



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**TÜRKİYE’DE AFET VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA İSTİHDAMIN
KORUNMASI AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET SALİM ARAN

DANIŞMAN: PROF. DR. HACI YUNUS TAŞ

**YALOVA
MART 2024**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ İLE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI İLE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

TÜRKİYE’DE AFET VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA İSTİHDAMIN KORUNMASI
AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET SALİM ARAN
218130018

DANIŞMAN: PROF. DR. HACI YUNUS TAŞ

YALOVA
MART 2024

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “TÜRKİYE’DE AFET VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA İSTİHDAMIN KORUNMASI AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

MEHMET SALİM ARAN



ÖNSÖZ

Dünyanın var oluş gerçeklerinden olması her zaman muhtemel kriz, afet ve olağanüstü durumlara karşı devletler alınması gereken tedbirler gibi ekonomik olarak ta işçi-işveren, istihdam dengesini gözetmek ve çeşitli tedbirler almak durumundadır. Bu tedbirlerin yeterli olup olmaması ülkelerin gelişmişlik ve kalkınma düzeyi ile yakından alakalıdır. Bu çalışmamızda, bu durum karşısında Türkiye’de alınan tedbirleri genel hatlarıyla ele almaya ve bir takım önerileri sunmaya çalıştık.

Ortaya koyduğumuz bu çalışmanın tamamlanmasında tecrübesini ve bilgisini cömertçe sergileyen ve insan kazanma odaklı değerli danışman hocam Prof. Dr. Yunus TAŞ’a ve yüksek duyarlılık ile birikimini ve enerjisini gerçek hayata pozitif olarak yansıtan kıymetli hocam Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY’a ve yüksek lisans boyunca katkısı olan burada sayamadığım tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ayrıca motivasyonu ile her zaman yanımda olan ve destekleyen muhterem eşim Ebru ARAN’a ve değerli vakitlerini harcadığım, evimin süruru, neşesi yavrularım Muhammed Ali, Necip Mirza ve Azracığıma ve desteklerini her zaman üzerimde hissettiğim kıymetli aileme ve ismini sayamadığım değerli arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Mart – 2024

Mehmet Salim ARAN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ÖZET	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	12
2. AFET, OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	14
2.1. Afet ve Afet Türleri	14
2.1.1. Doğal afetler	14
2.1.2. İnsan kaynaklı ve teknolojik afetler.....	17
2.2. Olağanüstü Durum.....	18
2.2.1. Kriz	18
2.2.2. Risk	19
2.2.3. Tehlike	19
2.3. İşsizlik Tanımı ve Türleri	19
2.3.1 Açık işsizlik	20
2.3.1.1. Konjöktürel (döngüsel) işsizlik	20
2.3.1.2. Friksiyonel (geçici) işsizlik	21
2.3.1.3. Mevsimlik işsizlik	21
2.3.1.4. Teknolojik işsizlik	21
2.3.1.5. Yapısal işsizlik	22
2.3.2. Doğal işsizlik	22
2.3.3. Gizli işsizlik	23
2.4. İstihdam Tanımı ve Çeşitleri	23
2.4.1. Tam istihdam	24
2.4.2. Eksik istihdam.....	24
2.4.3. Aşırı istihdam.....	25
2.4.4. Kayıt dışı istihdam	25
2.5. İstihdam Politikaları	25
2.5.1. Çeşitli aktif istihdam politikaları	26
2.5.1.1. Kendi işini kuranlara yönelik programlar	27

2.5.1.2. Sübvansiyonlu istihdam politikaları.....	28
2.5.1.3. İşletmelerde eğitim programları	28
2.5.1.4. Meslek araştırma programları	29
2.5.1.5. Kadınlara ve gençlere yönelik istihdam programları	29
2.6.2. İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikaları	30
2.6.2.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri	30
2.6.2.2. Mesleki eğitim programları	30
2.6.2.3. İşbaşı eğitim programları	31
2.6.2.4. Engelli ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları	32
2.6.2.5. Çalışanların mesleki eğitimi.....	32
2.6.2.6. Toplum yararına programlar	33
2.6.3. Pasif istihdam politikaları	34
2.6.3.1. İşsizlik sigortası.....	34
2.6.3.2. İş kaybı tazminatı	34
2.6.3.3. Kısa çalışma ödeneği.....	36
2.6.3.4. Ücret garanti fonu.....	36
2.6.3.5. Yarım çalışma ödeneği.....	37
3. TÜRKİYE'DE GERÇEKLEŞEN BAZI ÖNEMLİ AFETLER VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR	40
3.1. 2008 Küresel Ekonomik Kriz	40
3.2. COVID-19 Pandemisi.....	42
3.3. 2023 Kahramanmaraş Depremleri.....	44
4. TÜRKİYE'DE AFETLER VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR İÇİN İSTİHDAMIN KORUNMASI AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER.....	50
4.1. İstihdamın Korunmasına İlişkin Tedbirler	50
4.2. Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Tedbirler.....	52
4.2.1. 2008 küresel ekonomik kriz döneminde kısa çalışma	53
4.2.2. Covid-19 pandemi döneminde kısa çalışma	54
4.2.3. Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında kısa çalışma	58
4.3. Nakdi Ücret Desteğiyle İlgili Tedbirler.....	59
4.3.1. Covid-19 pandemi döneminde nakdi ücret desteği.....	62
4.3.2. Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında nakdi ücret desteği.....	62
4.4 Aktif İş Gücü Piyasası Politika Tedbirleri.....	64
4.4.1. İşbaşı ve mesleki eğitim programları	64

4.4.2. Toplum yararına programlar	70
4.4.3. Deprem bölgesine yönelik yapılan danışmanlık faaliyetleri.....	70
4.5. Sosyal Güvenlik Alanında Alınan Tedbirler	72
SONUÇ VE ÖNERİLER	73
KAYNAKÇA	78
ÖZGEÇMİŞ	86



KISALTMALAR LİSTESİ

AFAD	: Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
FED	: Federal Reserve (Merkez Bankaları Sistemi)
GSMH	: Gayrisafi Milli Hâsıla
GSYH	: Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KRDAE	: Kandilli Rasathanesi ve Deprem Araştırma Enstitüsü
MERS	: Middle East Respiratory Syndrome (Orta Doğu Solunum Sendromu)
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OHAL	: Olağanüstü hâl
SARS	: Severe Acute Respiratory Syndrome(Şiddetli Akut Solunum Sendromu)
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TYP	:Toplum Yararına Program
WMO	: World Meteorological Organization (Dünya Meteoroloji Örgütü)



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. SGK 4/A Kapsamında Çalışan Sayıları (SGK, 2022)	48
Tablo 3.2. İş Yeri Büyüklüğüne Göre İşveren Sayıları (SGK, 2022)	49
Tablo 4.1. Kurs ve Program Verileri, 2022 (İŞKUR, 2022 Yılı Faaliyet Raporu, 2022)	66
Tablo 4.2. Deprem İllerinde Düzenlenen Kurs ve Programların Verileri, 2022 (İŞKUR, Aylık İstatistik Bülteni, Aralık, 2022).....	67
Tablo 4.3. Deprem İllerinde İstihdamın Yoğunlaştığı Meslekler (İŞKUR, Aylık İstatistik Bülteni, Aralık, 2022).....	68





TÜRKİYE’DE AFET VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA İSTİHDAMIN KORUNMASI AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER

ÖZET

Krizler, doğal afetler, salgın hastalıklar ve benzeri olağanüstü durumlar, istihdam piyasasında dengesizliklere ve zorluklara neden olmaktadır. Ülkeler, afet ve olağanüstü durumlarla karşılaştıklarında bu durumların ekonomik ve sosyal hayata olan etkilerini yönetmek zorunda kalırlar. Bu durumlarla başa çıkma sürecinde alınan politika önlemleri, hem işletmelerin sürdürülebilirliğini hem de çalışanların istihdamını koruma açısından hayati bir öneme sahiptir. Bu durumlar sıklıkla istihdam üzerinde ciddi etkilere yol açabilir ve bu nedenle istihdamın korunması, toplumsal istikrarın ve ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği için kritik bir faktördür. Bu nedenle bilhassa aktif istihdam politikalarının tatbiki ve işgücü arzı ile işgücü isteminin denkleştirilmesi son derece önem arz etmektedir.

Bu çalışma Türkiye’de afet ve olağanüstü durumlar sırasında istihdamın korunmasını hedefleyen tedbirleri inceleyerek, bu tedbirlerin etkinliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Afet ve olağanüstü durumların, iş dünyası ve istihdam üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak, bu etkilerle başa çıkma stratejilerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Afet, Ekonomik Kriz, Olağanüstü Durum, İstihdam, İşsizlik

MEASURES APPLIED TO PROTECT EMPLOYMENT IN DISASTER AND EMERGENCY SITUATIONS IN TURKEY

ABSTRACT

Crises, natural disasters, epidemics and similar extraordinary situations cause imbalances and difficulties in the employment market. When countries encounter disasters and extraordinary situations, they have to manage the effects of these situations on economic and social life. Policy measures taken in the process of dealing with these situations are of vital importance in protecting both the sustainability of businesses and the employment of employees. These situations can often lead to serious impacts on employment, and therefore preserving employment is a critical factor for the sustainability of social stability and economic development. For this reason, it is extremely important to implement active employment policies and balance labor supply and labor demand.

This study aims to evaluate the effectiveness of these measures by examining the measures aimed at protecting employment during disasters and extraordinary situations in Turkey. It was carried out to understand the potential effects of disasters and extraordinary situations on business and employment and to evaluate strategies to cope with these effects.

Keywords: Disaster, Economic Crisis, Emergency, Employment, Unemployment

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında, doğal afetlerden salgın hastalıklara veya ekonomik krizlere kadar bir dizi olağan dışı durum, iş dünyasını ve istihdamı derinden etkileyebilmektedir. Afet veya kriz dönemlerinde şirketlerin, çalışanlarını ve iş sürekliliğini korumak adına stratejik önlemler almalarını zorunlu kılar. Bu bağlamda, istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamak için alınacak tedbirler, sadece işletmeler için değil, aynı zamanda toplumların ve ekonomilerin genel dayanıklılığı için de kritik bir rol oynamaktadır.

Olağanüstü durumlarda veya ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunması amacıyla birçok ülkede çeşitli tedbirler ve politikalar uygulanmaktadır. Her ülkenin uyguladığı politika ve tedbirler farklılık göstermektedir. Kriz ve afet dönemlerinde birçok ülke, işletmeleri desteklemek amacıyla çeşitli teşvik ve mali destekler sağlamaktadır. Şirketler, bu destekleri ve teşvikleri değerlendirerek finansal güçlerini korumakta ve istihdamı sürdürmektedir. Bu tedbirler genellikle işsizlikle mücadele etmeyi, işyeri güvenliğini sağlamayı ve işçi ile işveren arasındaki dengeyi korumayı, işçilerin haklarını koruma, işsizliği azaltma ve işyerlerinde güvenli bir ortam sağlama gibi çeşitli amaçları içermektedir.

Afet dönemlerinde işletmelerin esneklik, dayanıklılık ve sosyal sorumluluk bilinciyle nasıl hareket ettiğini, çalışanların güvenliğini ve refahını nasıl sağladıkları aynı zamanda işletmelerin iş süreçlerini nasıl devam ettirebilecekleri gibi konular, ele alınacak temel başlıklar arasında yer almaktadır. Bu stratejilerin bir araya gelerek sürdürülebilir bir iş dünyası ve istihdam ortamının oluşturulmasına nasıl katkı sağladığı vurgulanarak, afet veya kriz dönemlerinde istihdamın korunması önemli bir toplumsal sorumluluk olarak öne çıkmaktadır.

Çalışmanın Konusu: Çalışmanın konusu “afet ve olağanüstü dönemlerde istihdamın korunmasına yönelik tedbirlerin ele alınmasıdır. Günümüzde, doğal afetler, pandemiler ve benzeri olağanüstü durumlar, küresel düzeyde ekonomik, sosyal ve istihdam alanlarında ciddi sorunlara yol açabilen acil durumlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumlar, işletmelerin faaliyetlerini sürdürme kabiliyetlerini zorlamakta, çalışanların iş güvenliği ve istihdam durumları üzerinde derin etkiler bırakmaktadır. Türkiye bu olağanüstü durumlarla sık sık karşılaşan bir coğrafyada yer almaktadır. Bu nedenle afet ve olağanüstü durumlarla baş etme stratejileri, özellikle istihdamın korunması açısından büyük önem taşımaktadır.

Çalışmanın Amacı: Türkiye’de meydana gelen afet ve olağanüstü durumların istihdam üzerindeki etkilerini inceleyerek, afet ve olağanüstü durumlarla başa çıkmak ve istihdamı korumak amacıyla uygulanan tedbirleri analiz etmektir. Bu tez, hem akademik literatüre hem

de ilgili kamu politikalarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, tez, afet ve olağanüstü durumların neden olduğu istihdam kayıplarını minimize etmek ve toplumsal dayanıklılığı artırmak için öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın Yöntemi: Tez çalışmasında, literatür taraması yapılarak Türkiye’de afet ve olağanüstü durumlarda kamu uygulamalarının sahadaki çalışmaları incelenerek içerik analiz yöntemi ile istihdamın durum analizi yapılmıştır. Ayrıca afet ve olağanüstü durumda Türkiye’nin almış olduğu önlemlerin istihdama katkısı irdelenmiştir. Çalışmada Dünya Çalışma Örgütü (ILO), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), gibi küresel ve ulusal kurumlardan faydalanılmıştır.

Çalışmanın Önemi: Olağanüstü durumlar, sadece acil müdahale ve kurtarma faaliyetleri ile sınırlı kalmayıp, aynı zamanda işgücü piyasasını derinden etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Bu bağlamda, afet ve olağanüstü durumlar sırasında işten çıkarmaların önlenmesi, geçici istihdam destekleri ve benzeri politika önlemleri, istihdamın korunması açısından kritik bir rol oynamaktadır. Afet ve olağanüstü durumların istihdam üzerindeki etkilerini anlamak ve bu durumlarda alınan önlemleri değerlendirmek açısından büyük bir öneme sahiptir. Afetler, toplumları derinden etkileyen ve istihdam üzerinde ciddi sonuçlar doğuran olaylardır. Bu bağlamda, tezin önemi, afet ve olağanüstü durumlar sırasında istihdamın korunmasını sağlamak amacıyla alınan tedbirlerin etkinliğini değerlendirmek, iyileştirmek ve gelecekteki afetlere karşı hazırlıklı olabilmek için stratejiler geliştirmektir.

2. AFET, OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR VE İSTİHDAM İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Afet ve Afet Türleri

Afet, birden fazla kurum ve kuruluşun birlikte çalışmasını gerektiren, insan haklarında fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olan, normal hayatı ve insan faaliyetlerini durdurarak veya sekteye uğratarak insan toplumlarını veya topluluklarını etkileyen doğal, teknolojik ve antropojenik olaydır (Varol ve Gültekin, 2016).

Afetin boyutuna etki eden başlıca faktörler şu şekilde özetlenebilir (Ergünay, 2002):

- Olayın fiziksel boyutu,
- Tehlikeli bölgelerde hızlı ve kontrolsüz kentleşme ve sanayileşme,
- Cehalet ve eğitim eksikliği,
- Ormanların ve çevrenin tahrip edilmesi veya kötüye kullanılması,
- Felaket olayları öncesinde toplumun alabileceği koruyucu ve önleyici tedbirler
- Olayın yoğun nüfuslu bölgelerden uzaklaştırılması,
- Yoksulluk ve az gelişmişlik,
- Hızlı nüfus artışı,

2.1.1. Doğal afetler

Deprem, su baskını veya volkanik patlama gibi normal doğa olayı olarak meydana gelen olayları içerir. Bunlara “doğal afetler” denir ve “afet” sayılabilmesi için can ve mal kaybıyla sonuçlanması gerekir (Şahin ve Şipahioğlu, 2002) Dünyadaki doğal afetlere bakıldığında 31 doğal afet türünden 28'inin hava felaketi olduğu görülmektedir. Doğal afetlerin niteliği ve önemi ülkelere göre farklılık göstermektedir. Mesela Akdeniz bölgesinde sel, dolu, orman yangınları, heyelan, kuraklık, don ve çığ gibi doğal afetler yaşanmaktadır. Dünya Meteoroloji Örgütü'ne World Meteorological Organization (WMO) göre, sadece 1980'li yıllarda dünya çapında 700.000 kişi hava felaketlerinden öldü. En çok görülen meteorolojik doğal afetler; şiddetli yağışlar, sel, dolu, don, kuraklık, orman yangınları, kuvvetli rüzgâr, kar, çığ yıldırım ve fırtınadır (AFAD, 2023A).

Deprem: Yer kabuğundaki kırılmalardan kaynaklanan, dalgalar halinde yayılan, içinden geçtiği ortamı ve yer yüzeyini sarsan ani titreşimler olayıdır. Deprem, insanların taşınmaz ve üzerinde yürümenin güvenli olduğunu düşündüğü zeminin de hareket ettiğini ve üzerinde bulunan her türlü yapının hasar görerek yıkılabileceğini, dolayısıyla can kaybıyla

sonuçlanabileceğini gösteren bir doğa olayıdır. Deprem olayının nasıl meydana geldiğini, sismik dalgaların yer kabuğunda nasıl yayıldığını, alet ve yöntemler ile ölçümünü, tutulan kayıtların analizini ve depremle ilgili konuları inceleyen bilim dalına “SİSMOLOJİ” adı verilmektedir (KRDAE, 2023).

Çığ: Yüksek rakımlı ve engebeli bölgelerdeki eğimli yüzeylerdeki birikmiş kar yığınının iç ve dış kuvvetlerin tesiriyle yer çekimine doğru hareket etmesidir. İklimsel özellikler, farklı aralıklarda yağan kar katmanlarının birbirine tam karışmaması, seyrek bitki örtüsüne sahip arazi yapısı, eğimi fazla olan dik yamaçlar, coğrafi özellikler, gündüz ile gece arasındaki sıcaklık farkı, daha önce kar tabakası üzerine tekrar kar yağması vb. etkisi çığ oluşumunda rol oynayan faktörler arasındadır (AFAD, 2023A).

Fırtına: Hızı 23 ila 26 m/s aralarında olan, insanları ve çevreyi etkileyen bir rüzgâr türüdür. Rüzgârın hızı ve şiddeti arttıkça insanlara ve doğaya verdiği zarar da artmaktadır. Tam fırtınada ise saatteki hızı 117 ila 137 km ulaşmaktadır. Kuvvetli rüzgârlar yağmur, kar, dolu, kum vb. getirir. Beraberlerinde elementleri de getirdikleri için kum fırtınası, kar fırtınası ve toz fırtınası olarak adlandırılırlar (AFAD, 2023B).

Heyelan: Tabanı kaya veya insan yapımı dolgu malzemelerinden oluşan bir yamacın su, eğim, yerçekimi gibi kuvvetlerin etkisi altında dışarı ve aşağıya doğru kayma hareketidir. Kaya, moloz veya toprak kütlelerinin yerlerinden yer çekiminin etkisi uzaklaşması nedeniyle heyelan meydana gelir. Bazı heyelanlar yüksek hızlarda meydana gelirken bazıları daha yavaş meydana gelir. Heyelanlar karada çok sık meydana gelen ve erozyonda önemli rol oynayan çok yaygın bir kütle hareketi türüdür. Büyük heyelanlar topoğrafyada da derin izler bırakmaktadır. Türkiye’de en yaygın lokasyonlar Karadeniz bölgesinde, özellikle de Karadeniz’in doğu ucundadır. Ayrıca bazı olumsuz etkileri de vardır (Bursa AFAD, 2023).

Hortum: Kasırğa, kümülüs bulutlarıyla birlikte silindirik olarak dönen bir rüzgâr çeşididir. Bulutlardan yere doğru uzanan bir kasırğa, büyük ve yıkıcı olabilen bir doğal afettir. Kasırgalarla ilgili ilk bilimsel teori Alfred Wegener tarafından 1917 yılında geliştirildi ve günümüzde bu teori hala doğru kabul ediliyor (Çanakkale AFAD, 2023).

Okyanus veya göl üzerinde meydana gelen kasırğa, yerden aldığı suyla “su hortumu” oluşturur. Kasırgaların oluşumu ve ortaya çıkışı oldukça karmaşık olup bununla ilgili herkesçe kabul gören bilimsel açıklama bulunmamaktadır. Ayrıntılı soruların tamamı henüz yanıtlanmamış olsa bile hortumu meydana getiren mekanik özellikleri iyi bilinmektedir. Belirli koşullar oluşmasıyla kasırgalar her zaman ve dünyanın her yerinde oluşabilir (Çanakkale AFAD, 2023).

Sel: Suyun bir yerden veya başka yerden taşarak genellikle kuru alanları kaplaması olayıdır. Taşkınlar, meydana gelme sıklıklarına göre yavaş, hızlı ve ani taşkınlar olarak sınıflara ayrılır. Genel olarak bir hafta ve daha uzun sürede oluşan sellere yavaş sel, bir veya iki gün içinde oluşan sellere hızlı sel, bir saat içinde oluşan sellere ise ani sel adı verilmektedir. Taşkınlar, meydana geldikleri yere göre kıyı taşkınları, şehir taşkınları, kuru su taşkınları, baraj/gölet taşkınları ve dere taşkınları (akarsu ve nehirler) olarak adlandırılır (AFAD, 2023C).

Sis: Hava şartlarına bağlı olarak çok küçük su damlacıklarının havada süzülmesi durumudur. Oluştugu bölgelerde görüş alanını sınırlandırarak veya azaltarak yaşamı etkiler (AFAD, 2023B).

Sis, havanın yere yakın katmanındaki su buharının yoğunlaşması veya yoğunlaşan su buharının donup kristalleşmesiyle meydana gelir. Yatay görüş mesafesi 1 km'nin altına düşüren meteorolojik bir olay olarak adlandırılır. Yer ve yakınında stratus bulutunun oluşması olarak da bilinir (Selek, 2017).

Tsunami: Japonca 'da liman dalgası anlamına gelir (Tsu = liman, Nami = dalga). Tsunami terimi ilk kez Japonya'da 1896 yılında meydana gelen ve 21.000 kişinin hayatını kaybettiği büyük Meiji-Sanriku tsunamisinden itibaren kullanılmıştır. Türkçeye ilk kez "Deniz Taşması" adıyla çevrilmiştir. Ancak bu terim dalga hareketini yeterince temsil etmemektedir. "Sismik dalgalar" terimi, fiziksel özellikleri temsil etmesi ve deprem kelimesiyle uyumlu olması nedeniyle uygun görülmüştür. Tsunami (AFAD, 2023B);

Genellikle okyanus, deniz veya büyük gölde, Büyük bir su kütlelerinin ani yer değiştirmesinden kaynaklanmaktadır.

- Bir dizi yüksek genlikli su dalgası olarak tanımlanmaktadır.
- Bir tsunami kıyı bölgelerini yok edebilir çünkü kaynağı çok büyük miktarda ve yüksek enerjili su salar.
- Tsunami; Deprem, sel, fırtına ve volkanik patlamalardan sonra en çok can alan beşinci felakettir.
- Tsunamiler öncelikle sığ ve yoğun depremlerden kaynaklanmaktadır.

Volkan: Volkanlar veya volkanik dağlar, magmanın (Dünya'nın iç katmanlarında bulunan, yüksek basınç ve sıcaklık altında eriyen kayaların) Dünya'dan fışkırdığı coğrafi özelliklerdir (AFAD, 2023B).

Güneş sistemindeki kayalık gezegenlerde ve uydularda çok sayıda volkan (bazıları oldukça aktif) bulunmasına rağmen, bu olay, en azından Dünya'da çoğunlukla tektonik plaka

sınırlarında meydana gelir. Ancak sıcak nokta volkanları için önemli istisnalar vardır. Volkanları inceleyen bilim dalına volkanoloji denir. Öte yandan magma az miktarda silikat içeriyorsa (R'den az), lav “mafik” olarak adlandırılır ve patladığında çok sıvı hale gelir. Uzun mesafelerde akabilir. Mafik lav akışına iyi bir örnek, yaklaşık 8000 yıl önce İzlanda'nın coğrafi merkezi yakınında bir patlama çatlağı tarafından oluşturulan Büyük Thjórsárhraun Nehri'dir. Bu lav akıntısı 800 km²'lik bir alanı kaplayan 130 km uzaklıktaki denize ulaşana kadar akmaya devam etti. Felsik ve mafik terimleri bazen eski "asidik" ve "bazik" terimleriyle değiştirilir; Ancak bu terimler artık daha az kullanılmaktadır (Erinç, 2000).

Yangın: Maddenin gerekli ısı ve oksijen (hava) ile birleşmesi ile yanarak kimyasal şekil değişikliğine uğraması olayı olarak tarif edilir. Yangının meydana gelebilmesi için yanıcı maddelere, yüksek sıcaklıklara ve oksijene ihtiyaç duyulmaktadır (OMÜ, 2023)

Yangın, maddenin ısı ve oksijenle birleşmesiyle oluşan yanma reaksiyonlarından kaynaklanan doğal bir afettir. Yangınlar, olduğu bölgede maddi hasara yol açtığı gibi canlılara ve ekolojik dengeye de büyük olumsuz etkiler yapmaktadır (AFAD, 2023B).

2.1.2. İnsan kaynaklı ve teknolojik afetler

Bunlar doğanın gücünden değil, insanın doğayla aşırı etkileşiminden kaynaklanan felaketlerdir. Eğitimsizlik, bilgisizlik, ihmal, tedbirsizlik gibi nedenlerle bilinçli şekilde veya kaza sonucu ortaya çıkarlar. Teknoloji kaynaklı afetler de insan kaynaklı afetler gibi, eğitim eksikliği, ihmal ve gerekli önlemlerin alınmaması gibi sebeplerden dolayı bilinçli veya kaza sonucu meydana çıkmaktadır.

İnsan kaynaklı afetler şunlardır (AFAD, 2023A):

Nükleer, biyolojik ve kimyasal kazalar.

- Taşıma kazaları
- İş kazaları
- Aşırı kalabalık nedeniyle kazalar
- Göçmenler ve yerinden edilmiş kişiler vb.

Teknolojik afetler ise şunlardır (AFAD, 2023A):

Ulaşım kazaları

- Sanayi kazaları
- Biyolojik, kimyasal, nükleer silahlar ve kazalar
- Maden Kazaları

2.2. Olağanüstü Durum

Benzerlerinden farklı, alışılmışın dışında, fevkalade olan önceden tasarlanmamış beklenmedik zamanda yapılan anlamlarına gelmekte olan olağanüstü durum kavramı, toplumun bir kısmını ekonomik, sosyal ve fiziksel olarak kayıplara neden olan insan hayatını durduran ya da kesintiye uğratan toplumun normal yaşantısını etkileyen olaylar tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2024).

2.2.1. Kriz

Normal düzeni bozan ve toplum açısından olumsuz sonuçlara yol açma potansiyeli taşıyan sosyal, fiziksel, iktisadi ve siyasi olayların meydana gelmesi. Toplumun normal sistemini ve temel alışlagelmiş değerlerini ciddi ölçüde tehdit eden, önemli kararların stres ve zaman baskısı alınmasını gerektiren durumları içerir. Tehlikeli salgın hastalıklar, radyasyon ve ağır hava kirliliği büyük yangınlar, ekonomik krizler, sığınma ve kitlesel nüfus değişimleri gibi önemli teknolojik ve kimyasal olayların ayrı ayrı ve bir arada meydana geldiği durumlar olarak tanımlanır (AFAD, 2023B).

Afet yönetimi: Afetlerin önüne geçmek veya zararlarını minimize etmek, afetlere neden olan etkenleri zamanında, hızlı ve etkili bir şekilde doğru müdahale etmek, yeni, daha güvenli ve daha gelişmiş bir dünya yaratmak için toplumun üstlenmesi gereken kapsamlı bir mücadele sürecidir. Afetten etkilenen topluluklar için yaşam ortamı. Afetlerin önlenmesi ve olumsuz etkilerinin azaltılması için afet öncesinde, afet sırasında ve afet sonrasında alınacak tedbirlerin ve yapılacak eylemlerin toplumdaki tüm kurum ve kuruluşlar tarafından etkin bir şekilde planlanması, kontrol edilmesi, koordine edilmesi, desteklenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Birikimlerin ve yeteneklerinin belirlenmiş stratejik önceliklere ve hedeflere uygun olarak kullanılması, çok katmanlı, çok disiplinli ve paydaşlar arası yönetimi gerektiren karmaşık ve dinamik bir yönetim sürecidir (AFAD, 2023B).

Afet ve acil durum yönetiminin odak noktası, meydana gelen olayları tamamen önlemek veya ortadan kaldırmak değil, olabildiğince etkilerini azaltmaktır. Planlama ve uygulamadaki hatalar toplu ölümlere ve yaralanmalara yol açabilmektedir. Afet ve acil durum yönetimi olayları, terörizm, yangınlar, tehlikeli madde olayları, depremler, su baskını, tsunamiler, fırtınalar, kasırgalar, isyanlar, kıtlıklar, kuraklıklar veya büyük kazalar gibi çeşitli olayları içerebilir (Tanrıvere, 2014).

Kriz yönetimi: Kriz durumlarında durumu normale döndürmek amacıyla kullanılan kısa süreli bir yönetim biçimidir. Afet yönetiminden farkı devamlı olmaması, belli bir zamanla kısıtlı

olması ve krize yol açan olay ve nedenlerin ortadan kalkmasıyla sona ermesidir (AFAD, 2023B).

Kriz yönetimi süreci; Çalışma alanına ve ileriye yönelik olabilecek sorunların ve tehdit faktörlerinin tespit edilmesini, doğru müdahale ve kontrol yöntemlerinin belirlenmesini, kuruluşun krizle yüzleşebilmesi için önlemlerin uygulanmasını ve yanıtların değerlendirilmesini içeren süreç olarak tanımlanabilir (Bozkurt ve diğ., 1998).

2.2.2. Risk

Bir olayın belirli koşullar altında veya belirli durumlarda yol açabileceği can, mal, çevresel ve ekonomik varlık kaybı olasılığıdır (AFAD, 2023B).

“Risk (Risk), bir olayın sebep olabileceği olumsuz sonuçların toplamını ifade eden terimdir.” Sigorta ve mühendislik işlerinde buna kayıp olasılığı denir. Söz konusu afet olduğunda afet riski olarak değerlendirilmektedir (Ergünay ve diğ., 2008).

Bir başka söylemde risk kelimesi; Belli bir tehlike, buna maruz kalan risk altındaki değer ve öğelere veya bunların hasar durumu ve hassasiyetiyle gelecekte belirli bir zamanda neden olabileceği hasar olduğu ifade edilmektedir (Ergünay, 2002).

2.2.3. Tehlike

Doğanın, teknolojinin veya insanın neden olduğu, belirli bir zamanda veya belirli bir bölgede meydana gelen, yaşamı tehdit eden, toplumun sosyo-ekonomik düzenini ve faaliyetlerini bozma potansiyeli taşıyan, doğal çevreyi de etkileyen fiziksel olay ve olgulardır (AFAD, 2023B).

Başka bir deyişle: tehlike; Buna doğadan, teknolojiden veya insandan kaynaklanan fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplara neden olabilecek tüm olaylar dâhildir. Tehlike, insanların beklemediği, kontrol edemediği büyüklükte olaylar olmaya devam etmektedir. Tehlikeler insanların yaşamlarını ve faaliyetlerini tehlikeye atabilir ve önemli yaşam değişikliklerine yol açabilir (Güvel, 2001).

2.3. İşsizlik Tanımı ve Türleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tanımı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafınca hesaplanıp yayınlanan resmi işsizlik verilerine dayanılarak tanımlanan işsizlik uluslararası literatürde aşağıdaki tanım kriterlerini karşılayan kişiler, ne zaman iş aramaya başlarsa başlasın işsizdir.

İşsiz: Referans döneminde işsiz olan ve iki hafta içinde işe dönebilen, son dört haftada iş aramak için en az bir kanalı kullanmış, kurumsallaşmamış çalışma durumundaki kişiler işsiz olarak kabul edilmiştir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yayımlanan kayıtlı işsizlik verilerine göre işsizlik şu şekilde tanımlanıyor:

Kayıtlı işsiz: Çalışma yaşında, çalışmaya uygun ve çalışmaya istekli olarak İŞKUR'da kayıtlı bulunan, bir kuruma kabul için başvurduğu sırada en az asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan, iş aradığı halde henüz kendisine iş bulunamayan kişidir (İŞKUR, 2024).

İşsizlik genel olarak işgücü piyasasına giren işçilerin uygun istihdam olanaklarını bulamaması durumudur. İşsizlik, çalışma isteğinin olmaması gibi nedenlerle değil, emek arzının emek talebinden fazla olmasıyla ilgilidir. Talep eksikliği; Bunun nedenleri arasında işgücü talebini karşılayacak yeterli sayıda iş olmaması, mevcut işlerin kullanılmayan kapasitesi, ücretlerin düşük olması, çalışanların beceri ve yeteneklerinin işe uygun olmaması sayılabilir. Bir ekonomide sermaye, emek, arazi ve girişimcilik gibi üretimin temel faktörlerinin üretim faaliyetinde etkin ve verimli şekilde kullanılması ekonominin büyümesi açısından büyük önem taşımaktadır. Üretim faktörleri tam kapasitede olduğunda ekonominin üretebileceği maksimum mal ve hizmet miktarına potansiyel ürün, doğal ürün veya tam istihdam ürünü denir (Alkan, İstihdam ve İşsizlik, 2019).

2.3.1 Açık işsizlik

Çalışma çağında ve arzusunda olduğu halde iş arayıp ta bulamayan kişilerin toplamını ifade eder. Çalışma ekonomisi literatüründe açık işsizlik genellikle konjonktürel, friksiyonel, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik ve yapısal işsizlik olarak farklı türlere ayrılmaktadır (Yıldız, 2014).

2.3.1.1. Konjonktürel (döngüsel) işsizlik

Durum kelimesi, bir ülkenin belirli bir andaki ekonomik durumunu açıklayan tüm unsurları ifade eder. Açık işsizliğin bir türü olan döngüsel işsizlik, talep yetersizliği işsizliği olarak da bilinir. Ekonomik dalgalanmalardan dolayı bağlı olarak bazen iş gücünün tamamını istihdamda kullanmak kolay olurken, bazen de iş gücünün mühim bir bölümü işsiz kalmaktadır. Bu nedenle oluşan işsizliğe döngüsel işsizlik denir. Döngüsel işsizliğin süresi geçici işsizliğin süresinden daha uzun, yapısal işsizliğin süresi ise daha kısadır. Döngüsel işsizlik birçok sektörde görülebilir ancak ekonominin belirli sektörlerinde görülmez (Alkan, İstihdam ve İşsizlik, 2019).

Ekonomik dalgalanmaların neden olduğu genel rağbetin azalması ve ekonomik büyümenin yeterli seviyede olmaması, istihdamda yeni fırsatlarının oluşmasını olumsuz şekilde etkilemektedir (Taş ve diğ., 2018).

2.3.1.2. Friksiyonel (geçici) işsizlik

Friksiyonel işsizlik, işgücü piyasasında farklı alternatiflerden kaynaklı hareketlilikten dolayı olası işsizlik oranına sürtünmeli işsizlik adı verilmektedir. Friksiyonel işsizlik, mevsimlik veya sürekli çalışanların mevcut işlerini bırakıp daha iyi koşullar aradıklarında ortaya çıkmaktadır. Tam istihdamın olduğu bir ekonomide bile geçici işsizlik olabilmektedir. Buna doğal işsizlik oranı da denir. Friksiyonel işsizlik = araştırma işsizliği + adaptasyon işsizliği olarak da formüle edilebilir (Kızılkaya, t.y.). Sadece belirli niteliklere sahip kişilerin kendi uzmanlık alanlarında istihdam edilmesi, kaynakların boşa harcanmasını önler ve böylece verimliliği artırır (Taş ve Özcan, 2018).

2.3.1.3. Mevsimlik işsizlik

Bütün bir yılı kapsamayacak şekilde yılın belirli zamanlarında çalışmak üzere yapışan iş mevsimsel veya geçici iş olarak tanımlanırken mevsimsel değişikliklere de bağılı ortaya çıkan bir işsizlik türü de mevsimsel işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Yıldız, 2014).

Uzun vadede mevsimlik işsizliğin genel olarak ortadan kaldırılması, tarıma dayalı sektörün sanayinin yerini almasıyla mümkün olmaktadır. Kısa vadeli bir çözüm olarak tarım sektörünün makineleştirilmesi ve ürünün yıl boyu dağıtımının organize edilmesi ile mümkün olmaktadır (Alkan, 2019).

Kışın inşaat çalışmalarının azalması veya pamuk toplama işinin hiç olmaması mevsimsel işsizliğin bir örneğidir. Sezonluk olarak çalışan bazı çalışanlar işsiz kaldığı zamanlarda başka bir işte çalışabilmektedir. Mesela Yaz aylarında dondurma satan biri kış aylarında kayak işlerinde çalışabilmektedir (Yıldız, 2014).

2.3.1.4. Teknolojik işsizlik

Bir ülkede, daha az emek gerektiren ve üretim maliyetlerini düşüren yeni teknolojilerin gelişmesiyle birlikte ülkede iş kaybı yaşanması durumuna teknolojik işsizlik diyebiliriz. Bu tür işsizlik ekonomiyi etkiler. Ancak teknolojik gelişmenin verimliliği artarsa, çıktı ve gelir artacak ve sonuç olarak yeni yatırımlara alan açılacaksa ortaya çıkan istihdam olanakları teknolojik işsizlik oranının düşürülmesinde etkili olacaktır. Teknolojik gelişmeye rağmen

işsizliğin artmaması birincil işsizliği telafi etmesi teknolojik gelişmenin ikincil bir sonucu olarak değerlendirilmektedir (Alkan, 2019).

Teknolojinin işsizliğe etkisi uzun süreden beri yıllardır tartışılmakta. Ancak günümüz dünyasında ülkelerin ekonomik varlığını ve rekabet gücünü sürdürmeleri için teknolojik gelişmelere ayak uydurmasının kaçınılmaz olduğunu söylemeliyiz (Yıldız, 2014).

2.3.1.5. Yapısal işsizlik

Ülkenin ekonomik yapısındaki değişikliklerden kaynaklanan işsizlik türüne yapısal işsizlik denir. Mesela tarımsal üretimin ilkel yöntemlerle yapıldığı bir bölgede tarımda makineleşmeye başlanırsa, makineli üretim yaygınlaşması bölgede emek gücüne olan ihtiyacın azalmasına ve köydeki çalışma durumundaki işçi sayısının artmasına sebep olacaktır. Yapısal İşsizlik işsizlik çeşitleri içinde en önemli işsizlik türüdür. Bu işsizliğin ortaya çıkmasının temel nedeni, belirli özel beceri ve nitelikler gerektiren işlerin bireysel işgücü piyasaları yerine çok alt işgücü piyasasının bulunmasıdır. Bu işsizliğin sebeplerinden bir diğeri açık işler için gerekli nitelik ile iş arayanların nitelikleri arasındaki farktır. Bir başka nedeni ise iş arayanlar kişilerin farklı şehirlerde bulunmasıdır. Yapısal işsizliğin gelişmesinde teknolojik gelişme önemli bir rol oynamaktadır. Teknolojik gelişme bazı iş kollarını ortadan kaldırarak bazen daha az faktörlü ürünler üretmeyi mümkün kılmaktadır. Böylece işgücünün önceki haline göre daha az kullanılması nedeniyle işsizlik problemi ortaya çıkmaktadır. Ekonomide üretim faktörlerinden olan emeğin görece bol olması, sermayenin yetersiz olması durumunda üretim faktörlerinin miktarlarındaki bu eşitsizlik yapısal işsizliğe yol açmaktadır (Alkan, 2019).

2.3.2. Doğal işsizlik

Ekonominin emek ve ürün piyasalarının dengesiyle tutarlı olan ve ekonomi politikasıyla ortadan kaldırılamayan bir işsizlik şeklidir. Sürtünmeli ve yapısal işsizliğin toplamını temsil eden bu kavram, parasalcı iktisatçı Milton Friedman tarafından geliştirilmiştir. Ekonomideki işsizlik oranı, giderilemeyen doğal işsizlik oranına eşitlendiğinde, işgücünün tam istihdamı, yani tam istihdam sağlanır (Kızılkaya, t.y.).

2.3.3. Gizli işsizlik

Görünürde işte bulunan ancak genellikle sebep olarak elinde olmayan nedenlerle beklenen verimlilik düzeyinin altında çalışan kişilerin durumu, yaygın olarak düşük verimlilikle çalışma veya eksik istihdam şeklinde tanımlanmaktadır. Gizli işsizlikten bahsetmek için, teknolojiye kaynaklı bir değişiklik olmadan üretim kapasitesine göre fazla sayıda işçinin istihdam edildiği durumları kapsar (Zaim, 1997).

Batı ülkelerindeki işgücü piyasalarında kamu ve özel iş bulma kurumları ile yaygın olarak uygulanan işsizlik sigortası uygulaması, farklı işsizlik türlerini açık işsizliğe dönüştürürken, gelişmekte olan ülkeler ise işsizlik sigortası uygulamasının sınırlı olması, insanların gayri resmi sektörlerde çalışmasını kolaylaştırmaktadır. Bu tür ülkelerde, işsizlik yerine üretken olmayan, genellikle yoksullukla ilişkilendirilen yapay istihdam biçimlerinde bir artış görülebilir. Sonuç olarak, "aldatıcı istihdam" olarak adlandırılan bu istihdam türü genişleyebilir, ancak bu durum üretim hacminde gerçek bir büyümeye neden olmayabilir. Özellikle günümüzde, bir şirketin üretebildiği değer, bazen bir ülkenin gayri safi milli hasılasına (GSMH) eşdeğer olabilmektedir. Bunu ifade etmek üzere literatürde bir dizi tanım kullanılmıştır, bu tanımlar arasında "gizli işsizlik", "eksik istihdam", "görülebilir ve görünmez eksik istihdam", "istikrarsız istihdam", "çifte eksik istihdam", "işte işsizlik", "istihdamda işsizlik", "emek arzı fazlalığı", "iş aramayan işsizler" gibi ifadeler bulunmaktadır (Ekin, 2003).

2.4. İstihdam Tanımı ve Çeşitleri

İşgücü piyasasını incelediğimizde en önemli kavramlardan biri olan istihdam ile karşılaşırız. İstihdam kavramı, piyasanın tam olarak çalışıp çalışmadığının anlaşılmasında önemli bir yer tutmaktadır. Neredeyse iktisat teorisi ile iç içe olan istihdam kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun yayınladığı sözlükte meslek, "işte veya hizmette sömürü" olarak tanımlanmaktadır. İstihdam, geniş anlamda iş, dar anlamda istihdam olarak da tanımlanabilir. "İstihdam kavramını en geniş anlamıyla üretim sürecindeki tüm üretim faktörlerinin girdisi olarak ifade edebilse de, dar anlamda emeğin üretim faktörleri içerisinde üretim girdisi olarak tek başına oranı olarak tanımlanmaktadır" (Berber, 2006).

Üretim sürecinde emek faktörlerinin kullanılması istihdam kavramının gerçek anlamını temsil etse de, istihdamın kapsamlı anlamını temsil eden şey istihdam sürecindeki tüm üretim faktörlerinin kullanılmasıdır.

İhtiyaçlarını karşılamak için gerekli gelir. Çalışan nüfus, çalışan ve çalışmayan kişilerden oluşmaktadır. Bunlar, referans döneminde en az bir saat çalışan, "ücretli, çalışan", gündelikçi,

serbest meslek sahibi ve işveren veya ücretsiz aile üyesi olarak çalışan kişilerdir. “Çalışmayan” terimi, işine bağlı olmasına rağmen referans haftasında çeşitli nedenlerle çalışmayan kişileri ifade etmektedir (Polat, İİENSTİTÜ, 2021).

İstihdam kavramının yalnızca bir çalışma kavramı olmadığı, aynı zamanda sermaye, doğal kaynaklar ve girişimciler gibi diğer üretim faktörleriyle de yakından bağlantılı bir kavram olduğu açıkça anlaşılmaktadır. İstihdam kavramı şu şekilde de tanımlanabilir: “Üretim faktörlerinin fiilen üretime katılmasına, yani iş veya gelir elde etmek için çalışmaya istihdam denir” (Gül, Ekinci ve Konya, 2009).

TÜİK istihdam kavramını “işte olan ve işte olan kişi” olarak tanımlamaktadır. Kurumsal olmayan grup içinde yer alan toplam kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus işgücüdür. Meslek; iş için; kendiniz ve aile üyelerinizin tek tedarikçisi olmanın yanında refahını garanti eden en belirgin geçim kaynağı olma özelliğine de sahiptir (Işığışok, 2011). İstihdam oranı, istihdam edilenlerin sayısının kurumsal olmayan nüfusa bölünmesiyle elde edilir (istihdam oranı=(istihdam/kurumsal olmayan nüfus)*100). İstihdam, tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanları, kendi hesabına çalışanları ve bakmakla yükümlü olunan ücretsiz kişileri içerir. Bu hesap aynı zamanda referans haftasında hastalık, tatil ve kötü hava koşulları nedeniyle çalışamayanları da içerir (Acun, 2013).

2.4.1. Tam istihdam

Gereksinimlerin tamamen karşılandığı bir istihdam türüdür. Bu istihdam türünde İşveren sözleşme kapsamındaki yasal yükümlülüklerini eksiksiz yerine getirmektedir. Çalışan işçi de görevlerini layıkıyla ifa eder. Ayrıca kayıt dışı istihdamın da önüne geçilmektedir. Bu durum özellikle gelişmiş ülkelerde yaşamın normal bir parçası olarak görünmektedir. Genel anlamda ülkede çalışma çağındaki iş arayan nüfusun neredeyse tamamı imalat sektöründe istihdam edilmektedir. Tam üretime kapasitesine ulaşmak için tam istihdamın da garanti edilmesi gerekmektedir. Bu tam istihdam olduğu ülkelerde dahi işsizlik istatistikleri ortadadır. Ülkedeki istihdam edilenlerin sayısı ve işsizlerin sayısı da bilinmektedir (Polat, İİENSTİTÜ, 2021). İstihdamı artırmanın temel bir stratejisi, sürdürülebilir ekonomik büyüme elde etmektir (Taş ve Ören, 2013).

2.4.2. Eksik istihdam

Kişinin normal çalışma saatlerinden daha az çalışmasını ifade eder. Temelde istatistiksel bir kavram olup ülkelerin istihdam politikalarını belirlemeyi amaçlamaktadır. (Gündoğan ve

Bıçerli, 2013). Görülebilir eksik istihdam, bir kişinin daha fazla saat çalışmak istemesine rağmen, yapabileceğinden daha az çalışmasıdır (Görmüş ve Erdoğan, 2017). Eksik istihdamın bir diğer türü olan görülemez eksik istihdam ise, uzun saatler boyunca çalışan ancak geliri çok düşük olan veya niteliklerinin ve yeteneklerinin çok altında iş kalitesine sahip olan işçilerden kaynaklanan bir başka eksik istihdam biçimidir (Işığık, 2014). Emegin yeterince kullanılmadığı bir çalışma biçimidir. İşgücünün bir kısmı üretim işine katılmıyor ve işsiz. Ülkedeki yüksek işsizlik oranları kayıt dışı işlerin sayısında da artışa neden olmaktadır. Eksik istihdam öncelikle tarım sektöründe görülmektedir. Yarı zamanlı çalışma aynı zamanda eksik istihdamın bir nedenidir (Polat, İİENSTİTÜ, 2021).

2.4.3. Aşırı istihdam

Aşırı istihdam, eksik istihdam şartlarının tam tersini ifade etmektedir. Ekonomideki çalışan nüfusun tamamı tam olarak istihdam edildiğinde, ancak hâlâ işgücüne talep varsa; Bu ekonomide aşırı istihdamın olduğu söylenebilir (Eyüboğlu, 2003).

2.4.4. Kayıt dışı istihdam

Kayıt dışı çalışma, beyan edilen yasal sınırların dışında kalan bir istihdam şeklidir. İşveren sigorta primi ve vergi gibi bazı yükümlülüklerden kaçınır. Çalışanlar da bu koşulları kabul etmektedir. Kayıt dışı istihdam daha çok az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygındır. Kayıt dışı çalışmanın nedenleri arasında ülkenin ekonomik durumu, işsizlik oranı, enflasyon ve mevzuat eksikliği gibi faktörler yer almaktadır. Denetim mekanizması iyi çalışmamakta; Kayıt dışı istihdamın artmasının nedenlerinden biri de devletin gerekli kontrolleri yeterince yapmamasıdır (Polat, İİENSTİTÜ, 2021).

2.5. İstihdam Politikaları

Günümüzde sanayileşme ve kentleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte işsizlik tüm toplumların ve ülkelerin karşı karşıya olduğu ortak bir sorun haline gelmiştir. İşsizlikle mücadelede farklı ülkeler mevcut ekonomik sisteme bağlı olarak farklı yaklaşımlar benimsiyor. İşsizlik sorunu, girişimciliği ve istihdam yaratmayı teşvik edecek önlemlerin alınmasıyla, ekonomiyi geliştirirken işsizlerin mesleki ve genel eğitim standartlarının iyileştirilmesiyle çözülebilir (Taş ve Özcan, 2015). Türkiye’de KOBİ’ler ve girişimcilik, sağladıkları istihdam ile ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel itici güçlerinden birini oluşturmaktadır.

İstihdam politikaları aktif ve pasif olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır (Taş, 2010).

2.5.1. Çeşitli aktif istihdam politikaları

Aktif işgücü piyasası programları, işgücü piyasasını doğrudan etkileyerek ve istihdam koşullarını işgücü piyasasına uygun hale getirerek temel faaliyetleri gerçekleştiren programlardır (Taş ve Bilen, 2014). Günümüzde uygulanan işbaşı eğitim programları ve toplum yararına çalışma programları da bu kapsama dâhil edilir (Taş ve Şemşek, 2017). Kendi içinde 4'e ayrılır.

İstihdam üzerinde aktif işgücü politikalarının etkisi çok fazladır. Toplumda bulunan insanların çalışma isteği ve yeteneği olsa bile düzenli bir şekilde gelir elde etmelerini sağlayacak işe sahip olmamak, insanların yaşamlarında ekonomik, sosyal ve psikolojik sonuçlar olmak üzere pek çok olumsuz yansımalar yol açacaktır. İşsizlik sorunu yalnızca kişileri ve ailelerini etkilememekte, aynı zamanda toplum ve bireyin yaşadığı ülke ekonomisi de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu anlamda işsizlik ve istihdam ekonominin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Dengeli ekonomik ve sosyal kalkınma ve büyümenin sağlanması için işçilerin aktif olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Aslında mevcut işgücü sorununu tek bir politikayla çözmek mümkün değil. İşsizlik ve istihdam, makroekonomik politikalar, düşük işsizlik oranları, üretim süreçlerindeki değişiklik, yüksek istihdam oranını artırmak, eğitim ve istihdam politikaları gibi faktörlerden etkilenmektedir. (Çapar Diriöz, 2012). Hükümetler, işgücü piyasası politikalarında bulunan aktif ve pasif istihdam politikası araçlarını kullanarak sosyal ve ekonomik refahı artırmak için işgücü piyasasına müdahale eder (Etcı & Karagöl, 2019). Pasif işgücü istihdam politikaları, işsizliğin yol açtığı zararı gelir desteği sağlanması yoluyla en aza indirmeye yönelik politika ve uygulamaları kapsamaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları ise, işsiz bireylerin deneyimlerini iyileştirmeye katkı sunan olan eğitim programlarını ve politikaları kapsamaktadır. 1960 yılında İsveç'te uygulanan bu önlemlerin Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından yayımlanmasıyla işsizlikle mücadele önlemleri 7 başlığa ayrılır (Ay, 2012)

- Danışmanlık Hizmetleri ve Kamu Derneği
- Mesleki eğitim
- Özel sektör, kendi işini kurmak isteyenler, kamuda doğrudan istihdam vb. gibi sübvansiyonlu istihdam
- Genç işsizliğini önleyici tedbirler
- Özürlüleri Kapsayan Poliçeler
- İşsizlik Sigortası
- Erken emeklilik

Bu 7 uygulama altında toplanan işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılmasına yönelik tedbirlerden 1'den 5'e kadar olan uygulamalar aktif politika kapsamında, 6. ve 7. başlıklar ise pasif politika olarak sınıflandırılmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları iki şekilde olumsuz yanıt verebilir. Bu etkilerden ilki, program teşviklerinden yararlanmak için mevcut çalışanların yeni çalışanlarla değiştirilmesidir. Bir diğer olumsuz etki ise kamuda istihdam gibi doğrudan istihdam politikalarında iş aramayı caydıran ve dolayısıyla kalıcı istihdamı ve gelir yaratma potansiyelini ortadan kaldıran geçici istihdamdır. Türkiye, istihdam olanaklarını artırmak amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında çeşitli teşvik programları uygulamaktadır. Bunlar (Günsan ve Yergin, 2021):

- Genç ve kadın sigortalıların işgücü piyasasına katılımını sağlamak ve teknik ve mesleki eğitimi teşvik etmek için işverenlerin sigorta primlerine katkıda bulunmaları için teşvik
- Kadın ve genç istihdamını artırmak için işverenlerin sigorta primlerine katkı teşviki
- İşsizlik maaşı alan işçileri işe alan işverenler için ikramiye teşvikleri
- İşverenin sigorta katkı payında 5 puanlık indirim
- Maluliyet Sigortası Primi İşveren Katılım Primi
- Ar-Ge personeline ikramiye teşviki
- Yatırım teşvik belgesine sahip olanların sigorta primleri işveren katkısı desteği olarak sayılabilir.

2.5.1.1. Kendi işini kuranlara yönelik programlar

Başka bir aktif istihdam politikası da kendi işini kurma fırsatı ve kabiliyetine sahip işsizler için girişimciliği teşvik ve destek programlarıdır. Bu bağlamda, bireylere, örneğin gerekli iş planının oluşturulması ve geliştirilmesi, danışmanlık hizmetleri, eğitim fırsatları, düşük faizli krediler, vergi teşvikleri veya hibe ile iş kurma veya mevcut olanların daha da geliştirilmesi girişimcilik için özendirilmelidir. İş kurma girişimleri için hazırlanan programlarda yer alacak kişilerin belirli niteliklere sahip olması da önemlidir. İsteklilik, çalışkanlık ve öğrenmeye açıklık, organizasyon koordinasyonu, iş ve işyeri organizasyonu ve ürün ve pazarlama bilgisi ve becerileri gibi iş temelleri, programların başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu programlarda, işverenler yalnızca aldıkları mesleki eğitime, beceri ve deneyimlerine ya da sağladıkları kredi desteğine güvenmemelidir. Sürdürülebilir girişimcilik için depo yönetimi ve hammadde tedariki gibi temel iş becerilerinin kazanılması önemlidir: Girişimcilik programları veya iş kurma desteği yoluyla işletmelere bu alanda danışmanlık hizmetleri ve eğitimin yanı sıra,

faizsiz veya düşük faizli krediler sağlanarak piyasadaki işgücü talebini artırmak mümkündür. Türkiye'de bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmak ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin işlerini geliştirmelerine yardımcı olmak için bölgesel ve sektörel girişimcilik desteklerinin uygulanması, istihdam, üretim, verimlilik, yerli ürünler, ihracat ve gelir gibi sosyo-ekonomik göstergelerden fayda sağlayabilir. Girişimcilik veya serbest meslek desteğini içeren bu programlar, en pahalı aktif istihdam politikası araçlarıdır. Burada uygulanan desteğin etkili olabilmesi için bu programın iyi bir plan dâhilinde hazırlanması ve bu eğitime olan ihtiyacın ve katılımcıların objektif kriterlere göre belirlenmesi ve uygulama sürecinin etkin bir şekilde izlenmesi önemlidir (Varçın, 2004).

2.5.1.2. Sübvansiyonlu istihdam politikaları

Özellikle döngüsel ve yapısal işsizlikle mücadele edilirken istihdamın teşvik edilmesi önemli etkilere sahiptir. İstihdamı desteklemenin gayesi, durgunluk ve ekonomik daralma dönemlerinde herhangi bir iş bulma şansı çok düşük olan grupların istihdam edilebilirliğini artırmaktır. Bu işçileri çalıştıran işverenlerin işçilik maliyetlerini düşürme zorunluluğu vardır. Bu maliyetleri azaltmanın iki yolu vardır: birincisi, doğrudan ücret yapısını değiştirerek; diğeri ücret vergilerini düşürmek veya ücret dışı işgücü maliyetlerini düşürmektir. Her iki yaklaşımı birlikte kullanmak mümkündür (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

İşsizliğin yüksek olduğu dönemlerde, hedeflenen istihdam sübvansiyonları, işsizliği azaltmak yerine tam tersi etki yapabilir. Bu uygulama ile ilgili bir diğer sorun ise, bu uygulamanın bir kez başlatıldıktan sonra uzun vadede finansal yapıda sorunlara yol açabilmesidir (Taş ve Bilen, 2014). Ekonomi bir genişleme aşamasına girdiğinde, uygulamayı çıkarmak çok zorlaşıyor. Bu uygulamanın devam etmesi için siyasi irade üzerinde çeşitli kesimlerden baskılar var. Bu uygulama, uzun vadede bütçe üzerinde önemli bir yük haline gelebilir (Biçerli, 2004).

2.5.1.3. İşletmelerde eğitim programları

Çalışan nüfusun halen çalışmakta olan kesimine yönelik şirket içi eğitim seminerleri, çalışanların kurum kültürü, verimlilik, işlerinde kalite ve güvenlik konularında bilinçlendirilmesini, liderlik ve yönetim becerilerinin geliştirilmesini sağlayarak daha iyi sonuçlara ulaşmalarına yardımcı olur. İşletmelerde eğitim programları; 1989 yılından bu yana çalışan gelişimi, birinci kademe ve orta kademe yöneticilik olmak üzere seminer biçiminde yürütülmüştür. 2002 yıllarında geliştirilen ek programlarla 10'ar ve 25'er kişilik grupları modern teknolojiiden istifade edilerek birkaç iş gününde 10 - 25 saat aralarında gerçekleştirilen eğitim araçları ile aktif öğretim teknik ve yöntemleri bulunmaktadır. Bunlar; "İşçi Gelişimi",

“Birinci Kademe Yönetim”, “Orta Kademe Yönetim”, “Zaman Yönetimi”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “İnsan İlişkileri ve Stres”, “İnsan İlişkileri ve İletişim”, “İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak 8 farklı uygulama şeklinde sıralanmıştır (Karabulut, 2007).

2.5.1.4. Meslek araştırma programları

Mesleki araştırma ve geliştirme programları, meslekleri analiz etmeli ve işgücü piyasasındaki mevcut meslekler ile teknolojik gelişmeler ve yeniliklerden kaynaklanan yeni meslekler için meslek tanımlarını ve görevlerini standartlaştırmalıdır. Bu noktada iş analizi, işin niteliğini, gereklerini, niceliğini, çalışma koşullarını, sorumluluklarını, bilimsel teknikler kullanarak izlemek ve bilgi toplamaktır (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

2.5.1.5. Kadınlara ve gençlere yönelik istihdam programları

Kadınların istihdamı için İŞKUR ile ILO iş birliği içindedir. Ayrıca İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından 2013-2018 yılları arasında Türkiye’de kadınların güçlendirilmesini desteklemek için: Türkiye’de kadınların güçlendirilmesi projesi insana yakışır iş için kadınlar projesi Türkiye’de gerçekleştirilmiştir. Projenin devamı niteliğinde kadınların daha fazla ve iyi iş olanaklarına erişiminin desteklenmesi iş birliği protokolü de 17.09.2019 tarihinde ILO ile İŞKUR arasında imzalanmıştır. İstanbul, Ankara, Bursa, Kocaeli, Konya, Ordu ve İzmir illerinde 2019-2022 yılları arasında hayata geçirilecek olan projenin uygulama bütçesi 560 bin dolar olup (SIDA) tarafından karşılanmıştır. Bu projedeki amaç, bütüncül bir bakış açısıyla Türkiye’de kadınların önündeki istihdam engellerinin belirlenmesine ve kaldırılmasına destek olmaktır. Proje faaliyetleri, pilot ülke müdürlükleri ve genel müdürlüğü çalışanlarının katılımıyla 28 Kasım 2019 tarihinde projenin açılışı ve 1. izleme komitesi toplantısı yapılarak başlamıştır. Bu proje çerçevesinde; İlk proje ürünü olarak “Kadın İstihdamı Eylem Planlarının” toplumsal diyalog mekanizması ile yenilenerek İŞKUR Genel Müdürlüğünden görevli personel ile teknik ekibin katılımıyla sonuca odaklı olarak yönetim eğitimleri yapılmıştır. Kadın istihdamına ilişkin raporlama ve uygulanan iyi örnekler alanında, 2022 yılında “Kamu istihdam hizmetlerinde iyi uygulama örnekleri, özellikle kadın istihdamının desteklenmesine ilişkin aktif işgücü piyasası politikaları ile” raporu düzenlenmiştir. Proje çerçevesinde 350 İŞKUR çalışanına ILO Akademi aracılığıyla “Dünyada ve Türkiye’de çalışan kadınlar” konulu çevrimiçi eğitim verilmiştir (İŞKUR, 2023).

2.6.2. İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam politikaları

Türkiye'de işsizlikle mücadelede aktif işgücü politikaları ile mücadele eden İŞKUR aşağıda uyguladığı politikalar ile istihdamı artırmayı hedeflemektedir.

2.6.2.1. İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri

İş ve meslek danışmanı, öğrencilerin kariyer tercihleri, kuruma kayıt yapma, iş arayanlara iş bulma sürecine katkı sunmasına, kariyer ayarlama sorunlarını çözmesine, becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlere yardımcı olmalarına olanak sağlayan mevzuat çerçevesinde kendilerini bilgilendirerek taleplerini karşılamalarına sistemli bir şekilde yardımcı olan danışmanlardır. Kuruma kayıtlı iş arayan, işveren ve öğrencilere etkili hizmet verebilmek için iş ve meslek danışmanlarına işveren, ve okul portföyü verilmiş ve danışmanlar portföy yöneterek bu hizmeti sunmuşlardır. İşsizlerin, işverenlerin ve okulların bir danışmanı var olmaktadır. İş ve kariyer rehberliğinde, bireylerin ve mesleklerin özellikleri ve İŞKUR'un gerektirdiği nitelikler ve koşullar karşılaştırılarak, bireysel talep ve durumlara en uygun iş seçimi ile sorunların sistematik olarak çözülmesine yardımcı olunması, seçilen mesleğe bağlı eğitim olanaklarından yararlanılması bir işe ve işe uyum sağlamak. Aynı zamanda işveren danışmanlığı çerçevesinde İŞKUR hizmetlerinin tanıtılması, iş başvurularının alınması ve işyeri ziyaretleri ile İŞKUR ile ilgili çalışmaların yürütülmesi konusunda işverenlere destek verilmektedir (İŞKUR, 2023).

2.6.2.2. Mesleki eğitim programları

Mesleki eğitim programları, işçilere özel işgücü piyasası ihtiyaçlarına dayalı profesyonel eğitim sağlayan programlardır (Taş H. Y., 2011). Yaygın olarak gelişmekte olan ülkelerde uygulanan bu programlar, iş bulmakta zorlanan kişilere istihdam için olanak sağlamaktadır (Kasapoğlu M. M., Yerel İstihdam Politikası Modeli Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, 2018). Türkiye'de İŞKUR, istihdam piyasasından elde ettiği verilere dayanarak, işsizlerin iş hayatında ihtiyaç duyulan işlerde becerilerini geliştirmek amacıyla odalar, borsalar, sendikalar, meslek odaları ve işverenlerle iş birliği içinde çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemektedir (İŞKUR, 2023). Mesleki yapıdaki değişimler ve işgücü piyasalarının temel dinamikleri de sosyo-ekonomik gelişmeleri etkilemektedir. Verilen eğitim sonunda kazanılan mesleki sorumluluğun işgücü içindeki oranı gelişmiş ülke ekonomilerinde yüksek iken, gelişmekte olan ülke ekonomilerinde bu pay düşüktür (Murat, 2000). İŞKUR'un ana faaliyetleri arasında aktif istihdam politikası alanında yürütülen işgücü yetiştirme kursu yer almaktadır. Amacı, uzun süre işsiz kalanların, kadınların, dezavantajlı grupların, hükümlülerin, işsiz gençlerin ve işsizlik

yardımları alan kişilerin gerekli meslekler piyasasında mesleki eğitim tedbirleriyle istihdam edilebilirliklerini sağlamaktır. Gençler, işsizliğe duyarlı gruplar arasında önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca genç ve kadın, engelli ya da vasıfsız olmak duyarlılığı daha da artırmaktadır (Gündoğan, 2001).

2.6.2.3. İşbaşı eğitim programları

İşbaşı eğitim programlarına katılmak isteyen bireylerin, başvuru şartlarını yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu şartlar arasında, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma, 15 yaşını tamamlama, işverenle ailevi bir bağının olmama, emekli olmama, bir yıl içinde program düzenlenecek işyerinde sigortalı olmama gibi kriterler bulunmaktadır. Ayrıca, başvuru yapacak bireylerin İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden de yararlanmış olmaları gerekmektedir. Program süreleri, sektöre ve mesleğe göre değişiklik göstermekle birlikte genel olarak imalat ve bilişim sektörlerinde 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmaktadır. Belirli meslek gruplarında, özellikle geleceğin meslekleri olarak belirlenenlerde ise süre daha uzun olabilmektedir. Programa katılan bireylere, günlük cep harçlıkları da ödenmektedir. Bu harçlıklar, katılımcının statüsüne ve programın kapsamına göre değişiklik göstermektedir. Başvurular, İŞKUR'un il müdürlükleri, hizmet merkezleri ve kurumun E-Şube üzerinden yapılabilmektedir. Bu programlar, işsiz bireylerin mesleki deneyim kazandırıp ve istihdam durumunu artırmalarını amaçlamaktadır (İŞKUR, 2024A).

İşbaşı eğitim programları, işsiz bireylerin mesleki deneyim kazanmalarını ve iş hayatına daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamak adına önemli bir fırsat sunmaktadır. Programa katılan bireyler, belirli bir süre boyunca işyerinde uygulamalı bir şekilde çalışarak hem mesleki becerilerini geliştirme fırsatı bulurlar hem de iş ortamına uyum sağlama şansı elde ederler. Programa katılan bireylere sağlanan günlük cep harçlıkları, katılımcının statüsüne ve programın türüne göre değişiklik gösterir. Özellikle geleceğin meslekleri olarak belirlenen alanlarda düzenlenen programlara katılan gençlere daha yüksek bir cep harçlığı ödenmektedir. Başvurular, İŞKUR'un yayınladığı duyurular ve İŞKUR E-Şube üzerinden yapılabilmektedir. Başvuru yapan bireylerin belirtilen şartları sağlamaları ve gerekli belgeleri tam olarak sunmaları önemlidir (İŞKUR, 2024A).

İşbaşı eğitim programları, hem işverenlere potansiyel yeni çalışanlarını tanıma ve yetiştirme fırsatı sunar hem de iş arayanlara iş dünyasında pratik deneyim kazanma imkânı sağlar. Bu sayede, işsizlikle mücadelede etkili bir adım atılarak istihdam edilebilirlik seviyeleri artırılmış olur.

2.6.2.4. Engelli ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinin 1. fıkrası gereğince; elli ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerleri engelli işçileri, kamu kurumlarında ise mesleki, fiziki ve ruhsal durumlarına göre engelli ve eski hükümlü çalıştırmak zorundadır. İlgili kanunun 101. maddesine göre engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işyerine çalıştırmadıkları her engelli ve eski hükümlü için idari para cezası verilir. Kamu kurum ve kuruluşları bu cezadan hiçbir şekilde muaf tutulamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 101. maddesi uyarınca verilen idari para cezaları (İŞKUR, 2023);

Engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için mesleki eğitimleri için proje,

- Engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurmalarına yönelik proje,
- Engellilerin yerleştirilmesi, işyerine uyumuna dönük projeler,
- Engelli bireylere istihdam sağlayan adet yardımcı teknoloji projesi,

Zihinsel ve duygusal engellilerin istihdam edildiği korumalı iş desteği projelerine destek hizmeti vermektedir.

2.6.2.5. Çalışanların mesleki eğitimi

Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP), Türkiye’de 2003 yılından sonra hızlanana özelleştirme programının hedeflerini tamamlamak ve kamu tesislerinin özelleştirilmesinin olumsuz etkilerinin azaltılmasına yardımcı olmak amacıyla Dünya Bankası kredisi ile oluşturulmuştur. 2002 yılında başlayan ÖSDP işe alım hizmetleri, 2005 yılı sonunda sona ermiştir. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından yürütülen ve 250 milyon dolar sağlanan projede İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) başrol oynamıştır. Toplam bütçe Dünya Bankası kredisi ve Türk devletinin verdiği 105,3 Milyon Dolar ile birlikte toplam 355,3 milyon dolar olmuştur. ÖSDP 4 bileşenden oluşur: Tazminat, Yeniden İstihdam, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkisi ve Proje Yönetimi. Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından koordine edilen İŞKUR, projenin yeniden istihdam bileşeni kapsamında üç temel hizmet sunmaktadır: Bunlar; İstihdama yönelik danışmanlık, eğitim ve Toplum Yararına Program (TYP)’dır. Proje kapsamındaki danışmanlık hizmetlerinde, katılımcıların en az yarısının hizmet sağlayıcı kurum tarafından işe yerleştirilmesi gerekiyordu. Eğitim teklifleri, yeni beceri ve yetenekler edinmeye, işgücü piyasasına katılmaya ve yeni istihdam fırsatları bulmaya hizmet etmelidir. Eğitimin teorik kısımları eğitim kurumlarında, pratik kısımları ise işyerlerinde verildi. Katılımcılar, hizmet sağlayıcı bir işveren ise en az yüzde 70’in ve hizmet sağlayıcı bir eğitim kurumu ise en az

yüzde 50'nin eğitimiyle doğru orantılı olarak bir işe yerleştirilmek zorundaydı (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

TYP eğitim kursu ve hizmetini tamamladıktan sonra, katılımcıların en az yarısının hizmet sağlayıcının çalışanı olması gerekiyordu. Bu projenin 2005 yılında başarı ile tamamlanmasının ardından Dünya Bankası kredisi ile Özelleştirme Sosyal Destek Projesi-2 hazırlanmış ve Kredi Anlaşması 2005 tarihinde ve 26036 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanmıştır. ÖSDP2 projesi ile özelleştirmeler nedeniyle işsiz kalanlar dâhil edilerek tazminatları ödenmiş, tesise kayıtlı işsizlere yeniden istihdam eğitimi ve hizmeti verilmesi kararlaştırılmıştır (Kasapoğlu, 2018).

2.6.2.6. Toplum yararına programlar

Toplum yararına programlar, aktif istihdam politikalarının bir unsuru olup, işsizlerin kısa süreli de olsa hızla istihdam edilmesini ve özellikle işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde uzun süreli istihdam için gerekli eğitimleri almalarını amaçlayan programlardır ve yürütülmektedir. Ekonomik krizlerin ve beklenmedik yıkımların meydana geldiği istikrarsız ortamlarda, kamu istihdam kurumlarına kayıtlı işsizlerin gelirlerini kaybetmelerini önlemek, çalışma alışkanlıklarını ve disiplinlerini kaybetmemelerini sağlamak, istihdam edilebilirliklerini ve eğitimlerini kısa bir süre için bile olsa iyileştirmek için yapılan programlardır. Türkiye'de İŞKUR tarafından toplum yararına program yürütülmekte ve 1999 Marmara depreminin olumsuz etkilerini azaltmak için ilk kez gerçekleştirilmektedir. Bunlar 18 yaşını doldurmuş ve İŞKUR'a kayıtlı uzun süreli işsizlerdir. Programa katılan işsizler, programın 9 ayı boyunca asgari ücret almaktadır. Programlar ise kamu yararı gözetilerek düzenlenmelidir. Toplumun faydası için yapılan çalışma programları iş arama becerileri gibi alanlarda istihdam danışmanlığını da içermelidir. Bu programlar şu şekilde sıralanabilir (Bulut, 2010):

- Temizlik ve çevre düzenlemeleri,
- Altyapı yenileme işleri,
- Milli eğitim bakanlığına bağlı devlet okullarının çevre onarım, bakım, onarım ve temizlik işleri,
- Kültür varlıklarının restorasyonu ve korunması,
- Ağaçlandırma ve parklar için yönetmelikler,
- İyileştirme çalışmaları,
- Heyelan önleme çalışmaları.

Afet, salgın hastalık, acil durum ve diğer mücbir sebep hallerinde kurumla yapılan iş birliği çerçevesinde kamu desteği ile haftada toplam 45 çalışma saati olarak uygulanabilmektedir.

Programa katılanlar günlük brüt asgari ücret almakta olup, uzun vadeli sigorta branşları da kapsam dâhilindedir (İŞKUR, 2023).

2.6.3. Pasif istihdam politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin neticelerini hafifletmek amacıyla uygulanan tedbirlerdir. Aktif istihdam politikalarının ortaya çıkmasının ardından, belli bir süre sonra ağırlıklı olarak pasif istihdam politikaları uygulanmaya başlanmıştır. Pasif istihdam politikasının temeli, işsizlik sigortası akdi olup, teknolojik gerekliliklere bağlı olarak işsizlik sigortası ile birlikte başka yöntemler de kullanılarak kapsam, süre ve tutar bakımından telafi edici etkinin artırılması amaçlanmaktadır (Taş, 2016).

Pasif istihdam politikaları, işsizlikle başa çıkmak için devletin işsizlere sunduğu yardım ve destekleri kapsar. Bunlar genellikle gelir desteği şeklinde sosyal yardımları içerir. Bu politikaların temel amacı, işsiz kalan bireylerin gelir güvencesini sağlamak ve temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olmaktır.

2.6.3.1. İşsizlik sigortası

İşsizlik sigortası, poliçe sahiplerinin işini kaybetmeleri durumunda, istekli, yetenekli, sağlıklı ve performansı iyi olmalarına rağmen herhangi bir kusur ya da suçlama olmaksızın karşılaştıkları işsizlik durumunda belirli bir süre ve belirli bir orandaki gelir kaybını karşılayan zorunlu bir sigortadır (Taş, 2012). İşsizlik sigortası kapsamında iş göremezlik yardımları, iş kazası ödemeleri ve işçi hastalık yardımları bulunmamaktadır (Taş, Küçükoglu ve Ercan, 2018).

İşyerinde çalışmak isteyen ve yeteneklere sahip olmasına rağmen, elinde olmayan sebeplerden dolayı mevcut koşullarda iş bulamayan kişiler için toplumun bu maliyetleri karşılaması gereken bir sorun ortaya çıkmaktadır. İşsizlik sigortası, bu anlayışa dayanarak, iş bulamayan işçilerin maliyetlerini önceden oluşturulmuş bir fon kullanarak karşılayabilmek için alınan tedbirler sonucunda oluşturulmuştur (Taş, 2012).

2.6.3.2. İş kaybı tazminatı

İş Kaybı Tazminatı, özelleştirme çerçevesinde(bağlı ortaklıklar hariç) personelin azaltılması, faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması, söz konusu kuruluşun geçici veya süresiz olarak kapatılması veya tasfiyesi sonucu çalışanlara kanun ve toplu iş

sözleşmeleri uyarınca iş sözleşmesinde belirtilen ücret karşılığında tazminat ödemesini ifade etmektedir. Gelir ve sosyal güvenliklerin belirli bir süre devam etmesi amacıyla ayrıca ödenir.

İş Kaybı Tazminatına hak kazanmak için şu koşullar sağlanmalıdır (İŞKUR, 2024B):

Özelleştirme sebebiyle işsiz kalmak,

- Özelleştirme kapsamına alınan kuruluşa hizmet akdinin kesintisiz en az 550 gün devam etmek,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine başvuruda bulunmak.

İş kaybı tazminatı almak isteyenler, hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR'a başvurmalıdır. Bu başvuru işsizlik ödeneği talep başvurusu yerine de geçer. İş Kaybı Tazminatının süresi, özelleştirme nedeniyle belirlenmiş kuruluşlarda çalışırken hizmet akitleri sona erenlere, hizmet akdi aralıksız en az 550 gün devam edenlere belirli gün süreleriyle ödenir.

- 550 gün aralıksız devam edene 90 gün,
- 1100 gün aralıksız devam edene 120 gün,
- 1650 gün aralıksız devam edene 180 gün,
- 2200 gün aralıksız devam edene 240 gün,

iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı miktarı ise, hizmet akdinin fesih tarihindeki günlük net asgari ücret tutarının iki katıdır. Şayet personel engelli ise (ilgili kanunların öngördüğü 1, 2 ve 3. derece), günlük net asgari ücretin dört katı iş kaybı tazminatı olarak ödenir (İŞKUR, 2024B).

İş Kaybı Tazminatı, her ayın sonunda ödenir ve ilgili kişilere, Kuruma bildirilen banka hesapları aracılığıyla veya en yakın PTT Bank üzerinden yapılır. İş Kaybı Tazminatı ve işsizlik ödeneğine beraber hak kazananlar için önce iş kaybı tazminatı ödenir. İş Kaybı Tazminatı alanlar, sağlık hizmetinden yararlanabilmek için ödenen primler sayesinde genel sağlık sigortası ve emeklilik primlerinden faydalanır. Fakat iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi değildirler. İş Kaybı Tazminatı, belirli durumlarda kesilebilir. Örneğin, kişinin yaşlılık ödeneği almaya başlaması, yeni bir iş bulması, vefat etmesi, askere gitmesi gibi durumlar tazminatın kesilmesine neden olabilir. Ancak, kesilmiş olan tazminatlar, belirli durumlar için başvurulması halinde tekrar başlatılabilir.

2.6.3.3. Kısa çalışma ödeneği

İşyerinde ekonomik, bölgesel, sektörel kriz veya zorlayıcı sebeplerin mevcut olduğu durumlarda, işverenler kısa çalışma ödeneği başvurusunda bulunabilmektedirler. Bu durum, işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici bir süreyle en az üçte bir oranında kısıtlanması veya devamlılık şartı aranmaksızın işyerindeki faaliyetlerin tamamen veya kısmen minimum dört hafta süre ile durdurulması durumlarını içermektedir. İşverenler, bu koşulları taşıyan işyerleri için kısa çalışma ödeneği talebinde bulunabilmektedirler. Kısa çalışma ödeneği başvuruları, işçilere ödenmek üzere işverenler tarafından yapılabilen işçiler ayrıca kısa çalışma talebinde bulunma hakkına sahip değildir. İşverenler, kısa çalışma taleplerini İŞKUR'a elektronik posta yoluyla, Kısa Çalışma Talep Formu ve kısa çalışmadan yararlanacak İşçi Listesi ile birlikte, koronavirüs veya benzeri olumsuz etkenlere dayanak teşkil eden kanıtlarla birlikte iletmeleri gerekmektedir. İşçinin Hak Etme Koşulları, İşverenin başvurusunun onaylanması durumunda, kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için işçilerin belirli hak etme koşullarını sağlamaları gerekmektedir. Bu koşullar, son 3 yıl içerisinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalı ve son 120 gün içinde hizmet akdine tabi olarak çalışma koşulunu yerine getirmiş olmalıdır (İŞKUR, 2024C). Örneğin, son 3 yıl içinde 350 gün primi olan bir işçi kısa çalışma ödeneğinden yararlanamazken, 950 gün prim ödemiş olsa bile son 120 gün boyunca hizmet akdine tabi çalışmamış bir işçi de bu ödeneği alamayacaktır.

2.6.3.4. Ücret garanti fonu

İşverenin iflası veya iflasın ertelenmesi, konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alınması, durumlarında ödeme güçlüğü yaşayan işverenlerden kaynaklanan ücret alacaklarını karşılamak amacıyla oluşturulmuştur. Bu fon, işsizlik sigortası primi olarak ödenen miktarın yüzde birinden oluşur. Başvurular, ücret alacağı olan işçiler tarafından İŞKUR birimine şahsen yapılmalıdır. Bu başvuru için gerekli belgeler şunlardır: Ücret Garanti Fonu Talep Dilekçesi, İşverenin ödeme güçlüğüne düştüğünü gösteren belge, bu belge işverenin durumuna bağlı olarak konkordato ilanı, iflas kararı, iflasın ertelenmesi kararı ve aciz vesikasını içerebilir. İşçinin ay bazında alacağını gösteren İşçi Alacak Belgesi, Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanmak için işçilerin belirli şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu şartlar şunlardır (İŞKUR, 2024E):

- Ücret alacağının olduğu dönem hizmet akdine tabi olarak çalışıyor olma,

- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olma,
- İşverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması,
- 5 yıllık zaman aşımına uğramamış ödenmeyen ücret alacağının bulunması.
- Ücret Garanti Fonu kapsamında işçilere yapılan ödemeler, işverenden olan temel ücret alacakları kadar yapılır ve yapılan ödemeler sigorta primine esas günlük kazanç üst sınırını aşamaz.

Başvuru sahipleri İŞKUR'a başvuru yaptıktan sonra gerekli inceleme yapılarak belgelerde herhangi bir eksiklik olmadığı takdirde başvuruya izleyen ayın sonuna kadar ödemenin gerçekleşmesi yapılır. Ödemeler, kişiler tarafından bildirilen banka hesap numaralarına (IBAN) yapılmaktadır; ancak, hesap numarasının eksik olması veya hatalı bildirilmesi halinde PTT Bank aracılığıyla ödeme gerçekleştirilmektedir (İŞKUR, 2024E).

2.6.3.5. Yarım çalışma ödeneği

Yarım çalışma uygulaması, iş hayatındaki dengeyi sağlamak ve çocuk bakımıyla ilgilenen ebeveynlere destek olmak amacıyla sunulan bir imkândır. Analık hali izninin ardından, çocuğunu bakmak ve büyütmek isteyen kadın veya erkek çalışanlara verilen bu izin, belirli şartlar altında uygulanmakta ve bu süre zarfında ödenen yarım çalışma ödeneği, kişinin haftalık çalışma süresinin yarısı kadar süre boyunca günlük asgari ücret tutarında olmaktadır. Bu uygulama, çalışanların aile hayatı ile iş yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olurken, işverenlerle İŞKUR arasında yapılan paylaşım ile adil bir sistem oluşturulmaktadır. Çalışanların sağlık hizmetlerinden yararlanmaları ve sigorta primlerinin düzenli olarak yatırılması, sosyal güvenlik açısından önemli avantajları beraberinde getirmektedir. Bu destek, iş ve aile yaşamının uyumlu bir şekilde sürdürülmesine katkı sağlamaktadır (İŞKUR, 2024F).

Yarım çalışma ödeneği, ayrıca çocuğun engelli doğması durumunda daha uzun bir süre sunarak, özel gereksinimlere sahip çocukların bakımına daha fazla destek sağlamaktadır. Başvuruların, doğum veya evlat edinme tarihinden başlayarak 30 gün içinde İŞKUR'a yapılması gerektiği unutulmamalıdır. Bu başvurular, şahsen gelerek veya İŞKUR'un resmi web sitesi üzerinden elektronik ortamda gerçekleştirilebilir. Ödenen yarım çalışma ödeneğinin miktarı, bir günde ödenen asgari ücretin brüt tutarı kadardır ve bu ödeme damga vergisi dışında herhangi bir vergiye veya kesintiye tabi değildir. Bu, çalışanların bu destekten maksimum düzeyde faydalanmalarını sağlayan bir avantajdır. Yarım çalışma ödeneği süreleri, birinci doğumda, ikinci doğumda ve sonraki doğumlarda değişiklik gösterir. Ayrıca, çoğul doğumlar için ilave

süreler uygulanır. Çocuğun engelli doğması durumunda ise ödenen süreler daha uzundur. Yarım çalışma ödeneğinden yararlanan kişiler, ayrıca sağlık hizmetlerinden de yararlanabilirler. Genel sağlık sigortası kapsamında olan bu kişilerin, doğum yapma ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenen günlerde genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından düzenli olarak yatırılmaktadır. Bu destek programı, ailelere iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengeleme imkânı sunarken, aynı zamanda çocukların sağlıklı büyümesine ve gelişmesine destek olmayı hedeflemektedir. Yarım çalışma ödeneği, iş dünyasında aile dostu politikaların bir örneği olarak, çalışanların refahını ve iş verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır.

Yarım çalışma ödeneğinin çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ayda aylık ödeme olarak gerçekleşir. Bu ödemeler, ilgili kişilerin belirttikleri banka hesaplarına (IBAN) yatırılır. Ancak, hesap numaralarının eksik olması veya hatalı bildirilmesi halinde ödemeler, en yakın PTT Bank aracılığıyla gerçekleştirilir (İŞKUR, 2024F).

Yarım çalışma ödeneğinin kesilme durumları da belirli kriterlere tabidir. Örneğin, geçici iş göremezlik ödeneği alınması, çocuğun vefat etmesi veya evlatlık halinin ortadan kalkması, ilgili kişinin başka bir işte çalışmaya başlaması veya ilgili kişinin çalıştığı işyerinden ayrılması gibi durumlarda yarım çalışma ödeneği kesilir. Bu destek programı, çalışanların aile hayatlarına daha fazla zaman ayırabilmelerini sağlayarak iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olurken, aynı zamanda sosyal güvenlik açısından da koruma sağlamaktadır. Yarım çalışma ödeneği, toplumda kadın ve erkek çalışanların iş gücüne katılımını destekleyerek, cinsiyet eşitliği alanında önemli bir adımdır. Bu tür aile dostu politikalar, hem çalışanların hem de işverenlerin kazançlı çıkabileceği bir denge sağlamayı hedeflemektedir.

Yarım çalışma ödeneği, sadece maddi bir destek sağlamakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını koruma amacını taşır. Bu destek programı, çalışanların iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmelerini hedefler. Yarım çalışma ödeneği sürecinde, başvuruların zamanında ve doğru bir şekilde yapılması önemlidir. İlgili kişilerin, doğum veya evlat edinme tarihinden başlayarak 30 gün içerisinde İŞKUR'a müracaat etmesi gerekmektedir. Bu başvurular, şahsen gelerek veya İŞKUR'un resmi web sitesi üzerinden elektronik ortamda gerçekleştirilebilir. Ayrıca, yarım çalışma ödeneği alan kişiler, sağlık hizmetlerinden de yararlanabilirler. Genel sağlık sigortası içerisinde olan bu kişilere ödenen günlerde genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonu tarafından düzenli olarak yatırılmaktadır. Sonuç olarak, yarım çalışma ödeneği, iş ve aile yaşamının dengesini sağlamak isteyen çalışanlara

önemli bir destek sunar. Bu destek, toplumun genelinde aile dostu politikaların benimsenmesine ve iş gücüne cinsiyet eşitliği gözlüğüyle bakılmasına yönelik bir adım olarak değerlendirilebilir.



3.TÜRKİYE’DE GERÇEKLEŞEN BAZI ÖNEMLİ AFETLER VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR

3.1. 2008 Küresel Ekonomik Kriz

2007 yılının ikinci çeyreğinde itibaren ortaya çıkan finansal kriz, başlangıçta mortgage krizi olarak görünse de, bu borçların devamında likidite krizine dönüşmüştür. Kriz, ilk defa ABD’de ortaya çıkmasına rağmen, daha sonrasında giderek dünyaya yayılmış ve her ülkenin ekonomik piyasalarına sıçramıştır. Başlangıçta sadece belirli ülkeleri etkileyeceği beklenirken, kısa süre içerisinde diğer ülkeleri etkisi altına almıştır (Çetinkaya, 2011).

ABD’de ev sahibi olmak için faizlerin düşük olduğu dönemlerde kolay şekilde verilen krediler, bireylerin kredi geçmiş durumlarına bakılmadan sunulması, yüksek bir riski beraberinde getirmiştir. Çünkü daha sonraki dönemde, bu düşük faizli kredilerin, yüksek faiz oranlarıyla ödenmesi zor duruma gelmiş ve birçok kişi ödemekte zorlanmıştır. Bu sistemli ilerleyen süreç, konut kredisi piyasalarının diğer segmentlerini de etkileyerek finansal piyasayı tehdit etmiştir. Piyasalardaki güven kaybıyla beraber finans kuruluşları pozisyonlarını kapatmaya başlamış ve nakde dönme çabaları, krediler bazında sert bir dönemin başlamasına neden olmuştur. Eylül ayında, ABD’nin önde gelen yatırım bankalarından Lehman Brothers’ın iflas başvurusu yapması, finansal çalkantının daha da derinleştiğini ve sadece bununla yetinmeyip pek çok kuruluşun benzeri duruma gelebileceğini göstermiştir. Bu süreçte finansal piyasalarda karşılıklı borç verme isteksizliği ortaya çıkmış ve daha yüksek oranda risk primi talep edilmeye başlanmıştır. Menkul kıymet ihracı ve özel sektör tahvil piyasasında sorunlar oluşmuş, gitgide durum mortgage krizinden likidite krizine doğru evrilmeye başlamış ve yavaş yavaş ilerlemiştir (Uğur, 2007).

Kriz 2007’de başladı ve 2008’de daha da belirgin hale gelen bir dizi önemli sorundan etkilendi. 2008’de kriz yalnızca ABD ile sınırlı kalmadı, birçok Avrupa ülkesinin ekonomisi de sıkıntıya girdi. Büyüyen krizin belirtileri 2008 yılında daha da belirginleşerek devam etti. Ekonomik krizin sermaye akımları üzerinde önemli bir etki yarattığını vurgulamaktadır. Ekonomik krizin yatırım akışlarını yeniden şekillendirdiğine ve dünyada büyük değişikliklere neden olduğunu ifade etmektedir (Kesebir, 2018). Küresel piyasalarda yaşanan bu hadiseler, gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini de olumsuz etkilemiştir (Erdönmez, 2009).

Ouerghi (2013), küresel finansal krizin, gelişmekte olan ülkelerin direncini artırıp artırmadığını sorgulayarak konuyu ele almaktadır. Çalışmasında, 1990’lardaki krizi ve 2007-2008 yılları arasındaki krizi karşılaştırarak, gelişmekte olan ülkelerin finansal açıdan daha dayanıklı ve

güçlü hale geldiklerini belirtir. 2008 krizi, genellikle emtia fiyatlarındaki yükseliş olarak değerlendirilse de, aslında krediden değil, krediye bağlı yapılan işlemlerle ortaya çıkan bir krizdir. Kuruluş riski devredildiğinde, daha büyük bir risk üstlenilir ve bu şekilde krediler ve hedge fonlar hızla büyüyebilmiştir. Türev ürünler, kuruluşlar tarafından önemli bir işlevi olan risk yönetimi amacını aştıkça, daha tehlikeli hale gelmiştir (Gümüş ve Aydemir, 2014).

2000'li yılların başında başlayan ve zamanla artan likidite, beraberinde getirdiği yüksek oranlı büyüme rakamları ve makroekonomik genişlemelerle birlikte, sermaye sahipleri bu riskleri göz ardı etmişti. Ancak, sermaye sağlayan ve kredi veren kuruluşlar, riskleri hesaplamadan ve geri dönüşleri öngörüsüz bir şekilde değerlendirmeden hareket etmeleri, finansal sektörde olumsuz etkilere yol açmıştır. Federal Reserve (FED)'in müdahaleleri ve alınan önlemlere rağmen, kriz finansal sektörde önlenebilmiş değildi ve etkileri reel sektöre de sıçramıştır. Küreselleşen dünyada birbirine bağlı ekonomiler, bu krizin daha hızlı bir şekilde genişlemesine katkıda bulundu (Yurdakul, 2015).

2008 küresel finansal krizinin Türkiye ekonomisine etkileri: 2007 yılında ABD'de ortaya çıkan ve daha sonra dünya genelinde etkileri hissedilen finansal kriz, Türkiye'yi çeşitli sebeplerle etkilemiştir. Bu etkilerin birincisi, kredi alanında ortaya çıkmıştır. 2001 krizinden sonra bankacılık sektöründe yapısal bir bozukluk gözlenirse de sendikasyon kredileri ve döviz cinsinden borçlanma gibi faktörler bazı sıkıntılara neden olmuştur. Bir diğer etkisi, portföy yatırımı kapsamında hedge fonlar ve özel yatırım fonlarından gelen finansmanın azalması, döviz likiditesinde sıkıntılara sebep olmuştur ve bu durum Türk lirasında değer kaybına neden olmuştur. Üçüncü etkisi, dış ticarete sorunlar ortaya çıkmış, küresel ticaret hacmindeki daralma nedeniyle Türkiye'nin ihracat hacmi olumsuz şekilde etkilenmiştir. Son etkisi ise, risk algısının artması tüketicinin taleplerine etkisiyle özel yatırım harcama tutarlarında düşüş gözlemlenmiştir (Özdemir, 2014).

Türkiye, 2001 yılında ulusal ve 2008 yılında küresel krizin etkilerini hissetmiştir. Özellikle 2008 yılındaki uluslararası finansal kriz, Türkiye ekonomisini de zorlamıştır. Türkiye 2009 yılında ise işsizliğin yüzde 15'e ulaştığı zor bir dönemden geçti. Ancak karşılaşılan finansal krizlere karşı Türkiye, toparlanmayı sağlayacak güçlü politikalar geliştirmiştir. Aktif işgücü politikaları sayesinde sonraki yıllarda işsizlik oranlarında düşüş gerçekleşmiştir. A. Gallo'nun yaptığı çalışmada, Türkiye ve Brezilya'nın küresel ekonomik krizden etkilenmeleri karşılaştırılmıştır. Her iki ülkenin de ekonomik krizden etkilendiği ifade edilmiş, ancak Brezilya'nın düşük işsizlik oranından dolayı daha hızlı toparlandığı, Türkiye'nin ise yüksek işsizlik oranı nedeniyle daha çok zorlandığı belirtilmiştir (Çetin ve Gallo, 2012).

Küresel krizin birçok olumsuz etkisinin yanında olumlu sayılabilecek etkileri de olmuştur. Türkiye'nin kriz dönemi boyunca başarılı bir finans ve maliye politikası yürüttüğü belirtilmiş, daha önceki dönemlerde gerçekleştirmiş olduğu denetleyici ve düzenleyici reformlar ile güçlü büyüme performansını tekrar yakalayabildiği vurgulanmıştır (Avrupa Komisyonu, 2012).

2001 krizine kıyasla bu krizde Türkiye'nin daha az kırılganlık yaşadığı, ancak işsizlik oranının hızla yükseldiği ve ülkenin ciddi gelir ve refah kaybına uğradığı ifade edilmektedir (Kibritçioğlu, 2010).

Türkiye'nin bu krizden etkilenme oranının diğer ülkelere göre daha düşük seviyede olmasının iki sebebi bulunmaktadır. Birincisi bankaların büyük miktarlarda dış piyasadan tahvil almamış olması ve 2002 yılından itibaren gerçekleşen yapısal reformlar sayesinde kredi/sermaye oranının belirli bir düzeyde tutulmasıdır (Özdemir, 2014).

3.2. COVID-19 Pandemisi

Yeni koronavirüs hastalığı (COVID-19), ilk olarak Çin'in Wuhan Eyaletinde Aralık ayı sonlarında solunum semptomları (ateş, öksürük, nefes darlığı) olan bir grup hastada tespit edilen bir virüstür (13 Ocak 2020). Salgın ilk olarak bir deniz ürünleri ve hayvan pazarında tespit edildi ve daha sonra Wuhan'a, Hubei Eyaletindeki diğer şehirlere, Çin Halk Cumhuriyeti'nin diğer bölgelerine ve tüm dünyaya yayıldı. Koronavirüsler, hayvanlarda veya insanlarda hastalığa neden olan geniş bir virüs ailesini ifade eder. İnsanlarda soğuk algınlığından Orta Doğu Solunum Sendromu (MERS) ve Şiddetli Akut Solunum Sendromu (SARS) gibi daha ciddi solunum yolu enfeksiyonlarına kadar çeşitli hastalıklara neden olabilir. SAR-CoV-2 virüsü yeni bir koronavirüs hastalığına neden oluyor (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020).

Hızlı yayılması nedeniyle önce Çin geneline, ardından da dünyaya yayıldı. Dünya Sağlık Örgütü, yayıldığı ülkelerde vaka ve ölümlerin hızla artmasıyla birlikte 11 Mart 2020'de koronavirüsü (COVID-19) pandemi ilan etti. 2020 Haziran ayı itibarıyla dünyada 7 milyon üzerinde onaylanmış vaka yaşanırken, virüs salgını nedeniyle 420 bin civarı kişi hayatını kaybetmiştir.

COVID-19 salgınının yayılmasını önlemek için ülkeler çok sıkı önlemler almak zorunda kalmış, ekonomi ve sosyal hayatlarını neredeyse tamamen kapatmak durumunda kalmıştır. Salgının ortaya çıkışı tüm dünyada sağlık sektörü başta olmak üzere eğitim, sosyal faaliyetler, mesleki yaşam, ulaşım ve çalışma hayatı gibi alanları derinden etkiledi. Pek çok Avrupa ülkesinin sağlık sistemleri çökmüş duruma geldi ve ülkeler ekonomik ve sosyal

hayatın düzgün işleyişini garanti altına almaya büyük ihtiyaç duymuşlardır. Ülkeler sınırlarını kapatmış ve birbirleriyle fiziki bağlarını koparmıştır. Birçok ülke, fiziksel temas ve yakınlıktan kaçınmak için geniş kısıtlayıcı önlemler uygulayarak benzer önlemler almıştır.

Türkiye'de covid-19 pandemisi: Türkiye'de, 11 Mart 2020'den itibaren, Covid-19 salgınına bağlı olarak 14 milyona yakın vaka tespit edilirken, 94 bin kişi ise bu hastalıktan hayatını kaybetmiştir. İlk olarak Çin'de ortaya çıkan Covid-19 virüsü küresel bir salgına dönüştükten sonra, Türkiye'de ilk vaka aynı zamanda Dünya Sağlık Örgütü tarafından "küresel pandemi" olarak ilan edildiği 11 Mart 2020 tarihinde görülmüştür. Türkiye'de Covid-19'dan kaynaklı ilk ölüm ise 17 Mart 2020'de gerçekleşmiştir. Salgın sürecinde, her türlü ulaşımın durdurulması, uzaktan eğitime geçilmesi, sokağa çıkma kısıtlamaları, kafe ve restoranların kapatılması benzeri çeşitli önlemler alınmıştır. Ayrıca, günlük yaşam alışkanlıkları da değişti; HES kodu gösterme zorunluluğu, ateş ölçümü, sosyal mesafe kuralları gibi önlemler hayata geçirilmiştir (Göçümlü ve Usul, 2022).

Türkiye'de 2020 yılının 2. çeyreğinde pek çok şehirde sokağa çıkma yasağı ilan edilmiştir. Bununla beraber berber, kuaför, sinema, kafe ve avm'ler ile tiyatro ve sosyal yaşam alanları gibi ekonomik faaliyeti olan işletmelerin çalışmalarına ara verilmiştir. Okulların tatil olması da öğrencilere hitap eden pek çok işletmeyi sekteye uğratmıştır. Sokağa çıkma yasağı ile insanların evlerinde kalması nedeniyle zorunlu tüketim ürünleri hariç zaruri olmayan tüketim harcamalarında düşüş gözlemlenmiştir. Hastanelerde yatan hasta sayısı, muayene ve tedavi giderlerinin artış göstermesi nedeniyle sağlık harcamaları artmıştır. Bu sebepler birleşince Türkiye ekonomisi küçülmeye gitmiş ve 2020 yılının 2.çeyreğinde son 4 yılın en kötü büyüme oranını gerçekleştirmiştir. Dünyada ve ülkede aşılamanın başlaması ile planlı ve aşamalı olarak gerçekleşen serbestlik ile dünyada yaşanan küresel piyasa hareketliliği ile negatif boyutlara ulaşan büyüme yerini pozitif büyümeye bırakmıştır. 2020 yılının 3. çeyreğinde %6,3 ve son çeyreğinde %6,2 oranında büyüme ile normalleşme oranını yakalamıştır (Ünüvar ve Aktaş, 2022).

Salgın sürecinde yaşanan dalgalanmalar, 2021'de "kontrollü normalleşme" adımlarıyla yönetilmiştir. Ancak, nisan ayında vaka sayıları hızla artış gösterdi ve bu durum 29 Nisan ile 17 Mayıs 2021 tarihleri arasında dönemde tam kapanma tedbirleri alınmıştır. 2021'in sonlarına doğru, Türkiye'nin yerli aşısı TURKOVAC devreye girmiştir. Ayrıca, Molnupiravir ilacı kronik hastalığı olanlar ve 65 yaş üstündekilere yönelik tedavi rehberine eklenmiştir. 2022 yılında, dünya genelinde görülen varyantlar, Türkiye'de de etkisini göstermiştir. Omicron varyantının ortaya çıkmasıyla vaka sayıları yükselmiş, ancak 2022 başlarında düşüşe geçmiştir. Şubat 2022

itibarıyla, salgınla mücadele kapsamında bir dizi tedbirin gevşetildiği bir döneme girilmiştir. Açık havada maske takma zorunluluğu kaldırıldı, kapalı ortamlarda ise havalandırma ve mesafe kuralları uygulanmaya başlanmıştır. Salgın sürecinde Türkiye, yerli aşı TURKOVAC'ı geliştirerek ulusal aşı üretimini başlatmış ve vatandaşlarını aşılama kampanyalarıyla koruma altına almıştır. Ayrıca, sağlık önlemleri ve tedbirler düzenli olarak güncellenmiş, vaka sayılarındaki değişimlere göre kısıtlamaların esnetilmesi veya sıkılaştırılması gibi kararlar alınmıştır. Türkiye, salgın sürecinde toplum sağlığını koruma ve ekonomik etkileri en aza indirme amacıyla çeşitli önlemler almış ve bu süreçte adaptasyon yeteneği göstermiştir. Salgının seyrine bağlı olarak alınan tedbirler, bilim ve sağlık otoriteleriyle iş birliği içinde planlanmış ve uygulanmıştır (Göçümlü ve Usul, 2022).

Pandeminin Türkiye'de üretim ve istihdam üzerinde genel olarak olumsuz bir etkisi olmasına rağmen, bu etkinin boyutu sektörler göre değişiklik göstermektedir. Her ne kadar turizm benzeri hizmet sektörleri salgından önemli ölçüde etkilense de, salgının belirli faaliyet sektörleri üzerindeki olumsuz etkisi nispeten zayıf veya değişkenlik göstermiştir. Ekonomik yavaşlamanın belirgin olduğu imalat, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek-içecek hizmetleri ile gayrimenkul faaliyetleri işsizlikten en çok etkilenen sektörlerin başında gelmiştir. İmalat ve sanayi Covid-19 salgınından en çok etkilenen sektörler arasında yer alarak üretim ve istihdam açısından önemli risklerle karşı karşıya kalmıştır. İmalat sektörü, 5.000'den fazla kişiyi istihdam eden en büyük iş koludur. Bilhassa 2020 yılının ilk döneminde küçük atölyelerden fabrikalara kadar birçok iş yeri ve sanayi tesisi faaliyetlerini durdurdu hatta fiilen kapanma zorunda kaldı. Sağlıkta alınan ciddi tedbirler, üretimde yaşanan kısıtlamalar bu durumda etkili olmuştur.

Salgın nedeniyle faaliyetleri tamamen durma noktasına gelen sektörlerin üretimdeki düşüş nedeniyle pandemide büyüme üzerindeki etkisi olumsuz olmuştur. Fakat pandeminin etkisi her sektör için aynı olmadığı için sektörlerin etkilenmeleri de farklılık göstermektedir. Bireylere hizmet üzerine kurulu turizm ve seyahat gibi sektörler olumsuz olarak etkilenirken temizlik, hijyen gibi sektörler ise ciddi oranda üretimlerinde artış olmuştur. Bu süreçten etkilenmeleri aynı olmadığı gibi toparlanmaları da aynı düzeyde gerçekleşmemiştir (Balcı ve Çetin, 2020).

3.3. 2023 Kahramanmaraş Depremleri

2023 yılında yaşanan Kahramanmaraş depremleri, 6 Şubat tarihinde Pazarcık ve Elbistan ilçelerinde meydana gelen iki büyük deprem olarak kayıtlara geçmiştir. Bu depremler, sırasıyla 7,8 Mw ve 7,5 Mw büyüklüklerinde olup, Mercalli şiddet ölçeğine göre sarsıntıların şiddeti en

yüksek değeri olan XII (Afetsel) olarak belirlenmiştir. Yaşanan depremler sonucunda resmi rakamlara göre Türkiye'de en az 50 bin 783, Suriye'de ise en az 8 bin 476 kişi hayatını kaybetti ve toplamda 122 binden fazla kişi yaralanmıştır. Ayrıca, depremlerin ardından büyüklüğü 6,7 Mw 'e kadar varan 45 binden fazla artçı sarsıntı meydana gelmiştir (Deprem ve Risk Azaltma Genel Müdürlüğü Deprem Dairesi Başkanlığı, 2023).

İlk deprem, Pazarcık merkezli olarak kaydedilmiştir. Türkiye ve çevre ülkelerde geniş bir coğrafyada hissedilmiştir. Depremler, 350.000 km²'yi aşan bir alanda büyük hasara neden olmuş ve 14 milyona yakın kişiyi etkilemiştir. Türkiye'de pek çok bina yıkılmış ve afet sonrasında 2 milyon kişiden fazla insan barınma sorunu yaşarken en az 5 milyon kişi farklı yerlere göç etmiştir. Depremler sonrasında Türkiye hükûmeti, acil durumlarda uluslararası yardım çağrılarını içeren en yüksek acil durum seviyesi olan 4. seviye alarmı ilan etmiş olup Dünya Sağlık Örgütü ise bu depremler için 3. seviye acil durum ilan etmiştir. Türkiye'de 10 ilde 3 ay sürecek olağanüstü hâl ve bir ulusal yas ilan edilmiştir. Depremlerin maliyeti, Türkiye'de 148.8 milyar \$ olarak kaydedildi ve bu, ülkenin 2023 gayrisafi yurt içi hasılasının %9'una karşılık gelmiştir. Bu depremler, dünya genelinde maddi zarara en çok sebep olan üçüncü deprem olarak tarihe geçmiştir (Deprem ve Risk Azaltma Genel Müdürlüğü Deprem Dairesi Başkanlığı, 2023).

Pazarcık'taki ilk deprem, Anadolu topraklarında 1668 Kuzey Anadolu depreminden sonra yaşanan en büyük ikinci deprem ve Türkiye Cumhuriyeti tarihinde yaşanan en büyük deprem olarak tarihe geçmiştir. Elbistan'da yaşanan ikinci büyük deprem ise Türkiye'de gerçekleşen en büyük üçüncü deprem oldu. Toplamda 400 km yüzey kırığı oluşurken, deprem bölgesi 3 ila 9 metre batıya doğru kaydı. Böylelikle 1939 Erzincan depremi ve 1822 Halep depremini geride bırakarak Türkiye ve Suriye'de yaşanan en ölümcül deprem olarak kaydedilmiştir. Ayrıca, 2010 Haiti'de yaşanan depremden bu yana dünya genelinde en ölümcül deprem olarak tarihe geçmiştir (Deprem ve Risk Azaltma Genel Müdürlüğü Deprem Dairesi Başkanlığı, 2023).

Yaşanan yıkım nedeniyle üretim-istihdam dengesi ve işgücü piyasasına etkisi: Deprem dolayısıyla zarar gören illerin istihdam, işgücü piyasası ve üretim yapısına bakıldığında, dört ilin işgücü piyasasının, merkezdeki çok sayıda binanın yıkılması' nedeniyle arz ve talep açısından büyük ölçüde etkilendiği görülmektedir. Nitelikli işçilerin iş bulduktan sonra taşındıkları şehirlere dönüp yeni bir hayata başlamalarının zor olması, deprem bölgesinde özellikle eğitim veya tecrübe gerektiren mesleklerde işçi bulmayı zorlaştırmaktadır. Depremin en çok etkilediği, Kahramanmaraş, Malatya, Hatay ve Adıyaman illerindeki hasar oranlarına

bakmak, arz talep büyüklüğünü ve işgücü piyasası ile istihdam ve üretim dengesini toparlamaya yönelik önlemleri etkileme boyutunu daha iyi ortaya koymaktadır (Öcal, 2023).

- TÜİK'e göre Kahramanmaraş ilinde 1 milyon 200 bine yakın insan yaşamaktadır. Nüfus daha çok Elbistan, Onikişubat, Dulkadiroğlu, Türkoğlu ve Afşin bölgelerinde yoğunlaşmıştır. Ekinözü, Türkoğlu ve Nurhak olmuştur. Kahramanmaraş'ın nüfus yoğunluğunun en fazla olan ilçesi Onikişubat'ta binaların neredeyse beşte birinin yıkılması veya yıkılma durumunda hasar görmesi; nüfusun yoğun olduğu ve tekstil fabrikalarının bulunduğu Dulkadiroğulları Mahallesi'nde yapıların üçte birinin çökmesi veya yıkılacak durumda zarar görmesi depremin ile verdiği hasarın boyutunu göstermektedir. Kentin konut stokundaki keskin düşüş göz önüne alındığında, kentte ciddi konut ve göç sorunlarının olduğu açıkça görülmektedir. Bu bölgede tekstil sektörünün ihtiyaç duyduğu vasıflı işçilerin ile geri dönüşü, kentin işgücü piyasası ve istihdam dengesi için önemli etken olmaktadır. Depremden en fazla etkilenen bölgeler ise Ekinözü, Türkoğlu ve Nurhak olmuştur
- TÜİK verilerine göre Malatya ilinde yaklaşık 812.580 insan yaşamaktadır. Bu nüfusun %80'i Malatya merkez ilçeleri olan Yeşilyurt ve Battalgazi bölgelerinde yaşamaktadır. Yeşilyurt'ta %32 ve Battalgazi'de %26 oranında yıkım oranları olması depremin verdiği hasarı göstermektedir. Malatya tarım ekonomisi ve kayısı üretimiyle ünlü olup dünya çapında önemli bir konuma sahiptir. Yıllık kuru kayısı üretimi 100.000 tona yakın olmaktadır. Dünya kuru kayısı pazarının %90'ı Türkiye'ye ait olup bu oranın %80'i Malatya'da üretilmektedir. Kentin merkezinde pek çok işletmenin faaliyet gösterdiği bir organize sanayi bölgesi bulunmaktadır. Ayrıca hizmet sektörü üniversitelerin de etkisiyle istihdam ve iş gücü piyasasında önemli bir rol oynamaktadır. Depremden en çok etkilenen Yeşilyurt İlçesi ve Battalgazi İlçesi nüfus yoğunluğu, üretim ve işgücü piyasası açısından kentin merkezinde yer almakta dolayısıyla buradaki yıkım oranının fazla olması, burada konut sıkıntısı ve göç sorununa neden olmaktadır.
- Hatay'ın nüfus açısından ikinci büyük ilçesi olan İskenderun, Türkiye'de üretim, ticaret ve işgücü piyasalarının yoğunlaştığı az sayıdaki bölgeden biri olmasına rağmen, sanayisi ve limanı da İskenderun'un önemli ilçelerinden biridir. 100 bine yakın konut hasar görmesi bu ilde istihdam üzerinde olumsuz etkilemiştir.

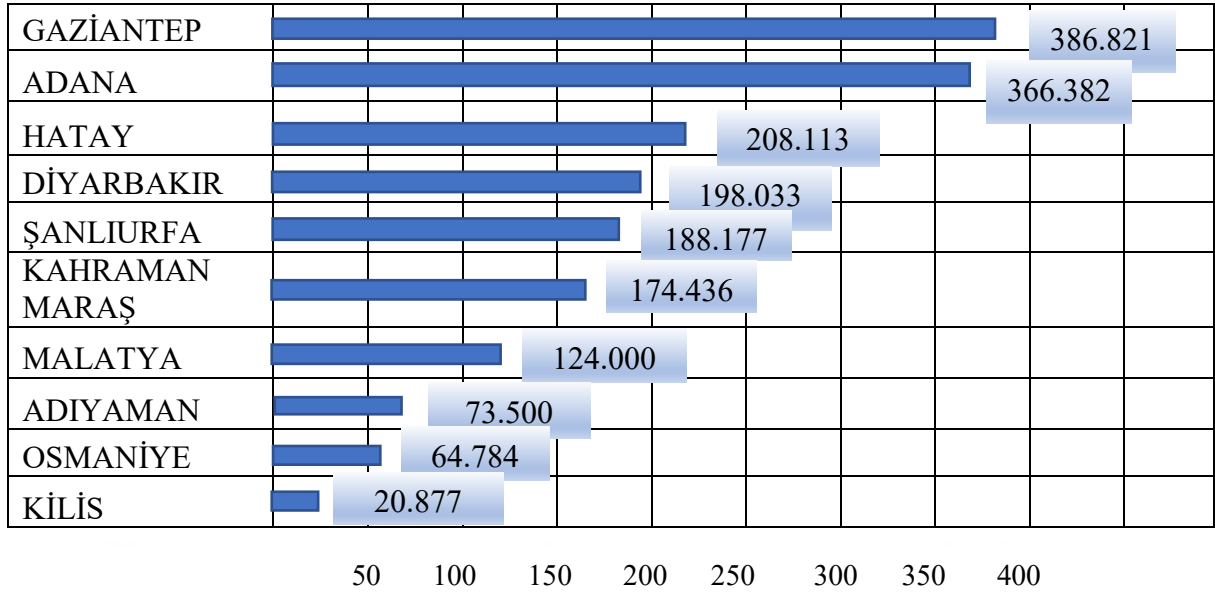
TÜİK verilerine göre Adıyaman ilinde 635 bine yakın kişi yaşamaktadır. Nüfusun hemen hemen yarısının depremin en şiddetli hissedildiği kent merkezinde yaşıyor olması hasar oranının

artmasına neden olmuş ve kent merkezinde yıkık yapı oranının %42 olması depremin verdiği zararı göstermektedir. Adıyaman'ın ekonomisi tarıma dayalı olmasına rağmen kent merkezindeki mermer, gıda ve tekstil sektörlerine yapılan yatırımlar ile sanayileşme yolunda ilerlemektedir. Bu endüstrilerin çoğunun depremden zarar görmesi istihdamı ve işgücü piyasasını olumsuz etkilemiştir (Adıyaman Valiliği, 2023).

Depremden dolayı bölgede bulunan işyerlerinde hasar oranının artması beklenmektedir. Deprem sonrası Dünya Bankası'nın hızlı hasar değerlendirmesine göre, depremden kaynaklanan doğrudan kayıpların yaklaşık 34,2 milyar olması ve bu kayıpların, Türkiye'nin 2021 yılındaki GSYH'sının %4'üne eşit olacağı belirtilmektedir. Küresel tecrübelerle dayanarak depremin verdiği hasarın düzeltilmesinin ve yeniden inşa etmenin maliyetinin muhtemelen daha çok olacağı bildirilmektedir. Diğer kurumlardan Verisk ve Karen Clark and Company hasar tahminini yaklaşık 20 milyar dolar olarak belirtirken, JP Morgan ise 25 milyar dolar civarında zarar ön görmektedir (World Bank, & Global Facility for Disaster Reduction and Recovery, 2023).

TÜİK verileri, bölge nüfusunun yaklaşık 13,5 milyon kişi yani Türkiye toplam nüfusunun %15'i olması depremin ülke genelindeki işgücü piyasasını ne derece etkilediğini göstermektedir. Yıkım ve hasar nedeniyle işyerlerinin kapatılması istihdam olanaklarını da azaltmıştır. Bununla beraber bölgeden diğer şehirlere olan göç, nitelikli eleman sıkıntısının daha da artmasına neden olmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre bölge illerinde 3 milyona yakın sigortalı bulunmakta ve bu da Türkiye'deki toplam istihdamın yüzde 11,8'ini oluşturmaktadır. 4A'lı olarak istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık 1.800.000 kişi olup, bunların da %41,7'sine yakını Adana ve Gaziantep ve illerinde yaşamaktadır. Depremden en çok etkilenen Hatay, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman illerinde 4/A'ya kayıtlı toplam çalışan sayısı 822 bin kişi olup bunun bölge genelindeki payı %46 oranındadır. Depremde hasar gören kentlerin daha hızlı canlanması, iş gücü piyasasının eski dengesine dönmesi, bu kentlerden göç eden vasıflı işgücünün tekrar geri çekilmesi ve zarar gören işletmelerin yeniden canlandırılması için sağlıklı planlamaya ve etkili uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır. Aralık/2022 tarihinde SGK verilerine bakıldığında bölge illerde istihdam edilenlerin sayısı 3 milyondan fazla olup ülke geneli toplam çalışan sayısının %11,8'ini oluşturmaktadır (Öcal, 2023).

Tablo 3.1. SGK 4/A Kapsamında Çalışan Sayıları (SGK, 2022)



Deprem bölgesinde SGK'ya kayıtlı 4A olarak 1 milyon 805 bin kişi çalışmaktadır. Bu işgücünün önemli bir kısmı yaklaşık % 1,7'si Gaziantep ve Adana illerinde bulunmaktadır. Depremden en çok etkilenen Kahramanmaraş, Hatay, Adıyaman ve Malatya illerinde toplam 822 bin işçi kayıtlı olup ülke geneli çalışan nüfusun %10,4'üne denk gelmektedir. SGK Aralık/2022 verilerine göre depremin olduğu bölgede 210.844 işyeri olup ülke genelindeki payı %9,6 seviyesindedir. Depremden en çok olumsuz etkilenen illerden Kahramanmaraş, Hatay, Adıyaman ve Malatya'da toplam 71 bin 553 iş yeri bulunmakta olup bu işyerlerinin bölge genelindeki payı ise 33,9 olmaktadır (Öcal, 2023).

Depremin bölgeye verdiği zarar rakamsal veri olarak bu şekilde ifade edilse de bölgeye ve ülkeye verdiği hasar bunun çok ötesindedir. Konut ihtiyacını gidermek barınma sorunu ortadan kaldırmak çok önemli olmakla birlikte ekonominin toparlanması, ticaretin canlanması istihdamın toparlanması ve depremden zarar gören kentlerin ayağa kalkması açısından önem arz etmektedir.

Tablo 3.2. İş Yeri Büyüklüğüne Göre İşveren Sayıları (SGK, 2022)

	1 Kişi	2-3 Kişi	4-9 Kişi	10-50 Kişi	50-99 Kişi	100-249 Kişi	250-499 Kişi	500-749 Kişi	750-999 Kişi	1000+ Kişi	Toplam İş Yeri
ADANA	17.306	13.668	10.832	4.990	489	307	97	22	10	16	47.737
GAZİANTEP	13.945	11.753	9.254	4.683	496	339	114	38	10	23	40.655
HATAY	9.925	8.386	6.966	2.878	254	150	32	21	4	6	28.622
ŞANLIURFA	7.117	6.211	4.807	2.252	235	158	55	20	8	13	20.876
DİYARBAKIR	6.775	5.284	4.629	2.614	399	202	56	13	5	7	19.984
KAHRAMAN MARAŞ	7.443	5.211	4.355	2.040	227	177	66	16	7	5	19.547
MALATYA	5.231	4.063	3.204	1.592	173	106	41	8	3	7	14.428
ADIYAMAN	3.542	2.367	1.813	982	134	90	24	1	2	1	8.956
OSMANİYE	2.947	2.309	1.898	841	77	50	23	4	3	3	8.155
KİLİS	608	501	460	257	22	25	7	2	1	1	1.884

Depremiñ şiddetiyle binaların yıkılması ve can kaybı ile orantılıdır. Bu kapsamda kent düzeyinde deprem hesaplamalarını değiştiren temel faktör, deprem etkisinin nüfusun ve ekonominin yoğun olduğu bölgelerde daha fazla hissedilmesidir. Ağır hasar gören kent merkezlerinde normal hayata dönüş daha zor olduğundan bu illerin sosyal altyapı ve ekonomik olarak desteklenmesi, deprem bölgelerinin yeniden canlanması, özellikle il dışına çıkanların kentlerine geri dönmesi açısından önem arz etmektedir (Öcal, 2023).

4. TÜRKİYE’DE AFETLER VE OLAĞANÜSTÜ DURUMLAR İÇİN İSTİHDAMIN KORUNMASI AMACIYLA UYGULANAN TEDBİRLER

4.1. İstihdamın Korunmasına İlişkin Tedbirler

Olağanüstü hal ilan edilen illerde çalışanların hizmet veya iş sözleşmeleri, 22 Şubat 2023 tarihinden başlayarak olağanüstü hal süresince (i) ahlak kurallarına uymayan hallerde ve iyi niyetle, (ii) işyerinin kapatılması veya faaliyetinin durdurulması, (iii) belirli süreli sözleşmelerin sona ermesi ve (iv) ilgili mevzuata uygun olarak gerçekleştirilen her türlü hizmet ve iş alımları ancak iş tamamlandıktan sonra işveren tarafından feshedilebilir. Bu hükmü ihlal eden işverenlere, işten çıkarılan her çalışan için suçun işlendiği gündeki brüt aylık asgari ücret tutarı kadar para cezası verilecek. İş veya hizmet sözleşmelerinin yukarıda sayılanlar dışındaki nedenlerle feshedilmesi halinde, sözleşmesi feshedilen her çalışana, kanunun sona erdiği tarihteki brüt asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacağı kaydedilmiştir. Bu kapsamda olağanüstü hal ilan edilen illerde çalışan çalışanların iş veya hizmet sözleşmelerinin temsil yoluyla ve/veya performans düşüklüğü veya kötü hal gibi geçerli fesih nedenlerine dayanarak feshedilmesi mümkün değildir (T.C. Resmi Gazete, 22 Şubat 2023, sayı: 32112).

Fesih yasağı ve çalışma hayatına etkisi: Daha önce bu kadar küresel ölçekte ve hayatın her alanına yayılan bir nevi felç eden bir salgın görülmemiştir. Dolayısıyla devletler vatandaşların sağlığını korumak için bütün tedbirleri almaya zorlanmıştır. Eğitimden ticarete, seyahatten ibadete, eğlenceden çalışma ve üretime kadar her alanda tedbir kapsamında çeşitli kısıtlamalara maruz kalınmıştır.

Fabrika ve işletmelerin faaliyetlerini kısmen veya tamamen kısıtlaması nedeniyle işverenlerin sigorta ve ücret masrafları nedeniyle çalışamayan işçilerin çıkarılması riskiyle karşı karşıya getirmiştir. Devlet istihdam dengesini sekteye uğratmamak çalışan ve işverenleri korumak için fesih yasağı uygulamasını getirmiştir.

4857 sayılı kanuna eklenen geçici madde(10) ile ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı filler ve buna benzer nedenlerle, süresi belli olan iş sözleşmelerinin sona ermesi veya işyerinin kapanması ve faaliyetlerin bitmesi ve ilgili mevzuat kapsamında her çeşit hizmet alımı ve yapım işlerinin sonlanması hariç, kanun kapsamına bakılmaksızın bu maddenin yürürlüğe girmesinden itibaren her türlü iş veya hizmet sözleşmesi üç ay süreyle işveren tarafından feshedilemeyeceği belirtilmiştir.

Aynı şekilde Kahramanmaraş depreminin ardından da istihdamı korumak amacıyla işten çıkarma yasağı getirilmiştir. Bu bağlamda 2 Ağustos'ta 2023 yılı 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı

Kararı, deprem nedeniyle etkilenen 10 ilde olağanüstü hal ilan edilmesine karar vermiştir. Olağanüstü hal çerçevesinde çalışma ve sosyal güvenlik alanında alınan tedbirlere ilişkin 22 Şubat 2023 tarih ve 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile çalışma ve sosyal güvenlik alanında istihdamın korunmasına yönelik tedbirler alınmıştır. Bu kararnamenin amacı depremden etkilenen 10 ilde işin korunması ve işgücü piyasasında dengenin sağlanmasıdır (Nazlı, 2020).

İşten çıkarma yasağı 4857 sayılı kanunda yapılan değişiklik ile yürürlüğe girmiştir. Bu hüküm, işçi ile işveren arasındaki tüm ilişkilerde uygulanan istisnai bir hüküm olup iş kanunu çerçevesini aşarak olağanüstü bir düzenleme olarak hayata geçmiştir. Bu madde ücretsiz izin almak isteyen işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermemektedir. Bu süreyi kullanmak isteyen işçiye işveren tarafından bu üç aylık süreyi aşmamak şartıyla kısmen veya tamamen ücretsiz izin verebilmektedir. Bu kanuna aykırı olarak iş akdini fesheden işverene, eylemin gerçekleştiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarı kıyas alınarak idari para cezası verilmektedir. Ancak Cumhurbaşkanı 1. ve II. fıkrada yer alan üçer aylık süreleri her defasında en fazla üç aylık olmak üzere uzatma hakkında yetkili olmaktadır. İşten çıkarma yasağının istihdamı koruduğu belirtilse de, ekonomik krizler sırasında Keynesyen müdahalenin gerekliliği gibi çalışma yaşamını düzenlemede ve salgın gibi olumsuz sosyal, ekonomik ve psikolojik etkileri azaltmada da devlet müdahalesinin gerekliliği ifade edilmektedir (Ofly, 2023).

İşveren; iş kanuna eklenen geçici 10.madde ile sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı fiil nedeniyle fesih yapabilmesi bu yasaktan istisna olduğu için işveren; herhangi bir sağlık sebebi, zorlayıcı neden, gözaltı veya tutukluluk hali ya da bildirimli fesih ile iş akdini sona erdireme hakkına sahip değildir. Ayrıca ilgili dönemde; işyerinin kapanması veya toplu işten çıkarmanın çakışması halinde işyerinin kapanması durumunun, geçici madde10 f. 1’de belirtildiği üzere, toplu işçi çıkarmadan hariç tutulması gerektiği ifade edilmiştir (Alpagut, 2020).

Fesih yasağı şirketlerin tüm alanlarında istihdam tasarrufu sağlayan bir etkisi olmuştur (Uzuner ve Ekşi, 2020). Fesih yasağı, işin tamamen veya kısmen durması halinde belli sebepler olmadan işçiye işten çıkarmasını yasaklayarak işçiye kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğiyle işçinin işsiz kalmasını engellemekte ve işçiye destek sunarak işverenin nakdi yükünü azaltmaktadır (Akpınar ve Demir, 2022).

İdari ve hukuki yükü hafifleten bir unsur olarak öne çıkan fesih yasağı, idare ve yargının iş yükünü de azaltmasına yardımcı olmuştur. İşten çıkarma yasağı, azaltılan çalışma saatleri

ve nakit ücretlerle birlikte işverenlerin işgücü maliyetlerinin dengede tutulmasına yardımcı olarak işgücü piyasasında işgücü arzının dengede olmasına katkı sağlamıştır. İşverenin fesih kararlarını işin sona ermesi, belirli süreli sözleşmelerin bitimine veya iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık hükmüne bağlaması bu kodlarda fesih sayısının artmasına neden olmuştur. Bu durumda SGK işten çıkış kodlarını detaylı bir şekilde düzenleyerek çalışan lehine ayrıntılı kodlar eklemiştir. Fesih yasağı, işten çıkarmaların önlenmesine ve yasaktan sonra bekletilen işten çıkarmaların ani bir şekilde gerçekleştirilmesine ve yasaktan sonraki belirli bir dönemde idare ve yargı üzerindeki iş yükünün artmasına yol açmaktadır (Ofly, 2023).

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde geçici fesih yasağı olan süre içerisinde işveren tarafından feshedilmesi halinde işçiye ihbar tazminatı ile en az bir yıllık çalışması halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. Fakat yasaktan istisna tutulan İş Kanunu m. 25/II dışında; m. 25/I, ile III ve IV'e göre yapılan işten çıkarma durumlarında, işverenin kıdem tazminatını ödemekle yükümlü olduğu ancak ihbar tazminatını ödeme yükümlülüğü olmadığı ifade edilmiştir. Neden olarak sadece fesih yasağı süresi içerisinde fesih yapılmış olmasının feshi tamamıyla haksız hale getirmeyeceği belirtilmektedir (Çil, 2020).

4.2. Kısa Çalışma Uygulamasına İlişkin Tedbirler

Kısa çalışma ödeneği, bir ülkede ekonomik zorluklar veya olağanüstü durumlar nedeniyle işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini azaltmaları veya işyerlerini kapatmaları durumunda işçilere sağlanan bir tür sosyal yardımdır. Bu yardım, işçilerin maaşlarının azaltılmasına veya işlerine ara verilmesine rağmen belirli bir gelir seviyesini korumalarına yardımcı olmayı amaçlar. Kısa çalışma ödeneği, işçilere maaşlarının bir kısmını veya belirli bir yüzdesini kaybettikleri süre boyunca telafi edici bir ödeme olarak sunulabilir.

Kısa çalışma ödeneği, genellikle ekonomik durgunluklar, doğal afetler, salgın hastalıklar veya benzeri kriz durumları sırasında devreye alınır. Bu yardım, hem işçilerin gelirlerini korumak hem de işverenlerin krizden etkilenen işçileri işten çıkarmak yerine istihdamlarını sürdürmelerine yardımcı olmak amacıyla kullanılır.

Bu ödeneğin amacı, ekonomik zorluklar nedeniyle işverenlerin çalışanlarına tam zamanlı istihdamı sürdüremediği durumlarda, çalışanların gelirlerini korumaktır. Genellikle ekonomik krizler, doğal afetler, salgın hastalıklar veya diğer olağanüstü durumlar sırasında uygulanır.

Kısa çalışma ödeneği genellikle şu temel prensiplere dayanır:

- İşveren, ekonomik zorluklar nedeniyle işçi sayısını azaltmak veya çalışma sürelerini kısaltmak zorunda kalır.
- İşveren, kısa çalışma programına başvurur ve belirli koşulları karşılaması durumunda programdan yararlanabilir.
- İşveren, çalışanlarının çalışma sürelerini azaltır veya geçici olarak işten çıkarır, ancak çalışanların işlerini kaybetmemelerini sağlamak için belirli bir gelir koruma düzeyi sunar.
- Devlet veya sigorta kuruluşları, işverenin talebini değerlendirir ve uygun görülmesi durumunda çalışanlara kısa çalışma ödeneği sağlar.

Kısa çalışma ödeneği, işçilere geçici bir gelir kaynağı sağlar ve işverenlerin ekonomik sıkıntılarla baş etmelerinde yardımcı olabilir. Aynı zamanda işçilerin işlerini kaybetmemelerini ve işverenlerin personelini tutmalarını teşvik eder.

4.2.1. 2008 küresel ekonomik kriz döneminde kısa çalışma

2008 yılında Türkiye, küresel ekonomik krizin etkilerini yoğun bir şekilde yaşamaya başlamıştır. Bu dönemde işsizlik artmış, birçok işyeri kapanmış veya üretimlerini azaltmak zorunda kalmıştır. Bu durum, işyerlerinde kısa çalışma uygulamasının yaygınlaşmasına neden olmuştur.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na 5838 sayılı Kanun ile eklenen geçici madde ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma ödeneğine ilişkin bazı değişiklikler yapılmıştı. Bu değişikliklere göre, kısa çalışma ödeneği, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle en fazla üç ay süreyle ödenebilecekti. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işçinin son üç aylık prime esas kazancının günlük ortalaması üzerinden hesaplanıyordu. Bu tutar, işçinin son üç aylık prime esas kazancının %60'ı olarak belirlenmişti.

2008 yılında kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için aşağıdaki şartların sağlanması gerekiyordu:

- İşçinin, kısa çalışma uygulanan işyerinde en az bir yıl sigortalı olarak çalışmış olması,
- İşçinin, kısa çalışma uygulanan dönemde işsizlik sigortası primine tabi olması,
- İşçinin, kısa çalışma uygulanan dönemde işyerinde fiilen çalışmış olması.

2008 yılında kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı, oldukça sınırlıydı. İşsizlik Sigortası Fonu verilerine göre, 2008 yılında kısa çalışma ödeneğinden sadece 650 kişi yararlanmıştı (Milliyet, 2009). Bu durum, küresel ekonomik krizin etkilerinin Türkiye'de henüz tam olarak hissedilmediğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

2009 yılında küresel ekonomik krizin etkilerinin daha da artması ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısı da artmıştır. İşsizlik Sigortası Fonu verilerine göre, 2009 yılında kısa çalışma ödeneğinden 190.223 kişi yararlanmıştır. Bu sayı, 2008 yılından kat kat fazladır (Kayalı Çetinkaya, 2014).

Kısa çalışma ödeneği, küresel ekonomik krizin etkilerini hafifletmede önemli bir rol oynamıştır. Bu uygulama sayesinde, işyerlerinde işten çıkarmaların önüne geçilmiş ve işçilerin gelir kaybının bir kısmı telafi edilmiştir.

4.2.2. Covid-19 pandemi döneminde kısa çalışma

Geçmiş yıllarda meydana gelen ve etkilerini sürdüren COVID-19 pandemi süreci, istihdamın korunması ve pandeminin olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla ülke genelinde kısa çalışma politikasının yaygın bir şekilde kullanılmasına neden olmuştur. Türkiye'de de gelişmiş ülkelerle benzer bir şekilde, pandemi özelinde kısa çalışma uygulamasında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin temel hedefleri arasında, prim ödeme şartlarının kolaylaştırılması, kısa çalışma uygulamasından kaynaklanan işsizlik ödeneği hak sahipliği sürelerinde kayıp yaşanmaması ve prim şartlarını karşılayamayan kişilere yönelik olarak nakdi ücret desteği adı altında yeni bir ödeme imkânı sağlanarak daha geniş bir yararlanıcı kitlesine ulaşılması bulunmaktadır (Dörtlemez, 2023).

Pandemi dönemindeki önemli bir değişiklik de kısa çalışma için uygunluk tespiti süreçlerinin beklenmeksizin ödeme yapılabilmesine yönelik mevzuat değişikliğidir. Bu çerçevede, kısa çalışma uygulamasının başladığı günden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı 60 güne indirilmiş, son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olma şartı ise 450 gün olarak esnetilmiştir. Ayrıca, COVID-19 nedeniyle işverenlerin zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularında uygunluk tespiti beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesinin gerçekleştirileceği belirtilmiştir. Bu düzenlemelerle, ödemelerin daha hızlı bir şekilde yapılabileceği amaçlanmıştır. Özellikle 2020 yılı Mart, Nisan ve Mayıs aylarında uygulanan pandemi tedbirleri ve olağan akışın dışında yaşanan yoğun süreçler, olağanüstü önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır. Pandeminin resmi olarak ilan edilmesinden sonraki bir ay içinde, İŞKUR tarafından 2020 yılı Nisan ayında 3 milyonun

üzerinde kişiye kısa çalışma ödeneği ödemesi gerçekleştirilmiştir. Bu süreçte alınan tedbirlerle istihdamın korunması ve ekonomik etkilerin hafifletilmesine yönelik atılan adımlar, ülkedeki işgücü piyasasına önemli bir destek sağlamıştır (Dörtlemmez, 2023).

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Wuhan kentinde ortaya çıkan ve birçok ülkeyi etkisi altına alan yeni tip koronavirüsün (Covid-19) potansiyel etkisi dikkate alındığında, "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" çerçevesinde kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. İşletmeler, koronavirüsten olumsuz etkilenmeleri nedeniyle; kısa çalışma başvurusunu e-Devlet üzerinden yapabilmektedir. Başvuruyu hızlı bir şekilde tamamlamak için, koronavirüsün olumsuz etkisine temel olan aşağıdaki belgelerin başvuru ekranına eklenmesi önemlidir (İŞKUR, 2024C):

- Çalışma saatlerinin kısaltıldığını veya faaliyetlerin kısmen/tamamen durdurulduğunu doğrulayan belgeler olmalıdır (örneğin, maaş bordroları, ekstreler üretimde, hizmetlerde ve/veya ihracatta azalma olduğunu gösteren belgeler, iptal edilen siparişler ve/veya sözleşmeler vb.)
- Resmi makamlarca faaliyeti durdurulan bir kurum çerçevesinde olduğunuzu belirten diğer belgeler başvuru formuna eklenmelidir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için kısa çalışmanın uygulandığı dönemde işveren, işçiyi 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddenin 1. fıkrasında belirtilen sebepler dışında işten çıkaramaz.

İşyerlerine uygulanan kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası fonu'ndan karşılanmaktadır. Ancak çalışanın kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin feshedilmiş olması dışında diğer işsizlik sigortasını hak etme şartlarına haiz olması gerekmektedir. İşyerinde kısa çalışma ödenmesi halinde işçiye yapılacak kısa çalışma ödeneğinin miktarı, çalışan sigortalının son iki ayda prime bağlı kazancı dikkate alınarak günlük ortalaması alınarak brüt kazanç miktarının yüzde atması olarak hesap edilmektedir. Kısa çalışma ödeneği süresi üç ay olarak belirlenmiş ancak 4447 sayılı Kanun Ek m.2/6'a göre bu süreye üç ay daha ilave edilerek altı aya kadar uzatabilmek ve bu ödemenin devam süresini veya da işsizlik ödeneğinden mahsup edilmesi durumunu tayin etmekle Cumhurbaşkanı yetkilidir (Özmandacı ve Uğur, 2023).

Kısa Çalışma, işyerindeki haftalık çalışma saatlerinin sektörel, bölgesel, genel ekonomik kriz veya mücbir sebepler nedeniyle işyerinde faaliyetin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya tamamen durması halinde etkili bir destek mekanizması olarak kabul edilir. Nedenleri ise şunlardır (İŞKUR, 2024C):

- Genel Ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide, gelişen hadiselerin bir ülkenin ekonomisini ve işyerini ciddi şekilde etkileyen ve istikrarsızlaştıran bir durumu ifade eder.
- Bölgesel Kriz: Belirli bir ilde veya bölgede faaliyet gösteren işyerlerinin ulusal veya uluslararası bir olaydan ekonomik olarak ciddi şekilde etkilendiği durumları kapsar.
- Sektörel kriz: Yerel veya uluslararası bir ekonomik olaydan doğrudan etkilenen bir sektör ile ilgili diğer sektörlerde istihdamın ciddi şekilde sarsıldığı durumu ifade eder.
- Zorlayıcı Sebepler: Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik vb. faaliyet veya durumlar gibi İşverenden kaynaklanmayan dış etkiler sonucu ortaya çıkan, beklenmedik ve ortadan kaldırılamayan, iş gücünün geçici olarak azaltılmasına işin tamamen veya kısmen durdurulmasına yol açan periyodik durumlardır.

Kısa çalışma kapsamında, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenir ve genel sağlık sigortası primleri işveren tarafından karşılanır. İşyerinde kısa çalışma uygulanabilmesi için işverenin İŞKUR'a yaptığı başvuru sonrası ve iş müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti sonucu işyerinin etkilendiğinin belirlenmesi gerekir. İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için işverenin kısa çalışma talebinin onaylanması, kısa çalışmaya tabi işçilerin çalışma sürelerine ve prim şartlarına uyması ve iş müfettişlerinin araştırmasının ardından, etkilenen işçilerin verileri kısa çalışmaya katılan kişiler listesine dâhil edilmelidir. Prim ödeme şartını sağlamayanlar, daha önce kesilmiş son işsizlik ödeneğinden hak edişi varsa bu kalan süre kısa çalışma ödeneği olarak ödenmektedir. Bu uygulama, işçilere geçici gelir desteği sağlamanın yanı sıra işyerlerinin ekonomik zorluklarla mücadele etmesinde de yardımcı olur. Kısa çalışma başvuruları, işverenler tarafından işçiler adına yapılmakta; bu taleplerin işçiler tarafından bireysel olarak yapılmasına imkân bulunmamaktadır.

Ekonomik veya bölgesel sorunlar dış etkiler kaçınılmaz nedenlerle geçici istihdam talepleri, sendika ve işverenlerin ısrarı ve sağlam delillerin bulunması halinde İŞKUR yönetim kurulu tarafından incelenerek karara bağlanmaktadır. Talebin deprem, yangın, sel, heyelan, salgın hastalık veya yer değiştirme gibi diğer kaçınılmaz sebeplerden dolayı yapılması halinde yönetim kurulunun herhangi bir karar şartı bulunmamaktadır. Ekonomik veya bölgesel sorunlar, dış etkiler ve diğer zorlayıcı sebepler nedeniyle kurulun işyerinde kısa çalışma konusunda yönetim kurulu kararı bulunmaması halinde, işverenin başvurusu İŞKUR tarafından reddedilmekte olup iş müfettişinin incelemesi yapıldıktan sonra, işverenin başvurusu yeni bir başvuru olarak incelenmektedir. Yani işyerinde kısa çalışma uygulanacak çalışanların listesinin değiştirilmesi veya kısa çalışma gününün uzatılması talepleri iş müfettişleri tarafından incelenip değerlendirilmektedir. Covid-19 salgını nedeniyle kısa çalışma taleplerinin hızlı bir şekilde

değerlendirilmesi amacıyla, işverenlerin başvurularının uygunluk tespiti tamamlanmadan kabul edilmesi esas alınmışta ancak, işverenin yanlış bilgi veya belge sunması durumunda, yapılan yersiz ödemeler, yasal faiziyle birlikte işveren tarafından geri ödenmektedir.

Kısa çalışma ödeneği süresi, miktarı ve ödenmesi, günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Bu miktar, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan zamanlarda işçilere her ayın beşinde ödenir. Ödemeler, ilgililerin IBAN hesaplarına transfer edilir ve IBAN bilgisi bulunmayan vatandaşların ödemeleri PTT Bank aracılığıyla gerçekleştirilir. Ödeme tarihini öne çekme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na aittir. Kısa çalışmanın zaman aralığı, günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içinde işveren tarafından belirlenir, bu karar işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak alınır (İŞKUR, 2024C).

Kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan çalışanların tatil, tatil ve tatil günlerine ilişkin maaş ve kısa çalışma ödeme miktarı, işsizlik süresi oranında işveren ve kurum tarafından ödenir. Bu süre içerisinde çalışanın kısa çalışma ödeneği aldığı döneme ait sigorta primleri genel sağlık sigortası primi olarak ödenecektir (İŞKUR, 2021). Ancak bu süre içerisinde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri transfer edilmez. Kısa çalışmanın erken sona ermesi durumunda işverenin normal faaliyetlere devam etmeye karar vermesi gerekir. İşveren Kısa çalışma uygulaması devam ederken, bu kararı Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesine taraf olan sendikaya ve çalışana yazılı olarak bildirimde bulunması gerekir. Kısa süreli çalışma belirtilen tarihte sona erer. Geç bildirimden kaynaklanan fazla ödemeler, yasal faiziyle birlikte işveren tarafından geri alınacaktır. Kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanan kişilerin çalışmaya başlaması, yaşlılık ödeneği almaya başlaması, tüm iş tazminatı ödemelerinin kesilmesi nedeniyle askere alınması, kanundan kaynaklanan kamu yükümlülükleri nedeniyle işten ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması, geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin sağlık raporunun yürürlük tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneği kesilir. İşverenin kayıt tutma yükümlülüğü: Kısmi süreli çalışanların işverenleri, çalışanlarının çalışma saatlerine ilişkin kayıt tutmalı ve talep edilmesi halinde bunları ibraz etmesi gerekmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin; “Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği kapsamında pandemi dönemi boyunca 8 milyon kişi için toplam 57 milyar TL ödeme yapıldı” şeklinde belirtmiştir (Hür24, 2021).

Covid-19 salgını sırasında istihdamı korumak amacıyla Mart 2020'de uygulamaya konulan kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği ve işten çıkarma yasağı tedbirleri, 1 Temmuz 2021'den itibaren kontrollü normalleşmeye geçişle sona ermiştir. Salgın döneminde daha fazla işletmenin başvurabilmesi ve daha çok çalışanın faydalanabilmesi amacıyla Kısa çalışma ödeneğinin şartlarının esnetildiğini hatırlatan Bakan Bilgin, “Mart 2020 - Haziran 2021 döneminde 506 bin 624 firmadaki 3 milyon 773 bin çalışan Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasından faydalandı. Uygulama kapsamında pandemi dönemi boyunca toplam 36 milyar TL ödeme yapıldı” dedi (Hür24, 2021).

İşten çıkarma yasağı döneminde ücretsiz izne ayrılan ve işsizlik ödeneği alamayan 3,1 milyon çalışana Nakdi Ücret Desteği başvurularında 13,9 milyar TL ödendiğini belirten Bilgin; “Bu dönemde işini kaybeden vatandaşlarımızı İşsizlik Ödeneği ile desteklemeye devam ettik. Bu kapsamda 1 milyon 132 bin 769 kişi için 6,4 milyar lira ödeme yapıldı. Kovid-19 salgınının başından bu yana, yani 16 ayda, 7 milyon 966 bin 277 kişi için toplam 57 milyar 10 milyon 796 bin TL kaynak aktarıldı” dedi (Hür24, 2021).

4.2.3. Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında kısa çalışma

2023 yılında Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremler nedeniyle, olağanüstü hal kapsamında kısa çalışma uygulamasına ilişkin bazı tedbirler alınmıştır. Bu tedbirlere göre, olağanüstü hal ilan edilen bölgede bulunan ve depremde etkilenme durumuna göre belirlenecek işyerlerinde, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin kısa çalışma yapılabilir. Bu işyerlerinde kısa çalışma ödeneği, işverenin başvurusu doğrultusunda verilir.

Bu tedbirler, depremde etkilenen işyerlerinde işten çıkarmaların önüne geçmeye ve işçilerin gelir kaybının bir kısmını telafi etmeye yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

Olağanüstü Hal (OHAL) kapsamında, depremde etkilenen illerdeki işyerleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek tedbirler uyarınca, işverenler kısa çalışma ödeneği başvurusu yaparak kısa çalışma ödeneğinden faydalanabileceklerdir. Uygunluk tespitinin tamamlanmasını beklemeksizin işverenlere bu ödeme hakkı tanınacak; ancak, işverenlerin hatalı bilgi ve belge sunmaları durumunda fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenlerden tahsil edilecektir (T.C. Resmi Gazete, 22 Şubat 2023, sayı: 32112, 2023).

Depremler sonrasında getirilen temel düzenleme, işverenlerin kısa çalışma başvurularına ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın uygunluk tespiti süreci beklenmeksizin ödeme yapabilmesine olanak sağlayan bir düzenlemedir. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde yer alan bu düzenleme ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik

Bakanlığı tarafından belirlenecek il/ilçelerdeki iş yerleri ve/veya deprem nedeniyle yıkık, acil yıkılacak, ağır veya orta hasarlı olduğunu belgeleyen iş yerleri için uygunluk tespiti tamamlanmadan işverenlerin beyanı doğrultusunda İŞKUR tarafından kısa çalışma ödeneği ödenmesine olanak tanınmıştır. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi sonrasında, Bakanlık tarafından Adıyaman, Kahramanmaraş, Hatay illeri ve tüm ilçeleri ile Gaziantep iline bağlı Araban, İslahiye, Nurdağı ilçeleri; Kilis iline bağlı Polateli ilçesi; Malatya iline bağlı Akçadağ, Doğanşehir, Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerinde faaliyet gösteren iş yerlerine ait kısa çalışma başvurularına uygunluk tespiti beklenmeksizin kısa çalışma ödemesi yapılmasına karar verilmiştir. Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında, 06.04.2023 tarihi itibarıyla kısa çalışma uygulamasından toplamda 109.464 kişi için 887.532.858 TL ödeme gerçekleştirilmiştir (Dörtlemmez, 2023).

Bakanlık, çalışanların iş güvencesinin korunması ve ekonomik kayıpların en aza indirilmesi amacıyla kısa çalışma ödeneğini uygulamaya almıştır. Bu uygulamanın amacı depremden etkilenen işyerlerinde çalışanların işsiz kalmamasını sağlamak ve gelir kaybını en aza indirmektir. Prim borcu olan çalışanlara ve işverenler için, ödeme işlemlerinin ertelenmesi ve prim ödemekle yükümlü olan işverenlere indirimli ödemeler yapılması gibi yardımcı tedbirler alınmış olup bu sayede işverenler ve vatandaşlar için ekonomik rahatlama sağlanması amaçlanmıştır.

Kahramanmaraş'ta meydana gelen yoğun depremin sebep olduğu bölgesel kriz nedeniyle yapılan ödemelerin, daha önceden belirlenen işsizlik ödeneği hak ediş süresinden kesilmemesine karar verilmiştir. Bölgede yaşanan deprem sebebiyle uzatma süreleri dâhil 111 bine yakın kişiye yaklaşık 988,5 milyon TL kısa çalışma ödemesi yapılmıştır (İŞKUR, 2023).

4.3. Nakdi Ücret Desteğiyle İlgili Tedbirler

Nakdi Ücret Desteği, (Covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkisinin azaltılmasını amaçlayan 4447 sayılı Kanunun geçici 24'üncü maddesine uyan kişilere yapılan ödemeleri içeren bir prosedürdür. Bu kapsamda 4447 sayılı Kanunu'nun geçici 27. ve 28. maddeleri uyarınca iki farklı nakdi ücret desteği uygulanmaya başlanmıştır. Bu çerçevede 4857 Sayılı İş Kanunun 25/II maddesinde belirtilen sebepler dışında iş akdi sona erenlere ve Ocak 2019 ile Nisan 2020 dönemlerinde çalışan sayısına ilave olarak çalıştırılan kişilere 1 Aralık 2020 tarihinden sonra ücretsiz izine ayrılmaları durumunda nakdi ücret desteğinden faydalanmaya hak kazanacaktır. İşsizlik ödeneği alamayan kişilerin nakdi ücret desteği alabilmesi için 4447

sayılı Kanun'un 51. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin 15 Mart 2020 tarihinden sonra feshedilmesi, işsizlik ödeneğine hak ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık ödeneği almaması gerekmektedir. 2021 yılının Nisan ve Mayıs döneminde ücretsiz izne çıkarılıp nakdi ücret desteği almak isteyenler ise belirtilen şartları yerine getirmesi gerekmektedir (İŞKUR, 2023D):

- Mart 2021 tarihi itibari ile iş sözleşmesinin devam etmesi, işverenin belirli faaliyet kodlarında ana faaliyet kodunun 56 olması ve işverenlerin belirli sektörlerde çalışan işverenlerin faaliyet kodlarının geçerli olması.
- Kişinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanamamış olması.
- Kişinin sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık ödeneği almaması.
- İşveren işçiyi SGK 'ya belirli nolu belge türlerinden bildirilmiş olması.

Nakdi ücret desteği başvurusu işverence "<https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi>" internet sitesinden yapılmaktadır. Başvurular, ücretsiz izin uygulanan aydan bir sonraki ay sonuna kadar SGK 'ya bildirilmelidir. Nakdi ücret desteğinin miktarı ve yararlanma süresi, işçinin prim ödenen gün sayısı ve hak ettiği günlük tutar üzerinden hesaplanmaktadır. Nakdi ücret desteği miktarı aylık olarak güncellenmekte olup damga vergisi belirli bir tarihten sonra kesilmemektedir. Ödemeler, belirtilen tarihlerde çalışanın bildirdiği banka hesabına veya PTT Bank aracılığıyla yapılır. Nakdi ücret desteği alan kişilerin genel sağlık sigortası primleri de işsizlik sigortası fonu tarafından gerçekleştirilmektedir.

Yeni koronavirüs salgınının sosyal ve ekonomik etkilerinin azaltılması ve bazı kanunlarda değişiklik yapılmasına ilişkin 16.04.2020 tarih ve 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 24. madde eklenmiştir. Bu kanuna göre; ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneği alamayan çalışanlar ile 15 Mart 2020 tarihinden itibaren iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneği almayan çalışanlara, yaşlılık aylığı almamaları durumunda nakdi ücret desteği alabileceklerdir. 22 Nisan 2020 tarihinde nakdi ücret desteğine başvuru usul ve esaslarını ("Usul ve Esaslar") internet sitesinde yayımladı. Bu uygulamalar nakdi ücret desteğine başvuru yöntemini, uygunluk koşullarını ve ödeme düzenlemeleri şu şekilde açıklanmaktadır (Erdem&Erdem, 2020):

İşverenler, ücretsiz izne ayrılan çalışanlara ilişkin her ay <https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi> internet sitesinde bilgilendirme yapmaktadır. Çalışanın ücretsiz izinde olduğu gün sayısı, çalışan T.C. Kimlik numarası, IBAN numarası ve cep telefonu bilgileri bu bildirimde yer almaktadır. Kısa çalışma ödeneği almayanlar için özel düzenlemeler öngörülmektedir.

- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), işsizlik ödeneğine başvuran ancak hak kazanamayan kişilere re'sen nakdi ücret desteği ödemektedir. Bu çalışanlar için ayrı bir başvuru yapmasına gerek bulunmamaktadır. İş akdi 15.03.2020 tarihinden sonra sona eren ve işsizlik maaşına başvurmayan çalışanlara nakdi ücret ödemeleri, <https://esube.iskur.gov.tr> adresinden ya da e-Devlet üzerinden işsizlik maaşına başvurmaları halinde İŞKUR tarafından ödenmektedir.
- Nakdi ücret desteğine hak kazanan her kişi için yapılacak ödeme, günlük 39,24 TL olmak üzere hak kazanılan gün sayısı ile çarpılması sonucu elde edilen tutara karşılık gelir. Bu ödemeden damga vergisi dışında herhangi bir kesinti yapılmamaktadır.
- Çalışanların ücretsiz izin veya işsizlik süreleri boyunca nakdi ücret desteği alma hakkı vardır. Usul ve esaslar çerçevesinde nakdi ücret desteği alanlar genel sağlık sigortalısı sayılmakta ve İŞKUR sigorta ödemelerini SGK'ya aktarmaktadır.
- İşveren her ay SGK'ya rapor vermekte, SGK ilgili raporları İŞKUR'a iletmekte ve ödemeyi İŞKUR yapmaktadır. Nakdi ücret desteğine ilişkin iş ve işlemler SGK ve İŞKUR ile iş birliği içerisinde yürütülmektedir.

İşverenlere getirilen işten çıkarma yasağı sayesinde çalışanlar işsizliğin zor etkisinden korunmuştur. İstihdam dengesi bu şekilde muhafaza edilmeye çalışılırken aynı zamanda kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği ile işverenlere de destek sağlanmıştır. Kaynak ve kullanım amacı dikkate alındığında kısa çalışma ödeneği ile benzerlik içerse de nakdi ücret desteği kısa çalışma ödeneğine göre daha düşük miktarda kalmıştır. İşsizlik Sigortası fonundan işyerinde faaliyetlerin tamamen veya kısmen durması halinde işverenlerin çıkarma yasağına teşvik olarak işçilere destek sunmaktadır (Aydın, 2020).

Nakdi ücret desteğinden faydalandığı dönemde herhangi bir işyerinde çalışmaya başlanması ya da herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık ödeneği almaya başlanması halinde nakdi ücret desteği kesilmektedir. Ücretsiz izine ayrılan ve nakdi ücret desteği alan işçinin işyerinde fiilen çalıştığının tespiti halinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından işverene işçi sayısı ve çalışma süresi ayrı olmak üzere eylemin gerçekleşmeye başladığı tarihte geçerli olan aylık brüt asgari ücret tutarı kadar idari para cezası uygulanmaktadır. Haksız veya fazla ödeme yapılması halinde işverene ödenen nakdi ücret desteği, ödemenin gerçekleştiği tarihten itibaren yasal faizi ile birlikte tahsil edilmektedir (İŞKUR, 2023D).

4.3.1. Covid-19 pandemi döneminde nakdi ücret desteği

COVID-19 döneminde kısa çalışma uygulamasına ek olarak hayata geçirilen bir diğer yenilik, nakdi ücret desteği uygulamasıdır. Bu uygulama ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen geçici 10'uncu madde, fesih yasağına istinaden istihdamın olumsuz etkilenmemesi amacıyla ücretsiz izinde geçen günler için prim şartına bakılmaksızın ödeme yapılmasına imkân tanımıştır. Ayrıca, kendi isteği ve kusuru dışında işten çıkarılan kişilerin işsizlik ödeneği hak etmemesi durumunda da ödeme alabilmeleri öngörülmüştür. Bu kapsamda, 4447 sayılı Kanun'a geçici 24'üncü madde eklenmiş olup, nakdi ücret desteğine ilişkin genel kurallar belirlenmiş ve işvereni tarafından ücretsiz izne ayrılan, kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere, aynı zamanda 15.03.2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayanlara nakdi ücret desteği ödemesi yapılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bunun yanı sıra, 4447 sayılı Kanun'un geçici 27'nci ve geçici 28'inci maddeleri ile düzenlenen teşvik uygulamaları kapsamında, ilgili maddelerin yürürlüğe girmesinden sonra geriye dönük hizmet primleri bildirilenler ile yeni işe alınanlara ilişkin ilave düzenlemeler yapılarak kapsam ve yararlanma şartları genişletilmiştir (Dörtlemez, 2023).

Nakdi ücret desteği; belirtilen günlük tutarın damga vergisi düşürüldükten sonra kalan sayının hak edilen gün sayısına çarpımı ile her kişi için yapılacak ödeme miktarı hesaplanmaktadır. Nakdi ücret desteği kapsamında, işverenler tarafından ücretsiz izin verilen işçilerden kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanamayan veya iş akdi sona eren fakat işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayan 2020 Nisan-Aralık döneminde yaklaşık 2 milyon 291 bin 754 kişi bu desteği alma hakkını kazanmış ve bu kişilere yaklaşık olarak 7,3 milyar TL ödeme yapılmıştır (İŞKUR, 2021).

4.3.2. Kahramanmaraş merkezli depremler kapsamında nakdi ücret desteği

Şubat ayındaki depremler 11 ilde geniş çaplı yıkıma neden oldu. Yakın tarihte benzeri görülmemiş büyüklükte ve şiddette gerçekleşen felaket sonucunda 50 bin üzeri insan hayatını kaybetti, 5 milyondan fazla yapı zarara uğradı, enerji ve iletişim ve altyapısı hasar gördü, ciddi mali kayıplar meydana gelmiştir.

Türkiye'de, ilk defa COVID-19 pandemi sürecinde başlatılan Nakdi Ücret Desteği ödemeleri, 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile pandemi dönemine özel düzenlemeler içeren bir şekilde tekrar uygulamaya konulmuştur. Bu düzenlemeye göre, olağanüstü hal ilan edilen illerde, 2 Haziran 2023 tarihinden itibaren iş sözleşmesi bulunan işçilere, işverenleri tarafından depremlerin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurularına

karşın yeni bir hak kazanamayanlar ile 2 Haziran 2023 tarihi ve sonrasın 4447 sayılı Kanun'un 51'inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi çerçevesinde depremde kaynaklı iş yerinin kapatılması nedeniyle hizmet akdi feshedilen ve aynı Kanun kapsamında yeni bir işsizlik ödeneği hak kazanamayanlara, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık ödeneği almamak şartıyla ve varsa daha önce başlatılabilecek durumda olan hak ediştten kalan süreler tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanan dönemde veya işsiz kaldıkları süre kadar olağanüstü hal süresini geçmemek üzere Nakdi Ücret Desteği verilmesine karar verilmiştir (Dörtlemez, 2023).

Bu süreçte İŞKUR 6 Şubat 2023 tarihinde aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıyla özellikle Covid-19 salgını ve Kahramanmaraş merkez depreminin işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasında önemli bir rol oynamıştır. İstihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla kısa çalışma ödeneği uygulaması başta olmak üzere nakdi ücret desteği ve işsizlik ödeneği ile milyonlarca işçiye ve işverene destek sağlamıştır (İŞKUR, 2023).

Pandemi dönemine benzer şekilde, prim ödeme gün şartını sağlayamayanlar ve daha önceden kalan hak sahipliklerinden yararlananlar, bu hak sahipliğinden kalan sürelerini kullanıp sonra çalışılmayan veya işsiz kalan süreler için nakdi ücret desteği almaya hak kazanmışlardır. Bu yeni uygulamada, deprem kaynaklı kısa çalışma ve nakdi ücret desteği süreçlerinde tek bir başvuru ile işlemlerin yürütülmesi için bir değişiklik yapılmıştır. Pandemi döneminde işverenlerin prim şartlarını sağlayan işçiler için kısa çalışma başvurularını İŞKUR sistemi üzerinden yapmaları gerekiyorken, OHAL kapsamındaki uygulamada işverenlerin bölgesel kriz gerekçeli kısa çalışma başvurularının her iki ödeme türü için de yeterli sayılması sağlanmıştır. Bu bağlamda, işverenlerin tüm çalışanları için tek bir listeyle kısa çalışma başvurusu yapmaları durumunda, prim şartlarını sağlayamayanlar için nakdi ücret desteği ödemesi Kurum tarafından otomatik olarak gerçekleştirilmektedir (Dörtlemez, 2023).

Olağanüstü hal ilan edilen illerde depremin etkisiyle işveren kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan, işyerinin kapatılması nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen çalışanlar etkilenmektedir. Çalıştığı yerin, işsizliğin veya depremin etkisi nedeniyle faaliyetinin durması halinde, emeklilik aylığı almamak kaydıyla ve varsa kalan yardım süreleri sona ermeden işsizlik ödeneği almaya hak kazanamamaktadır. Hak sahiplerine nakdi ücret desteği ile günlük 133,44 TL tutarında aylık 3.973 TL ödenmektedir. Bu ödemelerden sadece damga vergisi kesilmektedir. İlgili maddenin devamında, maddi ücret desteği alan ancak genel sağlık sigortası poliçesi sahibi kapsamına girmeyenlerin veya genel sağlık sigortası poliçesi sahibinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sigortalı sayılacağı düzenlenmiştir. Maddi ücret desteği aldıkları

dönemde genel sağlık durumları. İşverenin yanlış bilgi ve belge vermesi halinde, bu kapsamda yapılan fazla ödemelerin kanuni faizi artı işverene fatura edileceği düzenlenmiştir (T.C. Resmi Gazete, 22 Şubat 2023, sayı: 32112, 2023).

4.4 Aktif İş Gücü Piyasası Politika Tedbirleri

Aktif işgücü politikalarının esas gayesi, işgücü piyasasında var olan belirsizliğin sebep olduğu riskleri devlet eliyle istihdamı düzenlemek amacıyla işsiz bireylere yeniden dağıtılmasıdır (Kapar, 2005).

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları daha çok gelişmekte olan ülkelerde küreselleşme ve teknolojik gelişmelere paralel olarak işsiz bireylere düşük ücretli ve süresi kısa süreli iş yerine mesleki deneyimi edindirmek ve güçlü şekilde iş gücü piyasasına güçlü şekilde kazandırmak ve istihdama olumlu katkı yapmak üzere uygulanmaya konulmuştur.

4.4.1. İşbaşı ve mesleki eğitim programları

İşbaşı Eğitim Programı, İŞKUR'a kayıtlı işsizlere, İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde pratik yaparak mesleki bilgilerini güçlendirme, işi ve üretimi görerek öğrenme fırsatı vermeyi amaçlayan iş başında öğrenme programı olarak tanımlanıyor. Kişisel olarak işliyor. İşsizliğin temel nedenlerinden biri olan iş deneyimi sorunu. Bu durum yerinde eğitim programları ile çözülmekte ve işverenler istedikleri kişileri ücretsiz olarak eğitime imkânına sahip olmaktadır. Orta ve yükseköğrenim görmüş kişilerin iş piyasasına girerken karşılaştıkları en büyük engellerden biri deneyim eksikliğidir. İşte işbaşı eğitim programı bu sorunun çözümünde önemli bir rol oynamakta ve işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Staj kavramı olarak adlandırılan gelişmiş ve özgün bir yapı olan işbaşı eğitim programının iş arayanlar ve öğrenciler için avantajlarını şu şekilde sıralanabilmektedir (Yazıcı, 2015) :

- İş deneyimi ve becerileri kazanma
- İstihdamı kolaylaştırma
- Deneyim eksikliğini giderme
- Program süresince gelir elde etme
- Zorunlu stajı etkinleştirme

2008 küresel ekonomik kriz döneminde uygulanan işbaşı ve meslek edindirme kursları:

2008 küresel ekonomik krizi, Türkiye'de işsizliği önemli ölçüde artırmıştır. Bu dönemde, işsiz

kalan işçilerin yeniden iş bulmalarına yardımcı olmak amacıyla meslek edindirme kursları düzenlenmiştir.

Meslek edindirme kursları, işsiz kalan işçilere yeni bir meslek kazandırmak veya mevcut mesleklerinde becerilerini geliştirmek amacıyla düzenlenen kurslardır. Bu kurslar, genellikle İŞKUR tarafından düzenlenmektedir.

2008 küresel ekonomik krizi döneminde, İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme kurslarının sayısı ve katılımcı sayısı önemli ölçüde artmıştır. Bu dönemde, İŞKUR tarafından 30.000 den fazla kişi meslek edindirme kurslarına katılmıştır. Meslek edindirme kursları, işsiz kalan işçilerin yeniden iş bulmalarına yardımcı olmak açısından önemli bir rol oynamıştır. Bu kurslar sayesinde, işsiz kalan işçiler yeni bir meslek öğrenerek veya mevcut mesleklerinde becerilerini geliştirerek iş bulma şanslarını artırmışlardır (Yıldız, 2016).

İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme kurslarının bazı örnekleri; bilgisayar programcılığı, web tasarımı, grafik tasarımı, muhasebe, satış elemanı, iletişim, makine operatörlüğü, elektrik-elektronik, inşaat olarak sıralanabilir.

Bu kurslar, işsiz kalan işçilerin ihtiyaç duydukları becerileri kazanmalarına yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Kurslar, teorik ve uygulamalı eğitimlerden oluşur.

Meslek edindirme kursları, işsiz kalan işçilerin yeniden iş bulmalarına yardımcı olmak açısından önemli bir fırsattır. Bu kurslara katılarak işsiz kalan işçiler, yeni bir meslek öğrenebilir veya mevcut mesleklerinde becerilerini geliştirebilirler.

Deprem bölgesinde yürütülen işbaşı ve mesleki eğitim programlar: Söz konusu deprem bölgenin demografik yapısında ve işgücü piyasası verilerinde önemli değişikliklere neden oldu. Depremden etkilenen 11 ilin toplam nüfusu 2022 yılında 14 milyon 13 bin 196 kişi oldu. Bu nüfus ülke nüfusunun yüzde 16,4'ünü temsil etmektedir (Başgelen, 2023).

2021 verilerine göre afet bölgesinde 3,8 milyon kişi istihdam ediliyor ve bölgesel istihdamın ülke istihdamı içindeki payı yüzde 13,3. Bölgede istihdam oranının ve işgücüne katılım oranının Türkiye geneline göre düşük, işsizlik oranının ise yüksek olduğu belirtilmektedir. Türkiye'de işgücüne katılma oranı yüzde 51,4 ve istihdam oranı yüzde 45,2 olurken, bu oranın en düşük olduğu iller sırasıyla yüzde 40,6 ve yüzde 34,5 ile TRC2 bölgesinde (Şanlıurfa ve Diyarbakır) yer almaktadır. Öte yandan TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye Bölgesi'nde işsizlik oranı yüzde 17,1 ile yüzde 12 olan Türkiye ortalamasının üzerinde bulunmaktadır. Çalışan nüfusun dağılımına bakıldığında bölgede hizmet sektörünün ağırlıklı olduğu görülmektedir. Türkiye'de çalışanların yüzde 17,2'si tarım sektöründe çalışırken, TRC2 bölgesinde (Şanlıurfa, Diyarbakır)

bu oranın yüzde 31,8 olduğunu belirtmekte fayda vardır. Şanlıurfa ve Diyarbakır'da tarım sektörü önemli bir işgücüne sahiptir. Bölgedeki istihdamın tarım, ticaret, tekstil ve gıda üretimi gibi düşük vasıflı mesleklerde yoğunlaştığı görülmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023)

Depremden dolayı mevcut işgücü piyasası durumu, aktif işgücü piyasası programlarının rolünü daha da güçlendirmiştir. Nitekim sektör bazında bakıldığında bölgesel GSYH'nin yüzde 8,6'sı tarımdan, yüzde 30,5'i sanayiden, yüzde 5,2'si inşaattan, yüzde 45,2'si hizmetlerden ve yüzde 10,6'sı vergi sübvansiyonlarından oluşuyor. Bölgedeki baskın üretim faaliyetleri, ağırlıklı olarak aktif işgücü programlarının uygulandığı sanayi ve hizmet sektörlerinde bulunmaktadır. Bölgenin ülke GSYH'sindeki payının artış eğilimi, bölgenin zaman içinde daha gelişmiş ekonomik faaliyetlere doğru önemli bir değişime uğradığını göstermektedir. Ayrıca bölgede sanayi ve hizmet sektörlerinin güçlü varlığı, bu sektörlerin bölgenin ekonomik büyümesi ve kalkınması açısından önemini vurgulamaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Kalkınma sürecine yaklaşırken, bir ülkenin pek çok sosyal ve ekonomik yapısının ve kurumunun yeniden düzenlenmesi gerekmekte olup, aynı zamanda milli gelirin ve genel üretim düzeyinin artırılması hedefleri de dâhil edilerek çok daha kapsamlı bir yaklaşım benimsemelidir (Taş ve Küçüköğlü, 2019).

Bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR tarafından 2002 yılından bu yana uygulanan aktif işgücü piyasası politikası, uzun süreli işsizlerin, eski hükümlülerin, eğitimsiz işçilerin ve uzun süreli işsizlikle mücadele eden gençlerin istihdamının artırılmasını amaçlamaktadır. Bu önlemler aynı zamanda sosyal eşitsizliğin azaltılmasına da katkıda bulunuyor ve ekonomik durgunluk sırasında istihdam istikrarının sağlanmasını ve toparlanma sırasında işgücü piyasasındaki darboğazların ortadan kaldırılmasını amaçlıyor (Acar ve Yabanova, 2017).

Tablo 4.1. Kurs ve Program Verileri, 2022 (İŞKUR, 2023)

AKTİF İŞ GÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
MEK (Mesleki Eğitim Kursu)	514	4.995	5.768	10.763
İEP (İş Başı Eğitim Programı)	40.332	77.360	78.996	156.356
TOPLAM	40.846	82.355	84.764	167.119

İŞKUR, misyonu istihdamı korumak ve artırmak, işsizlerin mesleki niteliklerini geliştirmek, işsizliği azaltmak ve özel tedbirlere ihtiyaç duyan grupları işgücü piyasasına entegre etmek olan bir kurumdur. Amaç, iş arama becerilerini geliştirmek, eğitim ve mesleki eğitime erişimi

geliştirmek, şirketlerin ihtiyaçlarını karşılayacak vasıflı işgücü sağlamak ve işsizlerin işgücü piyasasına yeniden girişini teşvik etmektir. 2022 yılında aktif işgücüne yönelik hizmetler alanında 167.119 kişinin istifade ettiği toplam 40.846 kurs açılmıştır (Aktaş, 2023).

İşgücüne talep olarak teknik pozisyonlar en çok personel ihtiyacı yüzde 90 civarı oranı ile Adana ve onu yüzde 80 civarı oran ile takip eden Osmaniye'de yaşanmaktadır. Sektörel dağılıma bakıldığında ise Adana'da toptan ve perakende dışında tüm sektörlerde talep görülmektedir. Özellikle imalat ve inşaat işçiliği meslekleri için birçok alt meslek olmasına rağmen, makine operatörü en çok gerek duyulan meslek iken tarım sektöründe ise daha çok vasıfsız işgücü talep edilmektedir. Paketleme ve depo işlerinde şoför mesleğine talep olurken hizmet sektöründe ise restoran ve konaklama, kasiyer ve garson mesleklerine ihtiyaç bulunmaktadır (TEPAV Saha Araştırması ve Bulguları, 2023).

Tablo 4.2. Deprem İllerinde Düzenlenen Kurs ve Programların Verileri, 2022 (İŞKUR, 2022)

İLLER	İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI				MEK/İSTİHDAM GARANTİLİ				GENEL TOPLAM			
	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam		Erkek	Kadın	Toplam
ADANA	2.177	4.839	4.280	9.119	4	38	28	66	2.181	4.896	4.330	9.185
ADİYAMAN	545	2.368	1.985	4.353	19	299	171	470	564	2.667	2.156	4.823
DİYARBAKIR	635	1.621	1.818	3.439	21	244	445	689	656	1.865	2.263	4.128
GAZİANTEP	904	3.435	1.492	4.927	1	-	15	15	905	3.435	1.507	4.942
HATAY	523	983	706	1.689	1	12	-	12	524	995	706	1.701
KAHRAMAN MARAŞ	557	1.318	974	2.292	-	-	-	-	557	1.318	974	2.292
KİLİS	17	150	54	204	3	60	58	118	20	210	112	322
MALATYA	552	2.303	1.521	3.824	16	184	118	302	568	2.487	1.639	4.126
OSMANİYE	279	981	401	1.382	3	18	43	61	282	1.011	444	1.443
ŞANLIURFA	143	1.713	1.017	2.730	21	311	219	530	164	2.024	1.236	3.260
TOPLAM	6.332	19.711	14.248	33.959	89	1.166	1.097	2.263	6.421	20.908	15.367	36.222

2022 yılında depremden etkilenen 10 ilimizde toplam 6.421 kurs ve program düzenlenmiş olup, bu illerde gerçekleştirilen kurs ve programlardan yararlanan kişi sayısı 36.222'yi bulmaktadır. İŞKUR tarafından düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan bireylere yapılan ödemeler ve süreçler, 6785 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı kapsamında belirlenen özel önlemleri içermektedir. Bu çerçevede, deprem bölgelerindeki işbaşı eğitim programlarına katılan bireylere Ocak, Şubat, Mart ve Nisan ayları için zaruri gider ödemesi yapılması kararlaştırılmıştır. Özellikle Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat 2023 tarihli deprem felaketi, İŞKUR tarafından mücbir sebep olarak değerlendirilmiş ve bu doğrultuda katılımcılara sağlanan destekler artırılmıştır. Deprem bölgesinde işbaşı eğitim programlarına katılan bireyler,

programın devam ettiği sürece Ocak, Şubat, Mart ve Nisan ayları için zaruri gider ödemelerinden faydalanacaklardır. Bu süreçte, işverenlerin işe başlatma yükümlülüğü önemle vurgulanmış olup, programdan yararlanan işverenlerin işe başlatma süreçlerini ivedilikle tamamlamaları beklenmektedir. Ayrıca, 6 Şubat 2023 tarihinden önce tamamlanan veya iptal edilen işbaşı eğitim programlarındaki işverenlerin istihdam yükümlülükleri, 6785 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'na uygun bir şekilde ertelenebilecektir (Aktaş, 2023).

Tablo 4.3. Deprem İllerinde İstihdamın Yoğunlaştığı Meslekler (İŞKUR, 2022)

Deprem Bölgesinde İstihdamın Yoğunlaştığı Meslekler	Toplam Kursiyer Sayısı
Konfeksiyon İşçisi	6.599
Dokuma Konfeksiyon Makineci	4.412
Makineci(Dikiş)	1.936
Çikolata İmal İşçisi	725
Dokuma Makineleri Operatörü/Dokumacı	724
Büro Memuru (Genel)	708
İplik Eğirme Operatörü	678
Garson	614
Plastik Film İşleme Operatörü	550
Ayakkabı İmalatçısı	520

ILO, deprem sonrası işgücü talebindeki hızlı değişimleri ve temel beceri ihtiyacını tespit etmek amacıyla Hatay ve Kahramanmaraş illerinde inşaat ve tarım sektörlerine odaklanan derinlemesine bir çalışma gerçekleştirdi. Deprem bölgesine ilişkin çalışmada, afet bölgelerindeki işgücü açığının giderilmesi için aktif istihdam politikalarının önemine dikkat çekmektedir. Bu amaçla 40'a yakın kişinin katılımıyla kamu, işçi ve işveren temsilcileri ile uzman ve sivil toplum kuruluşları ile saha ziyaretleri ve mülakatlar yapılmıştır. Bölgede işgücü piyasası şartlarına ilişkin önemli bulgular şu şekildedir (Kılıç, 2023):

- İşverenler esas olarak üretim girdilerinin mevcudiyetine odaklanarak üretim süreçlerini canlandırmaya çalışmaktadır. Sendikalar bir işgücü geliştirme stratejisi geliştirmemiş, bu ancak bölgede üretim faaliyetlerinin başlamasıyla gerçekleşebilmektedir.
- Vasıfsız ve düşük vasıflı işgücüne olan talep tüm sektörlerde geçerlidir. Düşük vasıflı iş talebi karşılandıktan sonra yarı veya tam tam vasıflı iş gerektiren sektörlerle ve işlere odaklanması gerekmektedir.

- Göç, işgücü eksikliğine neden olan önemli bir sorundur. Geri dönmelerini teşvik etmek için daha önce yaşadıkları yerlere olan kişisel bağların yanı sıra birçok ekonomik veya sosyal teşvik te gerekmektedir. İşgücü piyasasını canlandırmak için öncelikle konut ihtiyacının ortadan kaldırılması, kentsel yaşamın imkânlarını kullanabilmek için kamu hizmetlerinin yeniden aktif hale getirilmesi gerekmektedir.
- Aktif istihdam politikasının bir parçası olarak sektörel öncelikler listesinin hazırlanması gerekiyor. Ancak iş gücü sıkıntısı, üretken sermaye kaybı, üretim girdi sorunları, endüstriyel talebin azalması gibi faktörler nedeniyle sismik bölgelerdeki kapasitelerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, konut eksikliğinin giderilmesi ve gerekli işgücünün bölgeye çekilmesi için ya tersine göç yoluyla ya da yeni iş imkânlarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Aktif işgücü programları desteği ile prefabrik binalarının yapılanması ve montajı için sağlanabilmektedir.
- Toplama, hasat etme, yabancı otları temizleme, budama ve ilaçlama gibi önemli tarım işlerinde işgücüne ihtiyaç bulunmaktadır. Özetle, tesisatçılar, tünel oluşturucular, demir bağlantı elemanları, duvar ustaları, sıvacılar, sıvacılar, boyacılar ve fayans işçileri de dâhil olmak üzere inşaat sektöründe vasıflı işçilere duyulan ihtiyaç çok önemlidir. Ayrıca yeni yapımına başlayan veya tadilatı yapılacak inşaatlar için eğitilmiş işçilere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu işgücünün karşılanması da ciddi oranda kadın istihdamı potansiyeli de bulunmaktadır.

Deprem sonrası toparlanmada İŞKUR'un rolü önemlidir. Yerel işgücünün eğitilmesi, iş fırsatlarının sağlanması ve işletmeler ile işgücü arasında köprü görevi görmesi bölge ekonomisinin inşasına olumlu katkı sağlamaktadır. Depremden etkilenen bölgenin yeniden imar ve inşasında depremde zarar gören vatandaşların evlerinin ve işyerlerinin güvenli şekilde yeniden yapılması için inşaat ve yapı sektörünün işgücü ihtiyaçlarının karşılanması için aktif işgücü programlarının sağlıklı şekilde uygulanması gerekmekte olup bölgede istihdama katkı sunan sanayi ve tarım sektöründeki projelerin desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca iş gücü piyasası özelinde bölge için yeniden yapılanma ve imar sürecinde, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere finansal destek programlarının sunulması, özellikle yapı sektöründe iş gücü taleplerinin artmasının yanı sıra bu taleplerin karşılanması için bölgede aktif iş gücü piyasası programlarının uygulanması büyük önem taşımaktadır. Bölgede tarım ve sanayi sektörlerinde istihdam olanağı sunacak projelerin hayata geçirilmesi ve desteklenmesi de gerekmektedir. İŞKUR, aktif işgücü piyasası politikalarını deprem bölgesindeki koşullara göre yenileyerek bölgesel işgücü piyasası düzenlemelerinde ve yeniden yapılanmasında katkı

sağlamıştır. Deprem neden olduğu zararın giderilmesinde işgücü piyasasının desteklenmesinde de bu katkı artarak devam etmektedir (Aktaş, 2023).

4.4.2. Toplum yararına programlar

Başta özel politikalara ihtiyaç duyan gruplar olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlıklarını ve disiplinlerini bırakmalarını önlemek özellikle afet, salgın ve kriz, hallerinde geçici destek sağlamak amacıyla aktif istihdam hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve kamu kurum ve kuruluşlarının iş birliğiyle programlar düzenlenmektedir.

Deprem bölgesinde yürütülen toplum yararına programlar: Depremden etkilenen bölgelerde istihdamın korunması çalışmaları kapsamında, İŞKUR'un olağanüstü hal bölge valilerine tahsis ettiği 16.000 kişilik TYP kontenjanı, depremin ardından başta Kahramanmaraş olmak üzere depremin etkisini azaltmaya yönelik bu tedbirler hayata geçirilmiş olup, iş gücü kaynaklarının etkin yönetilmesini ve bölgenin desteklenmesini amaçlamaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın depremden etkilenen bölgelerdeki tesisleri nedeniyle başka eyaletlere gönderilen engelli, çocuk, kadın ve yaşlılara hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması için TYP kapsamında 1750 kişi olmak üzere toplam 18.950 kişi gönderilen depremzedelerin ihtiyaçlarına hizmet vermiştir. TYP kapsamında çalışan insanlar, afetten etkilenen bölgelerin ihtiyaçlarına cevap verecek ve bölge sakinlerine destek olması amaçlanmıştır (Çetin, 2023).

4.4.3. Deprem bölgesine yönelik yapılan danışmanlık faaliyetleri

Türkiye, hem maddi hem kültürel yönden Asya ve Avrupa kıtaları arasında bir köprü vazifesi görmekte olup, bu iki kıtayı fay hatlarıyla birbirine bağlamaktadır. Türkiye, geçmişte birçok büyük depremle yüzleşmiş, özellikle 17 Ağustos 1999'daki Kocaeli merkezli deprem ve 24 Ocak 2020'deki Elazığ ve Malatya illerindeki deprem gibi felaketlerde birçok vatandaşımız hayatını kaybetmiş ve yaralanmıştır. Ancak, Türkiye'nin tarihindeki en yıkıcı depremlerden biri, 6 Şubat 2023'te meydana gelen art arda gerçekleşen 7,7 ve 7,6 büyüklüğündeki depremlerdir. Bu depremlerin etkisi, 11 ilde hissedilmiş, en az 50 bin vatandaşımız hayatını kaybetmiş ve yüzbinlerce bina yıkılmış ya da ağır hasar almıştır. Deprem felaketi sonrasında, kamu kurumları ve birçok gönüllü yardım kuruluşu arama-kurtarma çalışmalarına ve yardım faaliyetlerine başlamıştır. Yaşanan felaketin ardından, temel ihtiyaçların başında barınma, gıda, sağlık ve güvenlik gelmektedir. Bu nedenle, afetten etkilenen ve temel ihtiyaçlarını karşılamak isteyen vatandaşlar, yaşadıkları illeri terk etmek zorunda kalmış ve zorunlu olarak başka illere göç etmişlerdir (Demirci, 2023).

İŞKUR danışmanlığı olarak ta bilinen iş ve meslek danışmanlığı, genellikle hem işverenlere hem de iş arayanlara yönelik girişimlere hizmet etmektedir. İş ve meslek danışmanlığı, iş arayanların kişisel özelliklerini inceleyerek onların iş hayatlarına yön vermektedir. İşverenler bir iş için ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü elde etmek için iş ve meslek danışmanlarından aktif olarak destek almaktadır. Daha açık bir ifadeyle iş ve meslek danışmanlarının çalışmalarında iş arayanların özellikleri ile ilgili meslekte çalışmak için gereken nitelikler karşılaştırılmaktadır. İşverenlerin mesleki ve teknik özelliklerine göre iş arayanlar için uygun işçileri ve meslekleri belirlemesine olanak tanır. Ayrıca iş arayanların, çalışmak istedikleri alanda önceki mesleklerinden farklı eğitim olanaklarını öğrenmelerine de yardımcı oluyor. İşverenler ve iş arayanlar için bireysel ve kurumsal danışmanlık faaliyetleri yanında, kişilerin işe yerleştirilmesinden çalışma hayatına uyum sağlamasına kadar pek çok etkisi bulunmaktadır (Alkan, 2024).

Deprem sonrasında yaşanan zorunlu göç, birçok risk ve belirsizliği beraberinde getirmektedir. Doğal afet ve savaş sonrasındaki göç dalgaları, geçici gibi görünse de uzun vadede kalıcı hale gelebilmektedir. 6 Şubat 2023 tarihindeki deprem nedeniyle Türkiye’de başlayan iç göç hareketliliği devam etmektedir. Bu göç hareketinin ilk aşamasında, deprem bölgesinden uzaklaşan vatandaşlar, temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çevre illere göç etmişler ve felaketin ilk etkilerini atlattıktan sonra birçok vatandaş, kalıcı olarak yaşayacakları illeri belirleyip yeniden göç etmeye başlamıştır. Temel ihtiyaçların karşılanması ardından en önemli ihtiyaçlardan biri de kişilerin istihdamı ve gelir getirici bir işte çalışmasıdır. Kalıcı olarak yaşanan göçler nedeniyle en fazla etkilenen yapıların başında göçün yaşandığı illerdeki iş gücü piyasası gelmektedir. Çalışan nüfusun sayısındaki hızlı değişiklikler, göç veren iller için ciddi bir risk oluştururken, göç alan illerde işsizlik riski ortaya çıkmaktadır. Ancak, bu illere gelen nitelikli iş gücü sayesinde temininde güçlük çekilen mesleklerin azalması da söz konusu olacaktır. Bu nedenle, yaşanan göç hareketliliğinin kontrollü bir şekilde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır (Demirci, 2023).

Depremde özellikle afetten etkilenen sigortalı çalışanlara yönelik yapılan danışmanlık faaliyetlerinde normal hayata geçme sürecinde istihdamın devam edebilmesine yönelik uygulanması gereken her türlü danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin yanı sıra bu süre zarfında işçilerin çalışmadığı veya eksik çalışma durumunda kaldığı günler için kısa çalışma ödeneği, İşsizlik ödeneği Nakdi ücret desteği gibi konularda da depremzedelere danışmanlık hizmeti yapılmıştır. İŞKUR’un bu danışmanlık hizmetinden amacı afetten etkilenen

vatandaşların istihdam edilmeleri ve yaşadıkları sorunlara imkânlar ölçüsünde katkı sağlamaktır.

4.5. Sosyal Güvenlik Alanında Alınan Tedbirler

Olağanüstü hal döneminde, Sosyal Güvenlik Kurumu, sağlık hizmetleri ile ilgili alınacak tedbirleri belirleme ve finansmanı Kurum bütçesinden sağlama yetkisine sahiptir. Bu çerçevede yapılacak harcamalar, Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinden karşılanacaktır. Olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde faaliyet gösteren sağlık hizmeti sunucularının avans ödemeleri, 6/2/2023 tarihi ve sonrasını içermesi durumunda olağanüstü hal boyunca 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 35. maddesinden muaf tutulacaktır. Olağanüstü durum ilan edilen illerde hizmet sunan sağlık hizmeti sunucuları, depremlerin neden olduğu zorluklar nedeniyle temin edilemeyen sağlık giderlerinin ödemesine yönelik olarak sunmaları gereken belgelerde fatura denetiminde esneklik sağlanabilir. Olağanüstü durum ilan edilen illerde hizmet veren sağlık hizmeti sunucularının fazla ve haksız ödemeler ile sözleşmeden kaynaklı cezai şart borçları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından olağanüstü hal devam ettiği sürece ertelenebilir (T.C. Resmi Gazete, 22 Şubat 2023, sayı: 32112, 2023).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik ve mesleki yaşamda sağlık gerekçeleri ile alınan tedbirlere ilişkin konular istihdam üzerinde büyük baskı oluşturmaktadır. Dünya çapında yeni işsiz sayısının 10 milyonu aşmasıyla Türkiye de işsizlik açısından olumsuz etkilenecektir. Arz ve talebin eş zamanlı olarak daraldığı bir krizde, yüksek işsizlik oranları ve gelir kaybı daha yoğun talep daralmasına neden olacaktır.

Bu durumla karşı karşıya kalan dünya ülkeleri ve Türkiye, başta kamu sektörü olmak üzere ekonomiyi canlandırmaya, istihdam ve çalışanları korumaya yönelik tedbirler almaya başladı. Bu anlamda krizden çıkmak için kitleleri doğrudan etkileyen istihdam konularına odaklanmamız ve kriz yönetimi süreci kapsamında istihdamla ilgili önlemleri bir an önce hayata geçirmemiz gerekiyor. Başta kamu sektörü olmak üzere, işçiden işverene, ticaret ve sanayi odalarına, sendikalara, üniversitelere kadar istihdam ve çalışma yaşamında öncelikli sorumluluk tüm meslek kuruluşlarına aittir.

Bu çalışma, acil durum yönetimi politikalarının, iş gücü piyasasına etkilerini ve çalışanların bu durumlarla başa çıkma süreçlerini anlamayı amaçlamıştır. Önceden alınan tedbirlerin istihdamın sürdürülebilirliği üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Afet ve olağanüstü durum yönetimi politikalarının güçlendirilmesi ve iş dünyasının bu konuda daha fazla sorumluluk alması gerekliliği, devletin ve iş dünyasının iş birliği içinde, çeşitli sosyal güvence ve destek mekanizmalarının devreye sokulması, çalışanların afet ve olağanüstü durumlarla başa çıkma yeteneklerini artıracakı vurgulanmıştır. Çalışmanın sonuçları, benzer afet ve kriz durumlarına hazırlık amacıyla daha etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir. Ayrıca, tezde incelenen sosyal güvence ve destek mekanizmalarının işlevselliği ve etkinliği üzerine yapılan analizler, bu mekanizmaların güçlendirilmesi veya iyileştirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. İş dünyası, devlet ve toplumun birlikte çalışarak, afet ve olağanüstü durumlar karşısında daha dayanıklı ve hazırlıklı bir istihdam ortamı oluşturması için çeşitli stratejiler geliştirmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma aynı zamanda, afet ve olağanüstü durumlar sırasında iş dünyasının ve çalışanların dayanıklılığını artırmak amacıyla eğitim programları, kriz iletişimi stratejileri ve benzeri önlemler hakkında daha fazla araştırmanın gerekliliğini vurgulamıştır. İş dünyasındaki liderlerin ve karar alıcıların bu tür durumlarla mücadele etme konusunda daha iyi donanımlı olmaları, genel istihdamın ve ekonominin daha hızlı toparlanmasına katkı sağlayabilir. Aynı zamanda, bu alanda politika yapıcılara, mevcut politikaların etkinliğini artırmak ve yeni stratejiler geliştirmek adına çeşitli öneriler sunabilir. Tezde ele alınan konuların günümüzdeki

olağanüstü durumlar ve krizler ışığında daha fazla önem kazandığı düşünüldüğünde, elde edilen bulguların pratiğe daha fazla uygulanması için çaba sarf edilmesi önemlidir. Bu, daha dirençli bir iş dünyası ve daha hazırlıklı toplumun inşa edilmesine katkıda bulunabilir.

Olağanüstü durum, afet, salgın veya kriz durumlarında kamuya çok önemli görevler düşmektedir. Devlet, halkın alması gereken eylemleri belirlemek ve krizin aşılması için başta işsizlik sorunu olmak üzere ekonomik ve sosyal tedbirleri, politika ve düzenlemeleri içeren plan, program ve eylem planlarının hazırlanması gerekmektedir. Oluşturulan plan ve programlar, iş süreçlerinin dijital sistemlere aktarılması için gerekli altyapının sağlanmasını hedeflemelidir.

Bu tez, afet ve ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunması amacıyla etkili politika önerilerini incelemiş ve geliştirme önerileri sunmuştur.

İşte bu çalışmanın sonuç bölümünde sunulan başlıca öneriler şunlardır:

Dijitalleşme: Kriz, afet ve salgın durumlarından genel olarak ekonomiyi, özelde ise sektörleri ve istihdamı bu kadar olumsuz etkilemesinin nedenlerinden biri de hem dünyada hem de Türkiye'de birçok şirketin dijitalleşme konusunda yeterli olmamasıdır. Çoğu şirketin iş akışlarını dijital platformlara taşıyamaması, faaliyetlerini askıya alması ve istihdam tehdidi nedeniyle arz ve talebin her iki tarafında daralma kaçınılmaz hale gelmesine neden olmuştur.

Ekonomi ve ticaret kurulu, şirketlerin dijitalleşmeye uyum sağlayabilmesi için Kriz sırasında sübvansiyonların mali tarafı da çok önemli, bu nedenle devlet "dijital işyeri platformu" oluşturmalı, e-ticaret başta olmak üzere tüm şirketlere vergi desteği, sübvansiyonlu krediler ve benzeri teşvikler ile dijital iş süreçlerine uymasını desteklemelidir (Balcı & Çetin, 2019).

Dijitalleşme ilerledikçe daha hızlı ve daha yoğun internet ağı için yerli yazılımlarla altyapı ve yatırım çalışmalarını artırarak ilerletmek, çevrimiçi toplantılar, ödeme takibi gibi dijital hizmetler ile iş ve çalışma hayatının dijital sisteme doğru uyum sağlayabilmesi için son derece önemlidir.

İş ve işlemlerini dijital platforma aktarabilen şirketler salgın veya afet gibi ekonomik belirsizlik dönemlerinde diğer şirketlere göre daha az zarar görmüştür. Gıda malzemeleri ve günlük tüketim ürünlerine yönelik e-ticaret uygulamaları, faaliyeti giderek artan iş kollarıdır. Ancak çalışmalarında dijitalleşmeye geçemeyen firmalarda durum tersi yönde ilerlemiş ve çoğu iş hayatının durgunluğu nedeniyle büyük maliyetlere katlanmıştır. Şirketlerin ekonomik belirsizlik karşısındaki durumu ve ekonomik toparlanma hızı her sektörde aynı değildir. Gayrimenkul, otomotiv, seyahat, yurtdışı, havayolları ve diğer

ulaşım sektörleri düşük beklenen iyileşme oranlarına sahip iken kozmetik ürünleri, sağlık ürünleri, ulusal zincir marketleri gibi sanayi, imalat sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin iyileşme oranlarının daha yüksek olmaktadır.

Esnek istihdam veya uzaktan çalışma modelleri ile uyum sağlama: Teknolojik ilerleme ile beraber internet ve dijitalleşmenin genişlemesi ile iş ve çalışma kavramı ile işyeri tanımı, çalışma yöntemi ve çalışma sürelerinde esnek çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaların da genişleyerek artması da kaçınılmazdır.

Ekonomik istikrarın belirsiz olduğu zamanlarında işgücü piyasasının ekonomik gelişmelere karşı esnekliği önemlidir. İşverenler esnek çalışma ve geçici istihdam ve uzaktan çalışma modellerini kullanmaya teşvik edilebilir. Bu sayede şirketler hızlı şekilde değişen taleplere adapte olabilir ve aynı zamanda işçilik maliyetlerini optimize edebilir.

Uzaktan ve esnek çalışma, özellikle evden dışarı çıkılmasının zor olduğu Covid19 salgını döneminde birçok sektörde işyerlerine büyük imkân sağlamakta ve iş sürekliliği açısından hayati önem taşımaktadır.

Esnek çalışma, geleneksel iş düzenlerinden farklı olarak çalışanlara daha fazla özgürlük ve esneklik sağlayan bir iş modelidir. Günümüzde, teknolojinin ilerlemesi ve iletişim araçlarının gelişmesiyle birlikte, birçok şirket esnek çalışma modellerine yönelmektedir. Bu modelde, çalışanlar belirli bir ofis ortamına bağlı olmadan, uzaktan çalışma veya esnek çalışma saatleri gibi seçeneklere sahiptir.

Esnek çalışma, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi sağlamak, iş memnuniyetini artırmak ve çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla uygulanabilir. Çalışanlara kendi iş saatlerini belirleme, uzaktan çalışma imkânı, esnek izin günleri gibi avantajlar sunularak, çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yönetmeleri ve kendi çalışma tarzlarına uygun bir denge oluşturmaları hedeflenir.

Esnek çalışma modeli aynı zamanda şirketlerin yetenekli çalışanları çekme ve elde tutma konusunda da avantaj sağlar. Çalışanlara daha fazla kontrol ve sorumluluk verilmesi, onların motivasyonunu artırabilir ve şirket içinde daha sadık bir çalışma ortamı oluşturabilir.

Ancak, esnek çalışma modellerinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için iletişim, iş birliği ve performans ölçüm sistemlerinin iyi bir şekilde kurulması gerekmektedir. Ayrıca, esnek çalışma modelinin tüm çalışanlar için uygun olmayabileceği ve belirli sektörlerde uygulanmasının daha zor olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

İş Birliği ve Paydaş Katılımı: İstihdamın korunması çabalarında, devlet, iş dünyası, sendikalar ve eğitim kurumları arasında etkili bir iş birliği ve paydaş katılımı önemlidir. Bu, politikaların daha geniş bir perspektifle ele alınmasını sağlar ve çeşitli aktörlerin bilgi ve deneyimlerini birleştirir.

İstihdamda iş birliği ve paydaş katılımı, başarılı bir iş düzeni oluşturma nın temel taşları arasında yer alır. Bu, işverenler, çalışanlar ve çeşitli paydaşların bir araya gelerek iş süreçlerini daha etkili ve sürdürülebilir hale getirmesini içerir. İş birliği, şirket içindeki farklı departmanlar arasında etkili iletişimi ve koordinasyonu sağlamakla kalmaz, aynı zamanda dış paydaşlarla da güçlü ilişkiler kurmayı hedefler.

İş birliği, çeşitli yetenek ve bakış açılarını bir araya getirerek yaratıcılığı ve inovasyonu destekler. Çalışanlar arasında bilgi paylaşımını teşvik eder, böylece şirket içinde daha verimli bir bilgi akışı sağlanır. Ayrıca, paydaşlarla iş birliği yapmak, şirketin dış dünyayla entegrasyonunu artırır ve dış etkenlere daha hızlı ve esnek bir şekilde tepki verme kapasitesini geliştirir.

Paydaş katılımı, iş süreçlerine etki eden tüm tarafların görüşlerini ve geribildirimlerini değerlendirme sürecini içerir. Çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin ve diğer paydaşların katılımıyla oluşturulan bir iş stratejisi, daha sürdürülebilir ve toplum için daha değerli bir iş modeli oluşturmada yardımcı olabilir.

Bu iş birliği özellikle acil ve olağanüstü durumlarda kamu kurumlarının birlikte entegrasyonu ile daha çok önem kazanmaktadır. İşyerlerinin farklı kamu kurumlarıyla ilişkisi nedeniyle her kamu kurumunda farklı bilgi ve kayıtlarının olması durumu karmaşık hale getirmekte ve sürecin iyi yönetilmesini uzatmakta ve bilgilerin güncel olmaması süreci olumsuz etkilemektedir. SGK, İŞKUR ve vergi dairesinde farklı kayıt ve numaralar yerine tümünde geçerli olacak tek numara ile işyeri bilgilerinin her kurumda tek ve güncel olacak şekilde olması sadece iletişim değil işlemlerin hızlı ve sağlıklı şekilde yürütülmesinde yardımcı olacaktır. Benzer şekilde sigortalı bilgilerinin girilmesi, giriş ve çıkışlarının aynı anda İŞKUR portalında görülmesi hem işsizlik maaşı başvurularında, hem kısa çalışma başvurularında hem de istihdam verilerinin doğru ve hızlı şekilde kayıtlara girmesinde faydalı olacaktır.

Sonuçta, paydaşların iş birliği ve katılımı, yalnızca şirketlerin iç işleyişini değil aynı zamanda küresel iş dünyası dinamiklerini ve sosyal vizyonunu ve toplumsal beklentileri de dikkate almasıyla daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır.

Eğitim ve Beceri Geliştirme Programları: İş kaybı yaşayan sektörlerde çalışanlara yönelik eğitim programları, iş gücünün beceri setini güncellemelerine yardımcı olabilir. Bu, işçilerin farklı sektörlerle geçiş yapmalarını kolaylaştırabilir ve işgücü piyasasındaki talep değişikliklerine uyum sağlamalarına yardımcı olabilir. Yeni işe alımlarda işçi ve işvereni buluşturacak ortak ve kullanışlı eğitim programı da istihdama katkı sağlayabilir.

Hâlihazırda bu kapsamda istihdam yapmak isteyen işyerlerinin desteklendiği mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları yürütülmekte ancak şartların dönemselsel olarak değişmesi, şirketlerin personel seçiminde yeterli araştırma ortamının olmaması ve programı kabul eden personelin sigorta priminin emeklilikten sayılmaması nedeniyle işe uygun personel bulmak ve amaçlanan neticeyi almakta engel olmaktadır. İşveren bilgilerinin net olduğu çalıştırmak istediği bölüm, nitelik, yaş, cinsiyet bilgilerinin uygun olduğu iş arayanın ile mülakat yapabileceği ve mülakat sonucu uygun gördüğü personeli bürokratik işlemlere takılmadan sözleşmenin yapılabileceği nihayetinde talepte bulunabileceği, kurumun onay vermesi ve takip etmesinin yeterli olacağı portal sistemi ve bu programlara katılmak isteyenlerin sigorta primlerinin de teşvik kapsamına alınması istihdam için amaçlanan neticeye ulaşmakta faydalı olacaktır.

Sonuç olarak, ekonomik kriz dönemlerinde istihdamın korunması için etkili politikaların uygulanması, sadece bireylerin güvende hissetmelerini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda ekonominin toparlanma sürecine de olumlu bir katkıda bulunabilir. Alınan tedbirler ve uygulanmaya başlanan destekler şüphesiz ekonomik hayat ile çalışma hayatı ve istihdam üzerinde olumlu yönde etkili olacaktır. Bu doğrultuda yapılacak denetimler sayesinde işçi mağduriyetlerinin de önüne geçilmiş olacaktır.

Bu öneriler, iş gücü piyasasında dijitalleşme, esneklik, yeniden eğitim, finansal destek ve iş birliği gibi çeşitli faktörlere odaklanarak, istihdamın sürdürülebilir bir şekilde korunmasına katkı sağlamayı amaçlar.

KAYNAKÇA

- Acar, O. K., & Yabanova, E. K. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetleri'nin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(4) 2, 85-111.
- Acun, S. (2013). Ekonomik Kriz ve Eksik İstihdam İlişkisi: Türkiye Örneği. Yüksek Lisans Tezi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Adıyaman Valiliği. (2023, Aralık 27). *Adıyaman Ekonomik Durumu*. Adıyaman Valiliği: <http://www.adiyaman.gov.tr/ekonomik-durumu> Erişim Tarihi 27.12.2023 adresinden alındı
- AFAD. (2023A, Aralık 16). *Afet Türleri*. <https://www.afad.gov.tr/>: <https://www.afad.gov.tr/afet-turleri> Erişim tarihi: 16.12.2023 adresinden alındı
- AFAD. (2023B, Aralık 17). *Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü*. <https://www.afad.gov.tr/>: <https://www.afad.gov.tr/aciklamali-afet-yonetimi-terimleri-sozlugu> Erişim Tarihi 17.12.2023 adresinden alındı
- AFAD. (2023C, Aralık 18). *Sel Öncesi, Anı ve Sonrası Tedbirli Olun, Güvende Kalın*. AFAD: <https://www.afad.gov.tr/sel-oncesi-ani-ve-sonrasi-tedbirli-olun-guvende-kalin> Erişim tarihi: 18.12.2023 adresinden alındı
- Akpınar, F.ve Demir, Ö. (2022). Pandemi Sürecinde ve Sonrasında Küçülme Nedeniyle Fesih. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 204-225.
- Aktaş, G. (2023). *Deprem Bölgesinde Yürütülen Aktif İş Gücü Piyasası Politikaları*. Ankara: İŞKUR.
- Alkan, B. (2019). *İstihdam ve İşsizlik*. avys.omu.edu.tr: <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/bora.alkan/101813/%C4%B0stihdam%20ve%20%C4%B0%C5%9Fsizlik.docx> Erişim Tarihi: 21.12.2023 adresinden alındı
- Alkan, B. (2024, 02 12). *İşkur Danışmanlığı Nedir?* odsdanismanlik.com: <https://odsdanismanlik.com/tr/makaleler/iskur-tesvikleri-nelerdir/> Erişim Tarihi: 12.02.2024 adresinden alındı
- Alpagut, G. (2020). Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1. *Pandemi'nin İş Sözleşmesine Etkisi: Ücretsiz İzin, Fesih Yasağı, Zorlayıcı Neden*. (s. pp.61-98). İstanbul: On İki Levha yayınları.
- Avrupa Komisyonu. (2012). *Türkiye 2011 Yılı İlerleme Raporu*. Avrupa Birliği Bakanlığı. Brüksel: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2011_ilerleme_raporu_tr.pdf Erişim tarihi: 25.12.2023 adresinden alındı
- Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi*, 321-341.

- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri. *Hukuk Fakültesi Dergisi* (6) 2, 181-214.
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2019). Covid-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı*, 40-58.
- Başgelen, N. (2023, 05 11). [www.tekstilisveren.org.tr: https://www.tekstilisveren.org.tr/index.php/haberler/deprem-kueltuuerel-mirasimizi-da-enkaz-altinda-birakti#:~:text=Depremden%20etkilenen%2011%20ilin%20toplam,pay%C4%B1%20y%C3%BCzde%2014%20C05%20d%C3%BCzeyinde](https://www.tekstilisveren.org.tr/index.php/haberler/deprem-kueltuuerel-mirasimizi-da-enkaz-altinda-birakti#:~:text=Depremden%20etkilenen%2011%20ilin%20toplam,pay%C4%B1%20y%C3%BCzde%2014%20C05%20d%C3%BCzeyinde). Erişim Tarihi: 12.01.2024 adresinden alındı
- Berber, M. (2006). *İktisadi Büyüme ve Kalkınma*. Trabzon: Derya Kitapevi .
- Biçerli, M. (2004). *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*. Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Bozkurt ve Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetimi Sözlüğü, Belediyelerin Denetiminde Farklı Bir Model Önerisi*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Bulut, S. (2010). Türkiye’de Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Düzenlenen İşgücü Eğitim Kurslarının İstihdam Açısından Belirleyiciliği, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Bursa AFAD. (2023, Aralık 23). *Heyelan*. AFAD: <https://bursa.afad.gov.tr/heyelan> Erişim tarihi 23.12.2023 adresinden alındı
- Çanakkale AFAD. (2023, Aralık 23). *Hortum*. AFAD: <https://canakkale.afad.gov.tr/hortum> Erişim tarihi: 23.12.2023 adresinden alındı
- Çapar Diriöz, S. (2012). *İstihdamın Artırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü. (Uzmanlık Tezi)*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı/ Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü.
- Çetin, F. S. (2023, Şubat 20). *Deprem bölgelerine Toplum Yararına Program kapsamında 16 bin kişilik kontenjan*. Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/asrin-felaketi/deprem-bolgelerine-toplum-yararina-program-kapsaminda-16-bin-kisilik-kontenjan/2825600> Erişim tarihi: 8.1.2024 adresinden alındı
- Çetin, S. ve Gallo, A. (2012). The Turkish Economy And The Global Crisis. *International Business: Research, Teaching and Practice*, 45-58.
- Çetinkaya, E. ve Torun, M. A. (2023). 2023 Kahramanmaraş Merkezli Depremlerden Sonra İşkur’un Uyguladığı İşgücü Piyasası Politikaları. *Tüm Yönleri ile Depremler ve Etkileri*, 65.
- Çetinkaya, M. (2011). *KüreseFinansal Kriz: Küresel Ekonomik Kriz ve Belirleyicileri Üzerine Bir Değerlendirme*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çil, Ş. (2020). *Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri*. Ankara: Yetkin Yayınları.

- Demirci, H. (2023). *Deprem Felaketinden Etkilenen Vatandaşlara Yönelik Danışmanlık Faaliyetleri*. Ankara: İŞKUR.
- Deprem ve Risk Azaltma Genel Müdürlüğü Deprem Dairesi Başkanlığı. (2023). *06 Şubat 2023 Pazarcık-elbistan-kahramanmaraş (mw: 7.7 – Mw: 7.6) Depremleri Raporu*. Ankara: AFAD.
- Dörtlemez, Y. H. (2023). Kriz ve Afet Dönemlerinde Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği . *İŞKUR*.
- Ekin, N. (2003). Türkiye’de İşsizlik: İş Aramayan İşsizler-Kırsal Yoksullar-Kentsel Kayıt Dışı Yapay İstihdamdakiler-Açık İşsizler. *Kamu-İş Dergisi*, 2-21.
- Erdem&Erdem. (2020, Nisan 25). *Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar*. www.erdem-erdem.av.tr: <https://www.erdem-erdem.av.tr/bilgi-bankasi/nakdi-ucret-destegi-uygulamasina-iliskin-usul-ve-esaslar> adresinden alındı
- Erdönmez, P. A. (2009). Küresel kriz ve ülkeler tarafından alınan önlemler kronolojisi. *Bankacılar Dergisi*, 85-101.
- Ergünay ve O., Gülkan, P. ve Güler, H (2008). *Afet yönetimi ile ilgili terimler açıklamalı sözlük. Afet Zararlarını Azaltmanın Temel İlkeleri*. Ankara: Ankara: Japonya Uluslar arası İşbirliği Ajansı.
- Ergünay, O. (2002). *Afete Hazırlık ve Afet Yönetimi Raporu (Yayımlanmamıştır)*. Ankara: AFOM.
- Erinç, S. (2000). *Jeomorfoloji I*. İstanbul: Der Yayınları.
- Etcı, H.ve Karagöl, V. (2019). TÜRKİYE’DE İSTİHDAM VE İŞSİZLİK: 2000-2018. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58-75.
- Eyüboğlu, D. (2003). *2001 Krizi Sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*. Ankara: MPM Yayınları.
- Göçümlü, B. Ç. ve Usul, A. S. (2022, Mart 10). *Türkiye’nin Kovid-19 Salgınıyla Mücadelesinin 2 Yılı*. Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-kovid-19-salginiyla-mucadelesinin-2-yili/2529977> Erişim tarihi: 26.12.2023 adresinden alındı
- Görmüş, A. ve Erdoğan, Ç. (2017). Türkiye’de Gönülsüz Kısmi Süreli İstihdamın Cinsiyet Analizi: Hane Halkı İşgücü Anketinden Bulgular. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, VI/12, 150-164.
- Gül, E., Ekin, A. ve Konya, S. (2009). *Türkiye’de İstihdam Politikaları: Yapısal Bir Analiz*. Bursa: Ekin Basım Yayın ve Dağıtım.
- Gümüş, F. ve Aydemir, L. (2014). 2008 Küresel Finans Krizinin Sektörel Bazda Şirket Mali Tablolarına Etkilerinin Analizi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 37-64.
- Gündoğan, N. (2001). İşgücünün Yaşlanması Ve İşgücü Piyasalarına Etkileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*.(6) 4. 95-108

- Gündoğan, N. ve Biçerli, K. (2013). *Çalışma Ekonomisi-I*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Günsan, N. ve Yergin, H. (2021). Aktif İşgücü Politikalarının İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1161-1180.
- Güvel, E. A. (2001). *Doğal Afetlerin Politik Ekonomisi: Doğal Riskler ve Afet Planlaması*. İstanbul : İMKB Yayınları.
- Hür24. (2021, Temmuz 29). *Bakan Bilgin: "Salgın Döneminde 57 Milyar Lira Destek Ödemesi Yapıldı"*. Hür24: <https://www.hur24.com/bakan-bilgin-salgin-doneminde-57-milyar-lira-destek-odemesi-yapildi-78898h.htm> Erişim Tarihi:11.01.2024 adresinden alındı
- İşığışık, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik* (1 bs). Bursa: Ekin Basın Yayın Dağıtım .
- İşığışık, Ö. (2014). *İstihdam ve işsizlik* (3. bs). Bursa: Dora Kitapevi
- İŞKUR. (2021). *2020 Faaliyet Raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu.
- İŞKUR. (2022). *Aylık İstatistik Bülteni, Aralık*. Ankara: İŞKUR.
- İŞKUR. (2023). *2022 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara: İŞKUR.
- İŞKUR. (2023). *2023 Yılı Faaliyet Raporu*. ANKARA: İŞKUR.
- İŞKUR. (2024). *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Veri Sözlüğü*. [iskur.gov.tr: https://media.iskur.gov.tr/80930/veri-sozlugu.pdf](https://media.iskur.gov.tr/80930/veri-sozlugu.pdf) Erişim Tarihi: 01.03.2024 adresinden alındı
- İŞKUR. (2024A, Ocak 26). *İşbaşı Eğitim Programları*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isbasi-egitim-programlari> Erişim tarihi: 8.1.2024 adresinden alındı
- İŞKUR. (2024B, Ocak 26). *İş Kaybı Tazminatı*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminat/> Erişim tarihi: 2.1.2024 adresinden alındı
- İŞKUR. (2024C, Ocak 26). *Kısa Çalışma Ödeneği*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/> Erişim Tarihi:26.01.2024 adresinden alındı
- İŞKUR. (2023D, 12 24). *Nakdi Ücret Desteği (Pandemi)*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-pandemi/> Erişim tarihi 24.12.2023 adresinden alındı
- İŞKUR. (2024E, Ocak 26). *Ücret Garanti Fonu*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/> Erişim tarihi 2.1.2024 adresinden alındı
- İŞKUR. (2024F, Ocak 26). *Yarım Çalışma Ödeneği*. İŞKUR: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/> Erişim tarihi: 8.1.2024 adresinden alındı
- Kapar, R. (2005). Aktif işgücü piyasası politikaları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 341.

- Karabulut, A. (2007). Türkiye'de İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği. *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*.
- Kasapoğlu, M. M. (2018). Yerel İstihdam Politikası Modeli Olarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 489-490.
- Kasapoğlu, M. M. ve Murat, S. (2018). Aktif İstihdam Politikaları ve Türkiye’de İşkur Tarafından Uygulanan Aktif İstihdam Politikalarına Güncel Bir Bakış - Active Employment Policies And Employment Policies Applied By İSKUR In Turkey A Current Overview. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 487-498.
- Kayalı Çetinkaya, T. (2014). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği. *Ankara Barosu*, 415-435.
- Kesebir, M. (2018). 2008 Küresel Finansal Kriz ve Bu Krizin Türkiye’deki Ekonomik Göstergelere Etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 531-538.
- Kibritçiöğlu, A. (2010). *Küresel Finans Krizinin Türkiye'ye Etkileri [Effects of Global Financial Crisis on Turkey]*. Munich: MPRA Paper .
- Kılıç, C. (2023, Ekim 13). *Deprem Bölgesinde Aktif İstihdam Politikası Şart*. Milliyet: <https://www.milliyet.com.tr/yazarlar/cem-kilic/deprem-bolgesinde-aktif-istihdam-politikasi-sart-7019037> Erişim Tarihi: 28.02.2024 adresinden alındı
- Kızılkaya, O. (t.y.). *Makro İktisat I*. Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi.
- KRDAE. (2023, 12 22). *Deprem Nedir?* Kandilli Rasathanesi ve Deprem Araştırma Enstitüsü: <http://www.koeri.boun.edu.tr/sismo/bilgi/depremnedir/index.htm> Erişim tarihi: 22.12.2023 adresinden alındı
- Milliyet. (2009, 1 7). *İşsizlik maaşı alan sayısı ikiye katlandı*. <https://www.milliyet.com.tr:https://www.milliyet.com.tr/ekonomi/issizlik-maasi-alan-sayisi-ikiye-katlandi-1043798> adresinden alındı
- Murat, S. (2000). AB Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücünün Yapısı. Prof. Dr. Nusret Ekin” e Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü. *Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları*, 303-353.
- Nazlı, S. (2020). COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal etkilerinin azaltılması hakkında kanunun iş hukukuna yönelik hükümlerinin değerlendirilmesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 7(1),251-271
- Oflu, E. (2023). Olağanüstü Bir Düzenleme: Fesih Yasağı ve Çalışma Hayatına Etkileri. *İstihdamda 3i(38)*, 40-43.
- OMÜ. (2023, 12 26). *Yangın*. OMÜ: <https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/muhammed.kocak/136993/29-YANGIN.pdf> Erişim tarihi: 26.12.2023 adresinden alındı
- Öcal, M. (2023). Deprem Bölgesinde İş gücü piyasası nasıl etkilendi? *İstihdamda 3i(38)*, 10-15.

- Özdemir, İ. (2014). *Küresel mortgage krizi ve türkiye ekonomisine etkileri. Yüksek Lisans Tezi*. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özmandacı, Z. ve Uğur, S. (2023). Afet Durumlarında İşsizlik Sigortası Fonunun Kullanımı. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(4) 3, 115 - 129.
- Polat, N. (2021). *İİENSTITÜ. İstihdam Nedir? Türleri Nelerdir?:*
<https://www.iienstitu.com/blog/istihdam-nedir> Erişim tarihi 23.12.2023 adresinden alındı
- Sabatier, P. A. ve Weible, C. M. . (2019). The advocacy coalition framework: Innovations and clarifications. *In Theories of the Policy Process, Second Edition Routledge*, 189-220.
- Selek, G. (2017). *Skew T-Log Diyagramında Sis Tahmini*. Meteoroloji:
<https://www.mgm.gov.tr/FILES/genel/makale/sisTahmini.pdf> Erişim tarihi 24.12.2023 adresinden alındı
- SGK. (2022). *Aralık İstatistik Bülteni*. Ankara: SGK.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *Kahramanmaraş ve Hatay Depremleri Raporu*. Ankara: Strateji ve Bütçe Başkanlığı.
- Şahin, C. ve Şipahioğlu, Ş. (2002). *Doğal afetler ve Türkiye*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- T.C. Resmi Gazete, 22 Şubat 2023, sayı: 32112. (2023, 02 22). *Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirler (Kararname Numarası: 125)*. Resmi Gazete: <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/02/20230222-7.pdf> Erişim Tarihi :03.01.2024 adresinden alındı
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *COVID-19 Nedir ?* T.C. Sağlık Bakanlığı:
<https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html> Erişim tarihi:25.12.2023 adresinden alındı
- Tanrıvere, U. (2014). *Afet Araştırmaları Ders Notları*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Taş, H. Y. (2010). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de KOBİ'lerin İstihdam Artırıcı Etkileri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.
- Taş, H. Y. (2011). İŞKUR'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkileri: Yalova İŞKUR Örneği. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61, 153-176.
- Taş, H. Y. (2012). Türkiye'de İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri: Gebze İşkur Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 301-320.
- Taş, H. Y. (2016). Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Sosyo-ekonomik Açından Karşılaştırılması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 26-55.
- Taş, H. Y. ve Bilen, M. (2014). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6) 50-69.
- Taş, H. Y. Küçükoğlu, M. ve Demirdöğmez, M. (2018). Türkiye'de Genç İşsizliği Sorunu ve Alternatif Çözüm Önerileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 279-294.

- Taş, H. Y. ve Küçüköğlu, M. (2019). Nüfus - Kalkınma İlişkisi. 4. *Uluslararası GAP Sosyal Bilimleri Kongresi* (s. 240). Şanlıurfa: Tam Metin Kitabı.
- Taş, H. Y. ve Küçüköğlu, Ü. M. (2020). Geçmişten Günümüze Sosyal Girişimcilik Alanında Bir Çalışma. *TURAN: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 12(48), 324-329.
- Taş, H. Y. ve Ören, K. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu İle İlgili Bir Değerlendirme. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8-28.
- Taş, H. Y. Özcan, S. (2015). *Yenilikçi ve Sosyal Boyutlarıyla Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kobi’ler*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Taş, H. Y. ve Özcan, S. (2018). Suriyeli Göçmen Sorunlarının, Sosyal Politikalar Bağlamında Analizi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 36-54.
- Taş, H. Y. ve Şemşek, İ. (2017). Türkiye ve Dünya’dan Sosyal Girişimcilik Örnekleri ve İstihdama Katkıları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(16), 480-497.
- Taş, H. Y., Küçüköğlu, M. ve Ercan, H. (2018). Türkiye’de Sosyal Devlet Anlayışı İçerisinde Transfer Harcamalarının Yeri ve Önemi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(19), 446-467.
- TEPAV Saha Araştırması ve Bulguları. (2023, Temmuz). *Deprem Bölgesinde Sürdürülebilir İş Gücü İstihdamı*. www.tepav.org.tr:
https://www.tepav.org.tr/upload/files/1695044693-0.Deprem_Bolgesinde_Surdurulebilir_Is_Gucu_Istihdami_Ihtiyaclar_ve_Firsatlar.pdf
Erişim Tarihi: 28.02.2024 adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (2024). <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 01.03.2024 adresinden alındı
- Uğur, A. (2007). *Mortgage*. İstanbul: Destek Yayınları.
- Uzuner, E. ve Ekşi, M. (2020). Fesih Yasağının İş Güvencesi, Nakdi Ücret Desteği İle Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Değerlendirilmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, 311-320.
- Ünüvar, İ. ve Aktaş, H. (2022). Dünya’da ve Türkiye’de Covid-19 Pandemisinin Ekonomik Etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* (25)1, 124-140.
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Varol, N. ve Gültekin, T. (2016). Afet antropolojisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 15, (59).
- World Bank, & Global Facility for Disaster Reduction and Recovery. (2023). *Global Rapid Post-Disaster Damage Estimation (GRADE) Report: February 6, 2023 Kahramanmaraş Earthquakes-Türkiye Report*. Global Rapid Post-Disaster Damage Estimation (GRADE).
- Yazıcı, N. (2015). İşbaşı Eğitim Programları ve Teşvikler. *İş ve Hayat*, 197-203.
- Yıldız, K. (2014). İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı Ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 45, 3-13.

- Yıldız, K. (2016). 2008 Krizinden Günümüze İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi. *İktisat Ve İşletme Dergisi*, 12(27) 249-266.
- Yurdakul, H. (2015). *Ekonomi-Maliye Sahipkıran Akademi Yazıları*. Sahipkıran: <http://sahipkıran.org/2015/01/12/kuresel-ekonomik-kriz/> Erişim adresi: 25.12.2023 adresinden alındı
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, 10. Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.



ÖZGEÇMİŞ

İlk ve ortaöğretimini Bingöl’de tamamladı. Ön lisans programını Bilgisayarlı Muhasebe ve Vergi Uygulamaları bölümünde 2003 yılında, lisans programını ise Anadolu Üniversitesi İşletme bölümünde 2006 yılında tamamladı.

İş hayatına 2005 yılında Çalışma ve İş Kurumunda başlamış olup İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapmaktadır.

