

## Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması

### **Cumhur Sinan ÖZDEMİR**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İş Müfettişi

Genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramları getirilerek bunlarla ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır.

### **A-Yasal Mevzuat:**

**1-** 4857 sayılı İş Kanunu'nun,(Mülga) 65.maddesinde "Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği" başlığı adı altında (Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir. Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır .Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, 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. Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez) düzenlenmiş,26.05.2008 tarih,26887 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile İş Kanunu kapsamından çıkarılmış, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenmiştir. Ancak 65.maddeye aykırılığın cezasını düzenleyen 104.madde "...65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir..." hükmünde ise bir değişiklik yapılmamıştır. Diğer bir ifadeyle uygulama maddesi İş Kanunu kapsamından çıkarılmış ancak ceza maddesi İş Kanunu kapsamından çıkarılmamıştır.İş

Kanunu'nun,104.maddesi gereği kısa çalışma hükümlerine aykırılık halinde 2009 yılında ceza miktarı işçi başına 200 TL'dir<sup>1</sup>.

**2-** 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 18.maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek 2.madde "Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması halinde, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir.Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 506 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür. Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması 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" şeklinde düzenlenmiştir.

**3-** Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan 13.01.2009 tarih,27109 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümlerine göre;

a)Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren,T.İş Kurumu birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ile zorlayıcı sebebin ne olduğunu,

- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,

- Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri belirtmek zorundadır.

b) İnceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgiler, işveren tarafından T.İş Kurumunca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ortamda T.İş Kurumuna,yazılı olarak da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişine teslim edilir.

---

<sup>1</sup>Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız:Cumhur Sinan ÖZDEMİR-İş Kanuna Göre İdari Para Cezaları ve Mahkeme Kararları 2009 Şubat-Adalet Yayınevi

c) İşverenin kısa çalışma talebi, öncelikle T.İş Kurumu tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilir.

d) Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı duruma açıklık getirir. Bu duruma açıklık getirilmeden, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurular ile zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular T.İş Kurumu tarafından reddedilir.

e) Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu T.İş Kurumu tarafından işverene, işveren tarafından varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ve işyerinde yazılı olarak ilan edilmek suretiyle işçilere bildirilir.

f) İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,

- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanununun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

- Kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekmektedir.

g) Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

h) İşveren, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; T.İş Kurumu birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

i) T.İş Kurumu birimi, işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

j) Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

### **B-Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi:**

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması için; çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması şarttır.

İşsizlik ödeneği, kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalan, işten çıkma-çıkarılma tarihinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödeyen işçilere verilmektedir.

Son üç yıl içinde;

- en az 600 gün prim ödeyen işçi 180 gün (6 ay) işsizlik ödeneği alacaktır.

- en az 900 gün prim ödeyen işçi 240 gün (8 ay) işsizlik ödeneği alacaktır.

- Son üç yılın tamamında 1080 gün prim ödeyen işçi 300 gün (10 ay) işsizlik ödeneği alacaktır.

Bu ödemelere hak kazanmak için diğer bir şart ise son üç yıl içinde son 120 gün (4 ay) kesintisiz olacaktır.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

- 01.01.2009 - 30.06.2009 tarihleri arasında 16 yaşından büyük işçiler için geçerli asgari ücret miktarı (aylık brüt) 666 TL'dir. İşsizlik ödeneği miktarı ise en az  $666 \times \%40 = 266,40$  TL, en fazla ise  $666 \times \%80 = 532,80$  TL'dir.

- İşsizlik ödenek miktarı asgari ücretin %80'ini olan 532,80 TL'yi aşamayacağı için 1.332 TL ( $1332 \times \%40 = 532,80$ ) ve yukarısı ücret alanlar içinde örneğin 2.000 - 3.000-4.000 TL ücret alanlar içinde miktar değişmeyecektir.

5838 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 28.02.2009 tarih, 27155 sayılı Resmi Gazetede (mükerrer) yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişiklik ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

Geçici Madde 8- 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, ek 2. maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır; üçüncü fıkrasında öngörülen kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılarak ödenir ve kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez. Bu maddenin yayımı tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında süre, işverenin talebi halinde aynı şartlarla ve bu maddede öngörülen süreyi aşmamak kaydıyla uzatılır. Bu maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Ancak, bu dönemde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler, başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür.

Yasal değişiklik ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere kısa çalışma ödeneği miktarı % 50 oranında artırılmıştır. Diğer bir ifadeyle işsizlik ödeneği oranı en az %40 'dan %60' a, en fazla ise %80'den %120'ye yükseltilmiştir.

Yasal değişiklik sonucu;

- 01.01.2009-30.06.2009 tarihleri arasında 16 yaşından büyük işçiler için geçerli asgari ücret miktarı (aylık brüt) 666 TL'dir. İşsizlik ödeneği miktarı ise en az  $666 \times \%60 = 399,60$  TL, en fazla ise  $666 \times \%120 = 799,20$  TL'dir.

- İşsizlik ödenek miktarı asgari ücretin %120'si olan 799,20 TL'yi aşamayacağı için 1332 ( $1332 \times \%60 = 799,20$ ) ve yukarısı ücret alanlar içinde miktar değişmeyecektir.

- Kısa çalışma süresi azami üç aydan 6'ya çıkarılmıştır.

- Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyecektir.

-Kısa çalışma süresini 6 ay daha artırmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.6 ay daha uzatılması halinde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülecektir.

### **C-Ücretsiz İzin-Kısa Çalışma:**

**1-** 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56 ( ücretsiz yol izni ) ve 74.maddesi (kadın işçiye doğum sonrası izni) dışında, İş Kanununda ücretsiz izne ilişkin bir düzenleme yoktur. Fiili süreçte yaşadığımız gibi kriz dönemlerinde sıkça başvuru yapılan yöntemlerden biri de işçilerin çeşitli sürelerle ücretsiz izine gönderilmeleridir. Ücretsiz izin bilindiği üzere işçiler açısından olumsuz sonuçlar içermektedir. Bunların başlıcaları iş sözleşmesinin askıda kaldığı süre içinde işçinin ücret elde edememesi ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesidir. Bu sakıncaları ortadan kaldırmak için kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulaması getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle kısa çalışma ödeneği ücretsiz izin kullanan işçiye ücret elde etmesini ve sosyal güvenlik primlerinin ödenmesini sağlamaktadır.

**2-** Ücretsiz izni işçinin kendisinin talep etmesi veya işveren tarafından önerilen ücretsiz izine işçinin açıkça rıza göstermesi durumunda ücretsiz iznin uygulanması mümkündür. Yargıtay (Y.9.H.D. E. 2003/12158 - K.2004/1460 T. 29.01.2004) "Davacı işçinin rızası ve yazılı muvafakati bulunmadan işverence davacının tek taraflı ücretsiz izne çıkarılması eylemleri bir fesih olup, dairemizin yerleşik içtihatlarına göre bu durum davacı işçi açısından iş sözleşmesinin haksız fesih halini oluşturur ve işçi ihbar tazminatına da hak kazanır" kararında ücretsiz izin için işçinin rızası ve yazılı muvafakatini şart koşmuştur.Yargıtay Hukuk Genel Kurulunda (E:2008/9-275,K:2008/282,T:26.03.2008) kararında çalışma koşullarında yapılacak bir değişikliğin ancak tarafların anlaşmaları ile gerçekleşebileceği belirtilmiştir.

**3-** İşlerini kaybetme kaygısı taşıyan işçilerin ekonomik kriz dönemlerinde işverenden gelen bu öneriyi genelde kabul etmek zorunda kaldıkları uygulamada görülmektedir. Kanaatimce bu konuda yazılı bir anlaşmanın varlığı halinde ücretsiz izin sorun teşkil etmeyecektir. Çünkü yazılı bir anlaşmanın varlığı İş Kanunu'nun,22.maddesi yönünden şekil unsurunun varlığını oluşturacaktır. İşveren çalışma koşullarında esas değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapması şart koşulur. Sözlü veya gizli bir anlaşmanın varlığı iddiası 22.madde kapsamında kabul edilemez.

### **D-Uygulamaya Yönelik Açıklama:**

1- Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı'nın,24.01.2009 tarihli yazısı gereği;

a) İşverenlerce kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgiler <http://statik.iskur.gov.tr/tr/kisacalisma/kisacalismabildirimlistesi.xls> adresinde yer alan formatta hazırlanarak manyetik ortamda (T.İş Kurumu İl /Şube Müdürlüğü) birimine başvuru esnasında,yazılı olarak da inceleme esnasında İş Müfettişine verilecektir.

2- Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı'nın,03.03.2009 tarihli yazısı gereği;

a) Kısa Çalışma başvuruları İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığına gönderilmeyecektir.

b) İşverenlerden alınan talepler (T.İş Kurumu) İl Müdürlüğüne intikal tarihini izleyen iki işgünü içinde İl Müdürlükleri kanalı ile ilin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilecektir.

c) (T.İş Kurumu) Şube Müdürlüklerine yapılan başvurular yine en geç iki işgünü içinde gerekli kontroller sağlandıktan sonra bağlı bulunan (T.İş Kurumu) İl Müdürlüğüne gönderilecektir.

d) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu İş Müfettişlerince yapılan inceleme sonucu İş Teftiş Grup Başkanlıklarınca Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığına gönderilecektir. İnceleme sonucu İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığınca birimlere (il / şube müdürlüklerine) gönderilecektir.Söz konusu bildirimler intikal tarihini izleyen iş gününde işverene gönderilecektir.

3- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Müşavirliği 09.02.2009 tarih,158 sayılı yazısında özetle "...kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin işverenlik taleplerinin uygunluk incelemesinin ilgili kanun ve yönetmelik hükümleri doğrultusunda işyerinde uygulanan çalışma süresinin başlama tarihinden bitiş tarihine kadar en az dört hafta süreyle tamamen veya kısmen durması veya çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması halinde...değerlendirilmesi gerektiği mütalaa edilmektedir..." belirtilmiştir.Yazıdan anlaşıldığı üzere ve kanaatimce de işyerinde en az dört hafta süreyle fasilasız olarak iş tamamen veya kısmen duracak veya çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılacaktır.

### **E-Kısa Çalışma Uygulamasına Yönelik Yapılacak Değişikler (Öneri):**

Küresel ekonomik kriz etkisini ülkemizde de göstermeye başlamış,dış talebin daralması işsiz sayısını öngörülemez şekilde artırmaya başlamıştır.İhracata bağlı olarak çalışan ve doğrudan etkilen emek yoğun sektörlerin başında gelen mermer/seramik,otomotiv ve tekstil işverenleri-işçileri zor günler geçirmektedir.

İşsizlik sigortası prim oranı 01.06.2000 - 31.12.2001 tarihleri arasında işveren payı %3,devlet payı %2,işçi payı %2 iken,01.01.2002 tarihinden itibaren işveren %2,devlet %1,işçi %1 şeklinde uygulanmaktadır. İşsizlik sigortası primi 01.06.2000 tarihinde kesilmeye başlamış ,ilk işsizlik ödeneği ise 2002 Mart ayında verilmiştir.

Ekonomik krizden dolayı üretime ara veren veya kısmi çalışan işverenlerin Kısa çalışma ve kısa çalışma ödenek talep başvurusu sayısı her geçen gün artmaktadır. Kısa çalışma uygunluk tespiti Ülke genelinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince yapılmaktadır.

Uygulamada kısa çalışma yapması uygun görülen işyerlerinde işçilerin bir kısmının kısa çalışma ödeneğine hak kazanacak şartları taşımadığı diğer bir ifadeyle çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanamadıkları görülmektedir.

### **Kanaatimce Yapılması Gerekenler:**

**01.01.2009-31.12.2009 tarihleri arasında 1 yıl geçerli olmak şartıyla:**

1-İşsizlik ödeneğine hak kazanmada son üç yıl şartı son iki yıla düşürülmelidir.

2- İşsizlik ödeneğine hak kazanmada prim gün sayısı düşürülmeli, prim ödeme süresi artırılmalıdır. Örneğin;son iki yıl içinde en az 720 gün prim ödeyen işçiye 360 gün (12 ay),600 gün prim ödeyen işçiye 300 gün (10 ay),480 gün prim ödeyen işçiye 240 gün (8 ay) işsizlik ödeneği verilmelidir.

3- İşsizlik ödenek miktarı artırılmalıdır.Örneğin; 8 ay işsizlik ödeneğine hak kazanan işçiye en az yasal asgari ücret (16 yaşından büyükler için geçerli) miktarı (666.-TL),10 ay işsizlik ödeneğine hak kazanan işçiye asgari ücretin 1,25 katı (832,50.-TL)ve 12 ay işsizlik ödeneğine hak kazanan işçiye asgari ücretin 1,5 katı (999.-TL) işsizlik ödeneği verilmelidir.

4- İşsizlik ödeneğine hak kazanmada son 120 gün kesintisiz şartı tamamen kaldırılmalı veya kesintisiz ibaresi kaldırılarak bu süre 60 güne düşürülmelidir.

5- Kısa çalışma kapsamında özellikle yurt dışı siparişe bağlı çalışan mermer/seramik, otomotiv ile tekstil sektörü için düzenlemeler getirilmelidir. Örneğin;en az dört hafta şartı esnetilmeli,işyerleri sipariş geldiği süre içinde çalışabilmelidir.

6- T.İş Kurumu kısa çalışma kapsamında internet sayfasını devamlı güncelleyerek işveren ve işçilere yardımcı olmalıdır.

7- T.İş Kurumunca,kısa çalışma kapsamında işverenlik beyan ve belgeleri esas alınarak işçilerin kısa çalışma ödeneklerini en kısa süre içinde almaları sağlanmalıdır.Örneğin uygunluk tespiti başlangıç aşaması yerine bitiş aşamasında da yapılabilir.Başlangıç aşamasındaki tespit fiili duruma yöneliktir.İleriye dönük yapılacak inceleme tespitten çok tahmin olacağı için sonuç aşamasında denetim yerinde olacaktır.Bu durumda süreç hızlanacaktır.

## **Sonuç:**

Küresel ekonomik kriz ile birlikte temelde yapısal bir işsizlik sorunu olan ülkemizde işsiz sayısı öngörülemeyecek şekilde artmaktadır. Günümüzde istihdam sorunu, tüm ülkelerde en önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir.Bir ülkede üretimde bulunamayanların sayısındaki artış, sadece çalışanların üzerindeki yükü artırmakla kalmamakta, aynı zamanda pek çok ekonomik ve sosyal sorunu da beraberinde getirmektedir.

İşsizliği toplum ve birey açısından olmak üzere iki biçimde tanımlamak mümkündür. Toplum açısından işsizlik, üretken kaynakların kullanılmaması anlamını taşır. Birey açısından ise, çalışma istek ve yeteneği bulunmasına ve çalışmaya hazır durumda olmasına rağmen, kişinin çalışma imkânı bulamamasıdır. Bunun sonucu ise, işten doğan gelirin kesilmiş olmasıdır.

İşsizlik sigortası, bir iş yada iş yerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına karşın tamamen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybeden çalışanlara işsiz kalmaları nedeni ile uğradıkları gelir kaybını kısmen de olsa karşılayarak, kendisinin ve ailesinin zor duruma düşmesini önlemek amacı ile belli süre ve ölçüde ödemeyi kapsayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulmuş, zorunlu bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası sosyal devlet ilkesinin de bir gereğidir.

2005 yılında 21 kişiye 10.566,94 TL, 2006 yılında 217 kişiye 64.398,01 TL, 2007 yılında 40 kişiye 22.051,13 TL, Ocak 2009 ayında 651 kişiye 491.729,48 TL, Şubat 2009 ayında 6.935 kişiye 1.678.574,96 TL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

2009 Şubat ayı sonu itibarıyla işsizlik sigortası fonunda biriken miktar 39.7 Milyar TL olmasına rağmen 2002 Mart -2009 Şubat ayı sonuna kadar ödenen işsizlik ödenek miktarı ise 4 Milyar TL'nin altındadır.2009 Şubat ayında işsizlik sigortası fon geliri 827.465.023,63 TL, fon gideri ise 188.433.264,17 TL'dir.

İşsizlere ödenen bu rakam içinde bulunduğumuz süreç içinde oransal olarak kanaatimce çok düşüktür ve artırılmalıdır.