

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI'NIN UYGULAMA ALANI VE SİGORTA YARDIMLARINA HAK KAZANMANIN KOŞULLARI

Yusuf YİĞİT*

ABSTRACT

In this study, the programme of unemployment insurance in Turkey will be examined which has been in practice according to the “Unemployment Insurance Act” no. 4447. Today, the unemployment insurance system, which had already been in practice in all the European and OECD countries, is covered by Turkish Social Security System although it was delayed.

Not all of the unemployed is within the coverage of the unemployment insurance. As in general application, those who are becoming unemployed out of their own will can benefit from unemployment insurance in Turkey, too. The first job seekers, public servants, self-employed, voluntarily leavers, and those dismissed due to their own inappropriate behaviors will not be in the coverage of the unemployment insurance.

In this study, unemployment insurance programme is analyzed in the context of its coverage and the benefits it provides. Besides, the conditions for the use of the benefits are discussed within the framework of the legislation and the challenges faced in practice after the approval of Act no. 4447 evaluated under the light of the new regulations.

Key words: Unemployment, Unemployment Insurance, Turkish Unemployment Insurance

I. GİRİŞ

İşsizlik, günümüzde bütün dünya ülkelerinin karşı karşıya bulunduğu en önemli sorundur. Bu sorun, ekonomik sorunların yanında, günlük aktivitelerin ritmini bozarak ve aile ve toplum içindeki ilişkileri değiştirerek, ekonomik ve sosyal yaşamın her alanını olumsuz yönde etkilemektedir¹.

* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

İşsizlik sigortasının temel amacı, gelecekte ortaya çıkması muhtemel işsizlik riskine karşı çalışanı güvence altına almaktır. Böylece ileride işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşabilecek çalışan bir kişi, çalıştığı dönemde düzenli prim ödemek suretiyle işsizlik halinde gelir kaybını telafi edebilecek bir gelire kavuşabilecektir.

İşsizlik sigortası konusunda doktrinde aslında birbirinden çok farklı olmayan ancak ifade biçimi değişik çeşitli tanımlamalar yapılmakla birlikte işsizlik sigortası; “kazancı sosyo-ekonomik nedenlerle isteği dışında kesilmiş olup da çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılamak üzere, katılma zorunluluğu olan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemi içinde devletçe kurulmuş bir sosyal sigorta kolu”² olarak tanımlanabilir.

Dünya’da işsizlik sigortasını dar kapsamlı da olsa, zorunlu olarak ve üçlü maddi katkıya (işçi, işveren, devlet) dayanarak uygulayan ilk ülke İngiltere olmuştur. Gelişmiş ülkelerin tamamında³ kabul edilmiş bir programdır. İşsizlik Sigortası Türkiye tarafından 25.08.1999 tarihinde 4447 sayılı Yasayla kabul edilmiş ve 01.06.2000 tarihinden itibaren de uygulanmaya başlamıştır⁴.

II. 4447 SAYILI YASANIN UYGULAMA ALANI

A. Zorunluluk İlkesi

4447 sayılı Kanununun 48/1. maddesinde “*işsizlik sigortası zorunludur*” ibaresiyle, bu sigorta kolunun uygulanmasında **zorunluluk ilişkisine** işaret edilmiş ve kanunun kapsamına girenlerin işe başladıkları tarihten itibaren halen çalışmakta olanların ise bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sigortalı oldukları hükme bağlanmıştır.

İşsizlik sigortasının zorunlu olması ilkesi dünyada birçok ülkede kabul edilmiş olmakla beraber bunu sigortalının isteğine (isteğe bağlı sigorta) bırakan ülkeler de (İsveç, Danimarka) mevcuttur⁵.

İşsizlik sigortasında zorunluluk olmasaydı, işsizlik riskini tazmin etmek sosyal yardım kuruluşlarına düşecek ve bu durumda devlete çok büyük yük getirecekti⁶.

¹ Ekin Nusret, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, 1994, s.3; Lang W. William, “Is There a Natural Rate of Unemployment”, **Business Review**, Philedelphia: Federal Reserve Bank, (Mar/Apr 1990), ss. 14-24.

² Andaç Faruk, **İşsizlik Sigortası**, Kayseri 1999, s.40; Ekin, s.8.

³ Social Security Programs Throughout The World, Europe: 2002.

⁴ RG. 8.9.1999, 23810.

⁵ Social Security Programs Throughout The World: Europa, 2002.

⁶ Andaç, s.41.

B. Kişiler Açısından Yasanın Kapsamının Belirlenmesi

İşsizlik Sigortası Kanunu, 46/2. maddesinde, işsizlik sigortasından yararlanacaklara yer verilmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise 4447 sayılı Kanunun kapsamına girmeyenler belirtilmiştir. Ancak kapsam dışında kalanlar ile ilgili hükümde 4571 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmıştır⁷. Yasanın kapsama ilişkin hükmü 21.05.2000 günlü ve 1 No.lu ve 29.06.2000 günlü 2. No.lu tebliğleri ile açıklığa kavuşmuştur⁸. Yasanın kapsamının belirlenmesinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun temel alındığı görülmektedir⁹.

4447 sayılı Kanun, 506 sayılı SSK'nun 2. maddesinde belirtilen sigortalıları, kapsamına almaktadır. Bu sigortalılığın koşullarını incelediğimizde ise bu kişilerin: bir hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmaları, işin işverene ait işyerinde görülmesi ve, bunların SSK m.3'te belirtilen istisnalara girmemesi gerekmektedir.

4447 sayılı yasa sigortalıyı "Bu kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimse" olarak tanımlamaktadır (m.47/d).

1. Kapsama Girenler

Yasanın kapsamına girenleri mevcut yasal çerçeve içinde aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

506 sayılı SSK 2. maddesine göre bir iş sözleşmesine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamına girip de memur ve sözleşmeli statüde olmayanlar, müteakibliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre Türkiye'de sigortalı olarak çalışan yabancılar, 4048 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanun'a göre çalıştırılan koruma bekçileri, ücretle 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 yasanın kapsamı içerisinde yer almaktadırlar.

2. Kapsama Girmeyenler

4447 sayılı Kanunun 46. maddesinin işsizlik sigortası kapsamı dışında kalanları belirten 3. fıkrası 21.05.2000 gün ve 4571 sayılı Yasa ile değiştirildikten

⁷ RG, 31.05.2000, 24065.

⁸ *Tuncay Can*, "İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları", **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri**, Kamu İş Yayınları, Ankara-2003, ss.31-51.

⁹ *Kutal Metin*, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri**, TİSK Yayınları, Ankara-2000, ss. 41-55.

sonra, maddenin yeni şekline göre işsizlik sigortası kapsamı dışında kalanları ise şu şekilde sıralayabiliriz:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3. maddesinde belirtilen, tarım işlerinde 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 hariç), işverenin 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 mahkumlar, rehabilitasyon tedbirlerine katılan hastalar, herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi nam ve hesabına çalışanlar, köy sınırları içersinde kendi ihtiyaçları için yapılan inşaat işlerinde çalışanlar, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin 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 statüsünde çalışanlar, 506 sayılı Kanunun Ek-10 uncu maddesine göre, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar, 506 sayılı Kanunun Ek-13 üncü maddesine göre, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda belirtilen genel kadınlar, 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, 506 sayılı yasanın kapsamı dışındadırlar.

Yukarıda da değindiğimiz gibi, yabancıların işsizlik sigortası kapsamına girmeleri, Türkiye ile, yabancı ülke arasındaki mütekabiliyet antlaşmasının varlığına bağlıdır. Belirtelim ki, SSK m.3/II-A hükmünün 4958 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılması ve Türkiye’de çalışan yabancıların tüm sigorta kolları açısından sigortalı olmaları karşısında, yabancıların durumunun mütekabiliyet şartına bağlanması, yapılan yeni düzenlemeyle çelişmektedir¹⁰.

Geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder. Bu kişiler ülkeye döndüklerinde 4447 sayılı Kanununun 51. maddesine göre hizmet ilişkileri irade dışı sona erdiğinde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabileceklerdir (m.48/son).

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, “işveren” kavramını, bu Kanunun uygulanmasında sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri, “işveren vekili” ise, “işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapın kimseleri ifade eder” biçiminde tanımlamıştır (m.47-k). Bu Kanunda geçen işveren deyimini işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, 4447 sayılı Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur (m.47-k).

Uygulamada işverenlere yönelik işsizlik sigortası uygulamasına pek rastlanmamaktadır. Ancak bu grupta yer alanlar için de işsiz kalabilme tehlikesi bulunduğundan bunlar özel sigorta şirketlerinden yararlanabilmektedirler¹¹. Sadece Finlandiya’da İşverenler de işsizlik sigortasının kapsamında yer alırlar¹².

3. Sigortalılığın Tescili

4447 sayılı Kanununun 48. maddesine göre 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 9. maddesi gereğince göre Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan sigortalılar Türkiye İş Kurumuna da bildirilmiş sayılır. Bu düzenlemeye göre, işverenlerin işyerlerini, Sosyal Sigortalar Kurumu dışında ayrıca Türkiye İş Kurumuna da tescil ettirmeleri konusunda bir yükümlülükleri bulunmamaktadır¹³.

506 sayılı Kanununun 9 uncu maddesi gereğince, işveren çalıştıracığı kimseleri, işe başlatmadan önce, işe giriş bildirgelerini Sosyal Sigortalar Kurumuna vermek veya iadeli taahhütlü olarak göndermek zorundadır. İnşaat işyerlerinde işe başlatılacak

¹⁰ *Sözler Ali Nazım/Saraç Coşkun*, “Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Sayılı Kanun ile Gerçekleştirilen Değişiklikler, **Mercek**, Yıl: 8, Sayı: 32 (Ekim 2003), ss.47-65.

¹¹ Andaç, s.59.

¹² *Social Security Programs Throughout The World*, 2002.

¹³ *Güzel Ali/Okur Ali Rıza*, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, 9. Bası, İstanbul 2003, s.402.

kimseler için ise, bunların işe başlatıldığı gün Sosyal Sigortalar Kurumuna verilen veya postaya verilen bildirgeler de süresi içinde verilmiş sayılır¹⁴.

Görüldüğü gibi, Sosyal Sigortalar Kurumuna 506 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde tescil edilmiş olan sigortalılar, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun uygulaması açısından Türkiye İş Kurumuna tescil edilmiş kabul edileceklerdir (4447, m.48/2).

C. Yer Açısından Yasanın Uygulama Alanı

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu İşyeri kavramını, 47. maddesinde, “sigortalıların işlerini yaptıkları yerler” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımın 506 sayılı Kanunun 5. maddesinde yer alan tanımın aynısı olduğu dikkati çekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu “işyeri” kavramına ilişkin tanımı 1475 sayılı eski İş Kanununda belirtilenden farklı bir biçimde yapmıştır. Gerçekten de 1475 sayılı Kanununun 1. maddesinin 1.fıkrasında yapılan tanıma baktığımızda 4447 sayılı Kanunda yapılan tanımın aynısı olduğunu görmekteyiz. Ancak ekonomik ve teknolojik gelişmeler “işyeri” kavramından anlaşılması gereken hususun 1475 sayılı Kanunda belirtilenden daha farklı boyutta olduğunu ortaya koymuştur.

Asıl işyeri, 4447 sayılı Kanunun uygulanmasında, bu Kanunun kapsamına giren sigortalıların işlerini yaptıkları yerdir (m.47-k). 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda, 506 sayılı Kanunda olduğu gibi, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı olan yerler de işyeri kavramına dahil edilmiştir. Nitekim 4447 sayılı Kanun 47. maddesinin (k) bendinde; “işin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerler... işyerinden sayılır” denilmiştir¹⁵.

4857 sayılı İş Kanunu asıl işyerine bağlı işyeri kavramını, yargı kararları ve öğretideki görüşlere uygun olarak, unsurlarına da yer vererek tanımlamıştır. Buna göre; “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)... işyerinden sayılır” (m.2/2). Aslında bu tanım, uygulama açısından özü itibariyle farklı bir sonuç doğurmamaktadır¹⁶.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, “dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler... işyerinden sayılır” demiştir (m.2/2). 4447 sayılı İşsizlik

¹⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 Nolu, ve 2 Nolu Tebliği**, sırasıyla, (R.G., 21.05.2000, R.G., 29.06.2000-24094).

¹⁵ İşyerinde bağlı yerlerle işin yapıldığı yerler ile aynı amaç izlenecektir. Bu amaç, işin tekniğine ilişkin amaçtır. İşyerlerinin belirli bölümlerden oluşması halinde farklı işyeri bölümlerinin işyeri bütünü içerisinde yer alabilmesi için bu bölümler arasında ekonomik ve hukuki bir bağlantının varlığı gerekir. Bu konuda ayrıntı için bkz. *Demircioğlu Murat, Sorularla Yeni İş Yasası*, 1.b., İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın Sayı: 2003-42, 2003, s.78.

¹⁶ Güzel/Okur, s.139.

Sigortası Kanunu “araçları” da işyerinden kabul etmiştir. Aynı kabul 506 sayılı Kanun bakımından söz konusu olduğu gibi (m.5/2), 4857 sayılı İş Kanunu açısından da söz konusudur (m.2/2).

İşyerlerinin 506 sayılı SSK gereğince tescil edilmesi bir zorunluluktur. 506 sayılı Kanuna göre tescili yapılan bu işyerlerinin, ayrıca İşsizlik Sigortası Kanununa göre tesciline gerek yoktur¹⁷. 4447 sayılı Kanunun 48. maddesine göre 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 inci maddesine göre Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan işyeri Kuruma da bildirilmiş sayılır. Bu düzenlemeye göre, işverenlerin işyerlerini, Sosyal Sigortalar Kurumu dışında ayrıca Türkiye İş Kurumuna da tescil ettirmeleri konusunda bir yükümlülükleri bulunmamaktadır¹⁸. Zaten bu konu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 No'lu Tebliğin 2. maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur. Ancak, “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Geçici 20 inci maddesi kapsamında sigortalılıkları sağlananların, 4447 sayılı Kanunun 46. maddesi hükmü gereğince İşsizlik Sigortası kapsamında olmaları nedeniyle bunların çalıştırıldıkları işyerlerinin de Sosyal Sigortalar Kurumunca tescil edilmesi gerekmektedir¹⁹.

Bu konuda incelenmesi gereken diğer bir husus da, işyerlerinin İşsizlik Sigortası Kanununun kapsamına girmesinde işyerinde çalışan işçi sayısının bir etkisinin olup olmayacağıdır. İşletme büyüklüğü ve buna bağlı işçi sayısına ilişkin ayırım, gelişmiş ülkelerde pek uygulanmayan bir ölçüttür. Ancak ABD'de uygulanmakta olan işsizlik sigortası programında kapsama girenlerin, sanayi ve ticaret sektöründe faaliyet gösteren firmaların işçileri olduğu belirtilmiş, ev hizmetlerinde çalışanlar ile çiftlik işlerinde çalışanların 2/5'inin işsizlik sigortasının kapsamında yer alabileceği belirtilmiştir²⁰.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, kapsama girecek işyerlerinde çalışacak işçi sayısına ilişkin bir sınırlandırma getirmemiştir. İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi ile birlikte, 3417 sayılı Kanun hükümlerine göre, 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışanlardan kesilen tasarrufu teşvik kesintileri durdurulup bunlar işsizlik sigortası primine dönüştürüldüğünden 10'dan az işçi çalıştırma

¹⁷ Tuncay, s.49.

¹⁸ Güzel/Okur, s.402.

¹⁹ Bunlardan işyeri merkezleri İstanbul'da olan işverenler, Beyoğlu Sigorta Müdürlüğü'ne; Ankara'da olanlar, Çankaya Sigorta Müdürlüğü'ne ve işyeri merkezleri bu illerin dışında kalan işverenler de, Çankaya Sigorta Müdürlüğü'ne bu tebliğ ekinde bulunan (Ek:1) “işyeri Tescil Belgesi”ni doldurarak işyeri tescillerini yaptıracaklardır. Bu tescil belgesinin üzerine “Geçici 20. maddeye tabi olup 4447 sayılı Kanuna istinaden verilmiştir” şeklinde bir kaşe basılacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 Nolu Tebliğ**.

²⁰ Social Security Programs Throughout The World, 2002.

ölçütü işsizlik sigortası uygulaması açısından geçerli olmayacaktır²¹. Bu düzenleme ile tüm işyerlerinde çalışan işçiler, işsizlik sigortasının kapsamına girmiş bulunmaktadır²².

D. Sağlanan Yardımlar Açısından Uygulama Alanı

1. İşsizlik Sigortası Yardımları

a) İşsizlik Ödeneği

Bilindiği gibi işsizlik sigortasının amacı, iradesi dışında işsiz kalan sigortalıların bu sebeple uğradıkları gelir kayıplarının kısmen de olsa giderilmesidir. İşsizlik sigortasının, işsizlik riskiyle karşılaşan sigortalılara ekonomik güvence sağlama aracı işsizlik ödeneğidir. Nitekim 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, işsizlik ödeneğini, “sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödeme” biçiminde tanımlamaktadır (m.47/I-h).

Tablo: İşsizlik Sigortası Ödemeleri

		OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL	EKİM	KASIM	ARALIK
2002	İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı	-	-	5710	13.126	20.463	26.472	32.902	36.068	39.333	39.692	40.637	41.953
	Ödenen Miktar (Milyar Lira)	-	-	1.254,9	2.413,8	3.212,9	3.842,8	4.914,8	5.150,4	6.204,3	6.391,7	6.566,1	6.862,9
2003	İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı	42.882	55.161	51.870	61.907	60.928	60.139	58.969	62.335	60.398	56.664	57.475	52.965
	Ödenen Miktar (Milyar Lira)	7091,2	9941,6	9519,8	12347,0	11047,1	10476,0	10673,7	11.720,0	10.851,1	10.703,0	10.745,8	10.591,9
2004	İşsizlik Ödeneği Alanların Sayısı	56.145	64579	66.627	66.345	70.031	70.739	70.554	73.627	71.893	73.043	72.812	73.752
	Ödenen Miktar (Milyar Lira)	12794,4	12581,1	14953,7	15817,9	16585,0	16852,3	17249,2	18000,8	17729,8	18322,6	18059,5	18209,4

Kaynak: İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni No: 51.

Ocak 2005, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/basin_bulteni.html, 11.04.2005

²¹ Tuncay, ss.31-49.

²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **İşsizlik Sigortasını Tanıyalım**, Ankara – 2000, s.12.

4447 sayılı Kanuna göre; “İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez” (m.50/3). Bu şekilde günlük olarak hesaplanan işsizlik ödeneği aylık olarak her ayın sonunda işsizin kendisine ödenecektir.

b) Kısa Çalışma Ödeneği

10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu önemli bir yenilik getirmiş, *genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle* işçilerin uğramış oldukları gelir kayıplarının, Anayasanın *sosyal devlet* ilkesine uygun olarak *kısa çalışma ödeneği* ile karşılanmaya başlanmasına olanak tanımıştır. Özellikle *genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle* çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izne çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla bu düzenlemeler yapılmıştır. Geçici olarak en az dört hafta işi durdurma veya kısa çalışma uygulamasına karar veren işveren kararını gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumu'na yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Kısa çalışma ödeneği de böylece bir işsizlik sigortası yardımı haline gelmiştir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz.

c) Hastalık ve analık sigortası yardımları

İşsizlik sigortasından şartları taşıyan sigortalı işsizlere, işsizlik ödeneği ile birlikte diğer yardım ve hizmetler de verilmektedir. Yukarıda incelemiş olduğumuz işsizlik ödeneğinden başka, sigortalılara, sağlık yardımlarından yararlanmaları için hastalık ve analık sigortası primlerinin karşılanması bu yardımlardan bir diğerini oluşturmaktadır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesinde sigortalı işsizin hastalık ve analık sigortalarına ait primlerinin Fon tarafından ödeneceği öngörülmüştür. Bu süre işsizlik ödeneğinin ödendiği süre ile sınırlıdır²³. İşsizlik ödeneğinin durdurulmasına veya bu hakkın kaybedilmesine dair şartlar oluştuğunda, işsizlik ödeneği durdurulur veya kesilirse hastalık ve analık sigortası primlerinin ödenmesi de durdurulacak veya kesilecektir²⁴.

Diğer yandan, işsizlik sigortasından yararlanırken, hastalık ya da analık sigortasının sağlayacağı geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarını da yasa düzenlemiştir (m.50/son). Zira işsiz sigortalının hastalanması ya da doğum yapması halinde ne kadar geçici iş göremezlik ödeneği alacağı uygulamada sorun

²³ Kutsal Metin, “Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kurumlar”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri**, Kamu – İş, Ankara – 2003, ss.193-204.

²⁴ Aldemir Ahmet, “İşsizlik Sigortası; Kapsamı, Özellikleri ve Yararlanma Şartları, Yapılan Ödeme ve Yardımlar (III)”, **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, Cilt 5, Sayı:7, ss.15-21.

yaratabileceğinden yasa bunu önlemek istemiştir²⁵. İşsizlik sigortasının ödenme süresi içinde ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneğinin miktarından fazla olamayacaktır (m.50/4).

Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde ise işsizlik sigortası primleri ödenmeyeceği gibi Fon tarafından hastalık ve analık sigortası primleri de ödenmeyecektir (m.50/son).

d. Yeni bir iş bulma

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda, belirtilen şartları taşıyarak işsiz kalan sigortalı işsize, iş sözleşmesinin sona ermesini takip eden günden itibaren 30 gün içinde Türkiye İş Kurumuna başvurarak kaydolması durumunda, işsizlik ödeneğinin verilmesi, hastalık ve analık sigortası primlerinin yatırılmasının yanı sıra yeni iş bulma hizmetinin verileceği hükme bağlanmıştır (m.48/6). Böylece Kurum hem iş piyasasını düzenleme ve işsizlikle savaş amacına hizmet etmekte; hem de işsizlik sigortasının mali yükünün artmasına engel olmaktadır²⁶.

Kurum'ca sigortalı işsizlere, mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın, ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir iş bulunması hususunda çalışmalar yapılarak yeni iş bulunacaktır. Burada bulunacak işin eski işine yakın özellikler arzemesi önem taşımaktadır (m.48/7).

Kendisine önerilen uygun işi haklı bir gerekçesi yokken reddeden sigortalı işsiz, hak kaybına uğrayacak ve işsizlik ödeneği kesilecektir. Şayet bu hakkın kazanılması için gereken şartları yeniden yerine getirecek olursa, Kanunda belirtilen ödenek ve yardımlar tekrar başlayacaktır.

e. Meslek Geliştirme Edindirme ve Yetiştirme Eğitimi

Türkiye İş Kurumu bu hizmetleri, imkanlar ölçüsünde işsiz olanlarla, çalışırken işini kaybedenlere, özellikleri dikkate alınarak meslek edindirme veya meslek geliştirme kursları düzenleyerek sunmaktadır. Talepte bulunan işsizlerden istekli olanlar katılabilmektedir. Bu kurslara bu anlamda katılma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir gerekçeye dayanmadan sigortalı reddeder veya kabul etmesine rağmen devam etmez ise, işsizlik ödeneği kesilecektir. Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin esas ve usulleri bu konuda çıkarılan Yönetmelikle belirlenmiştir²⁷.

²⁵ Kutal, "Görevli Resmi Kurumlar", ss.193-204.

²⁶ Kutal, "Görevli Resmi Kurumlar", ss.193-204.

²⁷ RG., 23.12.2000-24269.

2. İşsizlik Sigortasından Sağlanan Yardımlara Hak Kazanmanın Koşulları

Ülkemizde işsizlik sigortası uygulamasında işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için bazı koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Çalışma istek ve arzusunda olmasına rağmen, kendi isteği dışında ve haklı bir sebep olmaksızın sigortalının işten çıkarılması durumunda, sigortalı işsiz, belli süre çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması halinde, sözleşmesi 4447 sayılı Yasada belirtilen hallerden biri ile son bulduğu takdirde işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanması mümkün olabilecektir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında bu koşullar ele alınacaktır.

a) Sigortalı İşsiz Olmak

Bir kimsenin sigortalı sayılması için işverenle arasında iş sözleşmesinin bulunması ve onun tarafından işe alınarak ona ait işyerinde çalıştırılması gerekmektedir²⁸. Aradaki iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması şartıyla çalıştırılanın *kamu görevlisi* niteliğini taşıması da mümkündür. Zira Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesine göre kamu hizmeti işçiler eliyle de görülebilecektir. Çünkü kamu kuruluşlarının çalıştırdığı görevliler arasında işçiler de yer alabilecek ve bunlara özel hukuk kuralları uygulanacak yani bunlar iş hukuku mevzuatına göre istihdam edileceklerdir²⁹.

Süreklilik ve bağımlılık unsurları iş sözleşmelerinin belirleyici özelliklerini ortaya koyduğu için, bu unsurları taşımayan diğer iş görme sözleşmelerine dayanarak (istisna, vekalet) çalışılması durumunda yukarıda da vurguladığımız gibi çalışanın Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında sigortalı olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.

Sigortalılık niteliğinin kazanılmasında Sosyal Sigortalar Kanununda vurgulanan iş ilişkisi, en geniş anlamıyla, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun ve Deniz İş Kanununda özel şekilde düzenlenmiş tüm iş sözleşmelerini kapsayacaktır³⁰.

aa) İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimi İle İşverence Sona Erdirilmesi

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için, sigortalının işsiz kalmasına kendisinin neden olmaması

²⁸ Çenberci Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara-1977, s.90.

²⁹ Gözübbüyük Şeref, **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara – 2002, s.182.

³⁰ Yelekeçi Memduh, **Notlu, İzahlı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara – 2001, s.15; Saymen Ferit Hakkı/*Ekonomi* Münir, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul-1966, s.141-142; Aydın Ufuk, “Sosyal Sigortalarda Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması ve Yitirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 13, Sayı:5, (Eylül 1999), ss.32-50.

gerekmektedir. Yani irade dışı işsiz kalma hallerinden biriyle iş ilişkisi son bulmuş olmalıdır. Bu son bulma hallerine, bu Kanununun 51/a,b,c,d,e,f,g maddesinde belirtilen iş sözleşmesinin sona erme hallerine göre ilgili Kanunlar da göz önünde bulundurmak suretiyle aşağıda değinilmiştir.

22.05.2003 gün ve 4857 sayılı Kanunla kabul edilen ve iş güvencesi hükümleri ile çalışma hayatında önemli bir açılım gerçekleştiren İş Kanunu, yürürlüğe girmiştir³¹. İş güvencesi düzenlemesi olmayan bir işsizlik sigortası sisteminde, işsizlik sigortası fonlarının hızla erimesi tehlikesi vardır³².

İş sözleşmeleri 4447 sayılı Kanununun 51-a bendinde belirtildiği gibi, işveren tarafından *feshi ihbar yolu ile* sona eren sigortalılar, işsizliklerinin gayri iradi olması sebebiyle, 4447 sayılı yasanın aradığı diğer koşulları da taşıyorlarsa işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaklar ve işsizlik sigortasının diğer yardımlarından yararlanacaklardır (4447 sk. m.47-c). Aksi halde sözleşmenin feshine ilişkin bildirim, İş Kanununun 17. maddesine göre, işveren tarafından değil de işçi tarafından gelir ise sigortalı işçi, işsiz kalma durumuna *iradi olarak* kendisi sebep olduğundan işsizlik yardımlarına hak kazanamayacaktır³³.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-a maddesi hükmüne göre; “...20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun 16. maddesinde...belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işverence sona erdirilmiş olmak” işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlenmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu; “...5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun 6. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önellerine uygun olarak hizmet akdi işveren tarafından sona erdirilmiş olmak” halini, işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlemiştir.

bb) İş Sözleşmesinin Bildirimsiz Fesih Yoluyla Sona Erdirilmiş Olması

Bildirimli fesih bildiriminden farklı olarak, bildirimsiz (önelsiz – derhal) feshin *haklı sebeplere* dayanıyor olması şarttır. Haklı nedenle fesih sözleşmeyi derhal sona erdiren bir fesih türüdür. Bu nedenle eylem; sözleşmenin devamını çok kısa bir süre için de olsa talep edilemez kılacak objektif ağırlığa sahip olmalıdır³⁴. Kanunda haklı sebepler hem işçi yönünden (m.24), hem de işveren

³¹ RG. 10.06.2003, 25134.

³² *Güzel Ali*, “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası”, **Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara-2000, ss.817-844.

³³ İstifa eden işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz. Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin 16.09.2003 tarih ve E.2003/14623, K.2003/15650 sayılı kararı, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 17, Sayı:6 (Kasım-2003), s.48.

³⁴ *Kılıçoğlu Mustafa*, **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara-2001, s.525.

yönünden (m.25) *sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* ve *zorlayıcı nedenler* olarak sayılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-b maddesine göre, iş sözleşmesi, ister belirsiz isterse belirli süreli olsun, sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 16. maddesinin (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesi) I. II. ve III. numaralı bentlerine göre sigortalı tarafından feshedilmiş olması, işsizlik ödeneğine hak kazanmak için şarttır.

İş sözleşmesinin, süresi belirli olsun veya olmasın süresinin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin (Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesi) I ve III numaralı bentlerine göre *işveren* tarafından sona erdirilmesi halinde, sözleşme işverence haklı nedene dayanarak sona erdirilse bile bu haklı sebepler işçinin *ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri* (m.25/II) dışında kalan sebeplere dayandığı için, işçi yine bu sebeple işsiz kaldığında diğer koşulları da varsa işsizlik ödeneğine hak kazanabilecektir.

854 sayılı Deniz İş Kanununun kapsamı içinde yer alan sigortalılar ise, bu Kanunun 14. maddesinin (II) ve (III) numaralı bentlerine göre süresiz fesih bildirim yoluyla hizmet sözleşmelerini sona erdirmiş iseler, işsizlik ödeneği alabileceklerdir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-b bendine göre, 5953 sayılı Kanunun 7. maddesi ile 11. maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından sözleşmenin derhal feshedilmesi, işsizlik ödeneğine hak kazandıran bir fesih hali olarak düzenlenmiştir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51-c bendine göre hizmet sözleşmesi, süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemezsizin 5953 sayılı Kanunun 12. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmesi durumunda sigorta yardımlarına hak kazanacağını vurgulamıştır. Anılan hükümde, “Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir” denilmiştir. İşsizlik ödeneğine hak kazanma açısından akdin feshinde sağlık nedenlerinin işçinin kendi kusurundan kaynaklanıp kaynaklanmadığı önem taşımamaktadır³⁵.

cc. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Süresinin Dolması Nedeniyle Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların, sözleşmede öngörülen sürenin sonunda iş sözleşmelerinin sona ereceğini bilerek çalışmaya başlamaları nedeniyle, belirlenen sürenin sonunda ortaya çıkacak işsizliklerinin iradi işsizlik olacağı düşünülebilir. Halbuki, bunların gerçekten kendi istekleri ile mi yoksa

³⁵ Tuncay, ss.31-49.

başka bir seçenekleri olmadığı için mi işverenlerin sunduğu belirli süreli iş olanağını kabul ettikleri tartışılabilir³⁶. Özellikle de işsizliğin yaygın bulunduğu dönemlerde, işverenlerin belirli süreli iş sözleşmeleri ile işçi talep etmeleri halinde, işgücünün ister istemez bu koşullara boyun eğeceği de açıktır. O nedenle belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalışanların tespit edilen sürenin sonunda ortaya çıkacak işsizliklerinin en azından büyük ölçüde gayri iradi olduğunu kabul etmek gerekecektir. Yürürlükte bulunan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre belirli sürenin sonunda sözleşmesi sona eren sigortalılar gayri iradi işsiz olarak kabul edilmiş ve kendilerine işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği verilmesi benimsenmiştir. 4447 sayılı Kanunun 51/I, d hükmüne göre, belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitmesi ile kendiliğinden sona ermesi halinde de işsiz kalan sigortalıya işsizlik ödeneği verilir (m.51-d).

Kanunun 51/I, d hükmüne göre 854 sayılı Deniz İş Kanununun 7/II numaralı bendinde belirtilen iş sözleşmesinin belirli bir sefer için yapılmış olması nedeniyle sefer sonunda sigortalının işsiz kalması söz konusu olacağından, bu durumda da sigortalı işsiz, diğer koşulları da sağlamışsa 4447 sayılı Kanun çerçevesinde işsizlik ödeneği almaya hak kazanabilecektir. Belirli süreli sözleşmenin sona ermesinden hemen sonra işçinin başka bir işte çalışmaya başlaması ya da bağımsız bir iş kurması, çalışmak istememesi gibi nedenler işsizlik ödeneği hakkı doğurmayacaktır³⁷.

dd) İş Kanunlarının Kapsamı Dışında Kalan Sigortalıların Durumu

4447 sayılı iş kanunlarının kapsamı dışında kalan sigortalıların hangi hallerde işsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilecekleri düzenlenmemiştir. Çünkü Kanunun, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını düzenleyen 51. maddesinde iş sözleşmelerinin sona erme nedenlerini açıklanırken, 1475 (Şimdi 4857 sayılı İş Kanunu) İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununa yollama yapılmıştır. İş Kanunlarının kapsamına girmemekle beraber 506 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların durumu tartışmalı hale gelmiştir³⁸. Örneğin, Kamu kesiminde tarım işlerinde ücretle çalışanlar, ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanlar herhangi bir iş kanununun kapsamına girmedikleri halde 506 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılmaktadırlar.

Ortaya çıkan bu hukuki boşluk 4447 sayılı Kanunun 51. maddesine, önce 04.10.2000 tarih ve 617 sayılı KHK³⁹ ve son olarak da 4904 sayılı Kanunla⁴⁰ eklenen (g) bendi ile doldurulmuştur. Söz konusu düzenlemeye göre, 4857 sayılı

³⁶ Başterzi Süleyman, **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara – 1996, s.159

³⁷ Kutal, “Görevli Resmi Kurumlar”, ss.193-204.

³⁸ Bu konuda bkz. Kutal, “İşsizlik Sigortası”, ss.42-62.

³⁹ RG., 04.10.2000-24190.

⁴⁰ R.G., 05.07.2003, 25159.

İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen sigortalıların iş sözleşmeleri, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında yapılmış olan toplu iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmesi bulunmayan hallerde Borçlar Kanununun 338, 340 ve 344. maddeleri hükümleri gereğince, 4447 sayılı Kanununun 51.maddesinde belirtilen sona erme şekillerine bağlı olarak sona ermiş ise, bunlar da işsizlik ödeneğine hak kazanabileceklerdir⁴¹(m.3).

ee) Hizmet Sözleşmesinin İşyerinin El Değiştirmesi veya Başkasına Geçmesi veya Kapatılması, İşin veya İşyerinin Niteliğinin Değişmesi Nedenleriyle Sona Erdirilmiş Olması

4857 sayılı yeni İş Kanunu 6/5. maddesinde; “Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz” demiştir. Ancak 4857 sayılı Kanun 6/5. maddesinin ikinci cümlesinde; “Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerden yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır” hükmüyle, başlangıçta belirtilen işyerinin devrinde tarafların fesih hakkına ilişkin sınırlamanın, “ekonomik”, “teknolojik” veya “iş organizasyonunun” gerekli kıldığı hallerde söz konusu olabileceğini hükme bağlamıştır.

Bir başka deyişle, devreden ve devralan işverenler ile iş sözleşmesi tarafı işçinin “ihbar önelli” ve “geçerli sebeple” (4857, m.17,18) fesih hakları saklı olduğu gibi, sözleşmeyi “haklı sebeple” (4857, m.24, 25) fesih hakları da saklı tutulmuştur⁴².

Bu hallerde 4447 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde işsiz kalan sigortalı, irade dışı işsiz kalmış kabul edileceğinden bu Kanunun öngörmüş olduğu işsizlik sigortasına ilişkin yardımlardan diğer koşulları da sağlıyorsa yararlanabilecektir.

İşverenin kanuna uygun olarak işyerini kapatmasının ardından işçilerin sözleşmelerini bildirimli fesih usulüne göre feshetmesi halinde (4857, m.17) işveren tarafından sözleşmeleri sona erdirilen işçiler 4447 sayılı Kanun çerçevesinde diğer koşullar da mevcutsa işsizlik ödeneği alabileceklerdir.

İşyerinin yetkili kamu makamlarınca kapatılması durumunda, işsiz kalan işçilerin ücretlerini işveren ödemek veya aynı ücretle başka bir iş vermek zorundadır (4857, 79/son)). Bu halde de iş sözleşmesi sona erdiği takdirde işsiz kalan sigortalı, 4447 sayılı Kanunda belirtilen diğer koşullar da mevcutsa, işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır.

⁴¹ İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3. No’lu Tebliğ.

⁴² Demir Fevzi, **İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri** Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara-2003, s.58.

Ayrıca 854 sayılı Deniz İş Kanununun, 14/IV. maddesi, geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması nedenlerine dayalı olarak hizmet sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesini düzenlemektedir. Bu belirtilen nedenlerle iş sözleşmesi sona eren işçiler işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabileceklerdir.

ff) 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21.maddesi Kapsamında İşsiz Kalınması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 51-f bendinde 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 21. maddesi kapsamında hizmet sözleşmeleri sona ermek suretiyle işsiz kalanların işsizlik sigortasından ödenek almaya hak kazanacaklarını belirtmiştir. Bu durumlarda iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi söz konusudur⁴³. Ancak yasada bu durum belirtilmese bile aynı sonuca varılması zaten bir zorunluluktur. Burada yasa koyucu tereddütleri gidermek için, bu durumu da işsizlik ödeneğine hak kazandıran nedenler arasına almış bulunmaktadır⁴⁴.

4046 sayılı Kanunun 21. maddesi, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda (iştirakler dışında) bir hizmet sözleşmesine tabi olarak çalışırken aniden kuruluşların özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması, süreli veya süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedenleriyle hizmet sözleşmeleri sona erenlere ek nitelikte bir iş kaybı tazminatının ödenmesini hükme bağlamıştır (m.51/f). İş kaybı tazminatı ile işsizlik ödeneğini birlikte almaya hak kazananlara öncelikle iş kaybı tazminatı ödenecektir⁴⁵. İş kaybı tazminatı almak üzere yapılan başvurular aynı zamanda işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçecektir. İş kaybı tazminatı ödeme süresi bittiği halde bir işe yerleştirilemeyenlere, iş kaybı tazminatı alınan süreler mahsup edilmek şartıyla kalan süre için işsizlik ödeneği ödenecektir⁴⁶.

⁴³ *Tuncay*, ss.31-49.

⁴⁴ *Tuncay*, ss.31-49; *Kutal*, "İşsizlik Sigortası", ss.42-55; *Güzel*, ss.817-844.

⁴⁵ *Öksüzömer Gülsüm/ Kurt Resul, Soru ve Cevaplarla Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Yayınları, İstanbul-2002, s.64-65.

⁴⁶ Örneğin, işyerinin özelleştirilmesi sonucu işsiz kalan sigortalı en fazla 8 ay iş kaybı tazminatından yararlanabilecektir. Son üç yılda 1080 gün işsizlik sigortası prim ödemesi var ise, bu sigortalı işsizlik ödeneğine hak kazandığı 10 aya karşılık (iş kaybı tazminatı aldığı süre mahsup edildikten sonra) 2 ay işsizlik ödeneği alabilecektir. Bkz, *Öksüzömer/Kurt*, s.65; İş kaybı tazminatından işveren değil, İş ve İşçi Bulma Kurumu

b) İşsizlik Ödeneğini Alma Hakkını Düşüren Bir Nedenin Bulunmaması

aa) Uygun İş Önerisinin Reddi

4447 sayılı Kanununun 52-a bendine göre, “Kurumca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden... sigortalı işsizlerin ödenekleri kesilir.” Bu duruma ILO Sözleşmesinin 10. maddesinin birinci bendinde yer verildiği de görülmektedir.

Görüldüğü gibi, maddede belirtilen hükümlerle, işsizlik ödeneğinin kesilmesine ilişkin önemli bir nedene yer verilmiştir. Sigortalının, Türkiye İş Kurumu'nca kendisine teklif edilen uygun iş önerisini haklı bir gerekçe göstermeksizin reddetmesi halinde almakta olduğu işsizlik ödeneğinin kesileceği belirtilmiştir.

bb) Gelir Getirici Bir İşte Çalışmaya Başlamak

4447 sayılı Kanununun 51-b maddesine göre, sigortalının “işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalışma”sı, işsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü bir neden olarak kabul edilmiştir. Sigortalının, işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi, ödeneği alma süresi içinde gelir getirici bir işte çalışmamasını da gerekli kılar. Eğer sigortalı, böyle bir işe girerse, İşsizlik Sigortasından ödenen işsizlik ödeneği son bulacaktır.

Sigortalının gelir getirici bir işte çalışmaya başlamasının işsizlik ödeneğini kesmesine yol açması, bu işin özellikleriyle birlikte düşünülmesi gerekli bir husustur. Hemen ifade etmek gerekirse bu sorular hakkında 4447 sayılı Kanunda bir açıklama bulunmamaktadır. Ancak işsizinin zamanının önemli bir bölümünü, bir ücret karşılığı kendine ya da başkasına ait bir işyerinde çalışarak geçirmek suretiyle kazanç elde etmesi şeklinde değerlendirdiğimiz takdirde bu çalışmanın yasada belirtilen “gelir getirici bir işte çalışma” ifadesiyle örtüştüğü⁴⁷, aksi halde önemsiz ve kısa süreli çalışmalardan (işportacılık vb), elde edilen ya da sigortalının sahip olduğu malvarlığı gelirlerinin bu kapsama girmeyeceğini kabul etmek gerekmektedir⁴⁸.

(Türkiye İş Kurumu) sorumludur. Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin 02.10.2003 tarih ve E.2003/15931, K.2003/15934 sayılı kararı, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt 18, Sayı:4 (Kasım-2003), s.42.

⁴⁷ “Davacının 16.9.2002-17.9.2002 tarihlerinde iş başı yaptığı ve gelir elde ettiği anlaşıldığından, işsizlik ödeneği 2.8.2002 tarihinden geçerli olmak üzere ödendiğine göre bu iki güne ilişkin işsizlik ödeneğinin davacı tarafından iade edilmesi gerekir”, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesinin 08.04.2004 tarih ve E.2003/16690, K. 2003/8331 sayılı kararı, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004/2, s.120.

⁴⁸ Tuncay, ss.31-49.

cc) Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından Yaşlılık Aylığı Almak

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 verilmeyecektir (m.51/son). Bu durumda maddenin mutlak ifadesinden, sigortalının, hem kendi çalışmasından dolayı hem de hak sahibi sıfatıyla aylık veya gelir aldığı tüm hallerde işsizlik ödeneği alamayacağı sonucu çıkmaktadır⁴⁹. Ancak bu durum 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51/2. maddesi değiştirilerek, “*sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir ve aylık almaması gerekmektedir*” ibaresi metinden çıkarılmıştır. Buna karşılık, 52. maddenin (b) 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 engel oluşturmayacaktır⁵⁰. Sosyal güvenlik kuruluşlarından yaşlılık aylığı alıp da sosyal güvenlik destek primi ödeyerek ya da ödemeksizin çalışanlar da işsizlik sigortasının kapsamı dışında tutulmuşlardır (m.46/III).

dd) Kurum Tarafından Önerilen Eğitimi Reddetmek ya da Devam Etmemek

Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan böyle bir öneriyi reddetmek, işsizlik sigortası uygulamasında iradi bir işsizliğe neden olduğu için, işsizlik ödeneği hakkının düşmesine neden olmaktadır.

Ancak Kurumun önerisini haklı bir gerekçeyle reddetmek, işsizlik ödeneğinin kesilmesine yol açmayacaktır. Bu durum 4447 sayılı Kanununun 52-c maddesinde de belirtilmiş ve “*Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeksizin reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen*” sigortalıların işsizlik ödeneği hakkı düşecektir.

ee) Kurum Tarafından Yapılan Çağrılarını Cevaplamamak, Bilgi ve Belgeleri Zamanında Vermemek

Sigortalının özellikle işsizlik dönemlerinde Kurum'la arasındaki haberleşme süreci daha da yoğunlaşmaktadır. 4447 sayılı Kanun sigortalıya, işsizlik sigortası ile ilgili işlemlerin yürütülebilmesi için çeşitli yükümlülükler getirmiş ve bunların belli bir süreç içinde gerçekleşmesini istemiştir. Sigortalının, hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içinde işyerinin bulunduğu yerdeki Kurum birimine şahsen müracaat etmek zorunluluğu bulunmakta, Kurum tarafından kendisine yöneltilen bazı çağrılara cevap vermesi gerekmektedir.

⁴⁹ Güzel/Okur, s.412.

⁵⁰ Güzel/Okur, s.412.

Örneğin gelir getirici bir işte çalışıp çalışmadığına ilişkin bir bilgi istendiğinde bunu Kurum'a bildirmesi gerekmektedir.

Sigortalının Kurum'un taleplerine haklı bir gerekçe olmaksızın cevap vermemesi, Kurumun yapacağı yardımlara ilişkin görüşme talebine uymaması, sigortalının iş bulmada ihmalkâr davrandığını göstermekte ve onun hâlâ çalışma isteğinde bulunduğu konusunda da ciddi kuşku uyandırmaktadır⁵¹. Ancak haklı bir gerekçeyle (Ör: eşinin veya çocuklarının veya ana veya babanın ölümü, doğal afetler, kanuni bir ödevin yerine getirilmesi vb) Kurum'un isteklerini karşılayamadığını veya bilgi ve belgeleri zamanında teslim edemediğini ispatladığı takdirde işsizlik ödeneği hakkı kaybolmayacaktır.

Yine, sigortalının kendisinden beklenen çağrılara zamanında cevap vermemesi veya gerekli bilgi ve belgeleri teslim etmemesi nedeniyle işsizlik ödeneği hakkı düşmekle birlikte, şayet sigortalı bu durum karşısında gerekli çağrılarını cevaplamış, bilgi ve belgeleri vermişse işsizlik ödeneğinin ödenmesine yeniden başlanacaktır (m.52/II). Ancak bu durumda ne kadar gecikirse ödenekten yararlanma süresi de o kadar azalacaktır. Yani gecikme süresi, ödenekten yararlanma süresinin içinde geçmiş olacaktır (52/II).

c) İş Sözleşmesinin Askıya Alınmamış olması

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 51/son hükmüne göre, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin başvuru sırasında grev, lokavt veya kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması şartı aranmaktadır. Aynı husus 4447 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğin 3. maddesinde de dile getirilmiş ve, sigortalının işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin başvuru sırasında grev, lokavt veya ilgili kanunlardan doğan olağanüstü hal, seferberlik hali, doğal afetler, kısa süreli askerlik, sivil savunma hizmetleri gibi çalışma ödevleri nedeniyle askıya alınmamış olması gerekir denilmiştir⁵².

Gerçekten de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre yasal bir grev ve lokavt halinde hizmet sözleşmeleri sona ermez, ancak tarafların hizmet sözleşmesinden doğan hak ve borçları grev ve lokavt sonuna kadar askıda kalır (2822, m.42/2,3). Askı hali sadece grevci işçiler için değil, greve katılmayıp işyerinde çalışmak istedikleri halde işveren tarafından çalıştırılmayan işçiler için de geçerlidir (2822, m.38). Grev ve lokavt süresince hizmet sözleşmeleri askıda kalan işçiler, başka bir iş tutamazlar işverenler de bu işçilerin yerine başka işçi çalıştıramazlar (2822, m.43/2). Kanun koyucu böyle bir hüküm getirmekle toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt silahına son çare olarak davranılmasını, grev ve lokavtın etkinliğini sağlamak istemiştir. Grev ve lokavt halinde çalışmasına izin

⁵¹ *Başterzi*, s.175.

⁵² 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ.

verilmeyen işçilere işsizlik ödeneği ödenecek olursa devlet işçilerden yana tavır koymuş, işverenler güç durumunda bırakılmış olurdu⁵³.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda, mevsimlik çalışanların, çalışmadıkları dönemlerde bu sigorta kolundan yararlanmaları mümkün değildir. Ancak Kanunda, işsizlik sigortası kapsamında oldukları belirtilen sigortalıların çalışma sürelerinde çalıştıkları işe göre bir ayırım getirilmediği görülmektedir. Bir yıl içinde 3-4 ay gibi kısa süre ile çalışan sigortalı işçiler, yılın geri kalan aylarında başka bir işte sigortalı olarak çalışabilmektedirler. Yıl içinde kısa süreli çalışan geçici/mevsimlik orman işçileri, Kanunun öngördüğü “son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası primi ödemiş olmak, *işten ayrılmadan önceki* son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak” şartını yerine getirmeleri durumunda, sözleşmeleri sona erdiği takdirde, Kanunla kendilerine tanınan; “işsizlik ödeneği, hastalık ve analık sigortası prim ödemeleri, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi” hizmetlerinden yararlanabileceklerdir⁵⁴.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, kısmi statüde çalışanların işsiz kalmaları halinde işsizlik ödeneğinden yararlanabilip yararlanamayacakları yolunda bir hüküm getirmemiştir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu sadece bütünüyle işsiz kalanlara ilişkin bir düzenleme getirmiş, buna karşılık kısmi işsizlerin genel ilke uyarınca gelir güvencesine kavuşturulmaları düzenlenmemiştir. Ülkemizde kısmi işsizlerin de işsizlik sigortasından yararlandırılmaları, Türkiye'nin tam üye olmayı arzuladığı Avrupa Birliği standartları bakımından bir gerekliliktir⁵⁵.

Tam günlük statüde çalışırken kısmi statüye geçirilmek ya da iş saatlerinin azaltılması ile tam gün çalışırken işverenin tek taraflı iradesi ile ya da karşılıklı anlaşma ile kısmi çalışma statüsüne geçirilmek suretiyle çalışmayı kabul eden sigortalının işsiz olarak kabul edilmesi söz konusu olmadığı için işsizlik ödeneği bağlanması mümkün olmayacaktır⁵⁶. Yani tam gün çalışırken işverence kısmi statüye geçirilmeyi kabullenen ya da kısmi statüye geçmeyi işverenle anlaşarak kabul eden sigortalı işsiz kabul edilemeyeceğinden kendisine işsizlik ödeneği verilmeyecektir⁵⁷.

d) Belli Süre Sigortalı Olarak Çalışıp İşsizlik Sigortası Primi Ödeme

İşsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmek için, sigortalıların belli bir süre çalışma ve prim ödemeleri gerekmektedir. Böyle bir koşul aranmasının nedeni, bir yandan sigortalının işsizlik sigortası programının kapsamı içinde

⁵³ Tuncay, ss.31-49.

⁵⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşsizlik Sigortasını Tanıyalım**, s.10.

⁵⁵ Başterzi, s.108.

⁵⁶ Tuncay, ss.31-49.

⁵⁷ Başterzi, s.140-141.

bulduğundan emin olmak, öte yandan da, talep tarihinden önceki yaşamında normal olarak çalıştığıının kanıtlanmasıdır⁵⁸.

İşsizlik ödeneği talep edebilmek için, sigortalı çalışma süresi, talep tarihinden önceki yakın bir dönemle sınırlıdır. Bu dönem taban süre olarak değerlendirilmektedir.

Bu süre bir ülkeden diğer ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Örneğin Lüksemburg'da 12 ay, İngiltere'de 25 hafta, Hollanda'da, 39 hafta, İtalya'da 2 yıl, Almanya'da 3 yıl, İspanya'da 6 yıl, Portekiz'de 24 ay, İrlanda'da 39 haftadır⁵⁹. Bu sürenin en uzun tutulduğu ülke görüldüğü gibi İspanya'dır⁶⁰.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu da, sigortalının işsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmesi gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, bir taban süre belirlemiştir. Kanununun 51/1. maddesine göre; "Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri...belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler, ...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 olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar" (4447, m.51/1). Sürekli çalışmış olma yönündeki ek koşul, sosyal sigorta ilkelerine aykırı olup, ödeneye hak kazanma açısından sınırlayıcı bir etki yaratacaktır⁶¹. Bu nedenle, işsizlik ödeneğine hak kazanmak için son 120 gün kesintisiz olarak çalışmış olmak şartının aranmaması daha yerinde bir uygulama olurdu⁶².

Son 120 gün içinde meydana gelebilecek bazı özel durumların bu süreyi kesip kesmeyeceğine ilişkin bir bilgi 4447 sayılı Kanunda bulunmamaktaydı. 4447 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğde, hangi sürelerin kesinti olarak sayılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre, "Hizmet akdinin sona erdiği tarihten önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte, hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, göz altına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam ile grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, ekonomik kriz, doğal afetler nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi halinde prim yatırılmayan süreler için Sosyal Sigortalar Kurumu, kayıtları esas alın ve 120 günün hesabında prim yatırılmayan bu süreler kesinti sayılmaz" denilmiştir⁶³ (m.1).

⁵⁸ Tuncay, s.31-49.

⁵⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **XXI. Olağan Genel Kurul Raporu, 22-23 Aralık 2001**, s.147-148; Social Security Programs Throughout World, Europe: 2002.

⁶⁰ TİSK, s.147

⁶¹ *Güzel/Okur*, s.412; Uğur Suat, "Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı:2, (2002), ss.131-146.

⁶² Ayrıca Bkz. Uğur, ss.131-146.

⁶³ 4447 sayılı İşsizlik Sigortasının Uygulanmasına İlişkin 3 Nolu Tebliğ.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 49/1. maddesinde işsizlik sigortasının finansmanına kimlerin iştirak edeceğini ve bu iştirakin ne oranda olacağını belirlemiştir. Buna göre yasanın ilgili maddesinde “*işsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanununun 46. maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder*” diyerek prim ödemede hem sigortalı işçinin hem işverenin hem de Devletin iştirakinin gerektiğine işaret etmektedir. Yasanın aynı maddesinin devam eden ikinci cümlesinde ise tarafların işsizlik sigortasına katkılarının ne oranda olacağı belirtilmiştir. Buna göre; “*İşsizlik sigortası primi, sigortalının 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77 ve 78 inci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından, her ne ad altında olursa olsun ay itibarıyla ödenmesi mutad olanların brütü üzerinden, %2 sigortalı, %3 işveren ve %2 Devlet payı olarak alınır*” (4447 sk. m.49/1)⁶⁴.

e) Sigortalının Kuruma Başvurması

İşsizlik sigortası uygulamasında işsizin kendisinin işsiz olduğunu bildirmesi önem taşımaktadır. İşsizlik bildirisinin yapılması işsizlik sigortasından sağlanan olanakların talep edilmesi anlamına da gelmektedir. İşsizlik bildiriminde bulunulması işsizin yeni bir iş bulmak istediğini ve bunun için başvurduğu kurumun işe aracılık için talepte bulunduğu anlamına da gelmektedir.

İş arama faaliyetinin anlamı, işsizin işsizliğini sonuçlandırmaya hazır ve istekli olduğunu gösterir. Nitekim 4447 sayılı Kanununun 51. maddesinin 1. fıkrasında, “Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri... belirtilen hallerden birine dayalı olarak sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri...kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar” denilerek bu hususa işaret edilmiştir. Yasada başvurunun yapılması için ayrıca bir süre tayin edilmiştir. 4447 sayılı Kanununun 48/V. maddesi gereğince “Sigortalı işsizin, ...belirtilen ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde Kuruma doğrudan başvurması gerekir”. Yasada hernekadar sadece fesihden söz edilse de, buna sözleşmenin

⁶⁴ Ülkemizde sigortalı ve Devlet bu sigorta koluna %2, işveren ise %3 oranında katkıda bulunurken bu oran daha sonra 22.12.2001 tarih ve 24618 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bütçe Kanunu gereği; 2002 yılı için işveren payı %2, sigortalı %1 ve devlet payı %1 olarak uygulanmıştır. 2003 yılı bütçe kanunları ile yapılan düzenlemeler sonucunda bu puanlar yine birer puan düşük olarak bırakılmış olup 2004 yılı Bütçe Kanununun 49/e maddesi bu yılda da aynen işveren için %2, sigortalı ve devlet için ise %1 oranında pay alınmasını uygun bulmuştur. Ancak belirtelim ki 5434 sayılı Kanununun 49. maddesinde yapılan değişiklik ile (RG, 21.9.2004, 25590), söz konusu prim oranları, kalıcı hale getirilmek suretiyle, önceden olduğu gibi, işveren için %2, sigortalı ve devlet için %1 olarak belirlenmiştir.

feshi yanında fesih dışı bir nedenle (örneğin belirli sürenin dolması gibi) sona ermesi halini de ilave etmek gerekecektir⁶⁵.

Sigortalı işsiz şahsen Kuruma başvurması gereken 30 günlük süre hak düşürücü süre olmayıp, “mücbir sebepler dışında başvurmada gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden düşülür” (4447, m.48/V).

Görüldüğü gibi sigortalının, Kuruma başvuruyu geciktirmesi halinde, gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden düşülecektir. Ancak sigortalının “mücbir sebepler” dolayısıyla başvurusunu geciktirmiş olması halinde, bu sebepleri ispatladığı takdirde, başvurusunda gecikilen süre, işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan süreden düşülmeyecektir. Bu durumda “mücbir sebepler”in ne olduğunun ortaya konulması gerekir.

Sigortalı işsiz dayandığı mücbir sebeplerini belgelendirmek zorundadır. Sigortalının Kuruma müracaat etmesini engelleyen mücbir sebepler, önceden tahmin edilemeyen ve herhangi bir kimse tarafından alınacak tedbirlere rağmen önüne geçilmesine imkan bulunmayan, beklenmedik, harici ve kendisinin iradesi dışında meydana gelen olaylardır⁶⁶. Örneğin, sigortalı işsizin, eşinin çocuklarının, anne, baba veya kardeşlerinden birinin vefatı (olayın olduğu tarihten itibaren 5 işgünü geçmemek kaydıyla) ya da resmi kurum veya kuruluşlardan alınacak doktor raporu ile kanıtlanmak kaydıyla kendisinin veya bu maddede sayılanlardan birinin hastalık hali, yangın yer sarsıntısı, sel gibi doğal afetler, herhangi bir nedenle ulaşımın imkansız hale gelmesi, kanuni bir ödevin yerine getirilmesi, muvazzaf askerlik hizmetinin yerine getirilmesi, gözaltına alınma hali, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, savaş, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi durumlar, salgın hastalık nedeniyle karantina gibi mücbir sebeplerle geç başvurması halinde sigortalı hak kaybına uğratılmayacaktır⁶⁷ (m.5). Ancak sigortalının bu durumlarda, hak kaybının önlenmesi için, söz konusu mücbir sebeplerin ortadan kalkması halinde makul bir süre içinde Kuruma başvurması gerekecektir⁶⁸.

Burada çözüme kavuşturulması gerekli bir diğer husus da yasada belirtilen 30 günlük sürenin başlangıç anının tespitidir. Süre başlangıcına ilişkin bir husus yasa da belirtilmiş değildir. Sözleşmenin bildirimli feshedildiği hallerde, sürenin başlangıcı fesih anı mı olacak, yoksa bildirim sürelerinin bitiminden itibaren mi başlayacaktır? 4857 sayılı İş Kanununun 17/6 maddesine göre veya Basın İş Kanununun 5/2. maddesi uyarınca sözleşmenin bildirim önelini beklemeksizin, bu süreye tekabül eden ücretin peşin ödenmesi suretiyle sona erdirilmesi durumunda sürenin başlangıç anının tespiti nasıl yapılacaktır? Burada bize de uygun gelen bir çözüme göre, peşin ödemeli fesih hallerinde 30 günlük sürenin başlangıcının feshi

⁶⁵ Tuncay, ss.31-49

⁶⁶ *Tekinay* Selahattin Sulhi, *Akman* Sermet, *Burcuoğlu* Haluk, *Atilla* Altop, **Tekinay Borçlar Hukuku**, Filiz Kitabevi, Ankara – 1993, s.539.

⁶⁷ 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ.

⁶⁸ *Öksüzömer/Kurt*, s.57.

takip eden günden itibaren işlemeye başlaması, bildirimli fesihlerde ise, fesih süresinin bitimini takip eden günden itibaren başlaması daha uygun olacaktır⁶⁹. Zaten 4447 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğde de, 1475 sayılı İş Kanununun (artık 4857 sayılı Kanunun 17. maddesine göre), 13. maddesine göre; işverenin işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebileceği kabul edildikten sonra, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarih olarak, ihbar öneline ait ücretin peşin ödendiği tarihin esas alınacağını belirtmiştir. Yani işten ayrılma bildirgesi bu tarih esas alınarak doldurulacaktır⁷⁰ (3/son).

İşverenler, hizmet sözleşmeleri sona eren sigortalı işsizler hakkında iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren 15 gün içinde 3 nüsha İşten Ayrılma Bildirgesi (İAB) düzenlemek⁷¹ ve bu süre içinde, bir nüshasını işyerinin bulunduğu yerdeki İŞKUR şubesine göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek, diğerini de işyerinde saklamak zorundadırlar⁷² (m.4/1). İAB'yi süresi içerisinde Kuruma vermeyen işverenlere her bir fiil için ayrı ayrı 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan on altı yaşından büyük işçiler için fiilin olduğu tarihte uygulanan aylık brüt asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verilecektir⁷³ (m.4/3)⁷⁴.

İAB'nin, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 15 gün içinde işveren tarafından Kurumu birimine ulaştırılması, sigortalı işsiz tarafından da 30 gün içinde Kurum birimine başvurulması gerekmektedir. İşverene ve sigortalı işsize tanınan sürelerin son gününün resmi tatile rastlaması halinde, bu süre resmi tatili izleyen ilk iş günü mesai saati bitiminde son bulacaktır.

f) Çalışmaya Elverişli ve İstekli Bulunma

4447 sayılı yasanın 47/c maddesinde işsizlik sigortası tanımlanırken; “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren **zorunlu sigortayı** ifade eder” denilmiştir. Yasanın işsizlik sigortasını tanımlarken kullanmış olduğu ifadeye dikkat ettiğimizde, işsizlik sigortasından yararlanma açısından en önemli şartlardan biri sigortalının çalışma istek ve yeterliliğinde olmasıdır.

⁶⁹ *Tuncay*, ss.31-49.

⁷⁰ 4447 sayılı İşsizlik Sigortasının Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ,

⁷¹ En az 600 gün işsizlik sigortası primi ödeme süresi, prim ödemelerinin başladığı 01.06.2000 tarihinden itibaren 31.01.2002 tarihinde tamamlandığından, hizmet sözleşmesi sona eren sigortalılar hakkında 31.01.2002 tarihinden itibaren İAB düzenlenmeye başlanmıştır.

⁷² 4447 sayılı İşsizlik Sigortasının Uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ.

⁷³ 4447 sayılı İşsizlik Sigortasının uygulanmasına İlişkin 3 No'lu Tebliğ.

⁷⁴ Söz konusu Tebliğde, “1475 sayılı İş Kanununun 33. maddesi” ibaresi geçmektedir.

İşsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için sigortalının, 4447 sayılı Kanun çerçevesinde öngörülen koşullar altında “işsiz” kalmış olması tek başına işsizlik ödeneğinden yararlanmak için elverişli değildir. Diğer bir deyişle işini kaybetmiş olmak, iş arama sürecine girilmediği takdirde işsizlik sigortasından yararlanmak için yeterli olmayacaktır⁷⁵. Zaten bu durum, işsizlik sigortası bakımından teknik anlamda işsiz olarak kabul edilebilmenin temel koşuludur⁷⁶. “Çalışma istek ve yeteneğinde olmak”, işsizliğin tanımlanmasında kullanılan önemli bir unsurdur. Bilindiği üzere işsizlik, çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup da gelir sağlayan bir işe sahip olmamak durumunu ifade eder⁷⁷.

Gerçekten de sakat ya da hasta veyahut bedensel olarak çalışma yeteneğinde olmayan bir kimsenin çalışmaması, işsizlik olarak değerlendirilmeyecektir. Öte yandan kendi istek ve kararı nedeniyle çalışmak istemeyenler de işsiz olarak kabul edilmemektedirler. Oturdıkları mahalden çeşitli nedenlerle ayrıldıkları için kendileriyle bağlantı kurulmayan ve bu nedenle iş olanaklarından haberdar edilemeyen sigortalıların, kendilerini çalışma iktidarından yoksun bıraktıkları kabul edilmektedir⁷⁸.

III. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma isteği ve iktidarında olmasına rağmen, insanların işsiz kalması, bu kişilerin değil, yerleşik ekonomik organizasyonun bir kusurudur.

Ülkemizde de uzun yıllar yapılan tartışmalar ve bu konudaki çok sayıda yasal girişimlerin ardından nihayet, 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işsizlik sigortası programı oluşturulmuştur. Ülkemizde var olan yapısal işsizliğin geniş boyutlar kazanmış olması, bu sigorta kolunun uygulanabilirliğini güçleştirmekle birlikte, işsizliğin önlenmesi ya da azaltılması, ekonomik politikaların, bireyler üzerindeki etkilerinin onarılmasına ilişkin sosyal güvenlik politikaları ile bütünleştiği takdirde ülkemizde uygulanmakta olan işsizlik sigortası programı da başarılı olacaktır.

İşsizlik sigortası, diğer ülkelerde olduğu gibi, bizim ülkemizde de çalışma istek ve yeteneğine sahip olmasına rağmen kendi isteği dışında işsiz kalan kişiye, uğradığı gelir kaybının belli bir kısmını yine belli bir süre için telafi eden, prime dayalı bir programdır.

İşsizlik sigortası yardımlarına hak kazanabilmek için, sigorta kapsamında bulunmak, işsiz olmak, çalışmaya elverişli ve istekli bulunmak, belirli bir süre sigortalı olarak çalışmak, işsizlik ödeneğinden yoksun bırakılmaya neden olacak

⁷⁵ Kaufmann Otto, “İşsizlik Halinde Ücreti Telafi Edici Ödemeler ve SGB III'de Öngörülen Spesifik Koşullar”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sonuçları**, (Çev. Alpay Hekimler), Kamu İş Yayınları, Ankara-2003, ss.179-192.

⁷⁶ Başterzi, s.141.

⁷⁷ Talas Cahit, **Toplumsal Ekonomi**, 7.b., Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1997 s.128.

⁷⁸ Başterzi, s.145.

hak düşürücü bir durumun içinde bulunmamak ve ilgili iş bulma kurumuna kayıtlı olmak gerekmektedir.

İşsizlik sigortası programı açısından değerlendirmemiz gereken diğer önemli bir husus da bu programın iş güvencesi ile birlikte ele alınmasının gerekliliğidir. İş güvencesinin varlığı, işsizlik sigortasının belirtilen işlevlerini yerine getirebilmesi bakımından oldukça önemlidir. Çünkü İşten çıkarmaların denetim altına alınmadığı bir işsizlik sigortası sisteminde, fonların hızla erimesi tehlikesi de bulunmaktadır. İş güvencesi ülkemizde işsizlik sigortasının kurulmasından sonra, 1475 sayılı İş Kanununun 13.maddesine eklenen maddelerle, 15.08.2001 tarih ve 4773 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Ancak daha sonra 1475 sayılı İş Kanununun yerini alan 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu bu konuyu ayrıca kendi sistematığı içinde düzenlemiştir.

İşsizlik sigortası açısından diğer önemli bir sorun da, bu programın varlığında uygulanan kıdem tazminatının işlevinin ne olacağı sorunudur. Ülkemizde bu konu güncelliğini korumaktadır. Nitekim 2002 yılında Bilim Komisyonu'nca 1475 sayılı İş Yasası'nı bir bütün olarak değiştirmeyi öngören İş Yasası Tasarısı paralelinde bir de Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı hazırlanmıştır. Bilindiği üzere, Bilim Komisyonu'nun hazırladığı İş Yasa Tasarısı, 22.5.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Yasası'na dönüşmüştür. Ancak, Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı beklendiği gibi 4857 sayılı İş Yasası'yla eş zamanlı olarak yasalaşmamıştır. Fakat gerek bir bütün olarak 4857 sayılı yasanın düzenlenmesinde, gerekse yasanın geçici 6. maddesinde yapılan bir düzenlemeyle Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulması, bir anlamda 4857 sayılı yasanın uygulanması açısından zorunlu hale gelmiştir. Bu konuda çalışmalar devam etmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kıdem tazminatı fonu kapsamında bir kanun tasarısı taslağını hazırlamış bulunmaktadır (Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı, Genel Yayın No: 118).

Sonuç olarak, ülkemizde uygulanmakta olan işsizlik sigortasının kendisinden beklenen işlevleri en iyi biçimde yerine getirebilmesi, diğer kurum ve politikalarla sistematik bir bütünlük içinde olmasına bağlıdır. Bunun önemli araçlarından olan iş güvencesi oluşturulmuştur. Ancak kıdem tazminatının kendisine yüklenen işlevinin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Öte yandan ülkemizde önemli bir sorun olan yapısal ve gizli işsizlik, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde uygulanmakta olan işsizlik sigortası programlarını olumsuz etkilemektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun getirmiş olduğu işsizlik sigortası programı, bu anlamda devlet, işçi ve işverenlerin prim desteğiyle finanse edilmekte, gelişmiş ülkelere oranla ödenek süreleri kısa tutulmaktadır. Öte yandan Kanunun uygulamasında yalnızca bağımlı çalışanlar kapsama alınmış, çalışmada da gördüğümüz gibi, büyük bir kesim (kamu görevlileri, serbest çalışanlar, mevsimlik çalışanlar, kısmi çalışanlar) kapsam dışında bırakılmıştır.

KAYNAKÇA

- ALDEMİR, Ahmet (1999), “İşsizlik Sigortası; Kapsamı, Özellikleri ve Yararlanma Şartları, Yapılan Ödeme ve Yardımlar (III)”, **Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi**, Cilt 5, Sayı:7
- ANDAC, Faruk (1999), **İşsizlik Sigortası**, Kayseri
- AYDIN, Ufuk (1999), “Sosyal Sigortalarda Sigortalılık Niteliğinin Kazanılması ve Yitirilmesi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 13, Sayı:5.
- BAŞTERZİ, Süleyman (1996), **İşsizlik Sigortası**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 1 Nolu Tebliğ, 2 Nolu Tebliğ, 3 Nolu Tebliğ**.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, **İşsizlik Sigortasını Tanıyalım**, Ankara – 2000.
- ÇENBERCİ, Mustafa (1977), **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara.
- DEMİR, Fevzi (2003), **İş Güvencesi ve 4857 sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri** Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- DEMİRCİOĞLU, Murat (2003), **Sorularla Yeni İş Yasası**, 1.b., İstanbul Ticaret Odası Yayın Sayı: 2003-42, İstanbul.
- EKİN, Nusret (1994), **İşsizlik Sigortası**, Ankara.
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref (2002), **Yönetim Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara.
- GÜZEL, Ali (2000), “4447 Sayılı Kanuna Göre İşsizlik Sigortası”, **Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara.
- GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza (2003), **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul
- KAUFMANN, Otto (2003), “İşsizlik Halinde Ücreti Telafi Edici Ödemeler ve SGB III’de Öngörülen Spesifik Koşullar”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Açısından Sonuçları**, (Çev. Alpay Hekimler), Kamu İş Yayınları, Ankara.
- KILIÇOĞLU, Mustafa (2001), **İş Kanunu Şerhi**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara.
- KUTAL, Metin (2000), “Türkiye’de İşsizlik Sigortası: Uygulamada Doğabilecek Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **İşsizlik Sigortası Uluslararası Semineri**, TİSK Yayınları, Ankara-2000 (İşsizlik Sigortası)
- KUTAL, Metin (2003), “Türk İşsizlik Sigortasında Sigortalılara Sağlanan Yardımlar ve Bunları Yapmakla Görevli Resmi Kurumlar”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri**, Kamu-İş, Ankara (Görevli Resmi Kurumlar)
- LANG, William W., “Is There a Natural Rate of Unemployment”, **Business Review**, Philadelphia: Federal Reserve Bank, (Mar/Apr 1990).
- ÖKSÜZÖMER, Gülsüm/KURT, Resul (2002), **Soru ve Cevaplarla Türk Sosyal Güvenlik Mevzuatı**, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Yayınları, İstanbul.
- SAYMEN, Ferit Hakkı/EKONOMİ, Münir(1966), **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul.
- Social Security Programs Throughout The World, Europe: 2002.
- SÖZER, Ali Nazım/SARAÇ, Coşkun (2003), “Sosyal Sigortalar Hukukunda 4958 Sayılı Kanun ile Gerçekleştirilen Değişiklikler”, **Mercek**, Yıl: 8, Sayı: 32.

TALAS, Cahit (1997), **Toplumsal Ekonomi**, 7.b., Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1997

TEKİNAY, AKMAN, BURCUOĞLU, ALTOP (1993), **Tekinay Borçlar Hukuku**, Filiz Kitabevi, Ankara.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), **XXI. Olağan Genel Kurul Raporu, 22-23 Aralık 2001**

TUNCAY, Can (2003), “İşsizlik Sigortasının Kapsamı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Şartları”, **İşsizliğin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sorunları Semineri**, Kamu – İş, Ankara

UĞUR, Suat (2002), “Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 4, Sayı:2.

YELEKÇİ, Memduh (2001), **Notlu, İzahlı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara.

İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni No: 51

Ocak 2005, http://www.iskur.gov.tr/mydocu/basin_bulteni.html, 11.04.2005.