

TÜRKİYE İŞ KURUMUNCA DESTEKLENEN STAJ PROGRAMLARI

I- Giriş

Türkiye İş Kurumu, istihdamın korunması, artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak için çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu kapsamda geliştirdiği ama kamuoyunca pek bilinmeyen staj programları da vardır. Kurum, staj programlarıyla kendisine kayıtlı işsizlerin, iş piyasası ihtiyaçları doğrultusunda istihdam edilebilirliklerini artırmayı, iş bulmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

II- Staj Programları

Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğine[1] göre, staj programı, işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını teminen, Kurumca belirlenen asgari şartları taşıyan işyerlerinde işbaşında eğitilmesi, olarak tanımlanmaktadır.

İşsizler, staj yapacakları işyerlerini belirlerken ya mezun oldukları ya da ilgi duydukları alandaki işyerlerini tercih edebilirler. Kısaca işyeri ve staj konusu hakkında kısıtlayıcı bir yaklaşım söz konusu değildir.

A- Staj Programlarına Katılabilecek Olanlar

Türkiye İş Kurumu tarafından desteklenen staj programlarına lise ve dengi veya üstü öğrenim seviyesinden mezun olup Kuruma kayıtlı olan, 16 yaş ve üstü işsizler katılabilir.

Staj programına katılacaklar öğrenci olmamalıdır. Ancak, açık öğretime devam eden öğrencilerin, beklemeli öğrencilerin, kayıtlarını dondurmuş olanların ve ikinci öğretime devam edenlerin bu durumları, programlara katılmalarına, program sonunda da istihdam edilmelerine engel olmayacağı hususunda, İl/Şube Müdürlüklerinin uygun değerlendirmede bulunması, gerekir.

Bir işsiz, staj programlarından bir kez yararlanabilir.

İşsiz staj yapacağı işyerinin staj programları başlamadan önceki üç aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması gerekmektedir.

İşsizlik ödeneği alan işsizler de staj programlarına dahil olabilir.

Programa katılacak olanların 16 yaşından gün almış ya da daha büyük olmaları gerekmektedir.

B- Staj Yapılabilecek İşyerleri

İşyerinde 5 ve daha fazla sigortalının çalışması,

Stajyerin son altı aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olması,

Stajyerin, program başlamadan önceki üç aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılardan biri olmaması,

Gerekmemektedir.

Ortalama sigortalı sayısı, stajyerin programa başladığı tarihten önceki altı ayda Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olan toplam sigortalı sayısının, aynı dönem aralığında bildirim yapılmış ay sayısına bölünmesi suretiyle bulunacaktır. Örneğin 13.10.2010 tarihinde bir stajyer programa başlayacak ise, nisan – eylül dönemine bakılacak, prim ve hizmet belgelerinde nisanda 10, mayısta 3, haziranda 0, temmuzda 5, ağustosta 10, eylülde 2 işçi çalıştığı bildirilmiş ise bu sayılar toplanarak (10+3+0+5+10+2) 6 aya bölünecektir. Bulunan 5 işçi sayısı, bu işyerinin ortalama işçi

sayısı olarak dikkate alınacaktır ve mevcut ortalama sayısını artıran stajyer bu kapsamda değerlendirilecektir.

Ortalama sigortalı sayısına ilave olunması şartı yalnızca stajın başlangıcında kontrol edilecek, sonraki aylarda dikkate alınmayacaktır.

Staj programlarının düzenlendiği işyerlerinden hiçbir surette vergi, SGK prim ve prime ilişkin borcu ile SGK'ca kesilmiş idari para cezası olmadığına dair belge istenmemektedir.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma esnasında o işyerinde staj programı uygulaması kabul edilmemektedir.

Staj programına başlamadan önceki 3 aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılardan biri olmamak da gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında bu kapsamdaki staj programları desteklenmemektedir.

C- Stajyer Sayısı

Stajyer sayısı, staj programları başlamadan önceki son altı aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısının 1/20'sinden fazla olmayacaktır.

İşyerinde çalışan sigortalı sayısının 1/20'si hesap edilirken yarıya kadar olan kesirler dikkate alınmamakta, yarım ve üstü tama iblağ edilmektedir. Ancak çalışan sigortalı sayısı 5-9 arasında olsa bile 1/20 oranına bağlı kalınmamakta, bir kişilik stajyer programının başlatılması kabul edilmektedir.

Burada dikkate alınacak hususlardan biri de programın başlangıcı ile başvuru tarihi arasında farklılık olmasıdır. Kurum, fiilen stajyerin o işyerinde staja başladığı aydan önceki altı aylık dönemi esas almaktadır.

Kurum, düzenlemede geçen "işyeri" ifadesini geniş yorumlayarak daha fazla stajyer programı başlatılmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda aynı tüzel kişiliğe ve aynı vergi numarası altında bulunmasına rağmen değişik sigorta numaralarına haiz o il sınırları içindeki farklı alanlarda faaliyet gösteren işyerleri bile aynı işyeri olarak değerlendirilmektedir.

Prim ve hizmet belgelerindeki sigortalıların tam ay ya da tam zamanlı çalışıp çalışmadığı dikkate alınmamaktadır.

İçinde bulunulan ayın sigorta tahakkuk belgeleri izleyen ayın 23'ünde alındığı için, ilgili ayda çalışan sigortalı sayısı konusunda işverenden yazılı taahhütname alınarak işlemler hızlandırılmaktadır.

Staj yaparken işe girilmesinden ya da stajyer/işverenin herhangi bir nedenle staj programına son vermesinden dolayı tamamlanamayan stajyer programı yerine yeni bir stajyer programı başlatılabilir. Ancak bu yeni program öncekinden bağımsız kabul edilmesine karşın yeni program ile önceki programın toplam süresinin 6 aydan fazla olmamasına dikkat edilmektedir.

D- Staj Dönemi

İşveren ve stajyer arasında imzalanan sözleşme hükümlerine uygun hareket edilmesi, sözleşme hükümlerine aykırı herhangi bir iş yaptırılmaması gerekmektedir.

İmzalanacak tip sözleşmeye göre, stajyerin program dışındaki işlerde çalıştırılmaz (md.5).

E- Devam Zorunluluğu

Stajyerlerin, programa **düzenli olarak devam** etmeleri beklenmektedir. Mazereti olan stajyerlere, işveren ya da işveren vekili tarafından, yazılı olarak mazeret izni verilebilir. Ancak, bu izin

sürelerinin toplamı, doktor raporu ile tevsik edilebilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında, hangi sebeple olursa olsun toplam program süresinin 1/10'unu aşmamalıdır. Bu sürenin aşımı halinde, stajyerlerin programla ilişkileri kesilmektedir.

F- Staj programına Son Verilmesi

Stajyerin, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi, işyerinde huzur bozucu tavır ve davranışlar göstermesi... gibi olumsuz yaklaşımları nedeniyle işveren staj programına son verebilir.

Aynı şekilde stajyerler de, işverenin kötü niyetini, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesini, işle ilgili olmayan sorumluluklar yüklenmesini, onur ve haysiyetini yaralayıcı tavır ve davranışlar sergilemesini... gerekçe göstererek programdan ayrılabilir.

Bu şekilde işverenin ya da stajyerin programı sonlandırması durumunda durum Türkiye İş Kurumu personeline yerinde incelenerek tutanağa bağlanır.

Stajyer veya işveren iyi niyetli olsa bile, üç kez staj programının sonlandırılması durumunda işveren, yasaklı listesine, stajyer ise bir daha staj programından yararlanamayacaklar listesine kayıt edilir.

Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, her işsiz staj programından yalnızca bir kez yararlanabilmektedir. Çeşitli nedenlerle staj programı erken sona eren kişiler isterlerse yeni bir işyerindeki staj programına devam edebilirler. Devam edilecek staj programı ile o ana kadar yapılan stajın toplam süresi altı aylık süreyi aşmamalıdır.

G- Programın Süresi

Programın süresi toplam 6 aydır.

Staj program süresi haftada en fazla 45 saattir. Haftalık çalışma saat toplamına ilişkin üst sınırlama var iken çalışma saatleri konusunda herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır.

İşveren stajyerlerin bir kısmını ya da tamamını sözleşme süresinden önce işe alabilir. Bu durum sözleşme hükümlerine aykırılık olarak değerlendirilmemektedir.

H- Kurumun Dikkate Aldığı Hususlar

Kurum, stajyer adayıyla işveren arasında imzalanan staj sözleşmesinin usule uygun şekilde doldurulup doldurulmadığını, stajyer ve işverenin bu programdan yararlanma şartlarını taşıyıp taşımadıklarını kontrol etmekle yetinmektedir.

İ- Kurumun Aracılığı

Bu kapsamdaki staj programlarının Kurum aracılığı ile yapılması zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla, stajyer adayların firmaları, staj programı düzenlemek isteyen firmaların ise stajyerleri kendilerinin bulup, tip sözleşmeyi imzalamaları yeterli olmaktadır.

İşveren çalıştırmak istediği stajyeri Kurumdan temin edilmesini isterse, işverenin aradığı vasıflara uygun adaylar kayıtlı işsizler ve bu işyerinde staj yapmaya istekli olduğunu beyan eden müracaatçılar işverene takdim edilmektedir.

J- Kurumca Yapılacak Ödemeler

Türkiye İş Kurumu, desteklediği bu staj programları dolayısıyla işverenlere herhangi bir ödeme yapmamaktadır.

Stajyerlere, staj programına katıldığı her bir fiili gün için 15 TL. kursiyer zaruri gideri ödenmekte, bu miktar ertesini ayın ilk beş günü içinde stajyer adına açılan banka hesabına yatırılmaktadır.

Öte taraftan stajyerlerin, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri de Kurum tarafından ödenmektedir.

III- SONUÇ

Türkiye İş Kurumu bu hizmetiyle kayıtlı işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmeleri için uygun bir ortam hazırlamıştır.

Staj yapılacak işyerlerinin de işçi çalıştırma kapasiteleri dikkate alınmış, işyerinin son altı aylık dönemde en azından istihdamını koruyabilmesi önemsemıştır.

İşverenlerin stajyerler adına ücret ödemesi ya da sigorta primi yatırması gibi bir mecburiyet bulunmamaktadır. Türkiye İş Kurumu stajyerlere günlük 15 TL ücret ödediği gibi, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri de Kurum tarafından hesaplanarak yatırılmaktadır.

[1] 31.12.2008 tarihli ve 27097 - 6 Mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.