



BİR SOSYAL POLİTİKA ARACI OLARAK İŞSİZLİK ÖDENEĞİ UYGULAMALARI: MUŞ ÖRNEĞİ (Araştırma Makalesi)

Adnan KÜÇÜKALİ (*) - Kenan ÖZMEN (**)

Öz

Bu çalışmanın amacı, işsizliğin ve İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen şartları taşımaları halinde işsizlerin işsiz kaldıkları dönem içinde aldıkları ödemelerin kendileri açısından ifade ettiği anlamları belirlemektir. Yapılan çalışma, Muş ili merkezinde ikamet etmekte olan ve işsizlik ödeneği alan vatandaşlar özelinde Ocak 2020 yılı içerisinde durum çalışması yapılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında 14 kişiyle yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İşsiz kalan bireylerin işsizlik ödeneğine ulaşmada herhangi bir zorluk yaşamadıkları yeni bir iş bulduklarında işsizlik sigortası ödeneği almayı bırakıp işe başlamayı tercih ettikleri, özellikle kadınların çalışma hayatında kalmalarının kendilerine olan özgüvenlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Muş ili sınırları içinde işsizlik ödeneğinden yararlanan ve işçi statüsünde olan katılımcılarla görüşmeler sonucunda yapılmış olan bu çalışmanın bir benzerinin de işverenlerle yapılması ve işverenlerin işsizlik ödeneğine bakış açılarının belirlenmesi, endüstri ilişkilerinin verimli bir şekilde işletilmesi açısından önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, İşsizlik Sigortası, İşsizlik Ödeneği, Türkiye İş Kurumu, Sosyal Politika.

Jel Kodlar: E24, J21, J65, J68.

*) Doç. Dr., Erzurum Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı (e-posta: adnankucukali@atauni.edu.tr), ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3908-3400>

**) Öğr. Gör., Muş Alparslan Üniversitesi, Bulanık MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Hukuk Büro Yönetimi ve Sekreterliği Programı, (e-posta: k.ozmen@alparslan.edu.tr) ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4179-9712>

Applications of Unemployment Payment as a Social Policy: Instance of Muş Province

Abstract

The aim of this study is to determine the function of unemployment compensation in the life of the unemployed, which they are paid in case of having the required qualifications stated in Unemployment Insurance Law. The scope of this case study, which is made in January 2020, is a group of citizens who are paid unemployment compensation in the central district of Muş province. Within the study, interviews are made with 14 persons via semi-structured interview form. By this questionnaire, it has been stated that the unemployed have not had any difficulty in accessing the unemployment compensation, that they disclaimed receiving the compensation in case of finding a new job and particularly that the self-reliance of women is affected positively when they are included in business life. This study is specific to Muş province and made with the unemployed workers who are paid unemployment compensation; but it is of vital importance to make a similar study with the employers in order to determine their perspective of unemployment compensation and make the industrial relations go more productive.

Keywords: *Unemployment, Unemployment Insurance, Unemployment Compensation, Turkish Employment Organization, Social Policy.*

Jel Kods: *E24, J21, J65, J68.*

1. Giriş

Küreselleşen dünya ekonomileri çalışma hayatını ve ilişkilerini hızlı bir değişim ve dönüşümle karşı karşıya getirmiştir. Çalışanların niteliklerinde aranan değişiklikler zaman zaman birçok ülkede güvencesizliği veya işsiz kalma durumunu da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle “işsizlik” Türkiye’nin olduğu gibi birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin de temel sorunları arasında yer almaktadır.

Ülkelerin uygulamaya koydukları farklı tedbir ve uygulamalar sürekli bir şekilde mevcudiyetlerini devam ettirmektedir. Ancak artan dünya nüfusu, çoğu kez birçok ülkede işsizliği tetiklemektedir. Bu sorun Türkiye’de de kronikleşmiş bir haldedir. Son 20 yıl geneline bakıldığında işsizlik oranları hızlı bir yükseliş göstermekte ve bu problemin ciddi politikalara ihtiyaç duyduğu gerçeğini ortaya koymaktadır.

İşsizlikle mücadele şekilleri, yürütülen ekonomik sisteme bağlı olarak ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmekte ve çeşitlilik arz etmektedir. Daha ziyade kamusal desteklerle girişimciliğin özendirildiği, bireylerin mesleki ve genel eğitim düzeylerinin geliştirildiği, insanların kendi ayakları üzerinde durabilmesine imkân sağlayabilecek aktif politikalar üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak kısa süreli işsizliklerde, işsiz kalmış bireyin yeni iş aramasını sağlayacak asgari yaşam şartlarını devam ettirebilecek pasif destek politikaları olarak adlandırılabilir nakdi ödemeler de sıklıkla uygulanabilmektedir.

Yaklaşık 20 yılı aşkın bir süreden bugüne değin 4447 sayılı kanun doğrultusunda Türkiye’de uygulanan işsizlik sigortası da bu düşünceler ekseninde oluşturulmuştur. Sosyal güvenlik sisteminin uygulama alanlarından olan işsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, işten ayrılma durumunda kalan ve uğrayacağı gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılamayı amaçlayan, işsiz bireyleri ve ailelerini koruma adına oluşturulmuş belli süre ve ölçüde yapılan nakdi yardımdır (Sungur, 2016: 126). Başlangıçta işsizlik sigortasından yararlanabilmek için gereken şartları taşıyan işsizlerden birçoğu bu sigortadan düşük oranlarda yararlanırken, son yıllarda işsiz kalan çalışanların bu sigortadan yararlanma düzeyleri üst seviyelere ulaşmıştır. “İşsizlik sigortası fonu 2019 yılında yaklaşık 130 milyar TL gibi bir büyüklüğe ulaşmıştır. İşçi, işveren ve devletten alınan primler ile diğer gelir kalemlerinin toplamından oluşan gelirin, yaklaşık yüzde 15’i şartları sağlayan işsiz bireylere ödenek olarak verilmektedir”(Erdem, 2020: s.2).

Literatür incelendiğinde İşsizlik sigortası kavramı üzerine çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan taramada Uğur (2011) tarafından pasif istihdam politikalarından işsizlik sigortasının Türkiye’de gelişimi, Saraç (2011) tarafından işsizlik sigortasının eğitimi, Taş (2012) tarafından işsizlik sigortasının yararlanma şartları ve ödemeleri, Kumaş ve Karadeniz (2017) tarafından Türkiye’de işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanan işsizler, Yüceol (2009) tarafından sosyal politikanın istihdam boyutu olarak işsizlik sigortası ödeneği, Çakmak (2020) tarafından İşsizlik sigortası uygulamaları konularında yapılan çalışmalara rastlamak mümkündür. Yapılan bu çalışmada ise işsizliğin ve İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen şartları taşımaları halinde işsizlerin işsiz kaldıkları dönem içinde aldıkları ödemelerin kendileri açısından ifade ettiği anlamlar tespit edilerek literatürde yer alan boşluk doldurulmaya çalışılmıştır.

Bu kapsamda bu çalışma, Muş ili merkezinde işsizlik sigortasından yararlanan vatandaşların gerek işsizlik deneyimleri, gerekse de işsizlik sigortasından yararlanmada karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla işsizlik sigortasından yararlanan vatandaşlarla sahada bizzat yüz yüze görüşülerek araştırma konusu yapılmıştır. Bu araştırma ile işsizliğin ve İşsizlik Sigortası Kanununda belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem içinde aldıkları ödemelerin kendileri açısından ifade ettiği anlamlar belirlenmeye çalışılmıştır.

2. İşsizlik Sigortasının Tanımı ve Kapsamı

Uluslararası Çalışma Örgütü pasif emek piyasası politikalarının ilk aracı olan işsizlik sigortasını; işi sona eren bağımlı çalışanların gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre telafi etme amacı güden bir sosyal politika aracı olarak tanımlamaktadır (Işığışık, 2018; Andaç, 2010; Borjas, 2015).

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, işsizlik sigortasının tanımını şu şekilde yapmaktadır: “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

tekniki ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanmıştır (4447 İ.S.K. m.47/1-c). Avrupa’da zorunlu işsizlik sigortası 20. yüzyılın başından itibaren kendini gösterse de Türkiye’de işsizlik sigortası 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanun’unun kabulü ile gündeme gelmiş, yürürlüğe girmesi ise 01.06.2000 tarihinde gerçekleşmiştir (Tatoğlu, 2015).

İşsizlik Sigortası Kanun’una göre sigortalı; bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimsedir (4447 İ.S.K. m. 47/1-d). Aynı kanun sigortalı işsizi de; bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken Kanun’un ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimsedir (4447 İ.S.K. m. 47/1-e).

İşsizlik sigortası zorunludur. Bu Kanun kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar, yeni işe girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren zorunlu olarak sigortalı sayılırlar(4447 İ.S.K. m. 48/1).

İşsizlik sigortasının amacı yalnızca işsizlik ödeneğinin verilmesi ve genel sağlık sigortası priminin ödenmesi değildir. İşsizlik sigortasının diğer bir işlevi, işsizliği önleyici, işsizlerin yeni iş bulmalarını sağlayıcı ekonomik ve sosyal politikalar oluşturulabilmesinin temelini hazırlamaktır. (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu[TÜRK-İŞ], 2019).

2.1. İşsizlik Sigortası Fonu’nun Finansmanı

İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından Sosyal Sigortalar Kurumu, diğer her türlü hizmet ve işlemlerinin yapılmasından Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü görevli, yetkili ve sorumludur(4447 İ.S.K. m.46). İşsizlik sigortası fonunun temel finansman kaynağı primlerdir. Sigortanın finansmanı sigortalı, işveren ve devlet tarafından ödenen primlerle sağlanmaktadır. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82. maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. İşteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise %1 sigortalı ve %2 işveren payı alınır. Korumalı işyerlerinde çalışan ve işgücü piyasasına kazandırmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır (4447 İ.S.K. m.49). Alper bu durumu şu şekilde yorumlar: “...Zaman zaman yatırımları ve istihdamı teşvik etmek için prim ödeme veya muafiyetler bir yana bırakılırsa devletin doğrudan prim ödeyerek sosyal sigortaların finansmanına katıldığı ilk örnek işsizlik sigortasıdır” (Alper, 2011, s. 35).

İşsizlik sigortasından yararlanma, yani işsizlik sigortasına hak kazanma diğer sigorta kollarında olduğu gibi, öncelikle bireyin sigortalı niteliğini kazanmış olmasına ve hukuki düzenlemelerle belirlenmiş olan gereken süre ve tutarda primlerini ödenmesi şartlarına bağlıdır (Altan, 2003). Her işe başlayan birey için ödenmesi zorunlu olan işsizlik sigortasından, hizmet akdi sona erip işsiz kalan bireyler hukuki şartlarını yerine getirmişse

180 ila 300 gün arasında işsizlik ödemesi almaya hak kazanır. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ıdır, ayrıca 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için belirlenen asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez. (4447 İ.S.K. m.49; 4447 İ.S.K. m.50; Bayram, 2011).

2.2. Araştırma Etiği

Bu araştırmaya başlamadan önce Muş Alparslan Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığına etik kurulu onayı için başvuru yapılmıştır. Etik kurul başkanlığı 06.11.2019 tarih ve E.15586 sayılı yazısıyla “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak İşsizlik Ödeneği Uygulamaları: Muş Örneği” adlı araştırmanın etik açıdan uygun olduğuna karar vermiştir. Ayrıca araştırma ve alıntılar bilimsel kurallara uygun olarak yapılmıştır. Araştırmada katılımcıların gönüllülüğü esas alınmıştır. Araştırma yapılırken katılımcıların kişisel bilgileri gizli tutularak isimleri K1, K2, ... şeklinde kodlanmış ve böylece katılımcı gizliliği sağlanmıştır.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatür incelendiğinde işsizlik sigortası kavramı ve kapsamı üzerine çalışmalar olmasına karşın, işsizlik sigortası ile ilgili olarak işsizlik sigortasından yararlanan vatandaşlar özelinde bu araştırma kapsamında benzerlik gösteren ya da içerikle ilişkili derinlemesine konuyu irdeleyen herhangi bir benzer çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın var olan durumun saptanması, işsizlik sigortasından yararlanırken karşılaşılan sorunlar ve bu süre boyunca işsizlerin iş arayıp aramadıkları iş buldukları takdirde iş hayatına dönmeleri bağlamında görüşlerinin alınması ve bir durum tespiti yapılması, ilgili kurumlar ve politika yapıcılara yol göstermesi açısından önem arz ettiği söylenebilir.

Çalışmada elde edilen veriler, işsizlik sigortasından yararlanan vatandaşların görüşlerinin aktarılması ve işsizlik sorununu birebir yaşayan vatandaşlardan veri toplanmasıyla oluşturulmuştur. Bu bağlamda araştırma sonucunda işsizlik sigortasından yararlanan vatandaşların işsizlik ödeneğinden yararlandığı süre zarfında iş arayıp/aramadıkları, çevrelerinin onlara bakış açılarındaki değişimlerinin ne derecede olduğu (değişip/değişmediği), işsiz kaldıktan sonra öz güvenlerinde herhangi bir değişim olup/olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın amacı, işsizlik sigortasından yararlananların güncel sorunlarının belirlenmesi, işsizlik sigortasından aldıkları ödeneğin sorunlarına katkı sağlayıp sağlamadığının ortaya konulmasıdır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Nitel araştırma insanların yaşam tarzlarını, öykülerini davranışlarını, örgütsel yapıları ve toplumsal değişmeyi anlamaya dönük bilgi üretme süreçlerinden biridir (Özde-

mir, 2010). Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden olan, ‘Durum Çalışması’ tercih edilmiştir. Durum çalışması araştırması, araştırmacının gerçek yaşam, güncel sınırlı bir sistem (bir durum) ya da belli bir zaman içerisindeki çoklu sınırlanmış sistemler (durumlar) hakkında çoklu bilgi kaynakları (gözlemler, mülakatlar, görsel-ışışsel materyaller, dokümanlar ve raporlar) aracılığıyla detaylı ve derinlemesine bilgi topladığı, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 2013). Durum çalışmaları, var olan bir durumu belirlemekte ve bu durum üzerinde derinlemesine incelemeler yapılabilmeyle olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Araştırmaya katılan katılımcılara işsizlik sigortası ile alakalı geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış yarı yapılandırılmış görüşme formu eşliğinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler yüz yüze yapılmış ve konu hakkında katılımcılar bilgilendirilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada nitel veri toplama araçlarından biri olan görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmenin amacı, görüşmecinin duygularını, bakış açısını ve perspektifini derinlemesine keşfetmektir (Baş, Akturan ve Uyar, 2008). Görüşme tekniği yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üçe ayrılır (Berg, 1998). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme formundan faydalanılmış olup mülakat formu geliştirilirken şu aşamalar takip edilmiştir. İlk aşamada araştırmacılar tarafından işsizlik ödeneğine ilişkin on görüşme sorusu belirlenmiştir. İkinci aşamada hazırlanan soruların dil bilgisi yönünden uygunluğunun belirlenmesi için görüşme formu bir Türkçe öğretmeni tarafından incelenmiştir. Geçerlilik açısından ise alanında uzman ve nitel çalışmaları olan iki öğretim üyesine inceletirilmiştir. Alanında uzman öğretim üyelerinden ve Türkçe öğretmeninden gelen geri bildirimler sonucunda görüşme formu üzerinde gerekli düzeltmeler yapılmış ve sonrasında görüşme formu nitel araştırma konusunda uzman iki akademisyence incelenmiştir.

Soru formunun hazırlanması sürecinde katılım sağlayan tüm uzmanların değerlendirmeleri sonucunda gerekli düzeltmeler yapılarak toplam beş sorudan oluşan taslak yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Hazırlanan soruların geçerliliği oluşturabilme adına işsizlik ödeneğinden yararlanan iki kişiye uygulanmıştır. Onlardan gelen geri bildirimler sonucunda görüşme formu nihai şeklini almıştır. Görüşme formu oluşturulurken, katılımcıların yönlendirilmemesi için yönlendirici sorulardan kaçınılmıştır. Ayrıca cevaplandırmalarda doğrudan evet veya hayır kavramlarını çağrıştıracak sorulardan kaçınılmıştır.

3.4. Veri Toplama Süreci

Çalışmaya ilişkin veriler 2020 yılının Ocak ayında toplanmıştır. Araştırmaya katılacak katılımcılara ulaşmak için Çalışma ve İş Kurumu Muş İl Müdürlüğünden yardım alınmıştır. Katılımcılara ulaşıldıktan sonra çalışmayla ilgili genel bilgilendirmenin yer

aldığı, yarı yapılandırılmış görüşme formları onlara verilmiştir. Daha sonra katılımcılardan yüz yüze bir ortamda görüşme sağlayabilmek için randevu talep edilmiştir. Görüşme sürecinde araştırmacı tarafından gerçekleştirilen mülakatlar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Daha detaylı bilgiler almak amacıyla zaman zaman ihtiyaca göre katılımcılara farklı sorular da yöneltilmiştir. Görüşmeler katılımcıların isteği doğrultusunda onların belirledikleri yerlerde genellikle 20-25 dakika sürecek şekilde gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada toplanan veriler konuya ilişkin katılımcıların görüşlerini derinlemesine tanımlamak amacıyla içerik analiziyle çözümlenmiştir. Baş, Akturan ve Uyar (2008)'a göre derinlemesine görüşme açık uçlu keşif odaklı bir metottur. Görüşmenin amacı, görüşmecinin duygularını, bakış açısını ve perspektifini derinlemesine keşfetmektir (Baş, Akturan ve Uyar, 2008). Kızıltepe (2015)'ye göre İçerik analizi, bir veya birçok metnin içindeki sözcüklerin, kavramların, temaların, deyimlerin, karakterlerin veya cümlelerin varlıklarını belirlemek ve onları sayıya dökmek için kullanılır (Kızıltepe, 2015). İçerik analizi, sözel yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesi ve belli temalara göre düzenlenmesidir. İçerik analizi birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. İçerik analizi nitel araştırma verilerinin işlenmesinde; verilerin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi ile bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere dört aşamada kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada içerik analizi tabloları verilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtların derinlemesine öğrenebilmek adına, her bir soru kapsamında birkaç katılımcının görüşleri ile ortaya çıkan temalar ve kodlar ışığında tablolar düzenlenmiştir.

Bu çalışmada varılan sonuçların geçerliliğini sağlamak amacıyla önemli iki süreç gerçekleştirilmiştir. Bunlar: verilerin kodlanması ve veri analiz sürecidir. Veri analiz sürecinde kavramsal temaya nasıl ulaşıldığı detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Geçerlik ayrıca araştırmacının önemine odaklanma, geçerlilikte bir güven eksikliği, katılımcılarla görüşme ve uzlaşmaya dayalı bir geçerlik biçimi ve geçici, belirlenmiş ve her zaman yeniden yorumlanmaya açık yorumlar ile nitel araştırmanın yorumlayıcı bir yaklaşım içinde sunulmasını sağlamaktadır (Hruschka vd. 2004; Creswell, 2013).

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için elde edilen verileri araştırmacının yanı sıra bu alanda uzman iki öğretim üyesi tarafından da analiz edilmiştir. Sonradan yapılan kodlamalar karşılaştırılarak (Güvenirlilik= $[\text{Görüş Birliği}/(\text{Görüş Birliği}+\text{Görüş Ayrılığı})]*100$) formülü aracılığıyla (Miles ve Huberman, 1994) uyusum yüzdesi %92.00 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlilik işlemi tamamlandıktan sonra tüm veriler temalar ve kodlar esas alınarak frekanslar halinde tablolarla sunulmuştur.

4. Bulgular

Bu çalışmada ‘amaçlı çalışma’ grubu seçilmiştir. Amaçlı çalışma grubundaki amaç problemi en aza indirebilmek; yapılacak araştırmaya katılmayı istemek, araştırmacının kolay ulaşılabilirliği gibi kriterler dikkate alınmıştır. Araştırma Muş ilinde ikamet eden ve Muş Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden işsizlik ödeneği alanlar arasından 14 kişi ile yürütülmüştür. Araştırmaya katılan katılımcılar 7 erkek ve 7 kadından oluşmaktadır. Araştırma 2020 Ocak ayında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılar ile gönüllülük esasına dayalı olarak geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış olan yarı yapılandırılmış form eşliğinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri ve İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Süreleri

Katılımcı Kodları	Mezuniyet Durumu	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durumu	Ev	Çocuk sayısı	İşsizlik Süresi	İ.Ö. Yararlanma Süresi
K1	Lisans	Erkek	25	Bekâr	Kira	-----	2 Ay	8 Ay
K2	Lisans	Kadın	30	Evli	Ev sahibi	2	3 Ay	8 Ay
K3	Lisans	Erkek	30	Bekâr	Ailesi ile yaşıyor	-----	2 Ay	8 Ay
K4	Ortaokul	Erkek	31	Evli	Kira	2	2 Ay	6 Ay
K5	Lisans	Erkek	35	Bekâr	Kira	-----	5 Ay	10 Ay
K6	Lisans	Kadın	25	Bekâr	Ailesi ile yaşıyor	-----	3 Ay	6 Ay
K7	Lise	Kadın	30	Evli	Ev sahibi	2	4 Ay	6 Ay
K8	Ön Lisans	Kadın	28	Evli	Kira	Yok	8 Ay	10 Ay
K9	Lise	Kadın	25	Evli	Kira	Yok	4 Ay	6 Ay
K10	Lisans	Kadın	28	Evli	Kira	2	6 Ay	10 Ay
K11	Lise	Erkek	36	Bekâr	Ailesi ile yaşıyor	-----	4 Ay	6 Ay
K12	Lisans	Erkek	35	Evli	Ev sahibi	2	5 Ay	8 Ay
K13	Lise	Erkek	29	Evli	Ev sahibi	1	2 Ay	8 Ay
K14	Lise4	Kadın	38	Evli	Kira	Yok	4 Ay	6 Ay

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların %50'si kadın (7), %50'si erkeklerden (7) oluşmaktadır. Öğrenim durumlarına bakıldığında %50'si lisans mezunu, %35'i lise mezunu, %7,5 ön lisans mezunu ve %7,5'u ortaokul mezunundan oluşmaktadır. Erkek katılımcıların %42'si evli ve hepsi çocuk sahibidir, %58'i bekârdır. Kadın katılımcılar arasında ise bu oran %85 evli ve bu evliler arasında %50'si çocuk sahibidir, %15'i bekârdır. Ev sahibi olma durumlarına bakıldığında katılımcıların %50'si kirada otururken, %50'si ev sahibidir. Tabloda yer alan işsizlik süreleri katılımcıların şimdiki kadar işsizlik ödeneğinden yararlanma sürelerini göstermektedir. Tabloda yer alan işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi katılımcıların işsizlik ödeneğinden kaç ay yararlanacaklarını göstermektedir.

Katılımcılara birinci soruda en son işyerinizdeki mesleğinizi belirtip, işinizden ayrılma nedenleri hakkında bize bilgi verebilir misiniz? Sorusu sorulmuş ve katılımcıların birinci soruya vermiş oldukları cevaplardan çıkarılan tema ve kodlar Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların İşten Ayrılma Nedenleri

Tema	Kod	Frekans	Frekans Göstergeleri
İşverenden Kaynaklanan Nedenler	İş yerinin kapanması	5	K1,K2,K4,K5,K9
	İş sözleşmesinin sona ermesi	2	K7,K12
	İzin	3	K6,K8,K10
	Mesai saatleri	2	K8,K10
	Ücret yetersizliği	1	K8
İş görenden Kaynaklanan Nedenler	Askerlik	1	K3
	Evlenme	1	K14
Toplumsal ve Ekonomik Nedenler	Kriz	3	K4,K5,K13,
	Kur yükselişi	1	K5
	Özelleştirme	1	K11
Toplam		20	20

Tablo 2'de katılımcıların işten ayrılma nedenleri incelenmiştir. Bu soruya ilişkin katılımcıların görüşleri üç tema altında incelenmiştir. Bu temalar “İşverenden Kaynaklanan Nedenler” “İş görenden Kaynaklanan Nedenler” ve “Toplumsal ve Ekonomik Nedenler” olarak belirlenmiştir. Görüşler incelendiğinde 10 kod çıkarılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde katılımcıların en son işyerindeki meslekleri incelendiğinde, Büro Personeli (K1), Edebiyat öğretmeni (K2), Bilgisayar Mühendisi (K3), Eczacı Kalfası (K4), Elektrik Mühendisi (K5), Otomasyon Görevlisi (K6), Sekreter (K7), Dış Teknikeri (K8), Satış Elemanı (K9), Rehber Öğretmeni (K10), Güvenlik Görevlisi (K11), Müşteri Temsilcisi (K12), Veteriner Kalfası (K13), Kurs Hocası (K14) olduğu görülmüştür.

Katılımcıların İşten ayrılma nedenlerine bakıldığında en çok (F=5) işyerinin kapanması (K1,K2,K4,K5,K9) olduğunu belirtmişlerdir. İşverenle yaşamış oldukları sıkıntılardan dolayı ücret konusunda (K8), mesai saatlerinde yaşamış oldukları sıkıntılar (K8,K10) ve izin konusunda (K6,K8,K10) yaşamış oldukları sıkıntılar işlerinden ayrılmalarının nedeni olarak belirtmişlerdir. Ayrıca iş sözleşmelerinin sona ermesi (K7,K12) işlerinden ayrılma nedeni olduğunu ifade etmişlerdir. İş görenden kaynaklanan nedenler tema'sının altında yer alan evlilik (K14) ve askerlik (K3) kodları ise işten ayrılmalarının iş görenden kaynaklanan nedenlerindedir. Toplumsal ve ekonomik nedenler tema'sının altındaki kodlar ise kriz (K4,K5,K13), kur yükselişi (K5) ve özelleştirme (K11) den kaynaklı olarak işyerlerinin kapanmış olduğunu ifade etmişlerdir.

“İşsiz kaldığımızda çevrenizdekilerin size karşı tutum ve davranışlarında herhangi bir değişiklik oldu mu? Değişiklik olduysa nasıl bir değişiklik oldu bunu açıklayabilir misiniz sorusuna katılımcıların vermiş oldukları cevaplardan çıkarılan tema ve kodlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Çevre, Aile ve Kendilerinde Meydana Gelen Değişmeler

Tema	Kod	Frekans	Frekans Göstergeleri
Toplum (arkadaş çevresi)	Çevreden uzaklaşma	3	K1,K3,K9,
	İnsanların bakış açısının değişmesi	4	K4,K11,K13,K14
	Arkadaş ortamından uzaklaşmalar	4	K4,K8,K12,K13
	Sosyal ortamın değişmesi	2	K6,K9
Yakın çevre (aile)	Ailenin destek olması	3	K1,K9,K11
	Ailenin bakış açısının değişmesi	2	K12,K14
	Ailenin üzüntü duyması	4	K2,K5,K7,K11
	Ailenin yıpranması	1	K8
Kişisel kaynaklı	İhtiyaçlarımızı kısmak	4	K4,K7,K8,K10
	Kendini suçlu hissetme	1	K12
	Kişide özgüven eksikliği oluşması	2	K13,K14
Toplam		30	30

Tablo 3'te katılımcıların işsiz kaldıktan sonra aile ve çevresindekilerin tutum ve davranışlarındaki değişiklikler incelenmiştir. Bu soruya ilişkin katılımcıların görüşleri üç tema altında incelenmiştir. Bu temalar “Toplum (arkadaş çevresi)” “Yakın çevre (aile)” ve “Kişisel kaynaklı” olarak belirlenmiştir. Görüşler incelendiğinde 11 kod çıkarılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde katılımcılara İşsiz kaldığımızda çevrenizdekilerin

tutum ve davranışlarında herhangi bir değişiklik olup olmadığı sorusu yöneltildiğinde katılımcıların çevrelerinde (K1,K3,K9) tutum değişikliği olduğunu ifade etmişlerdir. Çevreden gelen tutum değişiklikleri incelendiğinde insanların bakış açısının değişmesi (K4,K11,K13,K14), arkadaş ortamından uzaklaşmalar (K4,K8,K12,K13), sosyal ortamın değişmesi (K6,K9) olarak belirtmişlerdir. Yakın çevre (aile) temasının altında ise işsiz kaldıklarında ailenin desteğinin olduğunu (K1,K9,K11), ailenin onlara bakış açılarının değiştiğini (K12,K14), işsiz kaldıktan sonra ailelerinin üzüldüğünü (K2,K5,K7,K11), ve işsizliğin getirmiş olduğu sıkıntılardan dolayı ailenin yıprandığını (K8) ifade etmişlerdir. Kişisel kaynaklı temanın altında katılımcıların işsiz kaldıklarında kendilerinde meydana gelen değişiklikler incelenmiştir. Bu temanın altında en fazla ihtiyaçlarını kıstamak (K4,K7,K8,K10) olduğunu ifade etmişlerdir. İşsiz kalmalarından dolayı kendilerini suçlu hissedenler (K12) ve katılımcılarda özgüven eksikliği oluştuğunu (K13,K14) ifade etmişlerdir.

Katılımcılara “işsizlik ödeneğinin dışında gelirleriniz nelerdir? Açıklar mısınız?” Sorusu sorulmuş ve bu soruya katılımcıların verdikleri cevaplardan çıkarılan kodlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İşsizlik Ödeneği Dışındaki Gelirlerine Ait Bilgiler

Kod	Frekans	Frekans göstergesi
Geliri yok	14	K1,K2,K3,K4,K5,K6,K7,K8,K9,K10,K11,K12,K13,K14
Eşi çalışıyor	7	K2,K7,K8,K9,K10,K12,K14
Aile desteği yok	1	K13
Birikim	1	K5
Toplam	23	23

Tablo 4’te katılımcıların işsizlik ödeneği dışındaki gelirleri incelenmiştir. Görüşler incelendiğinde 4 kod çıkarılmıştır. Katılımcılara işsizlik ödeneğinin dışında gelirleriniz nelerdir sorusu yöneltildiğinde katılımcıların tamamının herhangi bir ek gelirinin olmadığı şeklinde görüş bildirmişlerdir. Katılımcılardan (K2,K7,K8,K9,K10,K12,K14) eşlerinin çalıştığını ifade etmişlerdir. (K13) Aile desteğinden yoksun olduğunu belirtmiştir. (K5) İse şimdiye kadarki çalışmasına karşılık elde ettiği birikimden yararlandığını ifade etmiştir.

Katılımcılara şu ana kadar işsizlik ödeneğinden kaç defa faydalandınız? İşsizlik ödeneğine başvuru yapmada sıkıntı yaşadınız mı ve işsizlik ödeneği gibi bir ödeneğin olduğunu nereden öğrendiniz? Sorusu yöneltildiğinde katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplardan çıkarılan temalar ve kodlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Sayısı ve Bilgi Sahibi Olmalarına ait Bilgiler

Tema	Kod	Frekans	Frekans Göstergeleri
Yararlanma sayısı	1 Defa	11	K1,K3,K4,K5,K6,K9,K10,K11,K12,K13 K14
	2 Defa	3	K2,K7,K8
Bilgi Sahibi Olma Durumu	Bilgi Sahibiyim	6	K1, K2, K7,K8,K11,K13
	Arkadaş	3	K3, K4,K10
	İş Ortamı (Muhasebe)	1	K12
	Devlet Kurumlarından (SGK, İŞKUR)	4	K5, K6,K9, K14
	Bilgi Sahibi Değilim	2	K6,K9
	Toplam	30	30

Tablo 5’te katılımcıların mülakatın sağlandığı tarihe kadar işsizlik ödeneğinden yararlanma sayıları ve işsizlik sigortasına başvurusunda sıkıntı yaşayıp yaşamadıkları ve bunun yanında işsizlik ödeneği hakkında bilgi sahibi olup olmadıklarına ait görüşleri verilmiştir. Bu soruya ilişkin görüşleri iki tema altında incelenmiştir. Bu temalar “Yararlanma sayısı” ve “Bilgi Sahibi Olma Durumu” olarak belirlenmiştir. Görüşler incelendiğinde 7 kod çıkarılmıştır. Katılımcılara şu ana kadar işsizlik ödeneğinden kaç defa faydalandınız sorusu yöneltildiğinde bir defa faydalananların (K1, K3, K4, K5, K6, K9, K10, K11, K12, K13, K14), iki defa faydalananların (K2, K7, K8) olduğu görülmüştür. Ödenek hakkında bilgi sahibi olma kanalı sorulduğunda ise katılımcıların çoğunun bu konuda bilgi sahibi olduğu (K1,K2,K7,K8,K11,K13) katılımcılardan (K3,K4,K10) arkadaş çevresinden bilgi edindiği, (K12) işyerindeki muhasebeciden, (K5,K6,K9,K14) Devlet Kurumlarından (K6,K9) bu konuda daha önce herhangi bir bilgilerinin olmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Katılımcıların hepsi işsizlik ödeneğine başvuruda herhangi bir sıkıntıyla karşılaşmadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılara işsizlik ödeneğinden yararlanırken iş bulursanız iş hayatına dönmeyi düşünüyor musunuz? Neden? Sorusu yöneltildiğinde katılımcıların bu soruya verdikleri cevaplardan çıkarılan temalar ve kodlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. İşsizlik Ödeneğinden Yararlanırken İş Bulmaları Halindeki Tutumlarına ait Bilgiler

Tema	Kod	Frekans	Frekans Göstergeleri
Dış faktörler	Ödeneğin yetersizliği	3	K1, K6, K8
	Ödeneğin devamlılığının olmaması	1	K13
	İş ortamının güzel olması	1	K10
	Kariyer	1	K5
İç faktörler	Kendi mesleğini yapma	2	K2, K5
	Çalışmaya Alışma	1	K7
	Çalışırken Özgür Hissetmek	1	K9
	İş bulmanın zor olması	1	K12
	İşini Sevmesi	3	K2, K3, K14
	Toplam	14	14

Tablo 6’da katılımcıların işsizlik ödeneği alırken iş bulmaları halinde iş hayatına geri dönme görüşleri incelenmiştir. Katılımcıların iş hayatına döner misiniz sorusuna ilişkin görüşleri “ Dış Faktörler” ve “İç Faktörler” olarak iki temaya ayrılmıştır. Görüşler incelendiğinde, işe dönme nedeni olarak 9 kod çıkarılmıştır. İşsizlik ödeneğinden yararlanırken iş bulursanız iş hayatına dönmeyi düşünüyor musunuz sorusuna katılımcıların tamamının işe dönmeyi düşündüğü yönünde görüş bildirmiştir. Bunun nedeni olarak aldıkları ödeneğin geçimleri sağlamaya yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Kodlar incelendiğinde katılımcıların en çok (f=3) dış faktör temasının kodu olarak ödeneğin yetersizliğinden (K1,K6,K8) ve iç faktör temasının kodu olan işlerini sevmelerinden (K2,K3,K14) dolayı işe dönmek istediklerini belirtmişlerdir. İç faktörün kodu olarak kendi mesleğini yapma (K2,K5) ikinci sırada (f=2) gelmekte ve iş hayatına dönme nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. Ödeneğin devamlılığının olmaması (K13), iş ortamının güzel olması (K10), kariyer (K5), çalışmaya alışma (K7), çalışırken kendini özgür hissetmesi (K9), iş bulmanın zor olması (K12), iş hayatına dönmek istemelerinin nedenlerindedir.

5. Sonuç ve Değerlendirme

Türk Sosyal Güvenlik sisteminin uygulamalarından biri de işsizlik ödeneğidir. Bu konu ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmasına rağmen, işsizlik ödeneği alanlar özelinde yapılan herhangi bir nitel çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışanların güvenliğini sağlama ve toplumsal düzenin sağlıklı işleyişi adına önemli rol üstlenen işsizlik sigortası yararlanıcıları açısından ciddi bir güvencedir. Zira işsizlik ve işsizliğe bağlı olası olumsuzluklar, günümüzde dünya ülkelerinin ekonomik ve sosyal alandaki en önemli sorunlarının ba-

şında gelmektedir. Dünya ülkelerince işsizliğin ortaya çıkarmış olduğu olumsuzlukları gidermeye yönelik çeşitli ulusal ve uluslararası politikalar geliştirilmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu; hizmet akdinin feshi ile çalışanların gerek genel sağlık sigortasından gerekse de işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesinin imkânını hazırlamıştır. Yasanın amacı işsizliği azaltmaya yönelik olmayıp, işsizliğin ortaya çıkarmış olduğu olumsuzlukları gidermeye yöneliktir. Ancak işsiz kalan bireye sağlanan maddi yardımların yanında yeni bir iş bulunması çalışmalarının da ilgili kurumca takip edilip kişiye yardımcı olunması en az finansal boyut kadar önemlidir. Bu önem çerçevesinde işsizlik ödeneği alanlar özelinde 14 kişi ile nitel araştırma yürütülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bulgular; katılımcıların işsiz kalmalarındaki öncelikli etkenin işyerlerinin kapanması (%36) ve iş sözleşmelerinin sona ermesinden dolayı (%14) işverenlerin çalışanlarla tekrardan sözleşme imzalamamaları olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de yaşanan krizler ve bu krizlere bağlı olarak ortaya çıkan kur yükselişi işverenlerin çalışanlarla sözleşme imzalamamasının başka bir nedeni olduğu ayrıca özelleştirme sonucunda özelleştirilen kurumlarda işverenler işçi azaltma yolunu seçtikleri ve bundan dolayı iş görenlerin işsiz kalmalarına neden olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların işten ayrılma nedenleri incelendiğinde; Evlenmek işsizlik ödeneği alma konusunda haklı bir neden oluşturmaz. Fakat askerlik kişinin çalışmaya hazır olmamasından dolayı işsizlik sigortasından yararlanmanın bir şartı olarak görülmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanmanın bir şartı olarak işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshetmesi çalışanların işverenle yaşamış oldukları sıkıntılar sonucunda (%71) iş sözleşmelerini feshettikleri ortaya çıkmaktadır. Çalışanların işverenlerle yaşamış oldukları en büyük sorunlar izin, mesai saatleri ve ücret yetersizliği olarak görülmektedir.

Katılımcılar işten ayrıldıktan sonra yakın çevrelerinde, arkadaş ortamlarında ve ailelerinde bir takım değişiklikler meydana geldiğini belirtmişlerdir. Katılımcılar işsiz kaldıktan sonra insanların bakış açılarının değiştiğini (%29), arkadaş ortamlarından uzaklaşmalar meydana geldiğini (%29) ve bunun sonucu olarak ta sosyal ortamlarının değiştiğini (%14) ifade etmişlerdir. Katılımcılar işsiz kaldıktan sonra ailelerinin yıprandığı (%7) ve üzüldüğünü (%29) ifade etmişler bunun sonucu olarak ta ailelerinin onlara destekte bulunduğunu (%21) ifade etmişlerdir. Gerek kadın gerekse de erkek katılımcıların tamamı, işsiz kalmaları kendilerinde özgüven eksikliğine neden olduğu ve bunun sonucu olarak ta kendilerini suçlu hissettiklerini ve birçok ihtiyaçlarını kısmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılar işsizlik ödeneği dışında herhangi bir gelirlerinin olmadığını ifade etmişlerdir. Bu zamana kadar çalıştıklarının sonucunda elde ettikleri birikimden yararlandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğunun (%79) işsizlik ödeneğinden şu ana kadar yalnız bir defa faydalandığı ortaya çıkmaktadır. Ayrıca katılımcıların %43’ü işsizlik ödeneği gibi bir ödeneğin olduğunu bildiklerini ifade etmişlerdir. İşsizlik ödeneği gibi bir ödeneğin olduğunu devlet kurumlarından (%29) (SGK, İŞKUR) öğrendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların tamamı iş bulmaları halinde iş hayatına tekrardan dön-

mek istediklerini ifade etmişlerdir. İş hayatına dönmek istemelerinin nedenleri arasında ödeneğin devamlılığının olmaması (%7), ödeneğin yetersizliği (%21) ve bunun yanında çalışanların iş hayatını sevmeleri (%50) olarak ortaya çıkmaktadır.

Görüşmeye katılan katılımcıların tamamı, işsizliğin yaratmış olduğu olumsuzlukları gidermeye yönelik oluşturulan işsizlik sigortasının kapsamının genişletilmesi ve verilen ücretin artırılması yönünde görüş bildirmişlerdir.

İşsizlik sigortası fonunun kuruluş amacı işsizlik ödeneğinin finansmanını sağlamaktır. İşsizlik sigortası fonunda biriken miktar göz önüne alındığında işsizlik ödeneği miktarının işsizliği özendirecek düzeyde olmayacak şekilde artırılması işsizlik ödeneğinden yararlanacak kesimin faydalanması yönünden önem arz etmektedir. Ülkemizde işsizlik ödeneğinin süresi 6-10 ay arasında değişmektedir. Fakat ülkemizde iş bulmanın ve işe girmenin son derece zor olmasından dolayı bu ödeneğin süresinin makul derecede artırılması ödenekten yararlanan kesim açısından ve durağan ekonomi ile mücadele bakımından oldukça önemlidir. Ayrıca fonda biriken miktarla istihdamı teşvik edici düzenlemelere daha çok kaynak ayrılması istihdamın olumlu yönde artmasını sağlayacaktır. İŞKUR'un işsiz kesimlere yönelik yapmış olduğu meslek edindirme kurslarına ayrılacak bir kısım ödeneğin işsizliği azaltmaya yönelik olumlu bir gelişme olarak gözükmektedir. Ayrıca kurum değerlendirilmesi bakımından İŞKUR'un son dönemlerde yeni bir meslek olarak Türkiye'ye kazandırmış olduğu İş ve Meslek Danışmanlarının işsizlik ödeneği hakkında 10+ işletmelerde seminer, panel vb. eğitimlerini vermesi işçiler açısından işsizlik ödeneğinin tanınması ve bilinmesi açısından son derece önem arz etmektedir. Fakat kurumun mevcut personel yapısıyla bunu yapması pek mümkün gözükmemektedir. Bundan dolayı kurumun hem yaptığı işlerin tanınması açısından hem de işsizliğin azaltılması amacıyla kurumun personel açısından desteklenmesi gerekmektedir. Alınacak personelin yapısı ise daha önce iş hukuku, insan kaynakları yönetimi, çalışma ekonomisi vb. derslerini almış işgücü piyasasını bilen nitelikli personel arasından seçmesi çalışmaların verimliliği ve etkinliği açısından uygun olacaktır.

Muş ili sınırları içinde işsizlik ödeneğinden yararlanan ve işçi statüsünde olan katılımcılarla görüşmeler sonucunda yapılmış olan bu çalışmanın bir benzerinin de işverenlerle yapılması ve işverenlerin işsizlik ödeneğine bakış açılarının belirlenmesi, endüstri ilişkilerinin verimli bir şekilde işletilmesi açısından önem arz etmektedir.

Kaynakça

- Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1 (1), 7-47.
- Altan, Ö.Z. (2003). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. (Yayın No:1477)
- Andaç, F. (2010). *İşsizlik sigortası* Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Eğitim Yayınları. Yayın No: 66.

- Baş, T. Akturan U. ve Uyar, E. Ö. (2008). Derinlemesine görüşme. T. Baş ve U. Akturan (Ed.). *Nitel araştırma yöntemleri NVivo 7.0 ile nitel veri analizi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 110-126'daki bölüm.
- Bayram, F. (2011). İş ve meslek danışmanlığı. Salim Atay (Ed.). *Temel çalışma mevzuatı*. Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık. s. 72-163 deki bölüm.
- Berg, B.L. (1998). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Allyn and Bacon.
- Borjas, J.G. (2015). *Çalışma ekonomisi*. (Çev.: Çağatay Edgücan Şahin, Kerem Gökten ve Ümit Akçay). Bursa: Dora Basım Yayın.
- Creswell, J.W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Çev.: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir). Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım.
- Çakmak, E. (2020). Türkiye'de işsizlik sigortası uygulamaları. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 12 (1) , 1-22.
- Erdem, B.P. (2020). *Türkiye'de işsizlik sigortası fonu gelir ve giderlerinin stokastik modellenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Hruschka, D. J., Schwartz, D, John, D.C., Picone-Decaro, E., Jenkins, R.A. ve Carey, J.W. (2004). Reliability in coding open-ended data lessons learned from HIV behavioral research. *Field Methods*. 16(3), 307-331.
- Işığışık, Ö. (2018). *İstihdam ve işsizlik*. Bursa: Dora Basım-Yayın Dağıtım.
- İşsizlik Sigortası Kanunu (1999). *T.C. Resmi Gazete*, 23810, 8 Eylül 1999.
- Uğur, S. (2011). Türkiye'de işsizlik sigortasının gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 95-114.
- Kızıltepe, Z. (2015). Nitel araştırma: Yöntem, teknik, analiz ve yaklaşımları. Fatma Nevra Seggie ve Yasemin Bayyurt (Ed.). *İçerik analizi (253-267)* içinde Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kumaş, H. ve Karadeniz, O. (2017). Türkiye'de emek piyasası politikalarında yeni bir dönem: işsizlik yardımı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 731-754.
- Miles, M.B. ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis an expanded source book*. California: Sage Publications.
- Saraç, C. (2011). İşsizlik sigortası eğitimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-26.
- Sungur, A. (2016). *Sosyal Koruma Ekseninde İşsizlik Sigortası Uygulamalarının İncelenmesi ve Türkiye için Öneriler* (Uzmanlık Alan Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Taş, Y. (2012). Türkiye’de işsizlik sigortasından yararlanma şartları ve işsizlik sigortası ödemeleri: Gebze İŞKUR örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (3), 301-320.
- Tatoğlu, B. (2015). *Türkiye’de işsizlik sigortası*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erzincan: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye İş Kurumu [İŞKUR]. (2020). *İşsizlik ödeneği*. Web: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odeneği/>. 10 Haziran 2020 de alınmıştır.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu(TÜRK-İŞ). (2019). *Deniz bitiyor: İşsizlik fonunun akıbeti*. Web:, <http://www.turkis.org.tr/dosya/WqEBXerIgkMe.pdf>. adresinden 10 Haziran 2020 de alınmıştır.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüceol, H.M. (2009). Sosyal politikanın istihdam boyutunda işsizlik sigortası uygulamasının önemi. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 3(5), 73-90.

Ek1. Etik Kurul Kararı

MUŞ ALPARSLAN ÜNİVERSİTESİ	
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU DEĞERLENDİRME FORMU	
Araştırmanın Başlığı:	"İşsizlik Sigortasının Ekonomik Yapı Üzerine Etkisi: Muş İli Örneği" adlı çalışma.
Başvuru Formunun Etik Kurula geldiği tarih:	08/10/2019
Başvuru Formunun Etik Kurulda incelendiği tarih:	06/11/2019
Karar tarihi	06/11/2019

SONUÇ

1.	<input checked="" type="checkbox"/> Kabul
2.	<input type="checkbox"/> Düzeltme gereklidir: Etik sorun olabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmaktadır. Açıklama:
3.	<input type="checkbox"/> Red Gerekeçe, Görüş, Tavsiye ve Açıklamalar:

Başvuru dosyasının incelenmesinde hazır bulunan ve araştırmayla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkisi bulunmayan Etik Kurul başkan ve üyelerinin ad soyad ve imzaları.

Başkan
Prof. Dr. İsmail SELAM

Prof. Dr. Harun POLAT

Doç. Dr. Ümitli KÖRKOCA

Dr. Öğr. Üyesi Hasan TASALI

Dr. Öğr. Üyesi Recep YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SELMAZEM

Dr. Öğr. Üyesi Demet DENİZ

Dr. Öğr. Üyesi Sedat KARDAŞ

Dr. Öğr. Üyesi Bünyamin SARIKAYA