik kavramı sosyal bilimler alanında kullanılan birçok kavram gibi kendini oluşturan sosyal ve güvenlik kelimelerinin anlamları dışında bir anlam kazanmış ve bu anlamda kullanılmaya başlanmış bir kavramdır. Sosyal güvenlik kavramı çağdaş bir kavramdır. Sosyal güvenlik, insanlığın ezelî ve ebedî bir ihtiyacı olmasına rağmen kavram olarak çağdaş bir kavramdır. Sosyal güvenlik kavramı, sanayi ihtilali sonrasında ortaya çıkan ancak 20. yüzyılda kullanımı yaygınlaşmış, bugünkü anlamda kullanılmaya başlanmış bir kavramdır. Terim olarak sosyal güvenlik, zannedildiği gibi bugünkü anlamda bu sistemi ilk defa kuran İngiltere, Fransa ve Almanya gibi ülkelerde değil, ABD’de, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu ile kullanılmıştır. Bu tarihten sonra 1941 tarihinde Atlantik Şartında ve 1948’de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde sosyal güvenlik kavramı kullanılmış ve tarifi yapılmıştır. Sosyal güvenlik, bugünkü anlamda en kapsamlı şekilde ILO’nun

“1952 tarih ve 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Normları” sözleşmesinde kullanılmıştır.

Bizim mevzuatımızda sosyal güvenlik kavramına ilk defa 1946 tarihli 4841 sayılı “ Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun “ un birinci maddesinde yer verilmiştir. Daha sonra 1949 tarihli 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1971 tarihli 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ve bugün yürürlükte olan 2006 tarih 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 2006 tarih 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu sosyal güvenliği uygulamak amacıyla çıkarılmışlardır.

1.2. İŞÇİ KAVRAMI

“ İşsizlik Sigortası “ incelenirken işçi kavramının da tanımlanmasında ve açıklanmasında yarar vardır.

İşçi en genel anlamıyla belirli bir hizmet akdine göre çalışan, emeği karşılığında belirli bir ücret alan kişidir.

4857 sayılı İş Kanununun ikinci maddesinin ilk fıkrasında yer alan tanım şöyledir: “ Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi denir. “.

1475 sayılı İş Kanununun birinci maddesinin ilk fıkrasında işçi şöyle tanımlanmıştır: Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir.

Başka bir tanıma göre işçiler, bir hizmet akdi ile fikri veya bedeni emeğini işverenin emrine arz eden ve işverene ait bir işte ücret karşılığında çalışan insanlardır (Zaim, 1997: 156).

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’n ikinci maddesinde yapılan işçi tanımı ise şöyledir: “Hizmet akdine dayanarak çalışanlara işçi denir”.

274 sayılı Sendikalar Kanunun 1317 sayılı kanunla değişik ikinci maddesinin dördüncü bendinde yer alan işçi tanımı ise şöyledir: “Devlet veya diğer kamu tüzel kişilerin yürütülen hizmetlerde yahut İktisadi Devlet Teşekkülleri ile müesseseleri

ve iştiraklerinde veya özel kanunlarla kurulmuş kurum, müessese ve işyerlerinde bedenen yahut bedenen ve fikren çalışanlardan bedeni çalışmaları fikri çalışmalarına galip olan kimseler de bu kanun bakımından işçi sayılırlar.”

İşçi kavramının tanımlanmasında esas olan konu iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmaktır. Buna göre gerçek kişinin işçi sayılabilmesi için; çalıştığı iş yerinin kamu – özel ayrımı yapılmaksızın, yaptığı işin mahiyetine bakılmaksızın, çalışanın unvanına bakılmaksızın bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan kişi işçidir.

Engels ise işçiyi şöyle tanımlamıştır: İşçi sınıfı, toplumun, geçim araçlarını herhangi bir sermayeden elde edilen kârdan değil, tamamıyla ve yalnızca kendi emeğinin satışından sağlayan; sevinci ve üzüntüsü, yaşaması ve ölmesi, tüm varlığı emek talebine, dolayısıyla işlerin iyi gittiği dönemler ile kötü gittiği dönemlerin birbirlerinin yerini almasına, sınırsız rekabetten doğan dalgalanmalara dayanan sınıftır (<http://www.iscicephesi.net/sinif-mucadelesi/kavramatolyesi/222isciproleter-kimdir>).

Zaim, işçileri tanımlamadan önce ücretlileri tanımlamış ve işçi kavramını 3008 sayılı İş Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu ile işçi tanımını ve sınırlarını şöyle belirlemiştir: Ücretli, bir işverene hizmet akdi ile bağımlı olarak ücret mukabili çalışan kimsedir. Maaşla geçinenler de ücretli kapsamına dahildir. Çünkü maaş da iktisadi bakımdan ücret kavramına girer. Ücretliler kendi içinde üç gruba ayrılır; memurlar, müstahdemler (beyaz yakalılar) ve işçiler (Zaim, 1997: 155).

Esas itibariyle memur ve müstahdemler, mahiyeti itibariyle aynı kategoriye girer ve fikren çalışanları ifade eder. Buna karşılık işçiler denince bedenen çalışanlar akla gelir. Fakat uygulamada bedeni ve fikri çalışmanın sınırını tespit etmek çok güç olduğundan ülkemizde bu türlü bir ayırmadan vazgeçilmiştir (Zaim, 1997: 156).

Türkiye’de 3008 sayılı ilk İş Kanunu zamanında işçi ve müstahdem ayrımı yapıldı. Fakat uygulamadaki güçlüklerden dolayı 1475 sayılı İş Kanunu ile bu ayrım kaldırılmıştır. Bugün ise ülkemizde ücretliler, memur ve işçi diye ikiye ayrılır. Memurlar kamu hizmeti görmektedirler (Zaim, 1997: 156).

Bunların yanı sıra Zaim işçileri kendi aralarında vasıf yönünden şöyle sıralmıştır: Vasıflı işçiler, yarı vasıflı işçiler, vasıfsız işçiler (Zaim, 1997: 156).

İşçi kavramının sınırları, Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanunları ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun uygulamasında sadece hizmet akdi (iş sözleşmesine) yer verilerek dar, Sendikalar Kanununda ise, hizmet akdi (iş sözleşmesi) ile bazı iş görme akitlerine göre çalışanların da işçi sayılmalarıyla, geniş tutulmuş olmaktadır (Çelik, 2010: 33).

1.3. ÜCRET KAVRAMI

Bir tanıma göre ücret: “ Ücret üretime emeğiyle katılanların üretimden aldıkları pay ya da kısaca üretime katılan emeğin fiyatıdır.” (Dinler, 2005; 256).

Ücret, bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir; diğer bir ifadeyle, teşebbüsün kar ve zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine; üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (Zaim, 1997; 196 – 197).

4857 Sayılı İş Kanununun otuz ikinci maddesine göre ücret: “ Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.”

Ücret tanımlarının yanı sıra brüt ücret ve net ücret ayrımı ise şöyledir: “ İşverenin ödediği ücret gayrisafi (brüt) ücrettir. İşletme tarafından bir devre için ödenen ücret gelirlerinden; vergi, sosyal sigorta primleri, sendika aidatı vs. kesintiler yapıldıktan sonra, işçinin üzerinde tasarruf edebileceği ücret gelir yekûnu safi (net) ücrettir. Bir başka ifade ile brüt ücret, işletmenin kasasından çıkan para miktarıdır. Net ücret ise işçinin cebine giren para tutarıdır. “ (Zaim, 1997; 202).

1.3.1. Hukuki Bakımdan Ücret Şekilleri

4857 sayılı İş Kanunu’n 49,50 ve 51. maddelerinde ücret şekilleri olarak; zamana göre ücret, parça başına ücret, akort ücret, götürü ücret ve yüzdelere göre ücretten söz edilmiştir. Ayrıca 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’n 80. maddesinde de ücrete ek olarak primi ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan söz edilmiştir. Bunların yanı sıra 6098 sayılı Borçlar Kanunu’n 401, 402, 403, 404 ve 405. maddelerinde zamana göre ücret,

fazla çalışma ücreti, işin sonucunda pay alma, aracılık ücreti ve ikramiyeden söz edilmiştir. Zaman göre ücret, akort (parça başına ve götürü) ücret ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada genellikle başlı başına ücret (asıl ücret) şeklinde göründükleri halde, primler, ikramiyeler, komisyon ücreti, kardan pay gibi ücretler asıl ücretlere ek ödemeler olarak ortaya çıkmaktadır (Çelik, 2010: 143).

1.3.1.1. Zamana Göre Ücret

Ülkemizde yaygın olarak kullanılan zaman göre ücret: ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde ortaya çıkar. Başka bir deyişle, zamana göre ücret belirli bir zaman için bir miktar paranın saptanması ile doğar. Zaman ölçüsünün saat, gün, hafta veya ay olmasına göre de ücret; saat ücreti, gündelik, haftalık, aylık ücret olarak belirir. Bu ücret şeklinde önemli olan, zaman ölçüsü karşılığında belirli bir paranın ödenmesi olup belirli bir işin elde olunması değildir. Bu nedenle işin sonucundaki değişiklikler, yani kalite ve miktarın normalin altına düşmesi veya üstüne çıkması ücret değişikliğini gerektirmez (Çelik, 2010: 143).

1.3.1.2. Akort Ücret

Yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrete akort ücret denir. Akort ücret parça sayısı, büyüklük uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her bir birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması sonucu bulunur. Akort ücret, aynı işleri yapan belirli ya da belirsiz sayıdaki işçilerden her biri için saptanabileceği gibi, bir işçi grubu için de söz konusu olabilir (Çelik, 2010: 144).

1.3.1.3. Götürü Ücret

Götürü ücret de yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir akort ücret şeklidir. Hukuki nitelik yönünden götürü ücret ile akort ücret arasında fark yoktur. Sadece özellikleri bakımından götürü iş ve ücret akort ücretten ayrılabilir. Uygulamada birim saptamanın güç olduğu veya seri olarak yapılması mümkün olmayan yahut birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücretin kararlaştırılması halinde götürü ücretten söz edilir (Çelik, 2010: 145).

1.3.1.4. Yüzdeye Göre Ödenen Ücret

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde içki verilen ve hemen orda yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satılan yerlerin çoğunda zamana göre ücret, bazılarında ise yüzdeye göre ücret ödenmektedir. Ayrıca bunların birlikte uygulanması da mümkündür (Tuncay, 1991: 292 – 293).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 51. maddesinde otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerde içki verilen ve hemen orda yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satılan yerlerden yüzde usulünün uygulandığı iş yerlerinde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına yüzde eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut onun kontrolü altında bir araya toplanan bütün paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

1.3.1.5. Prim

Prim, işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün çaba göstererek başarılı bir şekilde yapmış olduğu işi ödüllendirmek için kendisine ödenen ek bir ücrettir. Prim, işverence tek taraflı olarak ödenebileceği gibi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile de kararlaştırılmış olabilir. Bazı hallerde işverence yapılan tek taraflı prim uygulamasının çalışma koşulu haline gelmesi ve işçiye talep hakkı sağlaması mümkündür (Çelik, 2010: 146).

1.3.1.6. İkramiye

İkramiye asıl ücrete ek olarak bazı vesilelerle verilen özel bir ücrettir. İkramiye işçinin işi yapmasından işverenin duyduğu memnuniyeti ve işçi – işveren bağlılığını gösteren bir anlam taşır. Bunun yanında, ikramiye gelecekte işçiye daha iyi çalışmaya teşvik edici bir rol de oynar (Çelik, 2010: 147).

1.3.1.7. Komisyon Ücreti (Provizyon)

Sosyal Sigortalar mevzuatında sözü edilen komisyon ücreti iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan işçiye yaptığı işin değeri ölçüsünde genellikle belirli bir yüzdeye göre ödenen paradır. Provizyon daha çok ticari işlerde uygulanan bir ücret şeklidir. İşçi satılan malın değeri gibi yapılan işin sonucuna göre ücret alacağından, bu

ücret şekli akort ücrete benzer. Provizyon çoğu zaman asıl ücrete ek olarak ödenir (Çelik, 2010: 149).

1.3.1.8. Kardan Pay Alma

Genellikle işletmenin üretim, yönetim ve satış kısımlarında önemli görevleri olan bazı personele bazen de bütün işçilere ücretle birlikte karının belirli bir oranında ücret dağıtan işyerleri vardır. İşçilere dağıtılan kar ile işletmede çalışan pay sahiplerine dağıtılan kar karıştırılmamalıdır. İşletmedeki pay sahibi diğer pay sahipleri ile eşit haklara sahip ortaktır. Buna karşılık işçi kardan pay almasına karşın, iş sözleşmesiyle işveren bağlı olarak çalışır. Bu nedenle işçinin kardan aldığı pay gerçek anlamda ücrettir. Kardan belirli bir oranda pay alma sadece bu ücretin miktarını belirleyen bir ölçü niteliğindedir. Bu fark dolayısıyla işçi ortağın aksine işin kötü yönetimi nedeniyle işletmeyi yönetenleri sorumlu tutamaz (Çelik, 2010: 149 – 150).

1.4. İŞSİZLİK KAVRAMI

19. yüzyılda, işsiz denilince genellikle akla “ Kabiliyetsizliğinden dolayı bir meslek edinememiş veya geçimsizliği sebebi ile iş bulamamış, boş vakit geçiren bir insan. “ geliyordu. Fakat günümüzde bu düşünce tamamen değişmektedir (Zaim, 1997: 169).

Tuik'in tanımına göre işsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dâhildirler (www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181).

Sabahattin Zaim'e göre, “ İşsiz çalışma arzu ve iktidarında olup makul ve uygun bir iş bulmayan kimsedir.” (Zaim, 1997: 172).

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinde ise sigortalı işsiz şöyle tanımlanmıştır: “ Bu kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimsedir. “

Tüm bu tanımlar ışığında bir işsizlik tanımı yaparsak: Çalışma istek ve iktidarında olan, emeğini arz edeceği işte hem fiziksel hem de ruhsal yönden yeterli olan, cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayan bulunmayan gerçek kişilere işsiz denir.

Bu tanımların yanı sıra ILO nu işsizlik tanımı ise şöyledir: “ Belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaş kümesinin üzerinde bulunan aşağıdaki kategorilere giren kişiler işsiz kabul edilirler. “ Ayrıca ILO aşağıda sayılanları da işsiz olarak kabul etmiştir. Bunlar:

- a) İş akdi sona erdiğinden, ya da iş yeri geçici olarak tatil edildiğinden dolayı istihdama elverişli konuma giren, herhangi bir işe sahip olmayan ve ücretli bir iş arayanlar
- b) Daha önce hiçbir zaman istihdam edilmemiş olan ya da önceki statü durumu itibariyle bağımlı olmayan veya emekli edilmiş ancak belirli bir dönem için çalışmaya elverişli olan kişiler,
- c) Belirli bir döneme nazaran gelecek bir tarihte yeni bir işe başlama konusunda anlaşma yapmış olup da, halen bir işe sahip olamayan ve çalışmaya elverişli olan kişiler,
- d) Geçici ve belirsiz bir süreyle ve kendilerine herhangi bir ödeme yapılmadan tensikata tabi olan kişilerdir.

(http://www.kozonline.org/arsiv/pdk12/PDK12_17.htm).

İşsizlik günümüzün en önemli sosyo-ekonomik sorunlarından biridir. Günümüzde işsizlikle mücadele etmeyen ülke yoktur. AB ülkelerinde dahi işsizlik oranları başını alıp gitmektedir. Eurostat verilerine göre: Avro Bölgesi'nde işsizlik oranı 2013 yılı Mart ayı itibariyle yüzde 12,1'e yükselerek tarihi zirveye çıkmış. Eurostat verilerine göre işsizlik oranları bir önceki ay yüzde 12 ve Mart 2012'de yüzde 11 düzeyindeymiş. AB'nin ortalama işsizlik oranı da son 12 ayda yüzde 10,3'ten yüzde

10,9'a yükselmiş. 2013 Mart itibariyle işsiz sayısının 19,2 milyonu Avro Bölgesi'nde olmak üzere AB'de 26 milyon 521 bin düzeyine ulaşmış. İşsizler ordusuna sadece 2013 Mart ayında Avro Bölgesi'nde 62 bin ve AB genelinde 69 bin kişi eklenmiş. İşsiz sayısındaki artış son 12 ayda ise Avro Bölgesi'nde 1,7 milyon ve AB'de 1,8 milyon düzeyinde gerçekleşmiş. AB'de işsizlik oranları Yunanistan'da %27,2, İspanya'da %26,7, Portekiz'de %17,5, Slovakya'da %14,5, Letonya'da , %14,3 ve Kıbrıs Rum Kesimi'nde 14,2 olarak belirlenmiş.

Türk' in verilerine göre ülkemizde 2013 yılı Temmuz ayında işsizlik oranı %9,3 seviyesindeymiş. Mayıs ayındaki işsiz sayısı ise 2.319.069'muş.

Ayrıca Zaim işsizliği açık işsizlik, gizli işsizlik ve sürekli durgunluk diye üç ana başlığa ayırmış ve açık işsizliği de mevsim işsizliği, teknolojik işsizlik, bünyevi (yapısal) işsizlik, devri (konjoktürel) işsizlik ve arızı işsizlik diye beş başlık altında açıklamıştır (Zaim, 1997: 170).

1.4.1. Açık İşsizlik

Çalışma gücü ve arzusu olduğu halde cari ücret seviyesinde iş arayıp da bulamayanların toplamıdır (Zaim, 1997: 170).

1.4.1.1. Mevsim İşsizliği

Hava şartlarındaki ve mevsimsel değişimlerden kaynaklanan ayrıca sanayinin kendi bünyesinden kaynaklanan iş bölümünün gelişmesi nedeniyle ortaya çıkan işsizlik türüne mevsim işsizliği denir (Zaim, 1997: 179).

1.4.1.2. Teknolojik İşsizlik

İnsan gücü yerine makine ikame edilmesinden veya daha verimli metotların uygulanmasından kaynaklanan, makine çağının doğurduğu işsizlik türüdür (Zaim, 1997: 182).

1.4.1.3. Bünyevi (Yapısal) İşsizlik

Bir iktisadi düzenin yapısındaki değişimlerden doğan işsizliktir (Zaim: 1997: 188).

1.4.1.4. Devri (Konjoktürel) İşsizlik

Üretim hacminde zaman zaman ortaya çıkan daralmalardan kaynaklanan işsizlik türüdür (Zaim, 1997: 189 – 190).

1.4.1.5. Arızı İşsizlik

İşçilerin kısa vadeli yer değiştirmesinden doğan işsizlik türüdür (Zaim, 1997: 192).

1.4.2. Gizli İşsizlik

Çalışır görünen fakat elinde olan veya olmayan sebeplerle normalin altında çalışan insanların halini veya düşük verimle çalışılmasını ifade eder. Bu duruma eksik istihdam da denir (Zaim, 1997: 170).

1.4.3. Sürekli Durgunluk

Bir ekonominin belirli bir büyüme sonunda maruz kalması muhtemel iktisadi durgunluk halini ve bundan doğacak müzmin işsizlik durumunu belirtir (Zaim, 1997: 170).

1.5. EKONOMİK KRİZ KAVRAMI

Kriz kelimesinin kökeni Yunanca karar vermek anlamına gelen krisis sözcüğünden meydana gelmektedir. Ayrıca kriz kelimesi birden bire meydana gelen kötüye gidiş yönündeki gelişme, büyük sıkıntı, buhran ve bunalım gibi kelimelerle eşanlamlı olarak da kullanılmaktadır. Kökenine bakıldığında zaman karar vermek anlamında olan kriz geçmiş ve geleceğe yönelik kararların sorgulanmasının gerekli olduğu anlamını taşımaktadır (Çapraz, 2001: 5)

Başka bir tanıma göre kriz, bir anda veya bir zaman bölümü içerisinde normal olarak işleyen bir sürecin kısa, orta veya uzun vadeli olarak sekteye uğraması ve bir zararın ortaya çıkması durumudur. Krizler bir anda ortaya çıkar. Ancak bu durumun oluşmasına neden olan faktörler bulunmaktadır. Dolayısıyla krizin ortaya çıkma sürecinde belli etkenler rol oynamakta ve bu sebepler süreçte belirli bir birikim yaratmakta ve krizin oluşmasına yol açmaktadır (Dursunoğlu, 2009: 4).

Kriz, en basit anlamıyla işletme örgütünün normal aktivitelerini tahrip eden önemli bir dengesizlik durumudur. Örgütün uzun ve kısa dönemli amaçlarını tehdit eden, acil tepkiler gerektiren ve bununla birlikte yanıt için karar verme süresini kısıtlayan ve en önemlisi varlığıyla karar verme birimlerini şaşırtan ve kararsızlığa sürükleyen bir süreçtir. Bu anlamda, kriz belirli bir anda veya son derece hayati önemi olan bir zamanda daha kötüye dönüş noktası; kritik bir devreye ulaşan durum, çabuk uyum sağlamayı gerektiren değişiklikler; örgütlenmemiş ve planlanmamış bir olayın işletmenin bütününe etkileyecek sonuçları ve yansımaları şekillerinde tanımlanabilmektedir (Saraçoğlu, 1995: 196). Genel bir çerçeve ile kriz, tehdit edici şartlara müdahale edebilme yetersizliği olarak da tanımlanabilir. (Can, 1992: 300).

Kriz kavramı olağanüstü, arzu edilmeyen koşulların cereyan ettiği ve olağan kabul edilen faaliyetlerin yapılmasını engelleyen hayati bir dönüm noktası olarak ifade edilmektedir (Titiz, 2008: 112).

Bunların yanı sıra bir durumun kriz olabilmesi için, krizin temel unsurlarının bilinmesi gerekir. Krizden söz edebilmek için, önceden bilinmeyen ya da öngörülemeyen bazı gelişmelerin; makro düzeyde devlet, mikro düzeyde ise firmaları ve bireyleri ciddi olarak etkileyecek sonuçlar ortaya çıkarması gerekir. Aniden ve beklenmedik bir anda ortaya çıkan olumsuz gelişmeleri kriz olarak adlandırmak gerekir. Zira normal süreç içerisinde ortaya çıkan her sorunu kriz olarak değerlendirmek doğru değildir. Kriz, bu açıdan beklenmedik biçimde ortaya çıkan ciddi bir sorun olarak düşünülebilir. Rutin gelişmeler ve sorunlar kriz değildir. Krizin en önemli özelliğinin önceden tahmin edilemeyen ya da bilinmeyen bir anda ortaya çıkması olduğu söylenebilir (Aktan ve Şen, 2002: 1).

Ekonomik kriz ise para, sermaye, işgücü, mal ve hizmet piyasalarında karar alan birimleri aşırı ihtiyatlı davranmaya iten ve ekonomik göstergelerde sürekli kötüleşme yaratan güven sarsılması olarak tanımlanabilir. Piyasada oluşan güvensizlik işlem maliyetlerini artırır, iktisadi anlaşma alanlarını daraltır ve mevcut olan iktisadi sorunların içinden çıkılmaz bir hal almasına neden olur (Türkan, 2006: 93).

Başka bir tanıma göre ekonomik kriz; kaynağı, genel olarak iktisadi olan, içsel veya dışsal nedenlerden veyahut hem içsel hem de dışsal nedenlerden oluşan; oluştuğu

alandaki iktisadi, ticari mali, sosyal, kültürel değişimlere ve olumsuzluklara sebep olabilen bir kriz türüdür (Dursunoğlu, 2009: 22).

Diğer bir şekilde ekonomik kriz, ekonomide aniden ve beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan olayların makro açıdan ülke ekonomisini, mikro açıdan ise firmaları ciddi anlamda sarsacak sonuçlar ortaya çıkarmasıdır şeklinde tanımlanabilir (Karacan, 1996: 31).

Ekonomik kriz sürecinin tanımlanmasının zor ve hassas olmasından dolayı tek bir tanımının yapılamamasına rağmen, kriz sürecinin bazı özellikleri bünyesinde barındırması gerekmektedir. Bu özellikler şöyle sıralanabilir: Ekonomik kriz hızlı ve köklü değişikliklerin olduğu bir dönem olmalıdır. Bu değişikliklerin arkasında, istikrar döneminde işleyen sistemin yaşaması için gerekli kurumların ve mekanizmaların işlemez veya eskisi gibi çalışamaz duruma gelmesi gerekir. Ekonomik krizi yaşayan toplumlar geriye baktıklarında, artık hiçbir şey eskisi gibi değil diyen bir anlayış hâkim olmalıdır. Bu toplumlarda ileriye girmenin imkânsızlaştığı fikri yaygınlaşmalıdır (Yıldızoğlu, 1996: 326).

1.6. İŞSİZLİK SİGORTASI KAVRAMI

Sağlık, kaza ve yaşlılık sigortası gibi diğer sigorta kollarına nazaran daha güç şartlarda ortaya çıkabilmiş, siyasi tartışmalar içinde kalmış ve bundan dolayı sosyal güvenlik sisteminin “ son halkası “ olarak telakki edilmiş (Ekin, 1994: 21) olan işsizlik sigortası kavramı, çeşitli açılardan ele alınabilmektedir. Bu açılar, aynı zamanda işsizlik sigortasının kapsamını ve temel özelliklerini de yansıtan bir hüviyete sahip olarak değerlendirilebilir (Taşçı, Yılmaz, 2009: 604).

İşsizlik sigortası, en başta “ işsizlik “ ile ilintilidir. “ Bir ülkede artan emek arzının, yeterince gelişemeyen üretim sahalarına sığdırılamayışından doğan işsizlik “ (Zaim, 1997: 170), gerek birey ve gerek toplum açısından önemli bir risk unsurudur. Bu anlamda, sosyoekonomik nitelikli bir risk olan işsizliğe karşı sosyal güvenliğin sağlanması, özellikle sanayileşmiş toplumlarda büyük bir ihtiyaçtır (Arıcı, 1997: 149). Dolayısıyla, bir işsizlik sigortası tanımı yapmak, işsizlik riskinden doğan belirli iktisadî zararların varlığını (Seyyar, 2005: 148), daha spesifik bir ifade ile ileride

işçinin işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşma durumunu (Yiğit, 2005: 76) ve “ gelir güvencesi işlevi “ ni (Güzel, 2000: 820) göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir.

İşsizlik sigortası tanımında dikkate alınması gereken diğer bir husus, “ istek dışılık “ tır. İşçinin, işsizlik sigortası tarifinde yerinin olması için, “ isteği dışında işsiz kalmış olması “ (Andaç, 2010: 38) gerekmektedir. Burada “ irade dışı işsiz kalma “ dan maksat; yeni bir iş bulmak için çaba gösterilmesi, işin gelmesinin beklenmemesi, aktif olarak işin aranmasına rağmen işsiz kalınmasıdır. Aksi durumda, işsizliğin sürmesinin “ istek içi “ olduğu kanaati doğacaktır (Törüner, 1991: 22). Dolayısıyla irade dışı işsiz kalma, “ çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olma “ ile ilinti halindedir (Seyyar, 2005:148).

Bu duruma paralel bir özellik, işsizlik sigortasının “ zorunluluk “ ilkesi ile ifade edilmektedir. İşsizlik sigortası tanımı yapılırken, sigortaya dâhil olabilmenin, katılma zorunluluğu gerektirdiği belirtilmelidir (Uğur, Demirkan, 1996: 447). Dünyada birçok ülkede de uygulanan (Yiğit, 2005: 76) bu ilkeye göre, işsiz kalıp, işsizlik sigortasından yararlanmak isteyen birinin, çalışmaya ehil olduğunu göstermesinin yolu, istihdam ofislerine kayıt yaptırmak ve buralara düzenli bir şekilde rapor vermektir (Törüner, 1991: 22).

İşsizlik sigortası uygulamasında, işçilerden de “zorunlu“ olarak kesilen primler, işsizlik sigortasının “zorunlu tasarruf yapma“ özelliğini göstermektedir (Tuna, 1995: 11). Buna göre, işsizlik sigortasının bireye dönük önemli bir amacı, tüketimi istikrara kavuşturmak; bunun önemli bir aracı ise, işçi gelirleri üzerinden zorunlu olarak kesilen primlerle finanse edilme anlamında “ zorunlu tasarruf sağlamak “ olarak değerlendirilmektedir (Taşçı, Yılmaz, 2009: 605).

İşsizlik sigortası tanımında, sigorta “kapsamı“ içinde veya dışında olmak da işsizlik sigortasının önemli bir özelliğini ifade etmektedir. Yaşlılık aylığı, malullük aylığı, aile yardımı ve sosyal yardımlar gibi diğer sosyal güvenlik programlarından nitelik yönüyle farklılık arz eden işsizlik sigortası (Ayhan, 2004: 3), bu programların belirli yaş, durum veya kesime hitap etmesinden farklı olarak, “çalışanlar” ile ilgili bir yapıya sahip bulunmaktadır. Ancak sigorta kapsamına (bağımsız çalışanların da yararlanabildikleri işsizlik programları olsa da) sadece bağımlı çalışanlar

girebilmektedir (Tuncay, Ekmekçi, 2005: 380). Kısaca burada, zorunlu işsizlik sigortası uygulamalarının yarısına yakınının çalışılan iş koluna bakılmaksızın çalışanların çoğunu kapsaması; diğer yarısının ise sanayi ve ticaret alanında çalışan işçilerle sınırlandırılmış olması ve bazı programların ise işyeri büyüklüğü, işçilerin meslekleri ve yaşlarına göre kapsamalarını oluşturmaları söz konusudur (Tuna, 1995:13).

İşsizlik sigortasının diğer bir özelliği, sigortalı işsize “mali ödenek” sağlanması ile alâkalıdır. Burada, işsizlik sigortası, işsiz kalan kişiye, geçici olarak (Yazgan, 1977: 181) tazminat veya diğer sigorta dallarından herhangi bir güvence verilmediği dönemde (Andaç, 2010: 37) yapılan mali ödenekler olarak ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı işsizlik sigortasının bu durumu, onun “ geçici güvence / tazminat ödeme “ niteliği şeklinde ifade edilmektedir (Seyyar, 2005:148).

Buraya kadar sıralanmaya çalışılan çerçeveler sonrasında, işsizlik sigortası şu şekilde bir tarif ile anlamlı olmaktadır: “Çalışma arzu, yetenek ve iradesinde olmasına rağmen, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi amacı güden ve primlerle desteklenen bir sosyal sigorta koludur.” (Tuncay, Ekmekçi, 2005: 379).

1.6.1. İşsizlik Sigortasının Doğuşu Ve Gelişimi

İşsizlik, toplumda rahatsızlık yaratan sosyal olaylardan biridir. Kimse çalışmak istediği halde çalışma imkânı bulamıyorsa, toplumun yararlarından faydalanamıyorsa, üretime katılamıyorsa, o toplum rahatsız bir toplumdur. Zira işsizlik toplumda ekonomik, sosyal ve politik çok büyük olumsuz etkileri ile kendini hissettiren bir olaydır. Bu etkilerin sonuçları toplumu bazen kısmen, bazen de tamamen değiştirebilecek niteliktedirler. Hatta eğer toplum kendini yenileyecek veya yeniden düzenleyecek önlemleri almazsa ya da almakta gecikirse işsizliğin etkisi ile yok olma tehlikesiyle de karşı karşıya kalabilir. Zira devletlerin siyasi tarihlerinde işsizliğin neden olduğu ayaklanmalar ve ihtilaller küçümsenemeyecek kadar önem taşımaktadırlar (Andaç, 2010: 49).

Bunların yanında işsiz o toplumdan adil olarak yararlanamaz veya yararlanma imkânı bulamazsa, toplumun o kişiye karşı görevini yaptığını söylemek mümkün

değildir. Bu durumda o kişinin de topluma karşı görevini yerine getirmesini ısrarla istemek kişileri topluma karşı küskünlüğe, reaksiyona ve hatta isyana teşvik eder. Toplum o kişiye çalışma imkânı veremiyorsa, o halde kendisine yaşama imkânı vermelidir (Andaç, 2010: 49). Dolayısıyla işsizliğin sadece bireysel olarak ekonomik boyutu değil toplumsal olarak da sosyolojik boyutu ciddi derecede önem arz etmektedir.

Bu ciddi tehlikelere karşılık olarak; kişinin çalışma istek ve yeteneğinde olmasına rağmen, elinde olmayan nedenlerle mevcut koşullarda çalışma imkânı bulamaması, toplumca tazmini gereken bir tehlikeyi oluşturmaktadır. İşte işsizlik sigortası bu anlayış içinde doğmuştur (Andaç, 2010: 49).

Ancak işsizlik sigortasının kurulması uzun süre almıştır. Bu ihtiyaç Batı'daki ekonomik buhranların sonucunda kütle halinde işsizliğin meydana gelmesiyle ortaya çıkmıştır. 17. yüzyıl kapitalizm öncesi dönemlerde çalışamama sonucu gelir elde edilememesine karşı geleceğin güvencesi, loncalar din kurumları ve aile dayanışmalarıyla karşılanmıştır (Törüner, 1991: 7). Bununla birlikte sendikalar tarafından da yardım sandıkları kurulmuştur. Bilinen ilk örgütlenme İngiltere'de 1824 yılında kurulan işsizlik fonudur. Fakat gerçek anlamda ilk işsizlik sigortası 1893 yılında İsviçre'nin Bern kentinde bir kamu otoritesi olan belediye tarafından sendikalı - sendikasız işçi ayırımı yapılmaksızın kurulmuştur (Tuna, 1995: 5).

İşsizlik sigortası ilk olarak 1905 yılında Fransa'da uygulanmıştır (Şakar, 2006: 292). 1911 yılında ise, tarafların yasal olarak finansmana katkıda bulunduğu işsizlik sigortası, İngiltere'de uygulanmıştır. Daha sonra diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. İtalya'da 1919, Belçika'da 1920, Lüksemburg'da 1921, İsveç'te 1924, Almanya'da 1927 yılında uygulanmaya başlayan işsizlik sigortası, günümüzde farklı kapsam ve uygulama koşullarıyla, gelişmiş ya da gelişmekte olan 68 ülkede bulunmaktadır (Kenar: 2003: 26).

Ülkemizde ise işsizlik sigortası çıkartılmasına yönelik uzun yıllar çalışmalar yapılmıştır. 1950 yılında Türkiye'nin gündemine düşen bu konudaki çalışmalara 1959 yılında Devlet Planlama Teşkilatı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından hazırlanan, yıllık programlara da yansıyan birçok yasa taslağı düzenlenmiştir (Centel, 1998: 29).

Nihayetinde işsizlik sigortası, 8 Eylül 1999 tarihinde 23810 numaralı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Dünya’da ilk uygulanan işsizlik sigortasından itibaren takriben 90 yıl sonra, ülkemiz için bir rüya gerçekleşmiştir (Yiğit, 2003: 3).

Yasanın 1999 yılına kadar gecikmesinin nedenleri arasında; gittikçe büyüyen işsizlik sorunu, kayıt dışı istihdamın artması, gerekli tasarruf fonlarının yetersizliği, sosyal sigorta primlerinin esasen yüksek oluşu, finansman bozuklukları, bütçe açıkları ile uzun yıllar kıdem tazminatı müessesesinin işsizlik sigortasının yerini aldığına olan inanç gösterilebilir (Ekin, 1994: 2).

1.6.1.1. Sendikalarca Kurulan İşsizlik Yardım Sandıkları

İşsizlik riskine karşı ilk önlemler, sendikalaşma hareketlerinin geliştiği Avrupa sanayi ülkelerinde Loncalar Sistemi içindeki yardımlaşma sandıkları paralelinde, sendika teşekkülleri tarafından alınmaya çalışılmıştır (Dilik, 1972: 90). Ancak bugünkü modern işsizlik sigortası sistemlerine kıyasla oldukça sınırlı ve tamamen ihtiyari, kendi bünyelerini kapsayan yardım sandığı şeklinde bir mahiyet taşımaktaydı.

Sendikaların işsizlikle ilgili bu tür sigorta faaliyetlerinin kesin tarihi bilinmemekle beraber, sendikacılığın gelişmeye başladığı 19. yüzyılda Almanya’da, Belçika’da, ABD’de, Fransa’da, İngiltere’de, Norveç’te, İsveç’te, İsviçre’de sendikaların üyelerine işsizlik ödeneği veren faaliyetlerine rastlanmaktadır (Deniz, 1968; 9).

Sendikaya üye olan işçiler aynı zamanda işsizlik tehlikesine karşı kendi bünyesi içinde oluşturulmuş sigorta sandığına da aidat ödemekte idiler. Bu sandıklara devletin veya işverenin herhangi bir katkısı bulunmamaktaydı. Yasal herhangi bir dayanaktan da yoksundu. Sendikaların amacı işsizlere yardım ile ücretlerin düşmesini önlemektir (Dilik, 1972; 90).

Sendikaların bu faaliyetleri 20.yüzyılın başlangıcına kadar devam etmiştir. Hatta bugün bile Danimarka’da, İzlanda’da uygulamada işsizlik sigortası kurmuş sendikaya üye olan işçiler işsizlik yardımı alabilmektedirler (Andaç, 2010: 51).

1.6.1.2. İşverenlerce Kurulan İşsizlik Yardım Sandıkları

Sendikaların kurmuş olduğu işsizlik yardım sandıklarından başka işverenlerin teşebbüsleriyle kurulmuş olan işsizlik yardım sandıklarına da rastlanmaktadır. Bu sandıkların finansmanı işverenlerce karşılanmaktaydı. Ancak bu sandıklar beklenen yararı sağlayamadığından kısa ömürlü birer teşebbüsler olarak kalmışlardır (Andaç, 2010; 51). Böylelikle işveren işyerinde çalışmayı daha cazip hale getirerek işgücü yönünden rakiplerine nazaran daha güçlü olmayı hedeflemektedir. Bu durumda hem işçi hem de işveren lehine olumlu bir hava söz konusu olmaktadır.

Bir müstakil işletmeyi kapsayan işveren sandıkları en ziyade Almanya’da ve ABD’de çok yaygınlaşmışlardı. Ancak bu neviden sandıklara Fransa ve İngiltere’de de rastlanmaktaydı. Genel kaideye göre; işveren, işsizlik sandığına her yıl muayyen bir meblağ yatırırdı. Bu meblağ, ücret bordrolarındaki net işçi ücretinin belirli bir yüzde nispetini teşkil ederdi. Sandık, o işletme işçilerinin geçici işsizliklerinde, işten çıkarılmalarında ve hatta bazen de kısmi işsizlik halinde onlara ödeme yapardı (Deniz, 1968; 10).

Zamanla devletçe kurulmaya başlayan zorunlu işsizlik sigortası faaliyetleri sonucu, işverenlerin kurmuş oldukları bu sandıklar yavaş yavaş ortadan kaybolmaya başladılar. Fakat özellikle ABD’de bu sisteme ait bazı esaslar zorunlu işsizlik sigortası kuruluşunda göz önünde tutulmuştur (Deniz, 1968; 11).

1.6.1.3. Kamu Kuruluşlarınca Kurulan İşsizlik Yardım Kuruluşları

1.6.1.3.1. Mahalli İdarelerce Kurulan Yardım Sandıkları

Mahalli idarelerce önceleri İsviçre’de (Bale’de) 1789 yılında Datele işçileri için sigorta sandığı kurulmuş ise de, bu pek uzun ömürlü olmamıştır. Kamu organlarınca kurulmuş ilk uygulama 1893 yılında İsviçre’nin Bern Kantonunda görülmüştür diyebiliriz. İşsizlik sigortası şeklinde kurulan bu uygulama ihtiyari mahiyet taşımaktaydı. İhtiyari olması riskin yaygınlaşmasında ve finansman ihtiyacının karşılanmasında önemli güçlükler yaratmaktaydı. Fakat yine de bu uygulama İsviçre’nin diğer Kantonlarına yayılmasında öncülük etmiştir (Deniz, 1968; 11).

Bern Kantonunun bu öncülüğü, diğer ülkelerde işsizlik sigortasının yayılmasına neden olmuştur. Özellikle Almanya'da 1896'da Köln'de, 1905'de Leipzig'de aynı esaslara benzeyen ihtiyarı birer işsizlik sigortası şeklinde Komün Sandığı kurulmuştur (Deniz, 1968; 11).

Diğer bir uygulama ile 1894 yılında yine İsviçre'nin Saint-Gall Kantonunda kurulan bir mahalli işsizlik sigortasına göre, kazancı belirli bir sınırın altında kalan çalışanların sigortaya katılmalarını zorunlu kılmıştır. Böylece kamu otoritesince zorunlu işsizlik sigortası uygulamasına ilk defa burada rastlanmıştır. Ancak bu sigorta uzun ömürlü olmamıştır. Zira düzenli bir istihdama erişmiş olan çalışanlar bu sigorta sandığına girmekte hevesli görülmemişlerdir. Böylece sigortanın mecburilik özelliğinden dolayı uygulama 1897'de terk edilmiştir (Deniz, 1968; 11).

İsviçre'de mahalli idarelerce kurulan işsizlik sigortası sandıkları yanında Fransa'da Dijon ve Limoj Belediyeleri'de 1896 ve 1897 yıllarından itibaren, Belçika'da Liej Eyaleti 1899 yılından itibaren işsizlik sigortası sandıklarına mali yardımlarda bulunmuşlardır (Baban, 1942; 246).

Diğer yandan 19.yüzyılın Flaman ülkeleri içinde sosyal olayların en çok yoğun olduğu, ticaret ve dokumacılık merkezi olan Belçika'nın Gand şehrinde bir uygulamaya rastlanmaktadır. Gand Sistemi olarak da isimlendirilen bu İşsizlik Yardımı bir önceki yıl ödenmiş meblağlara dayanan muntazam mali yardımlarla yürütülmekteydi. Bu sistem diğer ülkelerdeki sistem uygulamalarına da önderlik yapmıştır (Baban, 1942; 246).

Gand Sistemi, esas itibariyle üyelerine yapılan yardımı artırabilecek şekilde özel işsizlik sandıklarına belediyeler tarafından mali yardım ödenmesini öngörmekteydi. Yıllık yardımlar, bir önceki yıl ödenmiş olan meblağlar esas alınmak suretiyle hesap edilmekteydi. Belediyelerin bu mali yardımından, uygulamada ancak yardımları düzenleyip dağıtan ve yardımdan yararlanan kimselerin gerçekten işsiz olup olmadıklarını bizzat tahkik eden sendikalara bağlı olarak kurulmuş özel işsizlik sandıkları yararlanmışlardır (Deniz, 1968; 11).

Gand Sistemi bazı değişikliklerle Belçika dışında Almanya'da, Danimarka'da, Finlandiya'da, Fransa'da, İngiltere'de, İtalya'da, Norveç'te, Hollanda'da, İsviçre'de

benimsendi ve çabucak gelişip yayılmıştır. Başta Fransa 1905 yılında Gand Sistemini milli seviyede uygulamaya başlamıştır. Diğer ülkelerde zamanla bunu izlemiştir. Hatta diyebiliriz ki, bu günkü işsizlik sigortası uygulamasının temelinde “Gand Sistemi” yer almaktadır (Deniz, 1968; 11).

1.6.1.3.2. Devletçe Kurulan İşsizlik Sigortası

Devlet tarafından yasayla ilk zorunlu karakterde işsizlik sigortası, 1911 yılında Lloyd GEORGE’un Başbakanlığı devrinde İngiltere’de kurulmuştur. Zorunlu karakterde böyle bir uygulamaya daha sonra 24 Mart 1920’de Avusturya’da başlanmıştır. Bunu 1927 yılında Almanya izledi. 1929 dünya ekonomik krizi etkilerini hafifletmek amacıyla başlangıçta sınırlı bazı kategori işçilerini kapsayan işsizlik sigortası sistemi, sanayileşme sürecinin hızlanmasına paralel olarak geniş kapsamlı hale getirilmiş, sanayileşmiş Avrupa ülkelerine, Güney Amerika Ülkelerine, ABD ile Kanada’ya yayılmıştır (Andaç, 2010; 53).

1979 yılı itibariyle işsizlik yardımı ve zorunlu işsizlik sigortası şeklinde 38 ülkede uygulanan programların çoğu ikinci dünya savaşından önce kurulmuştur. 1940 yılında 21, 1949 yılında 22, 1958 yılında 26, 1967 yılında 34, 1977 yılında 38 ve SSCB’nin 1990 yılında dağılmasından sonra 1993 yılında 64 ülkede uygulandığı görülmektedir (Şahin, 1979; 13). Günümüzde ise 68 ülkede işsizlik sigortası farklı şekillerde uygulanmaktadır.

Fransa ve Almanya’da işsizliğin tazmini için zorunlu işsizlik sigortası ile devletçe finanse edilen ve gelir testine tabi tutarak faaliyet gösteren işsizlik yardımı şeklinde ikili sistem uygulanmaktadır.

Ayrıca bazı ülkelerde Bolivya, Kolombiya, Guatemala, Honduras, Hindistan, Libya, Meksika, Pakistan, Solomon Adaları, Tanzanya, Türkiye(1999 yılına kadar) gibi ülkelerde işten çıkarılmış işçilere her işverenin sadece kıdem tazminatı vermesi suretiyle işsizlik tazmin edilir. Ancak kıdem tazminatını işsizlik sigortasından ayırmak gerekir (Şahin, 1979; 13).

İşsizlik sigortası sistemi bulunan Avustralya, Macaristan, Yeni Zelanda, eski Yugoslavya gibi ülkelerde geçimini sağlayacak belirli düzeyde geliri olan işsiz kişilerin hakları sınırlandırılmıştır (Andaç, 2010; 54).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞSİZLİK SİGORTASI

2.1. İŞSİZLİK SİGORTASI

İşsizlik sigortası, geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya, ücret gelirinin yerine geçmek üzere işsizlik ödeneği adı altında parasal bir yardımın yapılmasını amaçlar. Anılan bu sigorta dalının bu gelir güvencesi sağlama işlevi yanında, işsizlerin yeni bir iş edinmeleri ve onların mesleki eğitim görmelerini sağlayıcı işlevleri de günümüzde önem taşımaktadır (Başterzi, 1996: 201). Buna karşılık, işsizliğin önlenmesi ya da azaltılması ile işsizlik sigortası arasında mutlak bir bağ kurmak, birini diğerrinin ön koşulu kabul etmek, sosyal güvenlik kavramına aykırı düşer. İşsizlik riski var olduğu ve var olacağı için sosyal güvenlik kapsamında işsizlik sigortasının kurulmasına gereksinim duyulmuştur. Türkiye’ de yapısal işsizliğin geniş boyutlar kazanmış olması, bu sigorta dalının uygulanabilirliğini güçleştirmektedir (Dilik, 1992: 83). Ancak, işsizliğin önlenmesi ya da azaltılması, ekonomik politikaların, bireyler üzerindeki etkilerinin onarılması ise, sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girer. Her ikisinin birbiriyle bütünleştiği ölçüde başarılı sonuçlara ulaşılabilir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 629 – 630).

İşsizlik sigortasına ilişkin 4447 sayılı kanun kısmen de olsa bu sigorta dalının temel amaç ve özelliklerini yansıtmaktadır. İşsizlik sigortasının amacı şöyle belirlenmiştir: İşsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu kanunda ön görülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır. 4447 sayılı kanunda ön görülen yardımların en önemlisi sigortalıların işsiz kalması halinde işsizlik ödeneğinin verilmesidir. İşsizlik ödeneği dışında sigortalılara, yeni bir iş bulabilmeleri için mesleki geliştirme, yeni bir meslek edinme ve yetiştirme eğitimi verme hizmetleri de işsizlik sigortasının amaçlar arasında sayılmıştır. İşsizlik sigortasının belirtilen işlevlerini yerine getirebilmesi için diğer kurum ve politikalarla sistematik bütünlük içinde olması gerekir. Bunların başında hiç kuşkusuz etkin bir iş güvencesi sistemi gelmektedir. İşten çıkarmaların denetim altına alınmadığı bir sistemde, işsizlik sigortası fonlarının hızla erimesi tehlikesi vardır. Bu nedenle, işsizlik sigortasında önce

iş güvencesi sisteminin yürürlüğe girmesi gerekir. Ülkemizde ise, iş güvencesi işsizlik sigortasının kurulmasından sonra 15/08/2002 tarih ve 4773 sayılı yasa ile 1475 sayılı iş yasasının 13. Maddesine eklenen yeni maddelerle (13/A, 13/B, 13/D, 13/E) 15 Mart 2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kabul edilmişti. Daha sonra 1475 sayılı iş yasasının yerini almak üzere yürürlüğe konulan 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni iş yasası, konuyu 18, 19, 20, 21, 22. maddelerinde düzenlemiş ve ayrıca toplu iş çıkarmayı 29. maddesinde yeni esaslara bağlamış bulunmaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 630).

Daha önce vurgulandığı gibi, işe yerleştirme ve mesleki ve mesleki eğitim konuları ile işsizlik sigortası arasında doğrudan bir bağlantı söz konusudur. Bunun içindir ki, işsizlik sigortasının idari yönetimi, diğer bir çok ülkede olduğu gibi ülkemizde, 24/08/2000 tarihli ve 617 sayılı KHK ile bunun yerini almak üzere Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) oluşturulmuş ve işsizlik sigortası ile ilgili her türlü hizmet ve işlemlerin yapılmasından İŞKUR Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumlu kılınmıştı. En son olarak, anayasa mahkemesince iptal edilen 617 Sayılı KHK' nın yerine almak üzere 25/06/2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiş bulunmaktadır (RG, 05/07/2003, 25159). İşsizlik sigortasının yönetimi, İŞKUR' un başlıca görevleri arasındadır. Bu amaçla da İŞKUR bünyesinde işsizlik sigortası daire başkanlığı oluşturulmuştur. (4904 Sayılı K. m.9).

İşsizlik sigortası, hemen herkesin hem fikir olduğu bir kavram özelliğini henüz taşımamaktadır. Zira, işsizlik sigortasının günümüzde gerçek fonksiyonunu yerine getiren bir kuruluş olduğunu söylemek kanımızca biraz iyimserlik olur. Ancak, gerçek fonksiyonun nelerden oluştuğunu belirtmek de oldukça güç bir sorundur. Çeşitli görüşlerle beraber çeşitli uygulamalara rastlamaktadır. Fakat işsizlik sigortası, işsizliği önleyen bir faktör olarak anlaşılmamalı, aksine işsizlik olayı ortaya çıktıktan sonra, fonksiyonunu yerine getiren sosyal güvenlik aracı olarak düşünülmelidir (Andaç, 2010; 55). İşsizlik sigortasının daha iyi anlaşılması için işsizlik sigortasını, işsizlik sigortasını amaçlarını ve işsizlik sigortasının özelliklerini daha geniş bir biçimde açıklamak gerekir.

2.1.1. İşsizlik Sigortası Tanımı

Sağlık, kaza ve yaşlılık sigortası gibi diğer sigorta kollarına nazaran daha güç şartlarda ortaya çıkabilmiş, siyasi tartışmalar içinde kalmış ve bundan dolayı sosyal güvenlik sisteminin son halkası olarak telakki edilmiş (Ekin, 1994: 21) olan işsizlik sigortası kavramı, çeşitli açılardan ele alınabilmektedir. Bu açılar, aynı zamanda işsizlik sigortasının kapsamını ve temel özelliklerini de yansıtan bir hüviyete sahip olarak değerlendirilebilir (Taşçı, Yılmaz, 2011: 604) .

İşsizlik sigortası, en başta işsizlik ile ilintilidir. Bir ülkede artan emek arzının, yeterince gelişemeyen üretim sahalarına sığdırılamayıp doğan işsizlik (Zaim, 1997: 170), gerek birey ve gerek toplum açısından önemli bir risk unsurudur. Bu anlamda, sosyoekonomik nitelikli bir risk olan işsizliğe karşı sosyal güvenliğin sağlanması, özellikle sanayileşmiş toplumlarda büyük bir ihtiyaçtır (Arıcı, 1997: 149). Dolayısıyla, bir işsizlik sigortası tanımı yapmak, işsizlik riskinden doğan belirli iktisadî zararların varlığını (Seyyar, 2005: 148), daha spesifik bir ifade ile ileride işçinin işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşma durumunu (Yiğit, 2005: 76) ve gelir güvencesi işlevini göz önünde bulundurmayı gerektirmektedir (Güzel, 2000: 820).

İşsizlik sigortası tanımında dikkate alınması gereken diğer bir husus, istek dışılığıdır. İşçinin, işsizlik sigortası tarifinde yerinin olması için, isteği dışında işsiz kalmış olması (Andaç, 1999: 38) gerekmektedir. Burada irade dışı işsiz kalmadan maksat; yeni bir iş bulmak için çaba gösterilmesi, işin gelmesinin beklenmemesi, aktif olarak işin aranmasına rağmen işsiz kalınmasıdır. Aksi durumda, işsizliğin sürmesinin istek içi olduğu kanaati doğacaktır (Törüner, 1991: 22). Dolayısıyla irade dışı işsiz kalma, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olma ile ilinti halindedir (Seyyar, 2005:148).

Bu duruma paralel bir özellik, işsizlik sigortasının zorunluluk ilkesi ile ifade edilmektedir. İşsizlik sigortası tanımı yapılırken, sigortaya dâhil olabilmenin, katılma zorunluluğu gerektirdiği belirtilmelidir (Uğur, Demirkan, 1996: 447). Dünyada birçok ülkede de uygulanan (Yiğit, 2005: 76) bu ilkeye göre, işsiz kalıp, işsizlik sigortasından yararlanmak isteyen birinin, çalışmaya ehil olduğunu göstermesinin yolu, istihdam

ofislerine kayıt yaptırmak ve buralara düzenli bir şekilde rapor vermektir (Törüner, 1991: 22).

İşsizlik sigortası uygulamasında, işçilerden de zorunlu olarak kesilen primler, işsizlik sigortasının zorunlu tasarruf yapma özelliğini göstermektedir (Tuna, 1995: 11). Buna göre, işsizlik sigortasının bireye dönük önemli bir amacı, tüketimi istikrara kavuşturmak; bunun önemli bir aracı ise, işçi gelirleri üzerinden zorunlu olarak kesilen primlerle finanse edilme anlamında zorunlu tasarruf sağlamak olarak değerlendirilmektedir (Taşçı, Yılmaz, 2011: 605).

İşsizlik sigortası tanımında, sigorta kapsamı içinde veya dışında olmak da işsizlik sigortasının önemli bir özelliğini ifade etmektedir. Yaşlılık aylığı, malullük aylığı, aile yardımı ve sosyal yardımlar gibi diğer sosyal güvenlik programlarından nitelik yönüyle farklılık arz eden işsizlik sigortası (Ayhan, 2004: 3), bu programların belirli yaş, durum veya kesime hitap etmesinden farklı olarak, çalışanlar ile ilgili bir yapıya sahip bulunmaktadır. Ancak sigorta kapsamına (bağımsız çalışanların da yararlanabildikleri işsizlik programları olsa da) sadece bağımlı çalışanlar girebilmektedir (Tuncay, Ekmekçi, 2005: 380). Kısaca burada, zorunlu işsizlik sigortası uygulamalarının yarısına yakınının çalışılan iş koluna bakılmaksızın çalışanların çoğunu kapsaması; diğer yarısının ise sanayi ve ticaret alanında çalışan işçilerle sınırlandırılmış olması ve bazı programların ise işyeri büyüklüğü, işçilerin meslekleri ve yaşlarına göre kapsamlarını oluşturmaları söz konusudur (Tuna, 1995:13).

İşsizlik sigortasının diğer bir özelliği, sigortalı işsize mali ödenek sağlanması ile alâkalıdır. Burada, işsizlik sigortası, işsiz kalan kişiye, geçici olarak (Yazgan, 1977: 181) tazminat veya diğer sigorta dallarından herhangi bir güvence verilmediği dönemde (Andaç, 1999: 37) yapılan mali ödenekler olarak ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı işsizlik sigortasının bu durumu, onun geçici güvence/tazminat ödeme niteliği şeklinde ifade edilmektedir (Seyyar, 2005:148).

Buraya kadar sıralanmaya çalışılan çerçeveler sonrasında, işsizlik sigortası şöyle tanımlanabilir: Çalışma arzu, yetenek ve iradesinde olmasına rağmen, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir

süre için telafi amacı güden ve primlerle desteklenen bir sosyal sigorta koludur. (Tuncay, Ekmekçi, 2005: 379).

Ayrıca işsizlik sigortasının kapsamını ve özelliklerini içeren şöyle bir tanım daha yapılabilir: İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniğiyle faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur (İşsizlik Sigortasını Tanıyalım: 2000: 1).

2.1.2. İşsizlik Sigortasının Amaçları

2.1.2.1. Bireysel Amaçlar

İşsizlik sigortasının bireysel esasa dayalı en önemli amacı, tüketimi istikrara kavuşturmadır. Aile üyesi bir kişinin işsiz kalmasıyla ortaya çıkacak önemli gelir ve refah kaybını önleyecek tasarruflar yetersiz olabilir. Birçok işçi geleceği için tasarruf yapma alışkanlığına sahip değildir. Kişiler, genellikle, yaşanan zamandaki refahlarını yükseltmek için çaba sarf ederler. Bunun sebebi olarak, geleceği görememek veya eksik değerlendirme sayılabilir. Geleceği görememek esasında sosyal sigortaların var olmasının temel nedenlerinden birisidir. İşçiler çalışırken gelirleri üzerinden kesilen primlerle finanse edilen bir işsizlik sigortası programı, bir anlamda zorunlu olarak tasarruf yapmayla aynı anlama gelmektedir. Böylece, kişilerin tüketimi düzenlenir ve ekonomik refahları yükselebilir. Dolayısıyla işsizlik sigortası, bireylerin geleceğe yönelik basiretsizliklerinin üstesinden gelmenin sosyal bir yolu anlamına da gelmektedir (Tuna, 1995: 11).

İşsizlik sigortasının işsizlikle olan ilişkilerinin kuramsal ve deneysel açıdan incelenmesi, özellikle 1970’li yıllardan sonra ağırlık kazanmıştır. Sigorta yardımları işgücünün çalışıp çalışmama kararlarında etkili olmaktadır. İşsizlik yardımlarının karşılanması için alınan primler ise, bir yandan çalışma gayreti üzerinde yapacağı etkilerle işgücü arzında, diğer taraftan işgücü maliyetlerinde artışlar yaratarak işgücü talebinde yapacağı etkilerle, işsizlik üzerinde değişmelere neden olmaktadır. İşsizlik sigortası prim ve ödenekleri işgücü piyasasında işgücünün çalışıp çalışmama

konusundaki bireysel kararlarını etkilerken, işgücünü istihdam edecek birimlerin işgücü kullanımı konusunda alacakları kararları da etkilemektedir (Törüner, 1991: 11).

2.1.2.2. Sosyal Amaçlar

Bireysel amaçlı tüketimi düzenleme işsizlik sigortasının en güçlü amacı görünmekle beraber, 1950'lerden itibaren sosyal amaçlar da ön plana çıkmaya başlamıştır.

Keynesyenlere göre, işsizlik sigortası durgunluk dönemlerinde satın alma gücünü arttırarak ekonomide otomatik olarak bir mali canlanma sağlamaktadır.

İşsizlik sigortası ödemeleri; hem gelir hem de harcama düzeyinin dengeli bir şekilde sürdürülebilmesi bakımından etkili olan bir uygulamadır. Ekonominin canlı ve istihdam düzeyinin yüksek olduğu dönemlerde, sigorta için ilgili kuruluşa ödenen fonların düzeyi yüksektir. Herhangi bir işte çalışan kişi sayısı genişleme dönemlerinde artma gösterir, dolayısıyla istihdam düzeyi de artar. Bu durum, emek faktörünün değerlendirilmesine ve sağladığı ücret düzeyinin yükselmesine neden olabilir. Söz konusu koşullarda sigorta için ödenen primler tutar itibariyle artma gösterirken, sigorta kuruluşunun işsizlik ödemelerinin düzeyi (işsiz kalanların sayısındaki azalma nedeniyle) düşüktür. Başka bir deyişle, genişleme dönemlerinde, işsizlik sigortasından yararlanma hakkına sahip kişiler sigorta kuruluşuna fon aktarmakta, satın alma güçlerinin bir bölümünü devrederek, prim ödemesi kadar, tüketimlerini ya da tasarruflarını kısımtadırlar. Daralma dönemlerinde veya sigortalanmış işsiz durumuna düştüklerinde, genellikle belirli bir süre boyunca, işsizlik aylığı almaya hak kazanmaktadırlar. Bu uygulama söz konusu kişilerin öncekiyle tamamen aynı düzeyde olmasa dahi, tüketim kalıplarını sürdürmelerine fırsat vermektedir. Bu durumda sigorta kuruluşu, işsizlik ödemeleri yoluyla ekonomiye satın alma gücü aktarmış olmaktadır (Akdoğan, 1989: 400-401).

Geliri dengelemek veya satın alma gücünün yeniden dağılımını sağlamak, işsizlik sigortasının sosyal amaçlarından birini teşkil etmektedir. Sigortanın gelir ve giderleri eşitse iktisadi akımdan çekilen satın alma gücü tekrar bu akıma dönüyor demektir. Bu sebeple işsizlik sigortası gelir ve giderlerinin birincil olarak toplam talebi

etkilemeyeceği düşünülebilir. Ancak, sigortanın gelir ve giderlerinin ikincil etkileri de olabilir. Çünkü işsizlere sağlanan sosyal gelirler emek gelirine oranla düşüktür. Bu sebeple işsizlik ödeneği alanların çalışanlara oranla tüketim eğilimlerinin daha yüksek olacağı düşünülebilir. Bunun sonucu olarak, giderleri gelirlerine eşit bir sigorta programı, işsizlik ödenekleri ile ücretler arasındaki farkın önemine göre toplam talepte belirli oranda artışlara yol açabilir. Dengeli bir işsizlik sigortası gelir ve giderlerinin toplam talebi arttırıcı etkisinin ödenekler ile ücret seviyesi arasındaki fark büyüdükçe önem kazanacağı, bu fark küçüldükçe önemini kaybedeceği belirtilmektedir. Hatta bu farkın belirli bir oranın altına düşmesinden sonra, etkinin tersine dönmesi, başka bir deyişle sigortanın toplam talebi düşürmeye başlaması söz konusu olabilmektedir. Çünkü ödenek seviyesi düştükçe, işsizlerin tüketim ve negatif tasarruf eğilimi artmakta, ödenek seviyesi yükseldikçe bu eğilim azalmaktadır (Dilik, 1992: 78-79).

2.1.3. İşsizlik Sigortasının Özellikleri

İşsizlik sigortasının özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

2.1.3.1. İşsizlik Riskini Tanzim Özelliği

İşsizlik sigortasının konusu işsizlerdir. Sosyo-ekonomik nedenlerle isteği dışında geçici bir süre için işsiz kalmış çalışanları kapsamına alır. Bu gibi kişilerin tek gelir kaynağı ücret olduğuna göre bunların işsizlik halinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri olanaksızdır. Öte yandan bu gibi kişilerin düşeceği zaruretler toplumda çok büyük bir sosyal, ekonomik ve politik sorunlar yaratmaktadır. Gerek insancıl ve gerekse toplumsal düşünceyle bu gibi kimseleri korumak zarurettir. Kendilerine yaşamlarını devam ettirebilmeleri için iş temin edilemiyorsa bunun tazmini gerekir. İşsizlik sigortası bunu sağlar (Andaç, 2010; 58).

Bunun yanı sıra sosyo-ekonomik risk olan işsizlik, sosyal güvenliğin konusu olan diğer mesleki, fizyolojik ve sosyal risklerden farklıdır. Zira işsiz, kendi elinde olmadan çalışma arzu ve yeteneğinde olmasına rağmen sosyal ve ekonomik bir nedenle işsiz kalmış ve geliri kesilmiştir. Tekrar iş bulup çalışma ihtimali, işsizlik süresi uzadıkça zayıflamaktadır. Hâlbuki mesleki ve fizyolojik risklerde tekrar aynı işine dönme hakkı saklıdır. Ancak eklemek gerekir ki her işsize de işsizlik sigortası

uygulanması mümkün değildir. Kapsamına girecek işsizlerde bazı koşullar aranmaktadır (Andaç, 2010; 58).

2.1.3.2. Zorunluluk Özelliği

İşsizlik sigortasına katılmak zorunludur. Bu özelliği diğer özel sigortalardan ve yardım kuruluşlarından ayrılan en önemlisidir. Özel sigortalarda katılmalar ihtiyaridir. Hâlbuki sosyal, ekonomik ve politik sorun yaratan işsizlik riski için toplumsal ve insancıl açıdan konunun tazmini zorunluluk arz eder. Gerçi, trafik sigortası da zorunludur. Fakat mahiyeti değişiktir. Dolayısıyla yardım sandıklarından da bu özelliğinden dolayı ayrılır. Zira, bu ve buna benzer yardım sandıklarında da katılma ihtiyaridir (Andaç, 2010; 58).

İşsizlik sigortasında zorunluluk olmazsa, işsizlik riskini tazmin etmek sosyal yardım kuruluşlarına düşer. Bu da devlete büyük yük getirir. Zorluğa düşmeden bir kimse bunun faydasını anlamayacağından zorunluluk esası getirilmiştir. Asıl yardıma muhtaç olan zümre düşük gelirle çalışan geniş işçi kitleleridir. Bunlar kendi menfaatlerini önceden bilemedikleri için zorunluluk ilkesi getirilmiştir. İşçi çalışmaya başladığı andan itibaren sigortalanır. Hiçbir işçi buna itiraz edemez. Uygulamada işsizlik sigortası sistemleri içinde en yaygın ilke zorunluluk ilkesidir (Ülker, 2001: 14).

Uygulamada işsizlik sigortası sistemleri içinde en yaygın olan ilke budur. Zaten işsizlik tazminatı uygulayan 68 ülke arasından çoğu ülke, zorunlu işsizlik sigortası uygulamaktadır. Diğer bazı ülkeler isteğe bağlı sigorta veya kıdem tazminatı veya işsizlik yardımı şeklinde uygulama yapmaktadırlar (Andaç, 2010; 59).

Avusturya, Belçika, Brezilya, Bulgaristan, Kanada, Şili, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, Kıbrıs Cumhuriyeti, Mısır, Fransa, Federal Almanya, Yunanistan, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Hollanda, Portekiz, Güney Afrika, Yugoslavya, İsviçre, İngiltere, ABD, Uruguay, Ekvator, Libya, İzlanda, Malta, Norveç, İspanya, Hong-Kong ve Türkiye gibi ülkeler bugün için zorunlu işsizlik sigortası uygulayan ülkeler arasındadırlar (Andaç, 2010; 59).

Bazı ülkelerde ise, sendika girişimleri veya toplu sözleşme hükümleri ile isteğe bağlı olup ta devletçe tescili suretiyle dolaylı olarak zorunluluk kazanan işsizlik

sigortası sistemine de uygulamada rastlamaktayız. Örneğin İsveç, Finlandiya, Danimarka, İsviçre'nin iki Kantonunda bunu görebiliyoruz (Andaç, 2010; 59).

2.1.3.3. Prim Ödeme Özelliği

Sigortacılık tekniği gereği işsizlik sigortası işçinin prim ödeme esasına dayanır. Bu özelliğinden dolayı işsizlik halinde alacağı ödenek bir haktır. İane olarak değerlendirilmemelidir. Primler genel ilke olarak sadece sigortalılar tarafından ödenmekle beraber sosyal politika ilkelerine dayalı olarak sosyal adaletin gerçekleştirilmesi amacıyla buna işverenler ve gerekirse devlet özel veya genel vergilerle katkıda bulunur (Andaç, 2010; 63).

Devletin katkısı ancak bütün işsizlerin işsizlik sigortası kapsamına alınması halinde görülmektedir. Eğer daha önce bir işte çalışmış, yetersiz prim ödemiş veya hiç prim ödememiş ya da hiç çalışmamış bütün işsizlerin işsizlik sigortası kapsamına alınması gibi bir uygulama yapılacaksa, devlet bu sırada prim ödeme zorunda kalabilir. Fakat bugün için böyle bir uygulamaya rastlanmamıştır. Ancak, Hindistan'da böyle bir uygulamaya gidilmesi düşünülmüş ise de devlete büyük maddi külfet yükleme yanında diğer bir takım sorunları da beraberinde getireceği anlaşıncı bu düşünceden vazgeçilmiştir (Şahin, 1979; 14).

Primlerin miktarı ve işçi-işverene düşecek nispetler aktüaryal hesaplarla tespit edilir. Sigortacılık tekniğine göre hesaplanır. Bu hesaplamada muhtemel işsizlik süresi içinde geçimini sağlayacak asgari ücreti karşılayacak prim miktarı belirli bir süre ödenmek koşuluyla ilgililerden kesilir. Ancak işçinin çalışırken geçimini tehlikeye sokmayacak bir miktar olması da gerekir (Andaç, 2010; 63).

İşçinin prim ödemesi ona bu sigortadan yararlanma hakkını verir. İşsizlik halinde alacağı ödenekler bir haktır. İane, sadaka, yardım değildir. Sosyal yardım kuruluşlarından bu yönü ile ayrılır (Andaç, 2010; 63).

Ülkemizde de 4447 kanun gereğince primler işçi (%1 oranında), işveren (%2 oranında) ve devlet (%1 oranında) tarafından ödenmektedir.

2.1.3.4. Devletçe Kurulma Özeliği

Günümüzde, işsizlik sigortası diğer sosyal sigorta kuruluşları gibi devlet tarafından özel yasalarla kurulmaktadır. Daha önceleri tarihsel gelişim seyrine baktığımızda, sendikalar tarafından, işverenler tarafından, mahalli idareler tarafından kurulmaktaydılar. Fakat gelişen sosyal olaylar karşısında devlet bizzat sosyal önlemler almaya başlamıştır. Hatta devletin yapısında da değişme olmuş, Mutlak Liberalist Devlet yapısı, Müdahaleci Sosyal Hukuk Devleti şekline dönüşmüştür. Bugün bütün uygulamalarda sosyal sigortalar gibi işsizlik sigortası da devlet tarafından özel yasayla kurulmakta ve yönlendirilmektedir (Andaç, 2010; 65).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ilkelerini benimsemiş her devlet gibi sosyal güvenlikle ilgili hükümler (İnsan Hakları Beyannamesinin 22. ve 25. Maddeleri hükümlerinde olduğu gibi) 1982 Anayasamızın 60. maddesinde yer almıştır. Sosyal devlet kavramının doğal bir neticesi olan bu madde aynen şöyledir: Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar. Bu durumda sosyal güvenlik hakkını sağlamak için sosyal sigorta ve sosyal yardım kuruluşları kurmak ve kurdurmak devletin görevidir.

Anayasamızın bu hükmü gereğince 1475 sayılı eski iş kanunumuzun 96. maddesinde de şu şekilde geçmekteydi: Sosyal sigortalar devlet tarafından kanunla düzenlenir ve denetlenir.

Bu hükümlere dayanılarak ülkemizde sosyal sigorta nitelikli daha önceleri kurulmuş bütün sandıkları da içine alan 1946 tarihli ve 4772 sayılı işçi sigortaları kanununu 1964 yılında 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu adı altında yeniden düzenlendi. Buna göre işçilerin sadece mesleki ve fizyolojik risklerini karşılayan, iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, hastalık, sakatlık, yaşlılık, ölüm sigortaları devletçe kurulmuş ve denetlenmiş oldu. Bu sigortalar Sosyal Sigorta Kanunu adı altında tek bir yönetim altında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak kendi özel kuruluş kanunu (506 Sayılı Kanun) ile özel hukuk hükümlerine tabi yönetilmekte idi (TBMM Tutanak Dergisi, 1945; 120).

Kurum mali ve idari bakımdan özerk idi. Ancak, doktrinde özellikle hukukçular arasında, Sosyal Sigortalar Kurumu tüzel kişiliğinin özel mi ya da kamusal

mı sayılacağı konusu, taşıdığı niteliği bakımından tartışılmakta idi (Andaç, 2010; 65).

Gerçekten Kurumun alacakları devlet alacakları niteliğinde idi. Bunlara karşı SSK özel tüzel kişilerin bazı niteliklerine de sahip idi. Kurum umumi muhasebe, artırma, eksiltme ve ihale kanunlarına bağlı değil idi. Kurumun işlem ve hesapları Sayıştay'ın vize ve kontrollerinden geçmemekte idi (Yelekçi, 1979; 3).

Bugün aynı yetki ve niteliklere sahip Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluş, teşkilât, görev ve yetkilerine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla yeni bir uygulamayla 5502 sayılı ve 16.05.2006 tarihli Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu getirilmiştir. Bu kanun ile Kuruma görev ve yetki veren diğer kanunların hükümlerini uygulamak üzere; kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, Kurumun merkezi Ankara'dadır. Kurum, bundan böyle Sayıştay'ın denetimine tâbi olacaktır. (mad.1) (R.G.;T:20 Mayıs 2006 -S:26173)

1982 Anayasamızın 60. maddesi hükmüne rağmen, ülkemizde sosyoekonomik riske karşılık işsizlik sigortası çok geç kurulmuştur. Gerekçe olarak sosyal devlet kavramının tabi sonucu olan bu madde hükmünün ancak yine anayasamızın 65. maddesindeki sınırlar içinde uygulanacağı şeklinde gösterilmekte idi.

Anayasamızın 65. maddesi de şöyledir: Devlet sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, ekonomik istikrarın korunmasını gözeterek mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir. Adı geçen bu maddenin gerekçesi ise şu şekildedir: Anayasada yer alan sosyal ve ekonomik hakların devlet tarafından gerçekleştirilmesi ancak mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde mümkündür.

Mali kaynakların yeterliliği devletin kaynaklarını zorlamadan tabi bir sınır teşkil eder (Andaç, 2010; 66).

Bu kaynakların zorlanması halinde ekonomik istikrarın bozulması mukadderdir. Ekonomik istikrarın bozulması ise, her şeyden önce devletin ekonomik ve sosyal ödevlerinin aksaması sonucunu doğurur (Andaç, 2010; 66)

Bundan ise, her şeyden önce bu haklardan yararlanacak olan şahıslar zarar görür (Andaç, 2010; 66).

Madde, hiç kimseye devletten sosyal ve ekonomik hakları gerçekleştirmesini isteme hakkı vermediğini, bu hakların devlete yüklenen ödevlerden ibaret olduğunu belirlemektedir (Ekşioğlu, 1982; 92).

Bu gerekçelere rağmen İşsizlik Sigortasının kurulması kaçınılmaz kabul edilerek ülkemizde 1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası kanunu ile İşsizlik Sigortası devletçe kurulmuş oldu.

2.1.3.5. İşe Yeniden Yerleştirme Özelliği

İşsizlik sigortaları genellikle işsize gelir kaybını telafi etmek için parasal destek olması yanında, kendisine en kısa bir zaman içinde iş bulmak zorundadır da. Zira, uzun süre işsize yardımcı olması kurumun masraflarının artmasına neden olacaktır (Andaç, 2010; 67).

Uzun süreli işsizlik, işsizin vasfını yitirmesine neden olmakta, psikolojik ve sosyolojik bunalımlara düşmesine, adi suçlar işlemesine sebep olmakta, çalışmaya karşı isteksizliği artırmakta, kişiliğini yitirmesini, sorumluluk duygusunun azalmasını oluşturmaktadır. Bu nedenle işsizlik sigortası eğitim programları düzenlemekte, işsizi yeniden çalışma hayatına katılmaya hazır vaziyette tutmak zorunda kalmaktadır (Andaç, 2010; 67).

Bu nedenlerle işsizlik sigortası işsizin kendi gayreti yanında işsize en kısa süre içinde iş bulup, yeniden işe yerleştirmek zorunda kalmaktadır. Bunun için işsizlik sigortası kuruluşları, iş ve işçi bulma kurumları ile işbirliği içinde faaliyetlerini sürdürmek zorundadır. Yine mesleki eğitim kuruluşlarıyla da ilişki içinde bulunmak gereğini hissetmektedir (Andaç, 2010; 67).

2.2. İŞSİZLİK SİGORTASININ KAPSAMI

2.2.1. Bağımlılık Unsuruna Göre Kapsam

2.2.1.1. Bağımlı Çalışanlar

İşsizlik sigortası kapsamına genellikle hizmet akdiyle bağımlı çalışanlar girmektedir. Bunların beden ya da fikir işçisi olması önemli değildir. Bağımlı çalışanlar grubuna giren memurlar ve diğer kamu görevlileri ise işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmıştır. Çünkü memurların idare hukuku ilkeleri çerçevesinde prensipte yaşam boyunca işe alındıkları ve işçilere oranla çok daha fazla iş güvencesine sahip oldukları kabul edilir (Tuncay, Ekmekçi, 2005: 381).

Memurlar, devlet veya diğer kamu tüzel kişiliklerinde genel idare esaslarına göre yürütülen asli veya sürekli kamu hizmetlerini ifa etmekle görevlendirilen kişilerdir. Memurun çalışma şartları iş hukuku ile veya herhangi bir hizmet akdine dayanarak düzenlenmemektedir. Memurlar statü olarak ise atanmalarından dolayı idare hukuku kapsamındadırlar. Dolayısıyla memurların sürekli nitelikte ve idare hukuku çerçevesindeki kanuni mevzuat hükümlerine göre istihdam edildiklerinden disiplin cezası hariç işsiz kalma ihmali yoktur. Bu açıdan işsizlik sigortası kapsamına alınmaları söz konusu değildir (Akyiğit, 2008: 65).

İşçi, hizmet sözleşmesinin veyahut aynı anlamda olarak iş sözleşmesinin iş ilişkisinin iş görmesi gereken yani iş görmeyi üstlenen tarafıdır. İş Kanununa göre işçi ise, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir (Akyiğit, 2008: 65).

İşçi, bir hizmet akdine bağlı olarak çalışan, üretime bedeni işgücü ile katkıda bulunan ve geçimini emeği karşılığı sağlayan kimsedir. İster bedenen, ister fikren ya da her ikisi ile birlikte hizmet akdine dayanarak çalışan kimseler işçi grubuna girmektedirler. İşçiler hizmet akdinin feshi halinde işsizlik riski ile en fazla etkilenebilecek kişilerdir. Bunun için işsizlik riski ile en fazla etkilenebilecek bağımlı çalışanlar işçilerdir. Dolayısıyla işsizlik sigortası kapsamına girecek en önemli grubu işçiler oluşturmaktadır (Andaç, 2010: 33).

Hizmetliler ise, üretime hem fikri hem de bedeni işgücü ile katkıda bulunan ve daha çok büro hizmetlerinde çalışan personeldir. Hizmetli grubunda yer alan kimseler işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalacaklarından işsizlik sigortası kapsamına dahil

edilmişlerdir. Hizmetli statüsünde çalışanların sayısı iş hukukunun geliştiği ilk zamanlarda oldukça az olduğundan o zamanlar işçi olarak düşünülmüş fakat zamanla sanayinin gelişmesi ile ticaret sektörü de gelişmeye başlamış, büro personelinin de sayısını artırmış ve birçok ülkede hizmetli statüsü ayrıca düzenlenmeye başlanmıştır. Mevzuatta yapılan değişikliklerle hizmetlilerin de işçi statüsünde olduğu kabul edilmiştir. Dolayısıyla, işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalabilecekleri için hizmetliler de işsizlik sigortası kapsamına alınmıştır (Andaç, 2010: 33).

2.2.1.2. Bağımsız Çalışanlar

Bağımsız çalışanlar, üretim faaliyetlerini kendi hesaplarına yürüten sermaye sahipleridir. Kendi mülkiyetinde bulunan üretim araçlarını yöneten, kullanan ve serbestçe kullanma imkânına sahip olan kimselerdir. Bunlar kendi işgüçleriyle birlikte yardımcı işgücü kullanarak ya da kendileri bizzat üretim faaliyetinin içinde olamayıp işgücü kiralayarak başka kimselere üretim yaptırırlar. Bu bakımdan iki gruba ayrılırlar (Aktürk, 2008: 36).

Bunlardan birinci grup işverenlerdir. İşveren, bir hizmet akdine dayanarak diğer kimseyi işçi olarak çalıştıran kimsedir. İşveren hem tüzel hem de gerçek kişi olabilir. Çok zaman üretim faaliyetinin bizzat içinde bulunmaz. Üretime sadece sermayeleri ile katkıda bulunurlar. Nadiren de olsa işverenler de işsizlik sorunu ile karşılaşabilir. İşverenlerin işsizlik sigortasından faydalanması işsizlik sigortasının mantığına ters düşmektedir. Zaten uygulamada da çok fazla rastlanılan bir durum değildir. Ancak, bunun yerine işverenlerin özel sigorta şirketlerinden veya ihtiyari işsizlik kuruluşlarından faydalanmaları söz konusudur (Aktürk, 2008: 36).

İkinci grup ise, serbest meslek sahipleridir. Serbest meslek sahipleri üretim faaliyetlerini bizzat kendisi bedeni ve fikri olarak yerine getiren kimselerdir. Üretime bizzat kendi işgüçleri ile katkıda bulunurlar. İşsizlik sigortası bakımından serbest meslek sahiplerinin durumları da işverenlerin durumuna benzemektedir. Ancak, serbest meslek sahipleri için de sadece malullük, yaşlılık ve ölüm riskleri ile ilgili sosyal güvenlik programları mevcuttur (Aktürk, 2008: 36).

2.2.2. Sektörlere Göre Kapsam

İşsizlik sigortasını uygulayan ülkelerde sigortanın kapsamı incelendiğinde, karşımıza ilk çıkan özellik bazı sektörlerin hemen hemen her ülkede kapsam dışı bırakılmış olmasıdır. Tarım, ormancılık, inşaat, turizm sektörlerinde çalışmanın mevsimlik olması, çalışma ve boş kalma niteliğinin tam olarak tespit edilemeyişi sigorta hizmetlerine kaydolma, primleri toplama ve denetiminde sorunlar yaşanması bu sektörlerde işsizlik sigortası uygulamasını imkansız kılmıştır. Yine, tarım sektöründe çalışma karşılığının her zaman ücret şeklinde olmaması, kiracı, ortakçı sistemi ile gelir elde edilmesi kapsamdaki sınırlamanın bir başka nedenidir. Hizmet sektörü içinde eğlence alanları gibi yerlerde de tarım sektöründeki özellikler görülmekte ve bunlar da kapsam dışı kalabilmektedir (Özaydın, 1999: 300).

Ulaştırma sektöründe, demiryolu ve deniz taşımacılığında çalışanların birçoğu kamu yönetimi altında çalıştığından ve ayrıca bunlara özel koruyucu nitelikte çalışma şekilleri geliştirilmiş bulunduğundan, genellikle işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmışlardır (Özaydın, 1999: 300).

2.2.3. Yaş ve Cinsiyete Göre Kapsam

İşsizlik sigortası kapsamına girmede dikkat edilen bir diğer kriter de yaştır. Gerçekten de, insanların verimli oldukları dönem belirli yaşlar arasındadır. Bu nedenle, işsizlik sigortaları kapsamlarını, amaçlarına uygun olarak çalışma gücündeki aktif nüfusla sınırlayabilmektedirler. Bu bağlamda, belirli bir yaştan altındakilerle belirli bir yaştan üstündekiler kapsam dışında kalmaktadırlar. Yaş sınırları ise ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bazı ülkeler sadece üst sınır tespit ederek 60 yaş altındaki işçileri kapsama almışlar, yine bazı ülkeler de 16-65 yaş arasında çalışanları kapsama dahil etmişler, bu yaşların altında ve üstünde çalışanları kapsam dışı bırakmışlardır (Başterzi, 1996: 112).

Yaş sınırlamasına göre uygulamada Finlandiya 17-64, Danimarka 16-66, İsviçre 1660, Kıbrıs Cumhuriyeti 15-65 yaş arasında çalışanları kapsama almışlardır. Yine, Mısır'da 60, İngiltere'de erkeklerde 65 kadınlarda 60 yaşından küçükler, İsveç'te 15, Lüksemburg ve İrlanda'da 16 yaşından büyükler kapsama alınmışlardır.

Yaş sınırı İrlanda'da 66, Hollanda'da 65, Belçika'da erkeklerde 65 kadınlarda 60, Fransa'da 65, Lüksemburg' da 64'tür (Andaç, 2010: 80-85).

Doğrudan ayırıcı bir unsur olmamakla birlikte, cinsiyetinde işsizlik sigortasının kapsamının belirlenmesinde rol oynayabildiği görülmektedir. Örneğin, İngiltere'de düşük sosyal güvenlik primi ödeyen evli kadınlarla dullar, Fransa'da devamlı çalışan işçilerin istihdam edilen eşleri, İrlanda'da tarım sektöründe çalışan kadın işçiler işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmışlardır. İsviçre'de uygulanan işsizlik sigortası sisteminde bazı Kantonlarda evli kadınlar kapsam dışındırlar. Kıbrıs Cumhuriyetinde evli kadın eğer ailenin geçimini sağlayan tek kimse değilse kapsam dışı bırakılır (Saver, 1971: 39).

2.2.4. Yabancılik Durumuna Göre Kapsam

Bugün çok taraflı uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri, sözleşmeye taraf olan devletlerde yaşayan yabancıların sosyal güvenlik durumlarını düzenleyen önemli hukuk kaynaklarıdır. Bu sözleşmelerin amacı, sözleşmeye taraf olan devletlerin karşılıklı olarak ve eşitlik esasına göre, ülkelerinde ikamet eden diğer ülke vatandaşlarına sosyal güvenlik hakkı tanımalarıdır. Doğal olarak, işsizlik sigortaları da bu sistemin mevcut bulunduğu devletler bakımından imzalanan çok taraflı sözleşme hükümlerine tabi olacaktır (Başterzi, 1996: 118).

Günümüzde devletlerin çok taraflı sözleşmelerin yanında imzaladıkları iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmeleri ile yabancı ülkelere çalışan vatandaşlarını o ülke koşullarında sosyal güvenceye kavuşturmaya çalıştıkları da görülmektedir. Bu iki taraflı sözleşmeler çoğu zaman çok taraflı bir uluslararası sözleşme uyarınca ve ona uygun olarak yapılmaktadırlar. İki taraflı sözleşmeler kapsamında bir sözleşme tarafı ülkede çalışan diğer taraf ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik durumları düzenlenirken, bunların işsizlik sigortasının uygulama alanında yer alıp almayacakları ve bunun koşulları da düzenlenmektedir. Halen Ülkemizin mevcut mevzuatı çerçevesinde taraf olduğu birçok iki taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmaktadır (Başterzi, 1996: 118-119).

2.2.5. Uygulamaya Göre Kapsam

Amerika Birleşik Devletleri: Federal yasaya göre, sanayi ve ticaret şirketlerinde çalışan işçiler ile yılda 20 hafta süre ile 4 veya daha çok işçi çalıştıran ve kar gayesi gütmeyen kuruluşlarda çalışan işçileri kapsama almaktadır. Tarım işçileri, ev hizmetlileri, dini kuruluş personeli, süresiz, gelişigüzel işlerde çalışan işçiler, aile işlerinde çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar kapsam dışı bırakılmışlardır. Demiryolu personeli, federal personel ve eski askerler için özel federal programlar vardır. Ocak 1978'den itibaren de tüm eyalet ve yerel idare personeli, ev hizmetlileri ve tarım işçilerinin beş de ikisi kapsama alınmışlardır

Arnavutluk: İşçileri kapsıyor.

Arjantin: İşçileri kapsıyor. Yapı işçileri, aile içinde çalışanlar ve devlet memurları kapsam dışında tutulmuştur.

Avustralya: Gelir getirici bir işte çalışanlar.

Azerbaycan: Çalışma yaşında olan ülke vatandaşları.

Bangladeş: Ticari ve sanayii kuruluşlarında çalışanlar.

Barbados: 16-64 yaşları arasında çalışanlar. Kendi işinde, aile işinde ve memur olarak çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur.

Avusturya: Ayda 3.102 Şiling'den fazla ücret alıp da bir iş yerinde çalışanları ve çırakları kapsar. Aile içinde çalışanlar ile gelişigüzel işlerde çalışanlar ve devlet personeli kapsam dışı bırakılmışlardır. İnşaat işçileri için özel bir sistem vardır.

Belarus: 16-59 yaşları arasında çalışan erkek ve 16-54 yaşlar arasında çalışan kadınlar.

Belçika: Bir işyerinde çalışanları ve çırakları kapsar. Devlet personeli, aile içinde çalışanlar, özel hizmetçiler ve gelişigüzel işlerde çalışanlar kapsam dışı bırakılmışlardır. Liman işçileri, deniz işçileri, inşaat işçileri, dükkan sahipleri için özel sistemler bulunmaktadır.

Brezilya: Tüm çalışanlar.

Bulgaristan: Tüm çalışanlar ve yüksek okul mezunları .

Çek Cumhuriyeti: 15 yaşında, çalışabilir çek vatandaşları.

Çin Halk Cumhuriyeti: Devlet işletmelerindeki sürekli ve taşeron işçiler.

Danimarka: Sendikalar tarafından kurulan gönüllü işsizlik fonlarına üye olan işçiler ve serbest çalışanlar kapsama dahildir. 16 yaşın altındakiler, 65 yaşın üstündekiler, çalışmaya elverişli olmayanlar, sanayide 5 haftadan az çalışanlar ve geçici olarak serbest çalışanlar bu fonlara dahil edilmezler.

Ekvator: Kamu ve özel sektörde çalışanlar. Sanatçılar ve gönüllü çalışanlar kapsam dışındırlar.

Estonya: Çalışabilir durumda, 16 yaşından emeklilik yaşına kadar olan kişiler.

Fransa: Sanayi, ticaret ve tarım alanında çalışan işçiler ile bazı kamu hizmeti dışındaki sözleşmeli personel ve kamu işçileri kapsama alınmışlardır. Ev hizmetlileri ve mevsimlik işçiler kapsam dışı bırakılmışlardır. İnşaat ve dok işçileri, ticari gemi tayfaları ve havacılar için özel sistemler bulunmaktadır. Yardım programlarında ise iş arayan gençler, yeni dul kalan ve boşananlar, yalnız yaşayan çocuklu kişiler, işten yeni çıkarılan asker emeklileri, mahkumlar ve işsizlik sigortasından yararlanamayan uzun süreli işsizler yararlanır.

Federal Almanya: Uzun süreli tarım işçileri, ev işçileri, çıraklar, stajyerler ve tüm çalışanlar kapsama alınmışlardır. Sürekli olmayan yani gelişigüzel işlerde çalışan işçiler kapsam dışı bırakılmışlardır. Madenciler, inşaat ve dok işçileri için özel sistemler vardır.

Finlandiya: İşsizlik sigortasından 17-64 yaşları arasında çalışanlar, işsizlik sigortasından 17-64 yaşları arasında ülkede ikamet edenler faydalanır.

Gürcistan: 19-59 yaşlarındaki erkekler ve 16-54 yaşlarındaki kadınların hepsi.

Güney Afrika Birliği: 1991 yılına göre yılda 53.040 Rand ya da daha az kazanan işçiler kapsama alınmışlardır. Tarım işçileri, ev hizmetlileri, demiryolu işçileri, süreksiz gelişigüzel işlerde ve aile işlerinde çalışanlar, yılda 546 Rand'dan az kazanan zenci işçiler ve kamu personeli kapsam dışı bırakılmışlardır.

Hindistan: Sosyal Sigorta Kanunu kapsamında bulunanlar. Bunun dışında serbest çalışanlar, isteğe bağlı sigortalılar, emekliler, sakatlar, yapı işleri sigortası kapsamında olanlar da kapsama dahildirler.

Hollanda: Bütün çalışanlar kapsama alınmışlardır. Ev hizmetlileri, geçici olarak çalışanlar ve devlet personeli kapsam dışı tutulmuştur. İşçilerin büyük bir çoğunluğu “Beklemeli Yardım” sistemi ve “Genel İşsizlik Yardımı Sistemi” kapsamı içindedirler. Bazıları ise yalnız ikinci sistemden yani genel işsizlik yardımı sisteminden yararlanırlar. Kamu personeli için özel bir sistem uygulanmaktadır.

Hong-Kong: 15-64 yaşları arasında, sınırlı gelire sahip olan ve bu ülkede yaşayan herkes kapsama alınmıştır.

İngiltere: Haftada en az 54 Sterling (1991’e göre) kazanan tüm çalışanlar kapsama alınmışlardır. Ancak, serbest çalışanlar ve evli kadınların kapsama girmesi kendi isteklerine bağlıdır.

İrlanda: Tüm çalışan kişiler kapsama alınmışlardır. Gelişigüzel, süreksiz işlerde çalışan kişiler, aile içinde çalışanlar ve kamu işçileri kapsam dışı bırakılmışlardır. İnşaat işkolunda bedenen çalışanlar için özel sistem vardır.

İspanya: Sanayi ve ticaret işçileri kapsama alınmışlardır. Kısa süreli ve süreksiz, gelişigüzel işlerde çalışan işçiler kapsam dışı bırakılmışlardır. Tarım, demiryolu, maden, serbest meslekler ve kooperatif işçileri için özel sistemler uygulanmaktadır.

İsrail: 18 yaşından büyük ve emeklilik yaşından (erkekler için 15, kadınlar için 60) küçük işçiler ve kısmen ailesine katkıda bulunan 15- 18 yaşındaki işçiler yada ailesi olmayan ve eğitimlerine devam edenler kapsama alınmışlardır. Kendi hesabına çalışanlar, kooperatif üyeleri, küçük işyeri sahipleri ve hiç çalışmamış kişiler kapsam dışı bırakılmışlardır.

İsveç: Sendika ilişkili programlar: Sendikalar tarafından kurulan işsizlik fonlarına üye olanlar kapsama alınmışlardır. Bu fonlar sendika üyeleri için zorunludur, ancak fonlar sendika üyeleri dışındakilere de açıktır. 64 yaşın üstünde, aile içinde çalışanlar üye olamazlar. İş piyasası destek programı: 20 yaşın üstünde çalışanlar ve iş arayanlar, sendika ilişkili programlara uygun olmayanlar kapsama alınmışlardır.

İsviçre: Ticaret, sanayi ve tarım işçileri kapsama alınmışlardır. Ancak, İsviçre'deki Kantonların bu konuda uyguladıkları kendi yasaları da bulunmaktadır. Bu nedenle, kantonlar arasındaki uygulamalarda bazı farklılıklar görülmektedir. Kantonlardan çoğu bu sistemin kapsamına girmeyi zorunlu tutarken, bazıları ise, isteğe bağlı olma esasını kabul etmişlerdir. Genellikle her kantonda, Federal kanunun asgari standartlarına bağlı ve kocasının işinde çalışan kadınlar kapsam dışı bırakılmışlardır.

İtalya: Mevsimlik işçiler ve kategorilerde çalışanlar hariç özel sektörde çalışan tüm çalışanlar. Yapı işlerinde çalışanlar özel ek ödeneklerden yararlanırlar. İsteğe bağlı sigortalı olarak çalışanlar dışında bütün işyerlerinde çalışanlar. 65 yaşın üstünde çalışanlar. Mevsimlik çalışanlar, tarımda ihtiyari sigortalı olanlar, balıkçılar, orman işçileri sisteme dahildirler. Devlet memurları ve denizciler için özel sistem uygulanmaktadır.

İzlanda: Sendika üyelerini kapsamaktadır.

Japonya: Beş ve daha çok sayıda sürekli işçi çalıştıran sanayi ve ticaret işyerinde çalışan işçiler kapsama alınmışlardır. Dört ay ya da daha az süre ile çalışan mevsimlik işçiler, başka işsizlik sigortası kapsamına giren kamu görevlileri kapsam dışı kalmışlardır. Tarım, orman ve balıkçılık iş kollarıyla beş den az sürekli işçiler çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler kendi istekleriyle bu kapsama girebilirler. Gündelikli işçiler ve denizciler için özel bir sistem uygulanmaktadır.

Kanada: Devlet personeli, kendi hesabına çalışan balıkçılar dahil bütün ücretliler ve özel çalışanlardan kendi isteği ile işsizlik sigortası primi ödeyenler işsizlik sigortası kapsamına dahildirler. Kendi hesabına çalışanlardan bir birliğe üye olanlar, belli bir gelir sınırının altında ve üstünde ücret alanlar (haftada 149 Dolar'dan az ücret alanlar ile aynı işveren için haftada 15 saatten az çalışanlar), 65 yaşın üstündeki çalışanlar ve geçici işçiler kapsama girmezler. Ancak yerel devlet memurlarının kapsama girmesi isteğe bağlıdır.

Kıbrıs Cumhuriyeti: 16-63 yaşları arasında tüm çalışan kişiler, yurtdışında Kıbrıslı işverenlerden isteğe bağlı sigortalılar kapsama dahildirler. 64-65 yaşları

arasında emekli aylığı almayan çalışanlar, ev işlerinde ve çalışanlar -time çalışanlar kapsam dışındadırlar.

Kırgızistan: 15-59 yaşları arasında erkekler ve 16-54 yaşları arasında kadınlar.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti: Tarım, orman ve hayvancılık kesimi de dahil olmak üzere bir hizmet ya da çıraklık akdine dayanarak çalıştırılanlar kapsama alınmışlardır. Devlet personeli, kendi hesabına bağımsız çalışanlar ve işveren durumundaki çiftçiler (tarım, ormancılık ve hayvancılık kesimlerinde ortakçı, yarıcı, kiracı vb. dahil) kapsam dışı bırakılmışlardır (16/1976 sayılı Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası 4. Madde)

Latvia: Çalışma yaşında, iş arayan, Latvia'da sürekli ikamet edenler.

Litvanya: Ücretliler.

Lüksemburg: Çalışanlar, belirli koşullar altında serbest çalışanlar, okullardan yeni mezun olanlar ve yaşı 16-24 arası olanlar.

Macaristan: Ücretli ve maaşlı çalışanlar.

Malta: Kendi hesabına çalışanlar dışında kalan tüm çalışanlar kapsama alınmışlardır.

Mısır: Tüm çalışanlar. Tarım işçileri, ev hizmetlerinde ve aile işlerinde çalışanlar, devlet memurları, 60 yaşın üstündekiler kapsam dışındadırlar.

Moldova: 18-59 yaşları arasındaki erkekler ve 18-54 yaşları arasındaki kadınlar.

Norveç: İşçiler, kamu personeli dahil denizciler ve 64 ve daha yukarı yaştaki kendi hesabına çalışanlar kapsama alınmışlardır.

Özbekistan: Çalışma yaşında olan Özbek vatandaşları.

Polonya: İşçiler ve tüm çalışanlar.

Portekiz: Tüm çalışanlar kapsama alınmışlardır. Ancak, ev hizmetlerinde, geçici, süresiz, gelişigüzel işlerde ve dini kurumlarda çalışanlar kapsam dışı tutulmuşlardır. Tarım işçileri, liman işçileri ve diğer gruplar için özel sistemler uygulanmaktadır.

Romanya: Tüm çalışanlar, askerden yeni gelenler ve 18 yaşını doldurup iş bulamayanlar.

Rusya: 16-59 yaşları arasındaki erkekler ve 16-54 yaşları arasındaki kadınlar.

Slovakya: 15 yaşın üstünde çalışabilir Slovak vatandaşları.

Slovenya: Ticaret, tarım, endüstride çalışanlar, balıkçılar ve devlet memurları.

Şili: Tüm çalışanlar.

Tunus: Tarım sektöründe çalışmayan bütün ücretliler Ulusal Sosyal Güvenlik Fonunun kapsamı altındadır.

Türkmenistan: Çalışabilir yaşta olanlar, sürekli ikamet edenler.

Ukrayna: Çalışabilir yaşta bulunan ukraynalılar.

Uruguay: Sanayi ve ticaret kurumları işçileri kapsama alınmışlardır. Bankalarda, tarım kesiminde ve ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmışlardır. Et kombina ve yün sanayii işçileri için özel sistemler uygulanmaktadır.

Venezuela: Özel ve kamu sektöründe çalışan işçiler kapsam içindedir. Geçici ve gelişigüzel çalışanlar ve ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Yeni Zelanda: Kazanç getiren işte çalışanlar (emekliler ve full-time öğrenciler hariç). Belirli kurslara gidenler için eğitim ödenekleri veriliyor. Ayrıca 16-17 yaşları arasında evlerinden ayrılan ve eğitim kurslarını bitirenler işsizlik yardımı alır.

Eski Yugoslavya: Sanayi,ticaret,tarım,kamu sektörü, el işleri dahil tüm çalışan işçileri kapsar.

Yunanistan: Sanayi, ticaret ve bunlarla ilgili meslek ve işlerde çalışanlar kapsama alınmışlardır. Denizciler ve basın işçileri için özel sistemler uygulanmaktadır (Andaç, 2010: 80-85).

2.2.6. Türkiye’ de İşsizlik Sigortasının Kapsamı

4447 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, aşağıda sayılan çalışma grupları işsizlik sigortası kapsamındadır;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar,
- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalılar,
- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre Türkiye’de sigortalı olarak çalışan yabancılar,
- Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar,
- Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle çalışanlar,
- Özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar,
- Tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar,
- Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar,
- Tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vb. işlerinde çalışanlar.
- İşçi sendikalarının yönetim kurullarına seçilenlerden bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar,
- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar,
- Mütakabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,

- 2/7/1941 tarihli ve 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanuna göre bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar,
- 24/4/1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen umumî kadınlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlar.

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

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri, ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışmayanlar ve üçüncü fıkrası, 5 inci, 6 ncı ve geçici 13 üncü maddesi kapsamında olanlar,
- Tarım işlerinde çalışanlar (Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde, tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık v.b. işlerinde çalışanlar hariç),
- İşverenin ücretsiz çalışan eşi,
- Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) olan hısımlar arasında ve aralarında dışarıdan başka kimse katılmayarak konut içinde yapılan işlerde çalışanlar,
- Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç),
- Askerlik hizmetlerini yapmakta olanlar,
- Ülkelerinde sigortalı olan yabancılar,
- Meslek okullarında pratik eğitim yapan öğrenciler,
- Cezaevlerindeki atölyelerde çalışan mahkûmlar,
- Rehabilitasyon tedbirlerine katılan hastalar,
- Herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar,

- Köy sınırları içerisinde kendi ihtiyaçları için yapılan inşaat işlerinde çalışanlar,
 - 506 sayılı Kanunun 85 inci maddesine göre isteğe bağlı sigortalılar,
 - 506 sayılı Kanunun 86 ncı maddesine göre topluluk sigortasına tabi sigortalılar,
 - 506 sayılı Kanunun Geçici 20 nci maddesi kapsamında olmakla birlikte memur veya 22.01.1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli statüde bulunanlar,
 - 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununun 2 nci maddesinde belirtilen isteğe bağlı sigortalılar,
 - 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 3269 sayılı Uzman Erbaş Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 3466 sayılı Uzman Jandarma Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanununa göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 233 ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameler ile 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarındaki hükümlere göre sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar,
 - 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre geçici personel statüsünde çalıştırılanlar,

- 5590 sayılı “Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Deniz Ticaret Odaları, Ticaret Borsaları, Türkiye Ticaret Sanayi Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği” Kanunu kapsamında çalışan sözleşmeli ve geçici personel ile hizmetliler.

2.3. İŞSİZLİK SİGORTASI FİNANSMANI, FİNANSMAN SİSTEMLERİ

2.3.1. İşsizlik Sigortası Finansman Kaynağı

İşsizlik sigortası finansman endişesiyle kurulması en güç sigorta kolu olduğu düşünülmekte ise de, gerçekte kolay olması gerekir. Çünkü diğer sosyal sigorta kolları gibi, hastane, sağlık personeli, ilaç vs. gibi büyük masrafları gerektirmez. Ancak, güçlüğü şuradan gelmektedir; işsiz sayısını ve işsizlik zamanını tayin ve tahmin etmek zordur. Gerçekten İngiltere’de ilk uygulamaya başlandığı sıralar XIX. yüzyıldan itibaren konjonktürel hareketler göz önüne alınmış, her on yılda bir ekonomik buhranların olacağı tahmin edilmiş, bu varsayıma göre işsizlik sigortası finansmanı düzenlenmiştir. Ancak, bu sigorta kurulduktan hemen sonra I. Dünya Savaşı çıkmış, sigorta büyük sıkıntılara düşmüş, fakat savaştan sonra tekrar normal olarak çalışmaya devam etmiştir (Andaç, 2010; 86).

Yine 1929 ekonomik krizinde meydana gelen yaygın işsizlik hali kesin tespit edilememiş, işsizlik sigortaları büyük finansman güçlüğü çekmiştir. Bu krizde F. Almanya’da 6 milyon, İngiltere’de 3,5 milyon işsiz vardı (Baban, 1942; 246). Bir sigortanın bu kadar işsize yardım etmesi elbette ki imkansızdır. Bugün TÜİK verilerine göre Türkiye’de 2013 yılı Mayıs ayı için işsizlik oranı % 8,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran da yaklaşık olarak 2.215.560 işsize tekabül etmektedir. İşsizlik sigortası bu gibi durumlarda devletin yardımına elbette ki müracaat edecektir. Bunun için devlet işsizlik sigortalarını önceden desteklemeyi taahhüt edecektir (Andaç 2010; 86).

Ancak, sosyal sigortaların finansmanı kısmında belirtildiği gibi İşsizlik Sigortası tıpkı bir özel sigorta gibi sigortacılık tekniğine göre kendi primleriyle kendini finanse eden bir kuruluştur. Bu nedenle devlet, tahmini güç ve beklenmeyen ekonomik kriz karşısında ancak yararlanma koşullarını yerine getiren işsizler için

sigortaya destek olacaktır. Bunun dışında devlete fazla yük yüklememek gerekir. Zira işsizlik sigortası, sigortacılık tekniğine göre çalışan, finansmanını ilgilinin kendisi tarafından karşılaması gereken bir kuruluştur. Devlet fevkalade durumlarda ancak açıklarını kapatır. Devlet, İşsizlik Yardımı Kuruluşunun finansmanını karşılamak zorundadır. İşsizlik Sigortası kuruluşunun finansmanını karşılamak zorunda değildir (Andaç, 2010; 86).

2.3.1.1. Sosyal Sigorta Finansman Kaynakları

2.3.1.1.1. Primler

Primler, genellikle sigortalılarla, bunların işverenlerinden alınmaktadır. Bazen, primlerin yalnız işçilerden ya da yalnız işverenlerden alınması da mümkündür. Ancak, primin yalnız işçilerden alınması uygulamada az rastlanmaktadır. Primlerin işçiden veya işverenden ve ne nispette alınacağına ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve mali politikaları etkili olmaktadır (Dilik, 1992; 211).

Bazı istisnalar dışında, tüm ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin başlıca gelir kaynağı, işçi ve işverenlerden alınan primlerden oluşmaktadır. Ülkemizde işçi, işveren ve devletten alınan primler işsizlik sigortasının finansman kaynağını oluşturmaktadır (Andaç, 2010; 87).

2.3.1.1.2. Devletin Genel Bütçeden Sosyal Güvenliğin Finansmanına Katkısı

İşçi ve işverenlerin yanında, devletin de sosyal güvenliğin finansmanına katkısı genellikle olmaktadır. Devletin, sosyal güvenliğin finansmanına katkısı; primlere benzer bir biçimde ödemelerde bulunmak, sağlanan sosyal gelirlerle ilgili ödemelere katılmak, sosyal güvenlik kurumlarının yönetim giderlerini karşılamak, bu kurumların gider açıklarını kapatmak, bu kurumlara vergi indirimi gibi bazı kolaylıklar göstermek şeklinde gerçekleşmektedir (Güzel, Okur, 1992; 72).

2.3.1.1.3. Finansman Kaynağı Olarak Vergiler

Sosyal Güvenliğin finansman kaynağı olarak bazı ülkelerde mali önlemlere de başvurulmaktadır. Örneğin ek vergilerle Sosyal Sigorta Kurumları finanse edilebilmektedir. Ancak, bu tercihi yaparken yine ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal

ve mali koşulları göz önünde tutulmalıdır. Zira ek vergi, yararı olduğu kadar sakıncası da olan bir tercihtir (Güzel, Okur, 1992; 74 – 75).

2.3.1.2. İşsizlik Sigortasının Finansman Kaynakları

İşsizlik sigortasının finansman kaynakları, sosyal sigortaların finansman kaynakları gibi primlerdir. Primler, genellikle işçi- işveren- devlet üçlüsünden alınmaktadır. İlgili işçi dışında işveren ve devletin katkısı sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Hatta bazı ülkelerde sigortalılar hiç prim ödemezler. Örneğin, Avustralya, Bulgaristan, Mısır, Macaristan, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Yeni Zelanda gibi ülkelerde primleri işverenle devlet öder. Örneğin Brezilya’da primleri sadece devlet ödemektedir. Eski Yugoslavya’da sadece işçi prim ödemekteydi (Andaç, 2010; 87).

Uygulama tamamen o ülkenin ekonomik ve sosyal anlayışına ve politik düzenine bağlıdır. Örneğin eski doğu bloku ülkelerin çoğunda işsizlik sigortası finansmanının tek kaynağı sadece devlet idi. Bu onların politik anlayışından ileri gelmekteydi. İşçinin kendisinin prim ödemediği ülkelerde, işsizlik sigortasından çok işsizlik yardımı kuruluşundan söz etmek doğru olacaktır. Çünkü işsizlik sigortası, sigortacılık tekniğine göre ilgilinin bizzat prim ödemesi esasına dayanır. Aksi halde işsizlik ödeneği bir hak olmaktan çıkar, işsizlik yardımı şekline dönüşür (Andaç, 2010; 87).

Primler genellikle ücret geliri üzerinden belirli bir nispette hesaplanır. Ancak, bazen de yüksek ücret gelirine göre artan (müterakki vergi sistemi gibi) prim nispeti de uygulanabilir. Hatta bazı uygulamalarda özellikle zorunlu işsizlik sigortası uygulayan ülkelerde belirli bir ücret geliri altında olanlar kısmen veya tamamen prim ödemelerinden muaf tutulurlar (Dilik, 1992; 288).

İşsizlik sigortasını finanse etmede kullanılan metotlar diğer sosyal sigorta dallarında kullanılanlarla hemen hemen aynıdır. Şöyle ki aidatlar planlanmış bir tabandan ödenir ve ücretin sabit bir yüzdesini teşkil eder. Bazı ülkelerde devlet ayrıca özellikle bağış şeklinde, 26 haftadan 52 haftaya kadar prim bağışında bulunur. Çeşitli sosyal sigorta dallarında birleşik prim ödeyen ülkelerde işsizlik sigortası için ayrıca prim ödenmeyebilir (Andaç, 2010; 87).

Çoğu ülkelerde işsizlik sigortası primleri eşit olarak işçi ve işverene bölüştürülür. Diğerlerinde bütün prim işveren tarafından ödenir. Mamafih gönüllü ve zorunlu işsizlik sigortalarına devletin yaptığı prim yardımı çok büyük olabilir. Bazı durumlarda bu miktar sigorta harcamalarının üçte ikisine kadar ulaşır. Gelir testine tabi tutularak verilen işsizlik yardımı için işçi ve işveren bir prim ödemediği yalnızca devletin geliriyle finanse edilir (Dilik, 1992; 288).

2.3.1.3. İşsizlik Sigortasına Katkı Biçimleri

İşsizlik sigortası primlerinin belirlenmesinde Tek Tip Katkı, Oransal Katkı, Ücret Sınıflandırmasına göre Katkı, Kamusal Katkı şeklinde çeşitli katkı biçimleri oluşturulmuştur (Törüner, 1991; 36). Bunların hangisinin uygulanacağına o ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal, mali yapısı etkili olmaktadır.

2.3.1.3.1. Tek Tip Katkı Biçimi

Aynı nitelikteki işçiler ile işverenin, belirli bir miktar primi birlikte ödemeleri söz konusudur. Bu belli miktar prim ay, hafta, gün gibi her bir çalışılan zaman birimi için ödenecektir. Çeşitli düzeyde ücret alan işçilerin her birinin katkı payı, aynı düzeyde olacaktır. Ancak gerekli görülürse katkı payı oranı, cinsiyet, yaş ve bölgelere göre değiştirilebilir. Tek tip katkı sistemine bağlı olarak da işsizlerin her birine tek tip ödenek verilecektir (Andaç, 2010; 89).

2.3.1.3.2. Oransal Katkı Biçimi

İşsizlik sigortasının primlerini ödemede en yaygın uygulama biçimidir. Oransal Katkı Biçiminde, işçi ve işverenler, işçinin ücretinin bir oranı kadar katkıda bulunmaktadırlar. İşçilerin katkısı ücretinin belli bir yüzdesi kadardır. İşveren de, toplam ücret ödemelerinin belirli bir yüzdesi kadar bir miktar ödeyecektir. Oransal Katkı Biçimi, ödeneklerin derecelenmiş olarak ödenmesi sistemine daha uygundur. Yüksek düzeyde ücretliler daha çok katkıda bulunduklarından, haklı olarak işsizlik yardımlarını da daha yüksek düzeyde alacaklardır. Yüksek düzeydeki ücretler için yardım oranı yüksek olacağı için, genellikle ücretlere bir tavan miktar konulmaktadır. Bu tavan miktarın oranından fazla yardım yapılamayacağı gibi, katkılar hesaplanırken de ücretlerden alınacak primler bu tavan miktara göre belirlenir. Ancak bu tavan

miktar, işçilerin büyük kısmının gelirlerini dışarıda bırakmayacak bir düzeyde belirlenmelidir (Andaç, 2010; 89).

2.3.1.3.3. Ücret Sınıflandırması Katkı Biçimi

Bu katkı biçiminde, ücretler, alt ve üst sınırlar içinde ücret sınıflarına ayrılır. Her bir ücret sınıfı için belli bir dönemde sabit miktarda işçi ve işverenin bir katkı payı belirlenir. Bu dönem içinde işçinin ücretinin hangi sınıfa gireceği ve o ücret sınıfında ne kadar katkıda bulunacağı ortaya çıkmış olmaktadır (Andaç, 2010; 89).

Ücret sınıflandırması biçimi, tek tip ve oransal katkı biçimlerinin karışımıdır. Bu yöntemle, yüksek ücretliler için daha yüksek, düşük ücretliler için daha düşük katkı payı sağlanmış olmaktadır. Aynı zamanda her bir ücret sınıfı için tek tip katkı payı miktarı belirlenmektedir (Andaç, 2010; 89).

2.3.1.4. İşsizlik Sigortasına Devlet Katkısı

Devletin işsizlik sigortasına katkıları konusunda da çeşitli yöntemler uygulanmaktadır

- i. **Ücretlere Dayalı Devlet Katkıları:** İşçinin ücretinin belirli bir oranı kadar bir miktar devlet tarafından sigortaya ödenmektedir.
- ii. **Toplam Katkılara Dayalı Devlet Katkıları:** İşçi ve işverenlerin toplam katkılarının bir yüzdesi olarak belirlenmektedir. Tek tip katkıların uygulandığı sistemde, kamunun katkısı işçi ve işverenlerin ödediği tek tip katkıların belli bir miktarı olarak belirlenmektedir.
- iii. **Ödenek Miktarına Dayalı Devlet Katkıları:** Devlet katkıları, ödenek yardımı şeklindedir. Yapılan fiili ödenek harcamalarına bağlı olarak hesaplanır. Ücretle bir ilişkisi yoktur. Devletin katkıları, işsiz sayısının büyüklüğüne bağlı olarak değişir. Çok işsizin olduğu dönemlerde devlet katkısı artarken, işsizin az olduğu dönemlerde azalır. Devlet katkısının miktarı, ya ödenen her ödenek yardımı için tek tip bir katkı olabilir veya her ödeneğin veya toplam ödeneklerin yüzde oranı olarak belirlenebilir.
- iv. **Sigorta'nın Finansman Açığına Dayalı Devlet Katkıları:** Sigorta harcamaları gelirlerini aşıp, açık ortaya çıktığında devlet aradaki farkı

kapatır. Devlet, açığın tümünü karşılayabileceği gibi belli bir oranını karşılamayı yüklenabilir (Törüner, 1991; 37).

2.3. 2. İşsizlik Sigortası Finansman Sistemleri

Sosyal sigorta kuruluşlarında olduğu gibi işsizlik sigortasında da, özel sigortalar ve yardım sandıklarında uygulanan sigortacılık tekniği açısından başlıca iki tür finansman sisteminden yararlanılmaktadır:

- i. Repartisyon (Repartition = Paylaşım) Sistemi,
- ii. Kapitalizasyon (Capitalisation = Birikim) Sistemi (Andaç, 2010; 90).

Ancak, Dilik bunların her ikisini de birleştiren üçüncü bir sistem olarak karma sistemden söz eder. Bu sistemi ise şöyle açıklar:

Hangi finansman sisteminin uygulanacağı o ülkenin sosyal sigorta uygulama geleneğine bağlı olduğu gibi, ülkenin ekonomik sosyal ve politik yapısıyla çok yakından ilgilidir. Bunun yanında özellikle şu üç unsur önemli rol oynar;

- i. İşsizlik riskine karşı müracaatların yıldan yıla istikrarlı (stabl) olup, olmaması.
- ii. Müracaatların muntazam ve ödenek derecelerinin belirli olup, olmaması.
- iii. Müracaatların muntazam ve ödenek derecelerinin belirli olmasına karşılık, ülkede enflasyonist bir ekonomi politikası uygulanıyor olup, olmaması. Bu olayların seyrine göre ülkeler finansman sistemlerini seçmek zorunda kalırlar.

2.3.2.1. Repartisyon (Paylaşım) Sistemi

Bu sistemin temel koşulu, sigortanın gelir ve gider arasında bir denge sağlamak için yıl içinde toplanan prim gelirlerinin yine aynı yıl içinde harcanmasıdır (Talas, 1953; 65). Her dönemin tahmin olunan gider miktarı o dönemde toplanacak primler ile sağlanır. Böylece bir fon birikimine gerek kalmaz. Fakat yine de ileride beklenmeyen olaylar için bir fon ayrılabilir (Dilik, 1992; 255).

Toplanan primler herkesin ayrı ayrı hesaplarında toplanmamakta, ileride meydana gelecek ödemeler toplanan tüm primlerle ödenmektedir (Dilik, 1992; 255). Biraz daha açık şekilde ifade edersek, bir önceki dönemde prim ödeyenler, bu dönemde işsizlik riski ile karşı karşıya kalmış kimselerin riskini bir önceki dönemdeki kimseler paylaşmış olmaktadırlar. Bir önceki dönemin çalışanları, bu dönemin işsizlerine yardımcı olmaktadırlar (Andaç, 2010; 91).

Türkiye’de hastalık, analık, meslek hastalığı, iş kazası ve işsizlik sigortası bu Paylaşım sistemine dayanmaktadır. Paylaşım Sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri vardır:

Sistemin Olumlu Yönü: Enflasyonist ekonomi politikası uygulayan ülkelerde paranın değerini kaybetmesine karşılık ödeneklerin reel değerinin düşmesini önler. Çalışanların çalışmayanları desteklemesi ile sosyal adalet ilkeleri kendiliğinden gerçekleşir (Andaç, 2010; 91).

Sistemin Olumsuz Yönü: Sistemin sağlıklı işlemesi işsizlerin sayısına bağlıdır. Bu dönemde sayı fazla ve tahmini zor olursa sigorta ödeme gücüne düşer. Bu da devletin yükünü artırır. Özellikle isteğe bağlı sigorta sisteminde bir önceki dönemde sigortaya bağlanan kişiler sayısında düşme olması halinde bu dönemde taahhüt edilen ödemelerde sigorta yine zor duruma düşebilir (Andaç, 2010; 91).

Bu sistem, genellikle müracaatların muntazam olduğu ve istikrarlı istihdam politikası uygulayan ülkeler için tavsiye edilebilir.

2.3.2.2. Kapitalizasyon (Birikim) Sistemi

Sistemin esası, yıllar süren bir devre boyunca prim ödeyen sigortalıların meydana getirdiği bir fondan yararlanılmasıdır (Talas, 1953; 66). Özellikle yardımlaşma sandıklarında olduğu gibi her sigortalının ayrı ayrı bir hesabı tutulur ve karşılaştıkları işsizlik riski karşısında bu birikmiş fondan kendisine ödeme yapılır (Dilik, 1992; 256). Böylece sigortalıdan alınan primlerle bu sigortalıya ödenecek ödenek arasında bir denge kurulmuş olur.

Genellikle özel sigortaların uyguladığı bu sistem ülkemizde malullük, ölüm ve yaşlılık sosyal sigorta kollarında uygulanmaktadır.

Birikim Sisteminin olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır:

Sistemin Olumlu Yönü: İşsiz daha önce yatırmış olduğu primlerin kendisine tekrar ödenek olarak geri verilmesiyle ilgilinin bunu istemeğe hakkı doğuyor. İşsiz kendini daha fazla güvencede hisseder. Yasaların teminatı altında görür. Biriktirilen bu fonlar başka yerlere plase edilerek yeni istihdam olanakları yaratılır. Sigorta kendisine yeni gelir kaynakları bulma imkanına kavuşur. Sigortalı kendi primleriyle kendi riskini karşıladığından devlete pek yük yüklemmez. Devlet ancak kuruluş masraflarını karşılar (Andaç, 2010; 91).

Sistemin Olumsuz Yönü: Enflasyonist ekonomi politikası uygulayan ülkelerde işsiz eline geçecek ödeneğin reel değeri düşük olur. Ferdietçi düşüncüyü artırır. Kişilerin ekonomik gelişmeye veya durgunluğa katılmalarına pek imkan vermez. Plasmanlara yatırılmasında hataya düşülebilir. Uzun dönemde sigortacılık tekniğini gerektirdiğinden kısa sürede işsizlik tehlikesine maruz kaldığı takdirde, sigortalının yararlanma olanağı zayıftır (Andaç, 2010; 91).

Kapitalizasyon sistemini uygulayacak ülkelerin enflasyonist ekonomi politikası uygulayan ülkelere olmaması gerekir. Enflasyonist ekonomi politikası uygulayan ülke ise o zaman biriken primlerin, en az enflasyon artış hızına uygun bir biçimde değerlendirilmesi gerekir. Bu sistem devlete pek mali yük yüklediğinden, özellikle bizdeki gibi istikrarsız istihdam ekonomi politikası izleyen ülkeler için tavsiye edilir (Andaç, 2010; 91).

2.4. TÜRKİYE’ DE İŞSİZLİK SİGORTASINDAN YARARLANMA KOŞULLARI

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için aranan ilk temel koşul, sigortalı işsiz niteliğini taşımaktır. 4447 Sayılı Kanunun 47. Maddesinin e bendinde sigortalı işsiz şöyle tarif edilmiştir. “ Bu kanun kapsamına giren bir iş yerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışırken bu kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimsedir. “Yine 4447 Sayılı Kanunun 51. maddesinde ise işsizlik ödeneğine hak kazanılabilecek

koşullar detaylı bir şekilde sıralanmıştır. İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için gerekli koşullar şöyledir:

2.4.1. Sigortalı İşsiz Olmak

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmenin ilk koşulu, iş sözleşmesinin kanunda sayılan nedenlerden biri ile sona ermiş olmasıdır. İş sözleşmesinin sona erme nedenleri incelendiğinde, Kanunun “ iradesi dışında işsiz kalma “ olgusuna üstünlük tanındığı görülür. İş sözleşmesinin sona erme halleri, İş Kanunlarının kapsamına giren sigortalılar açısından bu kanunlardaki esaslara paralel bir biçimde düzenlenmekle birlikte, anılan kanunlarda yer almayan ve bu nedenle hukuk tekniği açısından duraksamalara yol açabilecek bazı fesih halleri ayrıca düzenlenmiştir. Bu hallerde iş kanunlarının ilgili hükümleri uygulanacağından, belirtilen düzenlemenin pratik bir sonucu bulunmayacaktır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 641).

617 sayılı KHK nın 38.maddesi ve en son olarak da 4904 sayılı kanunun 28. maddesiyle 4447 sayılı kanunun 51. maddesine eklenen g bendiyle iş kanunlarının kapsamına girmeyen sigortalıların işsizlik ödeneğini hak kazanacağı haller ayrıca düzenlenmiştir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 641).

2.4.1.1. Hizmet Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimi İle İşverence Sona Erdirilmesi

4447 sayılı Kanunun 51. maddesinin birinci maddesinin a hükmüne göre, hizmet sözleşmesi 4857 sayılı İş kanunun 17. maddesi, 854 sayılı Deniz İş Kanunun 16. maddesi ve nihayet 5953 sayılı Basın İş Kanunun 6. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak işveren tarafından feshedilenler, diğer koşullar da mevcutsa, işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklardır. Bu halde işçinin iradesi dışında işsiz kalma durumu söz konusudur (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 641).

2.4.1.2. Hizmet Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi İle İşçi veya İşverence Sona Erdirilmesi

4447 sayılı kanunun 51. maddesi, işçi veya işveren tarafından süresiz fesih bildirim yoluyla hizmet sözleşmesinin sona erdiği ve işsizlik ödeneğine hak kazanılan halleri öngörmektedir. Kanunun 51. maddesinin birinci fıkrasının b hükmüne göre,

süresi belirli olsun veya olmasın, sürekli hizmet sözleşmelerinde, belirli süreli olanlarda, sürenin bitiminden önce, belirsiz olanlarda ise, bildirim öneli verilmeden işçi tarafından, 4857 sayılı İş Kanunun 24. Maddesinin I, II, III hükümlerine dayanılarak feshedilmesi halinde işsizlik ödeneği hakkı doğacaktır. Bilindiği gibi işçiye süresi fesih olanağı veren haklı nedenler, yeni İş Kanunun 24. maddesinin I. hükmünde “sağlık sebepleri“ II. hükmünde “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ve III. hükmünde “zorlayıcı nedenler“ başlıkları altında toplanmıştır. Kanunun işsizlik ödeneğine hak kazanma açısından, fesih nedenleri konusunda hiçbir ayırım gözetmemiştir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 641-642).

854 sayılı Deniz İş Kanunun kapsamı içinde yer alan sigortalılar ise, bu kanunun 14. maddesinin II ve III numaralı bentlerine göre süresiz fesih bildirim yoluyla hizmet sözleşmesini sona erdirmiş iseler, işsizlik ödeneği söz konusu olacaktır. Anılan 14. maddesinin II bendi, şu hallerde gemi adamına fesih hakkı tanır: “ Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akdi gereğince ödenmemesi” (m. 14 / II, a), “ işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya iş şartlarına aykırı hareket etmesi (m. 14 / II, b), “ işveren veya işveren vekilinin gemi adamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi (m. 14 / II, c). Aynı maddenin III. bendi ise geminin herhangi bir sebeple otuz günden fazla bir süre seferden kaldırılması (m. 14 / III, a), gemi adamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa veya sakatlığa uğraması (m. 14 / III, b) hallerinde hizmet sözleşmesinin feshini ön görür (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 642).

4447 sayılı kanunun m. 51 / I, b hükmü uyarınca, basın iş kanunun kapsamına giren işçiler açısından işsizlik ödeneğine hak kazandıran fesih hallerinden ilki, 7. maddede öngörülmüştür. Buna göre “ Gazeteci en az bir ay evvel işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle iş akdini her zaman feshedebilir. “ anılan durumda iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile gazeteci (işçi) tarafından feshi söz konusudur. Aynı kanunun 11. maddesinin I hükmü ise, bir gazete ya da derginin yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici durumda açık değişikliğin meydana gelmesi halinde gazeteciye, bildirim

süresini beklemeden sözleşmeyi feshetme hakkını tanımaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 642).

Kanunun 51. maddesinin birinci fıkrasının, c hükmü ise iş sözleşmesinin işveren tarafından süresiz fesih bildirimi ile sona erdirildiği ve işçinin işsizlik ödeneğine hak kazandırıldığı halleri düzenlemektedir. Kanunun 51. maddesinin birinci fıkrasının, c hükmüne göre, süresi belirlenmeksizin 4857 sayılı iş kanunun 25. maddesinin I ve III numaralı bentlerine veya 854 sayılı deniz iş kanununun 14. Maddesinin III numaralı bendinin veyahut 5953 sayılı basın iş kanunun 12. maddesinin birinci fıkrasına göre, işveren tarafından feshedilmesi halinde de işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu 25. maddesinin birinci fıkrasında işçinin şahsına bağlı sağlık sebepleri, 25. maddesinin üçüncü fıkrasında ise zorlayıcı sebepler düzenlenmiştir. Bu son halde de, zorlayıcı nedenin işyerinde değil, işçide etkisini göstermesi söz konusudur. İşsizlik ödeneğine hak kazanma açısından, sağlık nedenlerinin işçinin kendi kusurlu davranışından kaynaklanıp kaynaklanmaması önem taşımaktadır. Öte yandan 4857 sayılı iş kanunu 25. maddesinin dördüncü fıkrasında hükmü işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın yine İş Kanunun 17. maddesindeki bildirim süresini aşmaması halinde, işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedeceği ön görülmektedir. 4447 sayılı kanunun 51. maddesinde bu husus belirtilmiş olmamakla birlikte, işçinin bu halde de işçinin işsizlik ödeneğine hak kazanacağını kabul etmek gerekir. Ancak, tutuklu konumundaki işçinin kuruma şahsen başvurma koşulu (m. 51) nasıl yerine getireceği ve yeni bir iş teklifini nasıl karşılayacağını (m. 52), çözümlenmesi gereken sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu halde 48. Maddesinin beşinci fıkrasındaki hükmünün uygulanması düşünülebilir. Deniz iş kanunun 14. maddesinin üçüncü fıkrasındaki hüküm de yukarda açıklanan nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshini ön görmektedir. 5953 sayılı basın iş kanunu 12. maddesinin birinci fıkrasındaki hüküm, gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması nedenine dayalı olarak işveren feshi hakkını tanımaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 643).

2.4.1.3. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesinin Sürenin Bitimi İle Kendiliğinden Sona Ermesi

Kanunun 51. maddesinin birinci fıkrasındaki hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona ermesi halinde de işsiz kalan sigortalıya işsizlik ödeneği verilir. Bilindiği gibi, belirli süre için, yapılmış bir iş sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça sürenin dolmasıyla birlikte taraflardan birinin irade açıklamasına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer. Bu halde de işçinin iradesi dışında işsiz kalması söz konusudur. Bunun gibi deniz iş kanunu 7. Maddesinin ikinci fıkrasındaki hüküm de belirli sefer için yapılmış bir iş sözleşmesinin, seferi sonunda geminin vardığı limanda yükünü boşaltmasıyla sona ereceğini hükme bağlamıştır. Burada da sözleşmenin kendiliğinden sona erme hali söz konusu olup işçi için ödenek alma hakkı doğar (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 643-644).

2.4.1.4. İş Kanunlarının Kapsamı Dışında Kalan Sigortalıların Hizmet Sözleşmelerinin Sona Erme ve İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Halleri

4447 sayılı kanunun ilk yürürlük metninde iş kanunlarının kapsamı dışında kalan sigortalı işsizlerin, hangi hallerde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilecekleri düzenlenmişti. Ortaya çıkan bu hukuki boşluk 4447 sayılı kanunun 51. maddesine, önce 04/10/2000 tarihli ve 617 sayılı KHK ve en son olarak da 4904 sayılı kanunla eklenen g bendi ile doldurulmuş bulunmaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 644).

Bu yeni düzenlemeye göre, iş kanunlarının (4857 sayılı iş kanun, basın iş kanunu, deniz iş kanunu) kapsamına girmeyen sigortalıların hizmet sözleşmeleri, 2821 sayılı sendikalar kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde borçlar kanunu hükümleri doğrultusunda 4447 sayılı kanunun 51. maddesinin a, b, c, d, e bentlerindeki hükümlere paralel olarak sona ermiş ise, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 644).

2.4.1.5. Hizmet Sözleşmesinin İş Yerinin El Değiştirmesi, Kapatılması veya Niteliğinin Değiştirilmesi Nedeniyle Feshi

Belirtilen tüm bu hallerde, iş hukuku kuralları çerçevesinde hizmet sözleşmesinin 4857 sayılı iş kanunun 17. maddesi uyarınca işveren tarafından feshi zorunlu bulunduğu 51. Maddesinin birinci fıkrasının a hükmü kapsamına giren ve işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir durum söz konusu olmaktadır. 854 sayılı deniz iş kanunun 14. maddesinin IV numaralı bendi, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya hak ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk bayrağından ayrılması nedenlerine dayalı olarak hizmet sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesini kapsamaktadır. Belirtilen nedenlerle iş sözleşmesi sona erdiği için işsiz kalan sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır (Güzel, Okur, Canıklıoğlu, 2010: 644).

2.4.1.6. 4046 Sayılı Özelleştirme Kanunun 21. Maddesi Kapsamında İşsiz Kalmak

4046 Sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. maddesi, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler hariç) bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalışırken, anılan kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresi kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle, iş sözleşmeleri, tabi oldukları iş kanunları uyarınca sona erenlere, ilave olarak iş kaybı tazminatının ödenmesini hükme bağlamaktadır. Bu hallerde de iş sözleşmelerinin süreli fesih bildirim yoluyla sona erdirilmesi söz konusudur. 4447 sayılı kanun duraksamaları gidermek için konuyu ayrıca düzenleme gereği duymuştur (Güzel, Okur, Canıklıoğlu, 2010: 645).

2.4.2. Hizmet İş Sözleşmesinin Askıda Olmaması

Yukarıda açıklanan tüm hallerde iş sözleşmesi sona ermektedir. İş sözleşmesinin askıda kaldığı durumlarda ise, kural olarak işçi ücret gelirinden yoksun kaldığı halde sözleşme hukuki varlığını sürdürür. Kanunun 51. maddesinin son hükmü, hizmet sözleşmesinin grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmış olması halinde, işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkının söz konusu

olamayacağını belirtmektedir. Bilindiği gibi hastalık, iş kazası, analık, askerlik ve kamusal görevler yüzünden işçinin şahsında ortaya çıkan iş görme edimini yerine getirme olanaksızlığı nedeniyle oluşan askı durumlarında çalışma olgusu gerçekleşmeyeceğinden bunların işsiz oldukları söylenemeyecektir (Bazterzi 2009: 131).

Toplu iş uyuşmazlıklarına ilişkin nedenlerle iş sözleşmesinin askıya alınması, yasal grev ve yasal lokavt hallerinde söz konusu olmaktadır. Gerçekten 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 67. maddesinin birinci fıkrasındaki hükme göre yasal bir greve katılanlar ile greve katılmayıp çalışmak istedikleri halde işverenin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 64. maddesinin birinci fıkrasında yetkisini kullanarak çalıştırmadığı işçileri iş sözleşmeleri, grevi sona ermesine kadar askıda kalır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre de yasal lokavt halinde işçileri iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları, lokavtın sona ermesine kadar askıda kalır. Aynı kanunun 43. maddesine göre de, iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, başka bir işte çalışamazlar. Belirtilen hallerde işsizlik durumu kabul edilmediğinden, işsizlik sigortasından yararlanma da söz konusu olamayacaktır (Bazterzi 2009: 132).

2.4.3. Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Yaşlılık Aylığı Almamak

İşsizlik sigortası, ücret gelirinden yoksun kalan sigortalıya, işsizlik ödeneği aracılığıyla ekonomik bir güvence sağlama amacını taşır. Ücret gelirinden yoksun kalmakla birlikte, sosyal güvenlik kuruluşlarından kendisine gelir veya aylık bağlanmış sigortalılara ayrıca işsizlik ödeneği verilmeyeceği 51. maddenin son fıkrasında hükme bağlanmıştı. Maddenin mutlak ifadesinden, sigortalının hem kendi çalışmasında dolayı hem de hak sahibi sıfatıyla (örneğin yetim aylığı) aylık veya gelir aldığı tüm hallerde işsizlik ödeneği alamayacağı sonucu çıkmaktadır. Nitekim 4904 sayılı kanunla 4447 sayılı kanunun 51. maddesinin ikinci fıkrası değiştirilerek, “sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir ve aylık almaması gerekmektedir.” ibareleri metinden çıkarılmıştır. Buna karşılık, 52. maddenin ikinci bendinde 4904 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, “ herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı tespit edilen “ sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir. Bu düzenlemeler karşısında, yaşlılık aylığı dışında, sosyal güvenlik

kurumlarında gelir veya aylık almak, işsizlik ödeneğine hak kazanmaya engel oluşturmayacaktır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 646).

2.4.4. Belli Süre İşsizlik Sigortası Primi Ödeme

İşsizlik ödeneğine hak kazanma açısından diğer önemli bir koşul hizmet sözleşmesi yukarda belirtilen nedenlerle sona ermiş ve dolayısıyla işsiz kalmış sigortalının belli bir süre işsizlik sigortası primi ödemiş olmasıdır. 4447 sayılı kanunun 51. maddesindeki hükme göre, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün (20 ay) sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün (4 ay) içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları koşuluyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar. 4447 sayılı kanunun uygulanmasına ilişkin 30 / 01 / 2002 tarihli tebliğ 2. maddesinin II. hükmüne göre hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözüaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle iş yerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde prim yatırılmayan süreler için SGK kayıtları esas alınır ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz. Sürekli çalışmış olma yönündeki ek koşul sosyal sigorta ilkelerine aykırı olup ödeneğe hak kazanma açısından sınırlayıcı bir etki yaratmaktadır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 646).

2.4.5. Türkiye İş Kurumuna Başvurmak

4447 sayılı kanunun 51. maddesine göre Yukarda açıklanan koşulların gerçekleşmiş olması, işsizlik ödeneğinin verilmesi için yeterli değildir. Kanuna göre işsiz sigortalıların İŞKUR a süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri de zorunludur (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 647).

4447 sayılı kanunun 48. maddesinin dört numaralı bendine göre kanun işveren açısından da kuruma bildirim yükümlülüğü getirmiştir. Buna göre işveren, iş sözleşmesi 51. maddede belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona ermiş sigortalılar hakkında, örneği kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip 15 gün içinde bir nüshasını kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işçiye vermek, bir nüshasını da yerinde saklamakla yükümlüdür. Söz konusu fıkraya

5763 sayılı kanunla eklenen hükme göre, kurumca bu kanuna göre yapılacak işlemlere ilişkin elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir. Ayrıca 4447 sayılı kanunun 54. maddesinde işten ayrılma bildirgesini İŞKUR' a vermeyen işveren hakkında her bir fiil için ayrı ayrı 1000 TL idari para cezası ön görülmüştür. Ayrıca 5510 sayılı kanunu 5838 sayılı kanunla eklenen ek madde 1 uyarınca 01/08/2009 tarihinden itibaren sosyal güvenlik kurumuna yapılan bildirim yeterli sayılacak ayrıca İŞKUR' a bildirim yapılması gerekmeyecektir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 647).

4447 sayılı kanunun 5763 sayılı kanunla değişik beşinci fıkrasına göre sigortalı işsiz, işverence kendisine verilen, işten ayrılma bildirgesiyle birlikte iş sözleşmesinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde İŞKUR' un en yakın ünitesine doğrudan veya elektronik ortamda başvurmak zorundadır. Zorlayıcı nedenler dışında başvurmada gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden düşülür (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 647).

2.5. TÜRKİYE DE İŞSİZLİK ÖDENEĞİNİN MİKTARI VE ÖDENME SÜRESİ

2.5.1. Ödeneğin Miktarı

4447 sayılı kanunun 50. Maddesinin birinci fıkrasında günlük olarak belirlenen işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının % 50 si olarak belirlenmiştir. Fakat kanun bu ödeneye bir üst sınır da getirmiştir. Buna göre, hesaplana işsizlik ödeneğinin aylık tutarının 4857 sayılı iş kanunun 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçemeyeceği kabul edilmekteydi. Günlük işsizlik miktarı ve ödeneğin üst sınırı 5763 sayılı kanunla yapılan değişikliklerle yeni esaslara bağlanmıştır. Buna göre günlük işsizlik ödeneği sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40 ıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı 4857 sayılı iş kanunun 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının %80 ini geçemez. Bu

sınırlamalar işsizlik ödeneğinin yeni bir iş bulmadaki olası caydırıcı etkisini giderme amacına yöneliktir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 647-648).

2.5.2. Ödenme Süresi

Kanunun 50. maddesinin ikinci fıkrasında, prim ödeme gün sayılarıyla orantılı olarak, işsizlik ödeneği verilme süreleri ayrı ayrı belirtilmiştir.

Buna göre iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan son üç yıl içinde:

a-) 600 gün sigortalı olarak çalışmış işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün (6 ay)

b-) 900 gün sigortalı olarak çalışmış işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün (8 ay)

c-) 1080 gün sigortalı olarak çalışmış işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün (10 ay) süreyle işsizlik ödeneği verilir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 648).

2.5.3. Ödenme Biçimi ve Haczi

4447 sayılı kanunun 50. maddesinin ikinci fıkrasına göre İşsizlik ödeneği, ödeneği hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonundan itibaren ve her ayın sonunda aylık olarak işsiz in kendisine ödenir. 4046 sayılı kanunun 21. maddesinde öngörülen iş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı için yapılan başvurular işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer. İş kaybı tazminatını alma süresi içerisinde İŞKUR tarafından bir işe yerleştirilemeyen veya kendisi bir iş bulamayanlara, diğer koşulların gerçekleşmesi halinde işsizlik ödeneği verilir. Ancak bu halde iş kaybı tazminatının ödendiği süreler işsizlik deneği ödenecek toplam süreden mahsup edilir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 648).

4447 sayılı kanunun 50. maddesinin dördüncü bendine göre sigortalı, az önce belirtilen işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için kanunun ön gördüğü koşulları yerine getirmeden yeniden işsiz kalırsa daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini

dolduruncaya kadar bu haktan yararlanmaya devam eder. Kanunun ön gördüğü koşulları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği verilir (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 648).

Sigortalının daha önce “ kısa çalışma ödeneği “ almış olması ihtimaline ilişkin olarak özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre; işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 649).

Kanunun 50. Maddesinin son fıkrasına göre işsizlik sigortası ödeneğinin ödenme süresi içinde verilmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği ve ya kısa çalışma ödeneği miktarından fazla olamaz (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 649).

Ayrıca kanunun 50. maddesinin üçüncü bendine göre işsizlik ödeneği damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz. Bunun gibi alınan ödenek, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 649).

2.5.4. İşsizlik Ödeneğinin Kesilmesi ve Geri Alınması

Kanunun 52. maddesinde işsizlik ödeneği hakkını düşüren nedenler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre:

a-) İŞKUR tarafında teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı içinde bir işi haklı bir neden olmaksızın reddeden,

b-) İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı (kurumun müfettişleriyle sigorta müfettişleri, teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine haizdirler.) veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı aldığı saptanan,

c-) İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştir eğitimini haklı bir neden göstermeksizin reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen

d-) Haklı bir nedene dayanmaksınız İŞKUR tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri ön görülen süre içinde vermeyen, sigortalıların işsizlik ödeneği kesilir.

Belirtilen son iki neden dayalı olarak kesilen işsizlik ödeneği, kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde yeniden verilir. Ancak bu halde yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sonunu geçemez. Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silahlaltına alınanlarla, hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devam süresince durdurulur (Güzel, Okur, Caniklioğlu, 2010: 649-650).

2.6. 6111 SAYILI KANUNUN İŞSİZLİK SİGORTASINA GETİRDİĞİ YENİLİKLER

6111 sayılı kanunun 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanuna getirdiği yeniliklerin başında “ isteğe bağlı sigortalılara işsizlik sigortası “ gelmektedir. 6111 sayılı kanunun 68. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 46. maddesinin ikinci fıkrasında yer alan “dayalı olarak çalışan sigortalıları” ibaresinden sonra gelmek üzere “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” ibaresi eklenmiştir.

Bunun yanı sıra 6111 sayılı kanundan önce “ Ayrıca, sigortalı işsizler ile Kuruma kayıtlı diğer işsizlerle; iş bulma, danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, işgücü uyum ve toplum yararına çalışma hizmetleri verilir ve işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapılır. Bu kapsamda yapılacak giderler İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır. Bu giderlerin yıllık miktarı, işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fona aktarılan Devlet payının % 30 unu geçemez bu oranı % 50 ye

kadar çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmaz. Bu fıkra ile ilişkin esas ve usuller yönetmelikle belirlenir” biçiminde olan 4447 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin yedinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Ayrıca Fonun bir önceki yıl prim gelirlerinin % 30’u; 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 amacıyla kullanılabilir. Bu oranı %50’ye kadar çıkarmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, işsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlama dikkate alınmaz. Bu fıkra ile ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.”

6111 sayılı Kanunun 70. maddesiyle; 4447 sayılı Kanunun 49. maddesinin birinci fıkrasına “İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır.” ifadesi eklenerek isteğe bağlı sigortalılara işsizlik sigortası prim oranı getirilmiştir.

6111 sayılı Kanun ile işsizlik ödeneğine hak kazanma şartları değişmedi. Fakat kanunun 71. maddesiyle 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış” ibaresi “ ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış” şeklinde değiştirilmiştir.

6111 sayılı Kanunun getirdiği diğer bir yenilik ise işsizlik ödeneği alırken çalışanların tespitinde SGK denetmenlerinin görevlendirilmesidir. Şöyle ki 6111 sayılı kanunun 72. maddesiyle; 4447 sayılı Kanunun 52. maddesinin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir.

“Ancak, işsizlik sigortası ödeneğinden faydalananın aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurları da görevlendirilebilir.”

6111 sayılı Kanunun 73. maddesiyle 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“EK MADDE 2- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin üçüncü bendinde ve aynı Kanunun 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

6111 sayılı Kanunun 74. maddesiyle 4447 sayılı Kanunun geçici 7. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi olan “ Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir.” ibaresi ve aynı maddenin beşinci fıkrası olan “ Bu madde ile düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem içinde mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.” ibaresi ile geçici 9. maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi olan “ Bu maddeye göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir.” ibaresi ve aynı maddenin beşinci fıkrası olan “ Bu madde ile düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem içinde mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır.” yürürlükten kaldırılmış ve Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 10- 31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinde sayılan ve 82. maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

Bu maddede belirtilen destek unsuru;

- a) 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- 1) Mesleki yeterlik belgesi sahipleri için kırk sekiz ay süreyle,
- 2) Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için otuz altı ay süreyle,
- 3) 1 ve 2 numaralı alt bentlerde sayılan belge ve niteliklere sahip olmayanlar için yirmi dört ay süreyle,
- b) 29 yaşından büyük erkeklerden a bendinin 1 ve 2 numaralı alt bentlerinde sayılan belge ve niteliklere sahip olanlar için yirmi dört ay süreyle,
- c) a ve b bentleri kapsamına girenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde ilave olarak altı ay süreyle,
- d) 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının a bendi kapsamında çalışmakta iken, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretimi bitirenler için on iki ay süreyle,
- e) 18 yaşından büyüklerden bu fıkranın a, b) ve ç bentlerine girmeyenlerin Türkiye İş Kurumuna kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde altı ay süreyle, uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİ VE 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİLERİ

3.1. 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİ

Sermaye hareketlerinin serbestleşmesi ve kapitalizmin küreselleşmesiyle birlikte özellikle büyük ekonomilerde çıkan krizler küresel alana kolaylıkla ve hızlı yayılır olmuştur. Yani dünyanın artık neredeyse onda dokuzu piyasa ekonomisi sistemi içinde ve sermaye hareketlerini serbest bırakmış konumda olduğu için krizin yayılması, çok daha büyük bir olasılık haline gelmiştir. Örneğin, 2007 yılında ABD’de Mortgage kredileri krizi olarak başlayan ve benzer nedenlerle İngiltere’ye sıçrayan kriz 2008 yılının ikinci çeyreğinde küresel bir kriz haline dönüşmüştür. Başlangıçta bu krizin Çin, Hindistan, Rusya ve Brezilya başta olmak üzere gelişme yolundaki ülkeleri pek etkilemeyeceği düşünülürken bu tahmin gerçekleşmemiş ve bütün ülkeler krizden etkilenmişlerdir (Eğilmez, 2009: 53).

3.1.1. 2008 Küresel Ekonomik Krizi’nin Oluşum Süreci

2007 yılının Ağustos ayında ABD’de Mortgage’e kredileriyle başlayan kriz, hem konut piyasasında hem de finansal sistemde büyük sorunlara neden olmuştur (Arıkan 2008: 17). ABD’de 2002 yılından beri faizler düşük ve kredi kullanma talebi yüksekti. Bankalar, konut alımı için kredi kullanıyorlar ve evleri ipotek ediyorlardı. Konut almak için kredi kullanımı o kadar yaygınlaştı ki, riskli olanlara dahi faiz yükseltilerek kredi veriyorlardı. Konut fiyatları yükselirken, bu sistem gayet iyi bir şekilde işliyordu. İlk zamanlarda kredileri geri ödeyemeyenler evlerini satarak hem fiyat artışlarından yararlanarak kar ediyorlar hem de borçlarını ödeyebiliyorlardı. Fakat 2007 yılında ABD’deki konut fiyatları gerilemeye başladığında, mekanizma tersine döndü. Kredi alanlar, borçlarını ödeyememeye başladılar. Onlara kredi vermiş olan kredi kurumları ise iflas etmeye başladı. Bunun ardından finans kuruluşları riski azaltmak amacıyla Mortgage’e dayalı tahviller çıkarttılar ve bunları ihraç ettiler. Ancak ödenmeyen krediler nedeniyle bu menkul kıymetlerin değeri düştü ve bu

kıymetleri satın alan kuruluşlar da zarar ettiler. Böylece kriz tüm finans sistemine yayıldı. 2004-2006 yıllarında Mortgage kredilerinin büyüklüğü 1,4 trilyon doları buldu (Arıkan, 2008: 40-41). Reel ekonomi, yani sanayi üretimi, yatırımlar, istihdam gibi alanlar uzun bir süre dayanıklılık gösterecekler de, sonunda finans krizinden etkilendiler. Bu kriz neticesinde dünya çapında binlerce firma kapanmış, milyonlarca kişi işsiz kalmış ve büyüme oranları negatife dönmüştür. Dünya ticareti kriz yüzünden önemli ölçüde daralmıştır (Özgöker, 2009: 1).

2006 yılının ikinci yarısında FED'in enflasyonun artacağı kaygısıyla faizleri yükseltmeye başlaması, sistem için çöküşün başlangıcı olmuştur. Faizler yükselince ev fiyatları ve kira gelirleri piyasa fiyatlarının altına düşünce kredi kullananlar borçlarını ödeyememeye başladılar. Değişken faizli kredi kullananlar açısından kredilerin ödenmesi adeta imkânsız hale gelmişti. Kredi borcu ödenmediği için el konulan konutlar finans kuruluşlarının elinde birikti. Kredi kuruluşları verdikleri krediler için gerekli olan parayı yatırım bankalarında ihraç ettikleri tahviller ile borçlanarak sağlıyorlardı. Dönmeyen krediler nedeniyle Mortgage piyasasında önemli problemler yaşandı. Birçok bankanın CEO'su 2007 yılının üçüncü çeyrek zararlarından dolayı istifa etmek zorunda kaldı. Yaşanan bu gelişmeler sonunda FED tekrar faiz indirmeye başladı. Bu kredilere dayalı tahviller de Avrupa'daki bankalara satıldığı için onlar da bu kötü gidişattan etkilendiler ve yatırımları geri ödenmediği için de büyük zarar ettiler. Böylece kriz küresel ekonomiye yayılmış oldu ve büyük bankaları, ABD borsasını ve dolayısıyla diğer borsaları sarsarak küresel bir krize dönüştü. ABD'de borcu değerini aşan 8,8 milyon konut söz konusudur (Arıkan, 2008: 41-42-43).

Kredilendirme sürecinde borçlanma konusundaki sorunlar nedeniyle milyonlarca ev sahibi haciz riskiyle karşı karşıya kalmıştır. Likit olmayan varlıkların mali sistemi tıkaması sonucu hem iş dünyası hem de halkın satın alma gücü azalmış, istihdam sorunu başlamıştır. ABD yönetimi kaçan varlıkların tekrar ekonomiye döndürülmesi için çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda ekstra fon sağlanması açısından önlemler alınacak satın alma programı ile yeni ev kredileri için sermaye sağlanmasına ve kredilerin daha ulaşılabilir olmasına çalışılacaktır. Mortgage krizi, ABD'de ev sahipleri, bankalar, inşaat firmaları, müteahhitler, inşaat malzemesi

tedarikçileri, inşaat sektörü çalışanları, kiracılar ve hatta otomobil satışlarının üzerinde bile olumsuz etki yaratmıştır. Buna ek olarak da Amerikan ekonomisinde ve uluslararası piyasalarda da tedirginliğe ve güvensizliğe yol açmıştır. Bu durumun düzeltilmesi zaman alacak bir olay olarak gözükmemektedir (Arıkan, 2008: 44). ABD’de internet üzerinden faaliyet gösteren işletmelerden sonra FED 2001’de faiz oranlarını indirmeye başladı. 2000’den 2003 yılına kadar 2,5 sene içerisinde faiz oranları % 6’dan % 1’e inmiştir. FED faiz düzeyini 2004’e kadar düşük tutmuş, düşük faiz oranları ekonomide para miktarını artırmıştır. ABD’nin cari açıkları Asya ülkelerinden (önemli ölçüde Çin’den) ve petrol üreten ülkelere akan fonlarla karşılanıyordu. Likidite bolluğu sadece ABD’de değil bütün dünya için söz konusuydu. Kredilerdeki artışlar, likidite bolluğu ve ABD ekonomisine duyulan iyimserlik yapılaşmayı artırdı. Fiyatlar 2006’ya kadar arttı ve sonra düşmeye başladı. Bu esnada ABD’nin cari açığı 2005 yılı dördüncü çeyrek itibariyle GDP’nin % 7’sine ulaşmıştır (Tekce, 2009: 2).

Mortgage’e dayalı olarak çıkartılan menkul kıymetler bankaların, finans kuruluşlarının, sigorta şirketlerinin, emeklilik fonlarının ve özel fonlarının portföylerinde önemli bir role sahiptir. Bankaların bilançoları krizde önemli rol oynamıştır. Çünkü mevduatları kısa vadeli olup verdikleri krediler ile vade uyumsuzluğu vardır. Enflasyon endişesiyle FED faizleri tekrar yükseltmeye başladığında ev fiyatları hızla düşmeye başlıyor. Ev fiyatlarının düşmesiyle Mortgage temelli menkul kıymetler riski doğuyor, bu kıymetlerin değerleri sıfıra kadar düşüyor (Tekce, 2009: 2).

ABD’nin finansal yapısı (mali durumu) da krizin oluşumunda etkili olmuştur. ABD’de yatırım bankaları ve ticari bankaların farklı otoriteler tarafından regüle edildiği parçalı bir denetim sistemi vardır. Bu yapı piyasa disiplininin zayıflamasına yol açmış bu da krizi ağırlaştırmıştır (Tekce, 2009: 2).

3.1.2. Türkiye’de 2008 Küresel Krizi’nden Önceki Durum

Türkiye Ekonomisi ucuz kredi imkânları, ucuz ithalat ve düşük döviz kuru politikaları ile reel sektörü canlandırırken hedeflediği büyüme oranlarına da ulaşmış ancak bunun karşılığında önemli tutarlarda dış borçların artması ve cari açık

sorunlarıyla karşılaşmıştır. Böyle bir ortamda dünya konjonktüründe yaşanan finansal kriz ve sonrası daralma hiç kuşkusuz Türkiye Ekonomisini önemli ölçüde etkilemiştir (Susam, Bakkal, 2009: 73). 2001 Krizi sonrası dönemde Türkiye'yi yüksek dış borç ve cari işlemler açığına iten nedenlerden biri, reel kesimin ucuz döviz imkânlarından yararlanarak dışarıdan ucuz ara malı ithal edip, bu malları dayanıklı tüketim malları haline getirerek farklı piyasalara satması ve böylece ihracatın ithalata bağımlı hale gelmesidir. Bu ihtiyaç 2003 sonrası ülkeye giren sıcak para ile daha sonra da tüm dünyadaki trende uygun olarak özelleştirme ve gayrimenkul satış gelirleriyle karşılanmıştır. Ayrıca özel sektör bu ihtiyacını karşılamak için dünyadaki finansal genişleme, bol likidite ve ucuz kredi imkânlarından yararlanılarak doğrudan borçlanmaya gitmiştir (Yeldan, 2008: 7).

3.1.3. 2008 Küresel Ekonomik Krizi'nin Türkiye'ye Etkileri

3.1.3.1. Makro Etkiler

Küresel ekonomik kriz kuşkusuz Türkiye ekonomisini de etkilemiş ve etkilemektedir. Ancak durum bu sefer 2001 krizinden tamamen farklıdır; çünkü 2001 krizi Türk ekonomisinin ve özel sektörün zayıflıklarından kaynaklanmıştır. Üstelik yurt dışından kredi almak ve üretimi, istihdamı ve gelirleri artırmak için yabancı ülkelerdeki krizi finanse etmek ve Türk malları için talebi güvence altına almak mümkündü. 2008 krizi ABD'de başladı, batı Avrupa ekonomilerine yayıldı ve neredeyse dünya üzerindeki bütün ülkeleri etkiledi. Bu sefer, kendi kaynaklarımızla kendi çözümlerimizi üretmemiz gerekiyordu. Bazıları 2008 dünya krizinin Türkiye'ye pek fazla etkilemediğini ifade edebilirler. Fakat bu krizden dolayı milli gelir ve kişi başına milli gelir düşmüştür, enflasyon, bütçe açıkları, borç stokları, cari hesaplar artmış ve Merkez Bankası rezervleri azalmıştır. Bu yüzden önemli etkileri olduğu ifade edilebilir (Temiz, Gökmen, 2009: 30). 2008 krizinin makro etkilerini aşağıdaki tablolarda görmek mümkündür.

Tablo 3.1: Yıllara Göre Türkiye'nin Dış Ticareti

	İHRACAT ('000 \$)	DEĞİŞİM (%)	İTHALAT ('000 \$)	DEĞİŞİM (%)	DIŞ TİCARET DENGESİ ('000 \$)	DIŞ TİCARET HACMİ ('000 \$)	İHRACATIN İTHALATI KARŞILAMA ORANI (%)
2006	85.534.676,00	16,4	139.576.174,00	19,5	-54.041.498,00	225.110.850,00	61,3
2007	107.271.749,90	25,4	170.062.714,50	21,8	-62.790.964,60	277.334.464,41	63,1
2008	132.027.195,63	23,1	201.963.574,11	18,8	-69.936.378,48	333.990.769,74	65,4
2009	102.142.612,60	-22,6	140.928.421,21	-30,2	-38.785.808,61	243.071.033,81	72,5
2010	113.883.219,18	11,5	185.544.331,85	31,7	-71.661.112,67	299.427.551,04	61,4
2011	134.906.868,83	18,5	240.841.676,27	29,8	-105.934.807,44	375.748.545,10	56,0
2012	152.461.736,56	13,0	236.545.140,91	-1,8	-84.083.404,35	389.006.877,47	64,5

Kaynak: Tüik Verileri

2006 ile 2012 yılları arasındaki ülkemizin dış ticaret verilerine bakıldığında 2009 yılı haricinde hem ihracatımızda hem de ithalatımızda sürekli bir artış olduğu görülmektedir. Krizin ülkemizde 2008 yılının son çeyreğinde etkisini göstermesi nedeniyle dış ticaretimizi etkilemiş gibi görünse de önceki yıla göre daha düşük bir artış görülmesi etkilediğinin kanıtıdır. Krizin etkisinin iyice hissedildiği 2009 yılında ihracatımız bir önceki yıla göre %22,6 oranında azalarak 102.142.612.000,60\$' a gerilemiştir. Aynı şekilde ithalatımız da bir önceki yıla göre %30,2 oranında azalarak 140.928.421000,21\$' a gerilemiştir. Kriz döneminde ihracatımızla ithalatımızın neredeyse aynı oranda azalmasının nedeni deyim yerindeyse kendi yağımızla kavrulma hedefi ve krizin ithalat yaptığımız ülkelerde de etkili olmasıdır. Bu nedenledir ki dış ticaret açığımız artmamıştır.

Krizin etkilerinin kaybolmasıyla birlikte 2010 yılından itibaren artan oranlarla ihracatımız artmıştır. Buna karşılık 2011 yılından sonra ithalatımız bir önceki yıla göre

azalmaya başlamıştır. Bununla birlikte dış ticaret açığımızın da azaldığı görülmektedir.

Tablo 3.2: Yıllara Göre Türkiye’de Kişi Başına Düşen GSYİH ve Enflasyon Oranları

	KİŞİ BAŞINA DÜŞEN GSYİH (\$)	ENFLASYON ORANLARI (%)
2006	7.586,00	9,7
2007	9.239,50	8,4
2008	10.438,10	10,1
2009	8.559,40	6,5
2010	10.021,60	6,4
2011	10.466,30	10,5
2012	10.496,60	6,2
2013	10.755,00	6,1

Kaynak: Tüik Verileri

Krizin çıktığı yıla kadar kişi başına düşen GSYİH nin sürekli arttığı görülmektedir. Yukarıda da anlatıldığı gibi krizin 2008 yılının son çeyreğinde etkisini göstermesi 2008 yılındaki veriler üzerinde etkisi çok da görülmemektedir. Fakat 2009 yılına gelindiğinde 2008 yılında 10.438,10\$ olan kişi başına düşen GSYİH nin 2009 yılında 8.559,40\$ a gerilediği görülmektedir. Bu yıldan sonra kişi başına düşen GSYİH nin giderek arttığı görülmektedir. 2013 yılı Ağustos ayı itibariyle de kişi başına düşen GSYİH nin 10.755,00\$ a yükseldiği görülmektedir.

Enflasyon oranlarında ise krizin etkisini gösterdiği 2008 yılında %10,1 e yükselmiştir. 2009 yılından itibaren azalmaya başlayan enflasyon oranı 2011 yılında %10,5 e yükselse de tekrar düşmüştür. 2013 yılı enflasyon tahmini ise %6,1 dir.

3.1.3.2. Büyümeye Etkisi

2008 Küresel Ekonomik Krizinin büyümeye etkisi şöyledir:

Tablo 3.3: Yıllara Göre Türkiye'nin Büyüme Oranları

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 TAHMINİ	2014 TAHMINİ
BÜYÜME (%)	6,9	4,7	0,7	-4,8	9,2	8,5	2,2	8,5	2,2

Kaynak: TÜİK

2008 yılında Türkiye'nin büyümesinin neredeyse durma noktasına geldiği görülmektedir. Fakat krizin iyice etkili olduğu 2009 yılında Türkiye'nin %4,8 oranında küçüldüğü görülmektedir. 2010 yılından itibaren tekrar büyümeye başlayan Türkiye 2011 yılında Dünya'nın ikinci Avrupa'nın en hızlı büyüyen ekonomisi olmuştur.

OECD nin tahminlerine göre Türkiye'nin 2013 yılında %8,5 oranında 2014 yılında ise %2,2 oranında büyümesi beklenmektedir.

3.1.3.3. İstihdama Etkisi

2008 Küresel Ekonomik Krizi; Avrupa ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de istihdamı olumsuz etkilemiştir. Kriz nedeniyle daralmaya giden işyerleri işçi çıkarma yoluna gitmiştir. Bunun yanı sıra kapanan işyerleri nedeniyle işten çıkarılan insanlar işsiz sayısının katlanarak artmasına neden olmuştur. TÜİK verilerinin derlenerek yapılan tabloda krizin istihdama etkisini görmek daha kolay olacaktır.

Tablo3.4: Yıllara ve Aylara Göre Türkiye’ de İşsizlik Oranları

AY- YIL	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
OCAK	12,1	11,3	11,6	15,5	14,5	11,9	10,2	10,6
ŞUBAT	12,2	11,7	11,9	16,1	14,4	11,5	10,4	10,5
MART	11,3	10,7	11,0	15,8	13,7	10,8	9,9	10,1
NİSAN	10,3	10,1	9,9	14,9	12,0	9,9	9,0	9,3
MAYIS	9,2	9,2	9,2	13,6	11,0	9,4	8,2	8,8
HAZİRAN	9,2	9,2	9,4	13,0	10,5	9,2	8,0	8,8
TEMMUZ	9,3	9,3	9,9	12,8	10,6	9,1	8,4	9,3
AĞUSTOS	9,6	9,7	10,2	13,4	11,4	9,2	8,8	*
EYLÜL	9,5	9,9	10,7	13,4	11,3	8,8	9,1	*
EKİM	9,6	10,2	11,2	13,0	11,2	9,1	9,1	*
KASIM	10,0	10,5	12,6	13,1	11,0	9,1	9,4	*
ARALIK	10,9	10,9	14,0	13,5	14,4	9,8	10,1	*

Kaynak: TÜİK işsizlik verileri

2008 Küresel Ekonomik Krizi ülkemizi 2008 yılının son aylarında etkilemeye başlamıştır. Bu etki 2009 yılının Mart – Nisan ayına kadar sürmüştür. Öyle ki 2009 yılı Şubat ayında işsizlik oranı %16,1 e ulaşmıştır. Bu oranın 2006 yılından günümüze kadar görülen en yüksek işsizlik oranı olduğu tabloda açıkça görülmektedir. Fakat 2009 yılı Mayıs ayından itibaren önemli bir düşüşe geçmiştir. Özellikle Mayıs ayından itibaren işsizlik oranının ciddi bir düşüşe geçmesinde ülkemizde yaz aylarında istihdamın artıyor olması oldukça önemli bir etkidir.

2010 yılının Ocak ayında tekrar yükselişe geçen işsizlik oranı 2010 yılının Mayıs ayından itibaren kontrol altına alınmıştır. Daha sonra yine yaz aylarında yılın düşük seviyelerinde seyrederken git gide düşerek 2013 yılı Haziran ayında %8,8 e kadar gerilemiştir.

Tablo 3.5: Yıllara Göre Türkiye’de İstihdam Oranları

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
İSTİHDAM ORANLARI (%)	41,5	41,5	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	46,0

Kaynak: TÜİK Verileri

2008 Küresel Ekonomik Krizinden istihdam oranlarının etkilenmediği görülse de gerçekte durum öyle değildir. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın yaygın olması nedeniyle kriz istihdam oranlarını etkilememiş gibi görünmektedir.

3.1.4. 2008 Küresel Ekonomik Krizine Karşı Alınan Tedbirler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK in 2009 yılında, 2008 Küresel Krizine Dair yaptığı açıklamaya göre ülkemizde 2008 Küresel Ekonomik Krizi’ nin etkilerini en aza indirmek için alınan tedbirler şöyle olmuştur:

Kurumlar vergisi % 33’den, % 20’ye çekilmiş, 40 ilde yatırım teşvikleri yapılmış, işgücü üzerindeki vergi ve prim yükünü indirilmiş, işverenin sigorta primindeki payında % 25 indirimle gidilmiş, genç ve kadın istihdamını teşvik amacıyla işveren sigorta primlerinin 5 yıl boyunca kademeli olarak işsizlik fonundan karşılanması sağlanmıştır.

Diğer taraftan İş Sağlığı ve Güvenliği alanında hizmet alımı imkânının sağlanması ve istihdama yönelik bölgesel yatırımlara kaynak aktarılması ülkemiz işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu önemli düzenlemeler olarak hayata geçirilmiştir.

Ayrıca, kriz sonrası için nitelikli ve vasıflı işgücü yetiştirilmesi amacıyla 2008 yılında 240 milyon, 2009 yılında da 250 milyon TL’lik kaynağı seferber ederek Türkiye’nin dört bir yanında meslek edindirme kursları düzenlenmiştir.

1 milyon 352 bin işveren ve esnafımızın 23 milyar 259 milyon TL’lik sigorta prim borçları % 85’lere varan oranda yeniden yapılandırılmıştır.

İstihdamı korumaya yönelik ve işverenin işçi çıkarmasını önlemek için işsizlik ödeneğini yaklaşık %12 oranında arttırılmış ve küresel krizin belirsizliği üzerine 5838 sayılı yasa ile Kısa Çalışma Ödeneğinde yeni düzenlemelere gidilmiştir.

Bu düzenlemelere göre 2008 ve 2009 yılları için Kısa Çalışma Ödeneğinden azami yararlanma süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmış, ödenek miktarı ise % 50 arttırılarak 400-800 TL arasına çekilmiş, ayrıca bu dönemde Kısa Çalışma Ödeneği alan işçilerin işsizlik ödeneği alma haklarının da etkilenmemesi sağlanmıştır.

3.2. 2008 KÜRESEL EKONOMİK KRİZİNİN TÜRKİYE İŞSİZLİK SİGORTASINA ETKİLERİ

Küresel Ekonomik Krizlerin tamamında olduğu gibi 2008 Küresel Ekonomik Krizinde de krizden en çok etkilenen alanlardan biri şüphesiz istihdamdır. Kriz nedeniyle işyerleri daralmaya gitmiş, işçileri işten çıkarmıştır. İşsiz sayısındaki artış işsizlik sigortası kapsamına giren işsiz sayısındaki artışı da beraberinde getirmiştir. İşsizlik sigortasının yeni yeni oturmaya başladığı ülkemizde; hem çalışan sayısının azalmasıyla sigortaya katkı azalmıştır hem de işsiz sayısının artmasıyla sigortaya olan yük artmıştır. Ülkemizde işsizlik sigortasının finansmanının sisteminde repartisyon (paylaşım) sisteminin kullanılması da işsizlik sigortasının finansmanını da zor durumuna sürüklemiştir. Çünkü bu sistemde işçi fona katkıda bulunduğundan daha fazlasını işsiz kaldığı durumda fondan işsizlik ödeneği olarak geri alabilmektedir.

İŞKUR'un yayınladığı bültenlerden faydalanılarak yıllar ve aylar bazında işsiz sayısı, işsizlik sigortasına başvuruların sayısı ve işsizlik sigortasından faydalanmaya hak kazananların sayısını gösteren tablolar hazırlanmıştır.

Tablo 3.6: 2006 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2006 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	856.821		20.661		19.179	
ŞUBAT	902.596	%5,33	5.911	%-71,3	3.705	%-80,6
MART	887.201	%-1,6	20.581	%248,1	18.480	%398,7
NİSAN	926.391	%4,41	5.569	%-72,94	3.644	%-80,28
MAYIS	933.972	%0,81	8.147	%46,29	6.259	%71,76
HAZİRAN	938.271	%0,46	7.599	%-6,73	5.935	%-5,18
TEMMUZ	942.895	%0,49	13.861	%82,41	12.533	%111,1
AĞUSTOS	944.827	%0,20	17.196	%24,06	15.694	%25,22
EYLÜL	948.285	%0,36	14.444	%-16	13.150	%-16,21
EKİM	960.411	%1,27	19.513	%35,09	18.169	%38,17
KASIM	1.010.178	%5,18	20.268	%3,87	18.634	%2,56
ARALIK	1.061.853	%5,11	19.065	%-5,94	16.855	%-9,55

Kaynak: İŞKUR verileri

2006 yılında işsiz sayılarının, işsizlik sigortasına başvuru sayılarının ve işsizlik maaşını hak edenlerin sayılarının aylara göre dalgalanmaları arasında ciddi bir kopukluk olduğu görülmektedir. 2006 yılı Ocak ayındaki işsiz sayısı 856.821 iken yine 2006 yılı Ocak ayına oranla 2006 yılı Aralık ayında %23,97 artışla 1.061.853 olmuştur. İşsizlik sigortasına müracaat edenlerin sayısı 2006 yılı Ocak ayında 20.661 iken 2006 yılı Ocak ayına oranla 2006 yılı Aralık ayında %7,72 lik bir oranla azalışla 19.065 e gerilemiştir. İşsizlik maaşını hak edenlerin sayısı ise 2006 yılı Ocak ayında 19.179 iken 2006 yılı Ocak ayına oranla 2006 yılı Aralık ayında %12,12 lik oranla azalışla

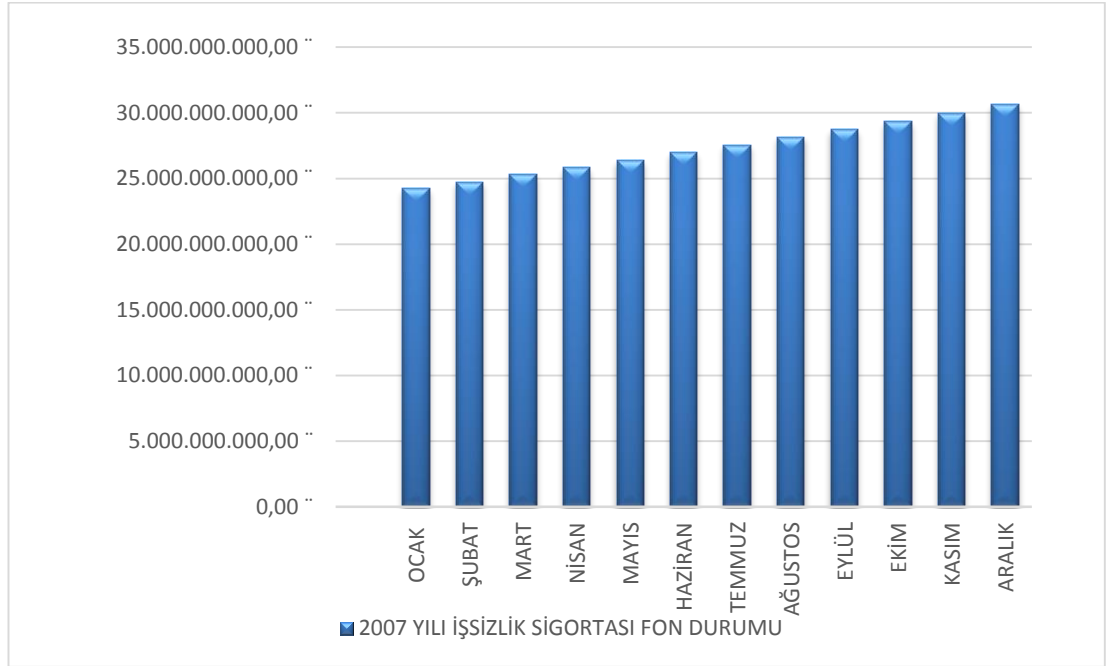
16.855 e gerilemiştir. Verilerin de gösterdiği gibi işsiz sayısındaki, işsizlik sigortasına başvuranların sayısındaki, işsizlik maaşını hak edenlerin sayısındaki dalgalanmalar birbirinden tamamen bağımsızdır. Biri azalırken diğer tam aksine artmıştır. Bunun nedenlerinden biri işsiz kalan vatandaşların işsizlik sigortası hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması diğer nedeni ise işsizlik maaşını almaya hak kazanmak için gerekli şartların yerine getirmiyor olmasıdır.

Tablo 3.7: 2007 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2007 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	818.603		22.207		20.026	
ŞUBAT	871.437	%6,45	24.266	%9,27	21.877	%9,24
MART	903.520	%3,68	21.350	%-12,02	19.112	%-12,64
NİSAN	899.206	%-0,48	20.753	%-2,80	18.775	%-1,76
MAYIS	866.552	%-3,63	21.635	%4,25	19.613	%4,46
HAZİRAN	794.951	%-8,26	18.379	%-15,05	16.568	%-15,53
TEMMUZ	765.843	%-3,66	19.714	%7,26	17.621	%6,36
AĞUSTOS	750.871	%-1,95	18.083	%-8,27	16.379	%-7,05
EYLÜL	734.178	%-2,22	18.301	%1,21	16.549	%1,04
EKİM	719.717	%-1,97	19.024	%3,95	17.243	%4,19
KASIM	712.343	%-1,02	21.490	%12,96	19.276	%11,79
ARALIK	707.671	%-0,66	20.911	%-2,69	18.762	%-2,67

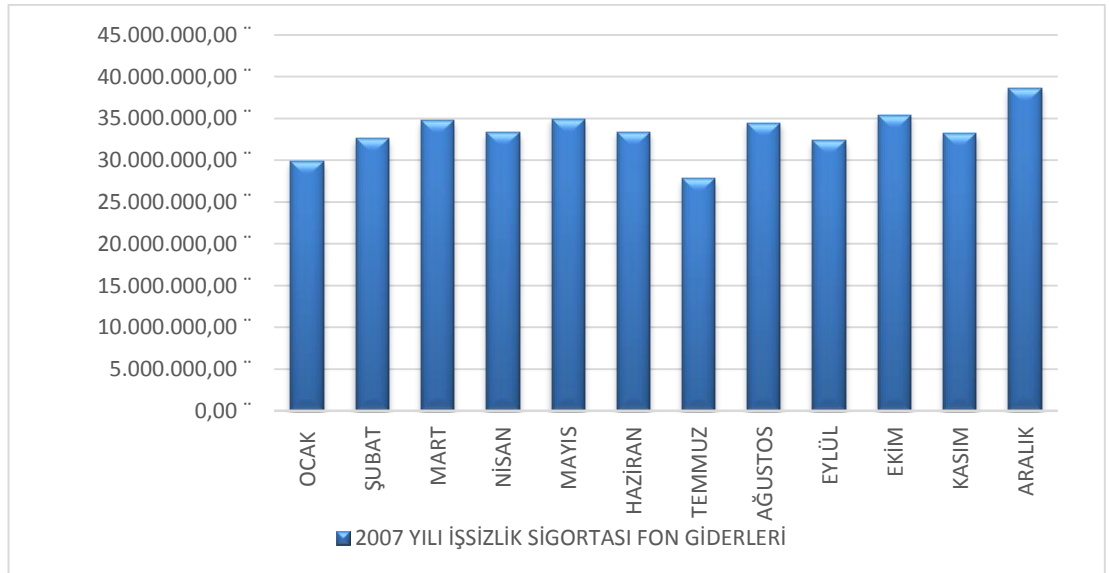
Kaynak: İŞKUR Verileri

Grafik 3.1: Türkiye’ de 2007 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Durumu



Kaynak: İŞKUR verileri

Grafik 3.2: Türkiye’ de 2007 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Giderleri



Kaynak: İŞKUR verileri

2007 yılında işsiz sayısındaki dalgalanmaya bağlı olarak işsizlik sigortasına başvuranların sayısında da dalgalanma olduğu görülmektedir. 2001 Ekonomik Krizinin yaraları sarıldığından işsiz sayısında azalma olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tabloda ve ilerdeki tablolarda da görüleceği üzere işsiz sayısı ile işsizlik sigortasına başvuranların sayısı arasında aşırı bir fark vardır. Bu farkın nedenlerinden birisi işsiz kalan insanlardan bir kısmının işsizlik sigortasından faydalanma niteliklerini taşıyor olmalarıdır. Diğer neden ise; 4447 sayılı kanunun 1999 çıkmış olmasına rağmen Mart 2002 uygulamaya konulması nedeniyle işsiz kalan insanların (çok az da olsa) işsizlik sigortasının varlığından haberleri olmamasıdır.

İşsiz sayıları aylara göre giderek azalmaktadır. 2007 yılı Ocak ayında 818.603 olan işsiz sayısı 2007 yılı Aralık ayında 707.671 olmuştur. Burada 2007 yılı Ocak ayına göre 2007 yılı Aralık ayındaki işsiz sayısı % 13,55 oranında azalmıştır.

İşsizlik sigortası fon durumuna bakıldığında işsiz sayısındaki azalmaya neredeyse paralel olarak artmıştır. Fon durumu 2007 yılı Ocak ayında 24.227.797.159,98 TL den, yine 2007 yılı Ocak ayına nazaran %26,47 artışla 2007 yılı Aralık ayında 30.641.836.091,44 TL ye yükselmiştir.

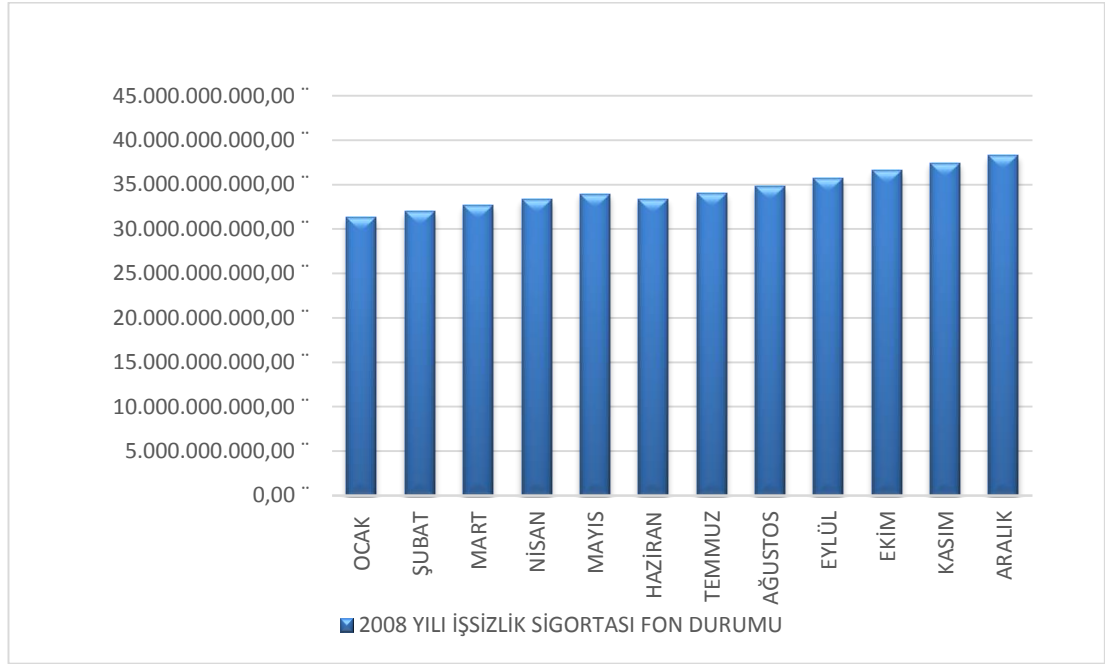
İşsizlik sigortası fon giderleri ise işsizlik gibi giderek azalan oranda seyretmediği görülmektedir. Ay ay dalgalanmaların olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise işsizlik maaşının daha önce de bahsedildiği gibi işsiz kalınmadan önceki son 3 yıl içinde sahip olunan prim gün sayısına bağlı olarak kişiden kişiye farklı sürede ödenmesidir.

Tablo 3.8: 2008 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2008 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	704.429		25.755		23.057	
ŞUBAT	733.070	%4,07	27.960	%8,56	25.044	%8,62
MART	737.560	%0,61	27.361	%-2,14	24.632	%-1,65
NİSAN	734.055	%-0,48	23.864	%-12,78	21.465	%-12,86
MAYIS	735.010	%0,13	23.782	%-0,34	21.295	%-0,79
HAZİRAN	753.482	%2,51	24.940	%4,87	21.928	%2,97
TEMMUZ	777.129	%3,14	30.364	%21,75	26.470	%20,71
AĞUSTOS	739.496	%-4,84	28.967	%-4,60	25.151	%-4,98
EYLÜL	802.800	%8,56	28.436	%-1,83	24.530	%-2,47
EKİM	838.933	%4,50	30.601	%7,61	26.330	%7,34
KASIM	906.265	%8,03	49.598	%62,08	42.067	%59,77
ARALIK	987.840	%9	60.041	%21,06	49.984	%18,82

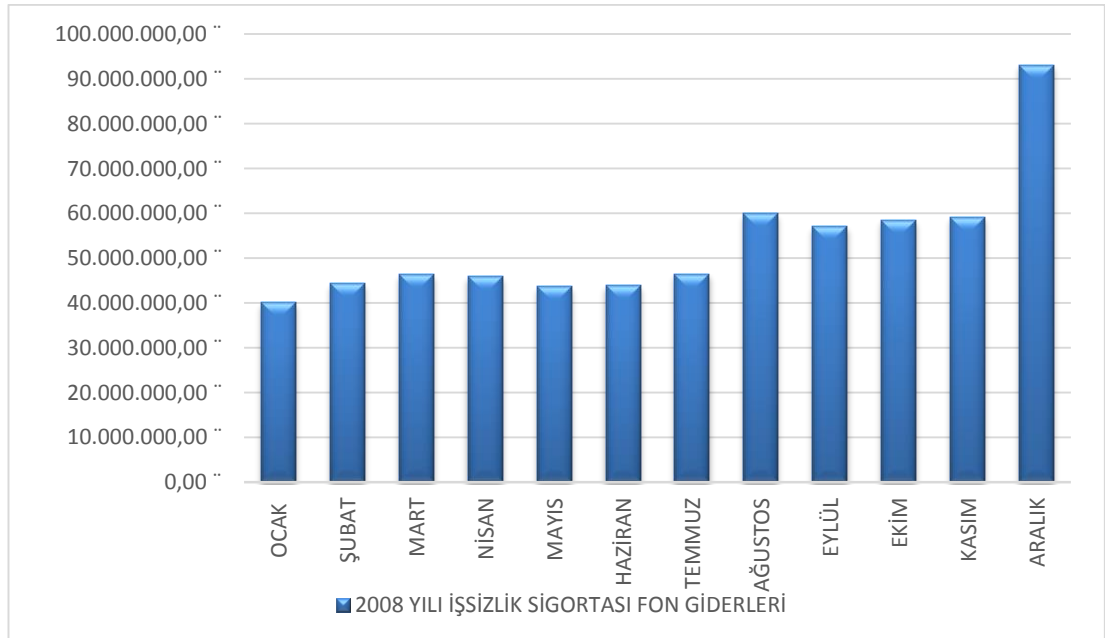
Kaynak: İŞKUR verileri

Grafik 3.3: Türkiye’ de 2008 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Durumu



Kaynak: İŞKUR verileri

Grafik 3.4: Türkiye’ de 2008 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Durumu



Kaynak: İŞKUR verileri

2007 yılında işsiz sayısındaki düşüş, işsizlik sigortası fonun büyümesi ülkemiz için son derece olumlu bir gelişmeydi. Fakat 2008 yılında Amerika’ da patlak veren kriz her şeyi alt üst etti. 2008 yılının başlarında ekonomik krizin etkileri henüz hissedilmediğinden işsiz sayısında anormal bir artış görülmemektedir. Yılın ortasından sonra ciddi bir şekilde işsiz sayısında bir artış olduğu görülmektedir. Fakat asıl işsiz sayısındaki artış önümüzdeki yıllarda olacaktır. 2008 yılı Ocak ayında işsiz sayısı 704.429 iken yine 2008 yılı Ocak ayına oranla %40,23 lük bir artışla 2008 Aralık ayında 987.840 a yükselmiştir. İşsizlik sigortası başvuruları ise 2008 yılı Ocak ayında 25.755 iken yine 2008 yılı Ocak ayına kıyasla %133,2 lik bir artış ile 2008 yılı Aralık ayında 60.041 e yükselmiştir. İşsizlik maaşını hak edenlerin sayısı ise 2008 yılı Ocak ayında 23.057 iken yine 2008 yılı Ocak ayına nazaran %116,78 lik bir artış ile 2008 yılı Aralık ayında 49.984 e yükselmiştir.

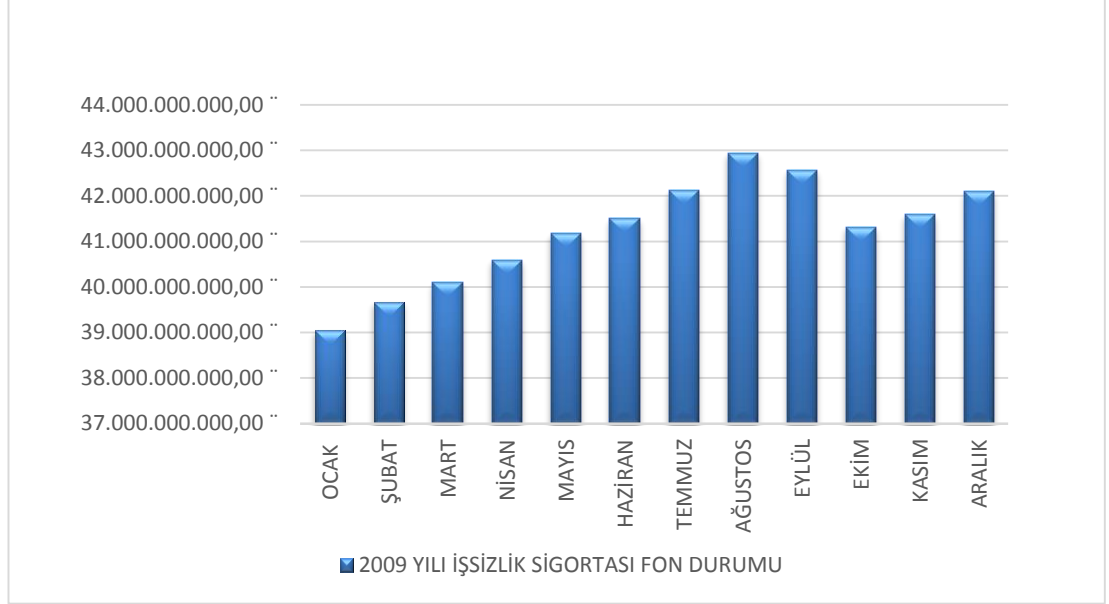
Bu büyük artışlar İşsizlik Sigortası Fonuna olan yükü de beraberinde getirmiştir. İşsizlik sigortası fon durumunda 2008 yılında zaman zaman dalgalanmalar olduğu görülmektedir. Fon durumuna bakıldığında aslında anormal bir durumun olmadığı anlaşılmaktadır. Fakat İşsizlik sigortası fon giderlerine bakıldığı zaman aslında öyle bir durumun olmadığı görülmektedir. İşsizlik sigortası fon giderleri 2008 yılı Ocak ayında 40.101.748,01 TL iken yine 2008 yılı Ocak ayına nazaran %132,22 lik bir artış ile 2008 yılı Aralık ayında 93.124.483,47 TL ye yükselmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere kriz kendini iyiden iyiye hissettirmeye başlamıştır.

Tablo 3.9: 2009 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2009 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	1.071.590		78.555		54.897	
ŞUBAT	1.126.584	%5,13	69.817	%-11,12	49.105	%-10,55
MART	1.198.098	%6,35	62.131	%-11,01	43.766	%-10,87
NİSAN	1.266.917	%5,74	53.391	%-14,07	36.862	%-15,77
MAYIS	1.370.780	%8,20	44.492	%-16,67	28.692	%-22,16
HAZİRAN	1.460.402	%6,54	43.774	%-1,61	29.158	%1,62
TEMMUZ	1.571.803	%7,63	44.905	%2,58	29.445	%0,98
AĞUSTOS	1.596.959	%1,60	38.430	-%14,42	24.788	%-15,82
EYLÜL	1.626.066	%1,82	40.676	%5,84	22.859	%-7,78
EKİM	1.649.682	%1,45	42.221	%3,80	26.466	%15,78
KASIM	1.667.137	%1,06	36.979	%-12,42	22.381	%-15,43
ARALIK	1.689.349	%1,33	43.340	%17,20	29.047	%29,78

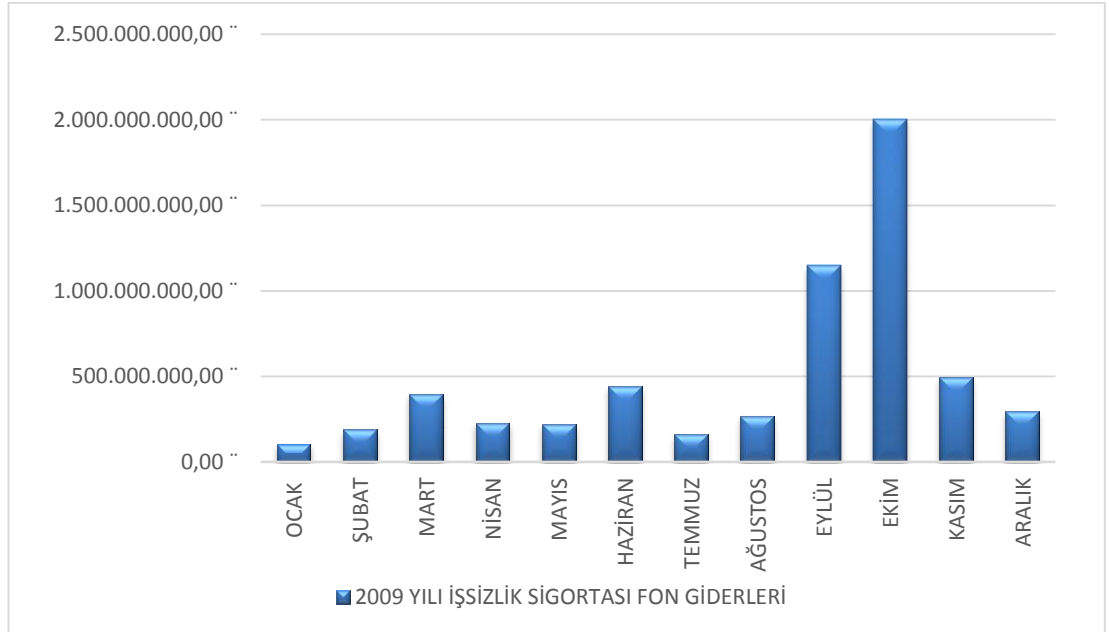
Kaynak: İŞKUR verileri

Grafik 3.5: Türkiye’ de 2009 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Durumu



Kaynak: İŞKUR verileri

Grafik 3.6: Türkiye’ de 2009 Yılına Ait İşsizlik Sigortası Fon Giderleri



Kaynak: İŞKUR verileri

2009 yılının başlarında artık işsiz sayısında ciddi artışlar meydana gelmiştir. 2009 yılı Ocak ayında işsiz sayısı 1.071.590 iken 2009 yılı Ocak ayına oranla %57,65 lik bir artış ile 2009 yılı Aralık ayında 1.689.349 a yükselmiştir. Krizin ne ölçü de etkili olduğunu görmek için krizin henüz başlamadığı 2008 yılı Ocak ayı ile krizin içinde bulunduğumuz 2009 yılı Aralık ayını mukayese etmekte fayda vardır. 2008 yılı Ocak ayında işsiz sayısı 704.429 iken 2008 yılı Ocak ayına kıyasla %139,82 lik bir artış ile 2009 yılı Aralık ayında 1.689.349 a yükselmiştir.

İşsizlik sigortası fon durumuna bakıldığında artarak devam ederken işsizlik sigortası fon giderlerinin en yüksek olduğu 2009 yılı Ekim ayında azalmıştır. Fakat 2009 yılı Ekim ayından sonra krizin etkileri yavaş yavaş silindiğinden ekonomi normal seyrine dönmeye başlayarak dalgalı bir seyre girmiştir.

Tablo 3.10: 2010 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2010 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	1.711.530		53.128		42.265	
ŞUBAT	1.728.901	%1,01	38.960	%-26,67	30.493	%-27,85
MART	1.742.343	%0,78	37.460	%-3,85	29.367	%-3,69
NİSAN	1.740.551	%-0,10	31.229	%-16,63	24.099	%-17,94
MAYIS	1.715.502	%-1,44	28.722	%-8,03	22.457	%-6,81
HAZİRAN	1.690.104	%-1,48	34.200	%19,07	26.772	%19,21
TEMMUZ	1.660.887	%-1,73	36.385	%6,39	28.014	%4,64
AĞUSTOS	1.632.604	%-1,70	33.012	%-9,27	25.439	%-9,19
EYLÜL	1.571.407	%-3,75	28.626	%-13,29	21.582	%-15,16
EKİM	1.547.932	%-1,49	32.044	%11,94	23.344	%8,16
KASIM	1.473.134	%-4,83	35.267	%10,06	24.685	%5,74
ARALIK	1.414.541	%-3,98	38.010	%7,78	25.445	%3,08

Kaynak: İŞKUR verileri

2010 yılında 2008 Küresel Ekonomik Krizi’nin etkilerinin yavaş yavaş silindiği tablodan görmek mümkündür. Öyle ki 2010 yılı Mart ayından sonra işsiz sayıları azalan oranda seyrettiği görülmektedir. 2010 yılı Ocak ayında 1.711.530 olan işsiz sayısı yine 2010 yılı Ocak ayına oranla %17,35 lik bir düşüş ile 2010 yılı Aralık ayında 1.414.541 e gerilemiştir.

İşsizlik sigortasına başvurular ise 2010 yılı Ocak ayında 53.128 iken yine 2010 yılı Ocak ayına kıyasla %28,46 lık bir düşüş ile 2010 yılı Aralık ayında 38.010 a

gerilemiştir. İşsizlik maaşına hak kazananların sayısı ise 2010 yılı Ocak ayında 42.265 iken 2010 yılı Ocak ayına oranla % 39,80 lik bir düşüş ile 2010 yılı Aralık ayında 25.445 e gerilemiştir.

Tablo 3.11: 2011 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2011 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	1.326.399		50.107		36.497	
ŞUBAT	1.254.945	%-5,39	33.981	%-32,18	24.693	%-32,34
MART	926.953	%-26,14	37.023	%8,95	26.757	%8,36
NİSAN	1.293.179	%39,51	31.393	%-15,21	23.203	%-13,28
MAYIS	1.454.675	%12,49	30.624	%-2,45	22.688	%-2,22
HAZİRAN	1.513.383	%4,04	33.196	%8,40	24.685	%8,80
TEMMUZ	1.546.526	%2,19	37.353	%12,52	27.769	%12,49
AĞUSTOS	1.672.196	%8,13	34.929	%-6,49	24.612	%-11,37
EYLÜL	1.817.496	%8,69	35.478	%1,57	24.960	%1,41
EKİM	1.861.792	%2,44	36.223	%2,10	25.256	%1,19
KASIM	1.773.878	%-4,72	39.536	%9,15	26.892	%6,48
ARALIK	1.844.965	%4,01	41.394	%4,70	28.943	%7,63

Kaynak: İŞKUR verileri

2011 yılına gelindiğinde oranlarda sürekli bir artış ya da sürekli bir azalış görülmemektedir. Artık dalgalı bir tablo ile karşı karşıyayız. Öyle ki 2011 yılı Ağustos ayında 1.672.196 olan işsiz sayısı yine 2011 yılı Ağustos ayına oranla %8,69 luk bir artış ile 2011 yılı Eylül ayında 1.817.496 ya yükselmiştir. Fakat 2011 yılı Ekim ayında

1.861.792 olan işsiz sayısı 2011 yılı Ekim ayına oranla %4,72 lik bir düşüş ile 2011 yılı Kasım ayında 1.773.878 e gerilemiştir.

Benzer şekilde işsizlik sigortasına başvuranların sayıları ile işsizlik maaşını hak edenlerin sayılarında da aylara göre dalgalanmalar mevcuttur. 2011 yılı Ocak ayında İşsizlik sigortasına başvuranların sayısı 50.107 iken 2011 yılı Ocak ayına oranla %32,18 lik bir azalış ile 2011 yılı Şubat ayında 33.981 e gerilemiştir. Fakat 2011 yılı Ekim ayında 36.223 olan işsizlik sigortasına başvuranların sayısı 2011 yılı Ekim ayına oranla %9,15 artarak 2011 yılı Kasım ayında 39.536 ya yükselmiştir.

Aynı şekilde olanları İşsizlik maaşını hak edenlerin sayısında da görmek mümkündür. 2011 yılı Ocak ayında 36.497 olan İşsizlik maaşını hak eden sayısı 2011 yılı Ocak ayına oranla %32,34 lük bir azalış ile 24.693 e gerilemiştir. 2011 yılı Haziran ayında 24.685 olan işsizlik maaşını hak edenlerin sayısı 2011 yılı Haziran ayına oranla %12,49 luk bir artış ile 2011 yılı Temmuz ayında 27.769 a yükselmiştir.

Tablo 3.12: 2012 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2012 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	1.903.773		61.870		45.198	
ŞUBAT	1.987.400	%4,39	40.336	%-34,81	28.076	%-37,88
MART	2.074.656	%4,39	38.898	%-3,57	27.572	%-1,80
NİSAN	2.105.260	%1,48	35.105	%-9,75	24.757	%-10,21
MAYIS	2.141.968	%1,74	37.193	%5,95	26.593	%7,42
HAZİRAN	2.195.259	%2,49	42.918	%15,39	30.407	%14,34
TEMMUZ	1.925.939	%-12,27	46.300	%7,88	32.478	%6,81
AĞUSTOS	2.009.964	%4,36	43.149	%-6,81	21.120	%-34,97
EYLÜL	2.121.302	%5,54	45.318	%5,03	22.376	%5,95
EKİM	2.204.876	%3,94	49.368	%8,94	25.119	%12,26
KASIM	2.307.368	%4,65	62.622	%26,85	28.948	%15,24
ARALIK	2.372.262	%2,81	61.870	%-1,20	44.626	%54,16

Kaynak: İŞKUR verileri

2012 yılında da işsiz sayısında dalgalanmaların olduğu görülmektedir. Dalgalanmalar mevsime bağlı olarak oluşmaktadır. İşsiz sayısındaki dalgalanmalar işsizlik sigortasına başvuranların sayısındaki dalgalanmayı ve işsizlik maaşını hak edenlerin sayısındaki dalgalanmayı beraberinde getirmektedir.

Tablo 3.13: 2013 Yılına Ait Aylara Göre Türkiye’ de İşsiz Sayısı, İşsizlik Sigortasına Başvuru Sayısı, İşsizlik Maaşını Hak Edenlerin Sayısı ve Aylara Göre Değişim Oranları

2013 YILI						
AYLAR	İŞSİZ SAYISI	DEĞİŞİM (%)	BAŞVURU	DEĞİŞİM (%)	HAK EDEN	DEĞİŞİM (%)
OCAK	2.439.885		83.638		46.318	
ŞUBAT	2.080.669	-14,72	57.486	-31,27	34.318	-25,91
MART	2.158.113	3,72	58.697	2,11	28.287	-17,57
NİSAN	2.192.275	1,58	52.117	-11,21	27.990	-1,05
MAYIS	2.215.560	1,06	50.672	-2,77	27.720	-0,96
HAZİRAN	2.273.740	2,63	58.740	15,92	28.325	2,18
TEMMUZ	2.319.069	1,99	91.105	55,10	35.742	26,19

Kaynak: İŞKUR Verileri

2013 yılına gelindiğinde işsizlik her ne kadar artsa da işsizlik sigortasına müracaat sayısında ve işsizlik maaşını hak edenlerin sayısında azalma görülmektedir. %14,72 lik bir düşüşle 2013 yılında işsiz sayısının en fazla azaldığı ay olan Şubat ayında işsizlik sigortasına müracaat edenlerin sayısı %31,27 oranında azalmıştır. Bununla birlikte işsizlik maaşını hak edenlerin sayısı da %25,91 oranında azalmıştır.

Krizin etkisini hissettirdiği 2009 yılı Ocak ayı ile 2013 yılı Temmuz ayı mukayese edildiğinde ise şöyle olmuştur: 2009 yılı Ocak ayında işsiz sayı 1.071.590 iken 2013 yılı Temmuz ayına gelindiğinde %116,41 lik bir artış ile 2.319.069 a yükselmiştir. İşsizlik sigortasına müracaat edenlerin sayısı ise 2009 yılı Ocak ayında 78.555 iken 2013 Temmuz ayına gelindiğinde %15,98 lik bir artış ile 91.105 e yükselmiştir. İşsizlik maaşı hak edenlerin sayısı ise 2009 yılı Ocak ayında 54.897 iken 2013 yılı Temmuz ayına gelindiğinde %34,89 luk bir azalış ile 35.742 ye gerilemiştir.

SONUÇ

Çalışma hayatında karşı karşıya kalma ihtimalinin en yüksek olduğu risklerden birisi işsizlik riskidir. Teknolojinin hızla gelişmesi, insan gücünün yerini giderek makine gücünün alması işsizlik oranının artmasındaki en önemli etkenlerden biridir.

Bunun yanında küreselleşme ile dünya bir bütün haline gelmeye başlamasıyla birlikte bir ülkede başlayan ekonomik krizin etkisi dünyanın diğer ülkelerinde de hissedilmektedir. Ülke ekonomisi ne kadar iyi olursa olsun ekonomik ilişkilerinin olduğu bir ülkede kriz varsa kendisinin de etkilenmemesi mümkün değildir. Mal piyasasındaki bu etki emek piyasasına işsizlik olarak yansımaktadır.

Ayrıca yine küreselleşme ile rekabetin artması ucuz iş gücü nedeniyle işverenler arasında rekabeti doğurduğu gibi hem yetenekli olma hem de emeğinin fiyatının uygun olması konusunda da işçiler arasında bir rekabet doğurmaktadır. Bu rekabet neticesinde de yatırımların iş gücünü ucuz olduğu yerlere kayması nedeniyle iş gücünün pahalı olduğu bölgelerde işsizlik oranının artmasına neden olmaktadır.

Çalışanların işsizlik zamanlarında onların uğradığı gelir kaybının telafi eden bir sigorta kolunun olması gerçekten çok önemlidir. Bu aynı zamanda iktisadi etki yaparak mal talebini de artırarak ülke genelinde ekonominin dengede kalmasını sağlamaktadır.

2008 Küresel Ekonomik Krizi ABD de başlamış sonra küresel ekonomi nedeniyle tüm dünyaya yayılmıştır. Ülkemiz her ne kadar diğer Avrupa ülkeleri kadar etkilenmemişse de krizin bizi de etkileyeceği korkusu ülkeyi bir kriz havasına bürümüştür.

Fabrikalar daralmaya gitmiş ve işçi çıkarmaya başlamıştır. İşten ayrılan işçilerin bir kısmı işsizlik sigortasına başvurmuş ve bunların da bir kısmı işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. İşten ayrılanların işsizlik sigortası finansmanına katkıları olmamıştır. Bunun yanında işsizlik ödeneği alanların artması da işsizlik sigortasını olumsuz yönde etkilemiştir.

Fakat işsizlik sigortası ödeneğini hak edebilmek belirli koşullara sahip olduğundan her işsiz bu sigorta kolundan faydalanamamaktadır. Ayrıca ödenekten

faydalanmayı hak edip de İŞKUR a müracaat etmeyenler de vardır. Maalesef işçilerimiz bu konuda yeterli bilgiye sahip değillerdir. 2013 yılı Temmuz ayında işsiz kalanların sayısı İŞKUR un verilerine göre 100.158 dir. Fakat işsizlik sigortasına başvuranların sayısı ise 91.105 dir. Yani % 90,96 sı başvurmuştur. İşsiz kalıp da başvurmayanların % 9,04 ü ya işsizlik ödeneğini hak etmediğinden ya da işsizlik ödeneğinden haberi olmadığından başvurmamıştır. İşsizlik ödeneğine başvuranlardan da 35.742 si işsizlik ödeneğini hak etmiştir. Yani işsizlik ödeneğine başvuranların % 39,23 ü işsizlik ödeneğine hak kazanmıştır. Bu sayı ise işsiz kalanların %35,68 idir.

2008 krizinin etkili olduğu yıllardaki İŞKUR verilerinin ışığında kriz sebebiyle işsiz kalanların işsizlik sigortası fonuna katkısı olmaması ve artan işsiz sayısı nedeniyle fondan yapılan ödemelerin işsizlik sigortası fonunu olumsuz etkilemiştir. Fakat işsizlik sigortası gelirini hak edenlerin sayısı işsiz kalanların sayısından çeşitli nedenlerle daha az olduğundan krizi Türkiye’de işsizlik sigortasını çok etkilememiştir. Bu sigorta fonu hala işsizliğe en önemli pasif politika olarak varlığını ve gücünü korumaktadır.

KAYNAKÇA

- AKDOĞAN, Abdurrahman (1989), **Kamu Maliyesi**, Gazi Üniversitesi Yayın No: 135, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No: 50 Üçüncü Baskı, Ankara.
- AKTAN, Coşkun Can ve ŞEN, Hüseyin (2002), “Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri”, **Yeni Türkiye Dergisi**, 2002 / 1.
- AKTÜRK, Bekir (2008), **İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKYİĞİT, Ercan (2008), **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- ALPER, Yusuf ve ARICI Kadir, **Sosyal Güvenlik**, T. C. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2659, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1625.
- ALPER, Yusuf, **Sosyal Güvenlik**, Dora Kitapevi, Bursa 2011.
- ANDAÇ, Faruk; “İşçi Kimdir”, **Türk-İş Dergisi**, Haziran 1981, Sayı 147.
- ANDAÇ, Faruk (2010), **İşsizlik Sigortası**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası 2. Baskı, Ankara.
- ARICI, Kadir (1997), **Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku**, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- ARIKAN, Ahmet Naci (2008), **ABD’deki Mali Kriz ve Petrol Fiyatlarındaki Değişimler, Nedenleri ve Sonuçları**, Maliye Bakanlığı, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı Yayını, Ankara.
- AYHAN, Abdurrahman (2004), **Türkiye’de İşsizlik Sigortası Sistemi ve Uygulaması**, Muğla Üniversitesi Yayınları, Muğla.
- BABAN, Şükrü (1942), **İktisat Dersleri**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Talebe Cemiyeti Yayını, No:9, İstanbul.
- BAŞTERZİ, Süleyman (1996), **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.
- CAN, Halil (1998), **Organizasyon ve Yönetim**, Adım Yayınları 2. Baskı, Ankara.

- CENTEL, Tankut (1998); “İşsizlik Kanun Tasarısı Üzerine Görüşmeler”, **Mercek Dergisi**, İstanbul.
- ÇAPRAZ, Neşe (2001), **Ekonomik Bunalımların Dünya’da ve Türkiye’de Yansımaları**. Der Yayınları, İstanbul.
- ÇELİK, Nuri (2010), **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 23. Baskı, İstanbul, 2010.
- DENİZ, Aydın (2005), “İşsizlikle Mücadelede İşsizlik Sigortası, İşveren, Haziran 1968 Social Security Programs, Throughout the World: Europe US Department of Health and Human Services, 2006. - Avrupa Birliği- Türkiye Sosyal Güvenlik Normları”, **TİSK**, Nisan 2005, Yayın No: 257.
- DENİZ, Aydın (1968), “İşsizlikle Mücadelede İşsizlik Sigortası”, **İşveren Dergisi**, Haziran.
- DİE (1981), **Türkiye İstatistik Yıllığı**, Ankara.
- DİLİK, Sait (1992), **Sosyal Güvenlik**, Yeni Asya Yayınları, Ankara.
- DİLİK, Sait (1972), **Türkiye’ de Sosyal Sigortalar**, Banka ve Ticaret Hukuk Araştırma Enstitüsü Yayını, No: 99, Ankara.
- DİNLER, Zeynel (2005), **İktisada Giriş**, Ekin Kitabevi Yayınları, 11. Basım, Bursa.
- DPT (1973), **Yeni Strateji ve Kalkınma Planı**, Üçüncü Beş Yıl (1973-1977), Ankara.
- DURSUNOĞLU, Abdulkadir (2009), **Teori ve İlişkileri İle Global Ekonomik Kriz**, Çizgi Kitapevi, Konya.
- EĞİLMEZ, Mahfi (2009), **Küresel Finans Krizi**, Remzi Kitabevi 5. Baskı, İstanbul.
- EKİN, Nusret (1994), İşsizlik Sigortası, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- EKİN, Nusret (2000), **İşsizlik Sigortası Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları**, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.
- EKŞİOĞLU, Kani (1992), **Gerekçeli Anayasa**, Ankara.
- ESENER, Turhan (1978), **İş hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza (1992), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul.

GÜZEL, Ali (2000), **4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası**, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.

GÜZEL, Ali, OKUR, Ali Rıza, CANİKOĞLU, Nurşen (2010), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 13. Baskı, İstanbul.

<http://www.iscicephesi.net/sinif-mucadelesi/kavram-atolyesi/222-isci-proleter-kimdir>

<http://www.mahfiegilmez.com/2013/04/ekonomik-gorunum-2013-i-ceyrek.html>

<http://www.mfa.gov.tr/turk-ekonomisindeki-son-gelismeler.tr.mfa.htm>

http://www.kozonline.org/arsiv/pdk12/PDK12_17.htm

http://www.kozonline.org/arsiv/pdk12/PDK12_17.htm

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikMeta.do?istab_id=1181.htm

İşsizlik Sigortasını Tanıyalım (200), **Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü**, Ankara.

İZVEREN, Adil (1970), **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara.

KARACAN, Ali İhsan (1996), **Bankacılık ve Kriz**, Finans Dünyası Yayınları, İstanbul.

KENAR, Nejdet (2003), “İşsizlik Sigortası Uygulaması”, **Tekstil İşveren Dergisi**, Kasım 2003, Sayı 287.

KURT, Kudret (2013), **İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı**, Seçkin Yayınları, Ankara.

Meydan Larousse (1971), Cilt 6, Meydan Kitabevi, İstanbul.

ÖZAYDIN, Mehmet (1999), “İşsizlik Sigortasının İşgücü ve İstihdam Üzerine Etkileri”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 4 Ankara.

ÖZGÖKER, Uğur (2009), “Küresel Finansal Krizin Siyasal Analizi”, <http://www.virahaber.com/yazi/kuresel-finansal-krizin-siyasal-analizi-8669.htm>.

RICHARDSON, John Henry (1970); **İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik**, Çev. YAZGAN, Turan; İÜ İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü Yayını, No: 56, İstanbul.

Sabah Gazetesi, 26.02.1998.

SARAÇOĞLU, Rüştü (1995), **İstikrar Programı Üzerine Düşünceler, Türkiye İçin Yeni Bir Orta Vadeli İstikrar Programına Doğru**, TUSİAD Yayınları İstanbul.

SAVER, Ertan (1971), **İşsizliği Tazmin Edici Politikalar ve İşsizlik Sigortası**, DPT Yayın No: DPT 106 – SPD: 232, Ankara.

SENCER, Oya (1969), **Türkiye’de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı**, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul.

SEYYAR, Ali (2005), **Sosyal Güvenlik Terimleri**, Papatya Yayıncılık, İstanbul.

SUSAM, Nazan, BAKKAL, Ufuk (2009); **Kriz Süreci Makro Değişkenleri ve 2009 Bütçe Büyüklüklerini Nasıl Etkileyecek**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul.

ŞAHİN, Hasan (1979), “İşsizlik Sigortası Üzerine Bir Araştırma”, **İşgücü Dergisi**, İİBK Yıl:1 Sayı:3.

ŞAHİN, Hasan (1979), İşsizlik Sigortası ve Kıdem Tazminatı, **İşgücü Dergisi**, İİBK Yıl:1 Sayı:4.

ŞAKAR, Müjdat (2006), **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Der Yayınları, 8. Baskı, İstanbul.

TALAS, Cahit (1976), **Sosyal Ekonomi**, S Yayını No:5, Ankara.

TALAS, Cahit (1953), **Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları**, Güney Yayınları, Ankara.

TAŞÇI, Faruk, YILMAZ, Yasin (2009), **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt, 56, Sayı, 1, Ankara.

TBMM Tutak Dergisi (1945), “Meclis Geçici Komisyon Raporu”, Dönem VII, Cilt:18, Ankara.

- TİTİZ, İsmet (2003), “Kriz Dönemi Yönetim Kararlarının Kriz Sonrası İşletme Stratejileri Üzerine Etkisi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Isparta.
- TÖRÜNER, Mete (1991), **İşsizlik Sigortası**, Friedrich Ebert Vakfı Yayını, İstanbul.
- TUNA, Yılmaz (1995), **İşsizlik Sigortasının Yapısı, Sosyal ve Ekonomik Etkileri**, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- TUNCAY, Can (1991), **Yüzde Usulü Ücret**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince Yayınlanan 15. Yıl Armağanı İstanbul.
- TUNCAY, Can, EKMEKÇİ, Ömer (2005), **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 11. Baskı, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1971), **Türk İş Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Cilt:1, İstanbul 1971.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1971), **Türk Borçlar Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Cilt:2, İstanbul.
- TÜHİS (2009), **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu İstatistik Bültenleri.
- Türkiye İş Kurumu İstatistik Bültenleri.
- TÜRKKAN, Reha Oğuz (2006), **Evrensel Ekonomik Kriz ve Güven Faktörü**, Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti. İstanbul.
- UĞUR, Adem, DEMİRKAN, Mahmut (1996), “İşsizlik Sigortası ve Türkiye’de Uygulama Sorunları”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**; Sabahaddin Zaim’e Armağan; 1994/B-3, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- ÜLKER, Kemal (2001), **Türkiye’ de İşsizlik Sigortası Uygulamasının Muhtemel Ekonomik Etkileri**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- YAZGAN, Turan (1997) **Sosyal Sigorta**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:2360.
- YAZGAN, Turan (1992); **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul.

YELDAN, Erin (2008), “Bu Krizden Sonra Savaş Gelebilir?” **Milliyet Gazetesi**, 6 Ekim 2008.

YELDAN, Erin (2008), “Küresel Kriz Türkiye’yi Nasıl Etkileyecek?” **Cumhuriyet Gazetesi**, 8 Ekim 2008.

YELEKÇİ, Memduh (1979) **Notlu-İzahlı-İçtihatlı (506-5434-1479) Sosyal Sigortalar Kanunu Külliyatı**, Cihan Matbaası, Ankara.

YILDIZOĞLU, Ergin (1996), **Globalleşme ve Kriz**, Alan Yayıncılık, İstanbul.

YİĞİT, Kazım (2003), “İşsizlik Sigortası”, **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı 1.

YİĞİT, Yusuf (2005), “Türkiye’de işsizlik Sigortası’nın Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları” **Çalışma ve Toplum**, Sayı 5.

ZAİM, Sabahaddin (1997), **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.