**İşsizlik Sigortası**

ILO’nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin sözleşmesinde sayılan dokuz riskten biri de işsizliktir. Türk sosyal güvenlik hukukuna ilk kez 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı kanunla giren işsizlik sigortası halen bu kanuna tabidir. 5510 sayılı yasa işsizlik sigortası ile ilgili özel bir düzenleme içermemektedir.

**1) İşsizlik Kavramı**

İşsizliğin tanımı hem toplum hem de kişi açısından yapılabilir. Toplum açısından işsizlik üretim kaynaklarından en önemlisi olan işgücünün kullanılamaması, boşa harcanması demektir. Kişi açısından ise, çalışma arzu ve yeteneğine sahip, çalışmaya hazır durumda olan ancak gelir getirici bir işe sahip olamamak demektir. İşsizlikten en fazla gençleri vasıfsız işçiler, kadınlar ve yabancı işsizler etkilenir. İşsizliğin çeşitli türleri vardır. Bunlar mevsimlik işsizlik, konjonktürel işsizlik, friksiyonel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik, kısmi işsizlik ve gizli işsizliktir.

**2) İşsizlik Sigortası**

İşsizlik sigortası işsizliğe bir çare değildir. Daha açık bir ifadeyle işsizlik sigortası tek başına işsizlik sorununu ortadan kaldıramaz. İşsizlik sigortası, çalışma arzu, yetenek ve iradesine sahip olmasına rağmen işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi etme amacını güden bir sigorta koludur.

İşsizlik sigortası ile işsizlik yardımı aynı şeyler değildir. İşsizlik yardımı, bu yardımdan yararlananın katkısı olmaksızın Devlet bütçesinden sağlanmaktadır. Oysa işsizlik sigortasına işçi ve işveren prim ödemekte, devlet de katkıda bulunmaktadır.

İşsizlik sigortasını düzenleyen 4447 sayılı kanun uyarınca işsizlik sigortası 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 sigortadır.

**3) İşsizlik Sigortasının Kapsamı**

İşsizlik sigortası kapsamına aşağıdaki kişiler girmektedir.

1. İş akdine tabi olarak bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan işçiler.
2. Türkiye’de oturan ve çalışan yabancılar.
3. 4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkındaki Kanuna göre çalışan koruma bekçileri.
4. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20.maddesine göre   
   bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birliklerce personelinin malüllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere kurulmuş bulunan sandıklara tabi olarak iş sözleşmesiyle çalışan kişiler.

Bunların dışında kalan kişiler, örneğin bağımsız çalışanlar, kamu görevlileri, 5510 sayılı yasanın 5.maddesi uyarınca kısmen sigortalı sayılanlar işsizlik sigortası kapsamında yer almazlar.

Dolayısıyla işsizlik sigortasının zorunlu ancak dar kapsamlı bir sigorta olduğunu söylemek mümkündür.

İşsizlik sigortası kapsamında yer alan bir sigortalının 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre bildiriminin yapılmış olması yeterlidir. Bu kişinin ayrıca Türkiye İş Kurumuna sigortalı olarak bildirilmesi gerekmez.

**4) İşsizlik Sigortasında Sağlanan Yardımlar**

**a. İşsizlik ödeneği verilmesi**

Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

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

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

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

Süre ile işsizlik ödeneği verilir.

**b.. Doğum ve evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği**

İşçiye, 4857 sayılı Kanunun 74 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenir. Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. Yarım çalışma ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde Fondan aylık olarak ödenir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu madde hükümlerinden yararlanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, 4857 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde Kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülerek ödeme yapılır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. Geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazananlara, bu durumlarının devamı süresince doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmez. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan yersiz ödemeler kanuni faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir. Bu madde hükümleri 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personel için de uygulanır.

Birinci fıkra kapsamındaki sigortalılar için, 5510 sayılı Kanunun 82 nci maddesinde belirtilen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden aynı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (f) bentleri uyarınca toplam %32,5 oranında sigorta primleri işçi ve işveren payları doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen gün sayısı kadar Fondan Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenir. 5510 sayılı Kanun kapsamında, Kurum prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte işyeri ve işveren sayılmaz ve bu kişiler için işe giriş ve çıkış bildirimi yapılmaz.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Kurum ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

**c. Kısa çalışma ödeneği verilmesi**

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 oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu 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 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı 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.

**d. Ücret Garanti Fonu ödemeleri**

Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemelerde işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

**e. Sigorta Primlerinin Ödenmesi**

**f. İş Bulma ve Mesleki Eğitim Yardımı**