T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASININ GELİŞTİRİLMESİ: KORONAVİRÜS (COVID-19) DÖNEMİNDE EDİNİLEN TECRÜBELER VE ÜLKE ÖRNEKLERİ

Ömer İLHAN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Ankara 2023

T.C.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASININ GELİŞTİRİLMESİ: KORONAVİRÜS (COVID-19) DÖNEMİNDE EDİNİLEN TECRÜBELER VE ÜLKE ÖRNEKLERİ

(Uzmanlık Tezi)

Ömer İLHAN
İstihdam Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Yılma Halis DÖRTLEMEZ
İstihdam Uzmanı

Ankara 2023

KABUL SAYFASI

TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

İstihdam Uzman Yardımcısı Ömer İLHAN'a ait, "Kısa Çalışma Uygulamasının Geliştirilmesi: Koronavirüs (Covid19) Döneminde Edinilen Tecrübeler Ve Ülke Örnekleri" adlı bu Tez, Yeterlik Sınav Kurulu tarafından UZMANLIK TEZİ olarak kabul edilmiştir.

	Ünvan	**Adı ve Soyadı**	**İmzası**
Başkan:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			
Üye:			

Tez savunma tarihi : ..…/……/20….

TEZDEN YARARLANMA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İstihdam Uzman Yardımcısı Ömer İLHAN tarafından hazırlanan bu Uzmanlık Tezinden yararlanma koşulları aşağıdaki şekildedir:

1. Bu Tez fotokopi ile çoğaltılabilir.
2. Bu Tez, pdf formatında internet ortamında yayınlanabilir.
3. Bu Tezden yararlanılırken kaynak gösterilmesi zorunludur.

Ömer İLHAN
İstihdam Uzman Y.

…../……../ 20…….

İmza

ÖNSÖZ

“Kısa Çalışma Uygulamasının Geliştirilmesi: Koronavirüs (COVID-19) Döneminde Edinilen Tecrübeler ve Ülke Örnekleri” isimli tez çalışmasında; işgücü piyasasında önemli bir rol oynayan kısa çalışma uygulamasının geliştirilmesi süreci incelenmiştir. Bu tezde, küresel bir salgın olan COVID-19'un işgücü piyasasına etkileri ve bu dönemde kısa çalışma uygulamalarının nasıl bir rol üstlendiği araştırılmıştır. Ayrıca, çeşitli ülkelerin kısa çalışma uygulamalarına dair deneyimleri ve örnekleri de incelemeye alınmıştır.

Tarihsel olarak işgücü piyasasının dönüşümü ve kısa çalışma uygulamalarının evrimi ele alınmış, bu uygulamanın işgücü piyasasındaki önemi vurgulanmıştır. Koronavirüs salgınıyla birlikte iş dünyasında meydana gelen hızlı değişimlere karşı mücadelede, kısa çalışma uygulamalarının nasıl bir çözüm sunabileceği ve bu sürecin gelecekte nasıl daha etkili hale getirilebileceği araştırılmıştır.

Çalışmanın temel amacı, kısa çalışma uygulamalarının geliştirilmesine yönelik öneriler sunmaktır. Bu doğrultuda, farklı ülkelerin deneyimlerinden yola çıkarak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun ve etkili bir kısa çalışma uygulamasının nasıl tasarlanabileceği tartışılmıştır.

Bu çalışmanın ulusal faydaya yönelik çabalarımızın bir yansıması olarak hazırlandığı bu süreçte, destekleri ve rehberliği ile bana yardımcı olan Daire Başkanım Ekmel Onur Aydın'a, tez danışmanım Yılma Halis Dörtlemez'e, katkılarını esirgemeyen Uğur Tunç'a içten teşekkürlerimi sunuyorum. İşsizlik Sigortası Dairesi'nde görev yapan mesai arkadaşlarıma işbirliğimiz için teşekkür ederim. Son olarak, her zaman sevgi ve sabır dolu destekleri ile yanımda olan aileme en derin minnettarlığımla teşekkür ederim.

İÇİNDEKLER

ÖNSÖZ ..... **İ**
İÇİNDEKİLER ..... **İİ**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİ**
KISALTMALAR ..... **Vİİ**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR

1.1 ÇALIŞMA **3**
1.2 ESNEK ÇALIŞMA **6**
1.3 İSTİHDAM **8**
1.4 İŞSİZLİK **10**
1.5 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI **13**

İKİNCİ BÖLÜM
KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2.1 TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI **17**
2.1.1 İşsizlik Ödeneği **18**
2.1.2 Kısa Çalışma Ödeneği **18**
2.1.3 Nakdi Ücret Desteği **19**
2.1.4 Yarım Çalışma Ödeneği **19**
2.1.5 İş Kaybı Tazminatı **20**
2.1.6 Ücret Garanti Fonu **20**
2.2 KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ **21**
2.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN DÜNYADAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ **22**
2.4 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN TÜRK HUKUK SİSTEMİNE GİRİŞİ VE TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ **24**
2.4.1 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi **24**
2.4.2 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi **27**
2.4.3 Kısa Çalışma Uygulamasının 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na İntikal Ettirilmesi **28**

2.4.4 2009/2010 Yılları Mevzuat Değişiklikleri 28
2.4.5 25 Şubat 2011 Tarihli Mevzuat Değişikliği 28
2.4.6 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik 29
2.4.7 9 Kasım 2018 Tarihli Mevzuat Değişikliği 29
2.4.8 26 Haziran 2019 Tarihli Cumhurbaşkanı Kararı 30
2.5 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA GÖRE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 30
2.5.1 Kısa Çalışma Uygulaması 30
2.5.2 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Genel Ekonomik Kriz" 31
2.5.3 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Bölgesel Kriz" 32
2.5.4 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Sektörel Kriz" 32
2.5.5 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Zorlayıcı Sebepler" 33
2.5.6 Kısa Çalışma Kapsamında Sunulan Hizmetler 33
2.5.7 Kısa Çalışma Ödeneği Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi 34
2.5.8 İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi Şartları 35
2.5.9 İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi 36
2.5.10 Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi 36
2.5.11 Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili 38
2.5.12 Kısa Çalışma Ödeneğinin Denetimi ve Durdurulması 38
2.5.13 Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler 38
2.5.14 Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi Durumu 39
2.5.15 Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesine Neden Olan Durumlar 39
2.5.16 İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu 39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

3.1 COVID-19 PANDEMİSİ VE DÜNYA GENELİNDE UYGULANAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 41
3.1.1 Seçilen Ülke Örneklerinin Tercih Edilmesinin Gerekçesi 42
3.1.2 Almanya 44
3.1.2.1 Genel Bilgiler 44
3.1.2.2 COVID-19 Sürecinde Almanya'da Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması 48
3.1.3 İsviçre 50
3.1.3.1 Genel Bilgiler 50
3.1.3.2 COVID-19 Sürecinde Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Tedbirleri 53
3.1.4 Fransa 55

3.1.4.1 Genel Bilgiler 55
3.1.4.2 COVID-19 Süreci 58
3.1.5 Avusturya 60
3.1.5.1 Genel Bilgiler 60
3.1.5.2 COVID-19 Sürecinde Alınan Önlemler 63
3.1.6 Danimarka 66
3.1.6.1 Genel Bilgiler 66
3.1.6.2 COVID Sürecinde Alınan Önlemler 68
3.1.7 İtalya 69
3.1.7.1 Genel Bilgiler 69
3.1.7.2 COVID-19 Önlemleri 71
3.1.8 Japonya 72
3.1.8.1 Genel Bilgiler 72
3.1.8.2 COVID-19 Sürecindeki Uygulama 75
3.1.9 ABD 79
3.1.9.1 Genel Bilgiler (ABD Genel) 79
3.1.9.2 Mevcut Yapı (Teksas) 81
3.1.9.3 COVID-19 Sürecinde Alınan Önlemler 83
3.1.10 Kanada 85
3.1.10.1 Genel Bilgiler 85
3.1.10.2 COVID-19 döneminde Alınan Tedbirler 87
3.1.11 Lüksemburg 89
3.1.11.1 Genel Bilgiler 89
3.1.11.2 COVID-19 Sürecinde Alınan Tedbirler 91
3.1.12 Diğer Ülke Uygulamaları 92
3.1.12.1 Belçika 92
3.1.12.2 İspanya 93
3.1.12.3 Finlandiya 96
3.1.12.4 Hırvatistan 97
3.1.12.5 Macaristan 98
3.1.12.6 İrlanda 99
3.1.12.7 Litvanya 100
3.1.12.8 Hollanda 101
3.1.12.9 Norveç 102
3.1.12.10 Polonya 103
3.1.12.11 Portekiz 105
3.1.12.12 Romanya 106
3.1.12.13 İsveç 108
3.1.12.14 Birleşik Krallık 109
3.2 COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN ALINAN TEDBİRLER VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ 113

3.2.1 Geçici 23 üncü Madde 114
3.2.2 17 Nisan 2020 Tarihli İşten Çıkış Yasağı 115
3.2.3 4857 Sayılı Kanun Geçici 10 uncu Maddesi 115
3.2.4 17 Nisan 2020 Tarihli Geçici 24: Nakdi Ücret Desteği 117
3.2.5 Geçici 25 inci Madde 119
3.2.6 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici 26 ıncı Madde 120
3.2.7 31 Temmuz 2020 Tarihinden Sonra Alınan Uzatma Kararları: 121
3.2.8 7256 Sayılı Kanunun 12 inci Maddesi ile 4447 Sayılı Kanunun Geçici 27 nci Maddesi (İstihdama Dönüş Teşviki) 122
3.2.9 17 Kasım 2020 Tarihinde, 7256 Sayılı Kanunun 13 üncü Maddesi ile 4447 Sayılı Kanuna Geçici 28 inci Madde (Artı İstihdam Teşviki) 123
3.2.10 Geçici Madde 29 ile Kısa Çalışma Ödeneğine Getirilen Terkin Kararı 123
3.2.11 4447 Sayılı Kanun Geçici 32 nci Madde ile Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteğine Getirilen Terkin Maddesinin Kapsamı 125
3.2.12 Mart 2020 ile Haziran 2020 Tarihleri Arasında Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği Ödemelerine İlişkin Veriler 125
3.3 KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ DEPREMLER DÖNEMİNDE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ 127
3.3.1 Kısa Çalışma Ödeneği (Deprem Bölgesi OHAL) 127
3.3.2 Nakdi Ücret Desteği (OHAL) 130
3.4 TÜRKİYE'DE UYGULANAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ 133
3.4.1 Tarihsel Bazlı Olarak Kısa Çalışma Ödeneği Ödeme Verilerinin Değerlendirilmesi 133
3.4.2 Dönem Bazlı Olarak COVID-19 Sürecinde Yapılan Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri 136
3.4.3 COVID-19 Pandemisi Döneminde Yapılan Nakdi Ücret Desteği Ödeme Verileri 139
3.4.4 TUİK Verilerine Göre 2020 ve 2021 Yıllarındaki İstihdam Verilerinin 2019 Verisiyle Karşılaştırılarak İstihdamdaki Değişimin İncelenmesi 141
SONUÇ VE ÖNERİLER 146
KAYNAKÇA 162
ÖZGEÇMİŞ 172

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ülke Örneklerinin Özet Tablosu 110
Tablo 2: 2020 Mart – 30 Haziran 2021 tarih aralığında yapılan kısa çalışma ödeme verileri 126
Tablo 3: 2020 Nisan – 30 Haziran 2021 Tarih Aralığında Yapılan Nakdi Ücret Desteği Verileri. 127
Tablo 4: Kahramanmaraş Depreminde Ödenen Kısa Çalışma Ödeneği Verileri 130
Tablo 5: Kahramanmaraş Depreminde Ödenen Nakdi Ücret Desteği(OHAL) Verileri 133
Tablo 6: Kısa Çalışma Ödeneğinin Yıl Bazlı Ödeme Verileri 134
Tablo 7: Pandemi Sürecinde Yapılan Kısa Çalışma Ödeneği Toplam Ödeme Verileri 137
Tablo 8: COVID-19 Pandemisi Döneminde Yapılan Nakdi Ücret Desteği Toplam Ödeme Verileri 140
Tablo 9: COVID-19 Süreci İstihdam Verileri (Bin) 141

KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri
AMS : Kamu İstihdam Kurumu
APLD : Uzun Vadeli Kısa Çalışma
ASVG : Genel Sosyal Sigortalar Yasası
CARES : Koronavirus Yardım ve Ekonomik Güvenlik Yasası
CERB : Kanada Acil Müdahale Yardımı
CERB : Kanada Acil Müdahale Yardımı
CEWS : Kanada Acil Durum Ücret Sübvansiyonu
CIGO : Olağan Ücret Garanti Fonu
CIGS : Olağanüstü Ücret Garanti Fonu
CJRS : İş Tutma Desteği Düzenlemesi
COVID-19 : Koronavirus
CRDS : Sosyal Borcun Geri Ödenmesine Katkı Payı
CSG : Genel Sosyal Katkı Payı
DİSK : Devrimci İşçi Sendikası
DOL : ABD Çalışma Bakanlığı
EI : Kanada İşsizlik Sigortası
EI : Kanada İşsizlik Sigortası
ERTC : Çalışan Tutma Vergi Kredisi
FUTA : Federal İşsizlik Vergisi Yasası
GSVG : Ticari Sosyal Sigorta Yasası
GSYİH : Gayri Safi Yurtiçi Hasılası
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
INPS : İtalya'da ki ulusal sigorta fonlarını yöneten devlet kurumu
İŞKUR : Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOBİ : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
LE : Büyük İşletmeler
OECD : Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OHAL : Olağanüstü Hal
PPP : Maaş Çeki Koruma Programı
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SSC : Sosyal Güvenlik Katkılarının
STC : Kısa Çalışma Ödeneği
STW : Kısa Çalışma Uygulaması
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
TWC : Paylaşımlı Çalışma Programı
TWC : Paylaşımlı Çalışma Programı

GİRİŞ

Son yüz yıl içerisinde dünya, bir dizi ekonomik kriz, savaş ve doğal felaketle karşı karşıya gelerek çeşitli zorluklarla mücadele etmek zorunda kaldı. 17 Kasım 2019 tarihinde Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan kentinde başlayarak tüm dünyayı etkileyen ve hızla yayılan Koronavirüs (COVID-19) pandemisi, küresel çapta bir kriz olarak tarihe geçti. Bu pandemi, eğitimden sağlığa, üretimden ulaşıma, ekonomiden istihdama kadar birçok alanda ciddi sıkıntılara neden oldu. Pandeminin etkileri, özellikle daha önce kurulmuş olan kısa çalışma uygulamalarının ve benzeri sistemlerin büyük çaplı şoklar karşısında yetersiz kaldığını gözler önüne sermiştir.

COVID-19 pandemisi, işgücü piyasalarında da derin yaralar açmış ve alınan acil önlemlerle birlikte, önceden var olan kısa çalışma uygulamalarının ve benzeri düzenlemelerin yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu ihtiyaç, kamu istihdam kurumlarının en temel araçlarından biri olan ve özellikle kriz dönemlerinde önemli bir rol üstlenen kısa çalışma uygulamalarının hem uygulanmasını hem de yeni ihtiyaçlar doğrultusunda gözden geçirilmesini gerektiren bir zorunluluk haline gelmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı, küresel eğilimler ve örnek ülke uygulamaları ışığında Türkiye'de uygulanan kısa çalışma sistemini analiz etmek ve COVID-19 pandemisi döneminden elde edilen deneyimler ile kısa çalışma uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik öneriler sunmaktır.

Bu bağlamda, birinci bölümde, temel kavramların daha iyi anlaşılabilmesi için çalışma, esnek çalışma, istihdam ve pasif işgücü piyasası programları gibi kavramlara değinilerek akademik bir altyapı oluşturulması hedeflenmektedir. Ayrıca, bu bölümde istihdam kavramı içinde yer alan işsizlik türleri ve pasif işgücü piyasası programlarının genel bir çerçevesi çizilmekte ve işsizlik sigortası sisteminin temel ilkeleri ele alınmaktadır.

İkinci bölümde, COVID-19 pandemisinin dünya genelinde çalışma hayatını nasıl etkilediği ve özellikle kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği gibi mekanizmaların nasıl hayata geçirildiği incelenmektedir. Dünya genelinde pandemi sürecine verilen tepkiler ve uygulamalar, Almanya, Fransa, ABD ve Japonya gibi köklü ve gelişmiş bir sigortacılık geçmişine sahip ülkelerin mevcutta var olan kısa çalışma uygulamaları ve COVID-19

kapsamında kısa çalışma uygulaması kapsamında aldıkları önlemler üzerinden detaylı olarak değerlendirilmektedir.

Üçüncü bölümde, Türkiye'de kısa çalışma uygulamalarının tarihsel gelişimi ele alınmakta ve COVID-19 pandemisi döneminde alınan önlemler, özellikle kısa çalışma ödeneği bağlamında ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmektedir. Bu bölümde ayrıca, pandemi döneminde elde edilen deneyimler ve veriler ışığında kısa çalışma ödeneği uygulamalarının etkileri ele alınmakta ve ülke örnekleriyle bir değerlendirme sunulmaktadır. Ayrıca Kahramanmaraş depreminden dolayı uygulanan kısa çalışma ödeneği uygulamasına da özel olarak değinilmiştir.

Sonuç ve öneriler bölümünde, COVID-19 pandemisinin dünya çapında ve Türkiye'deki etkileri özetlenmekte ve alınan önlemler ile kısa çalışma uygulamalarının yeniden şekillenen işgücü piyasalarına nasıl adapte olduğu değerlendirilmektedir. Son olarak, pandemi döneminden elde edilen deneyimler ve öğrenilen dersler temelinde, gelecekteki krizlere karşı dirençli bir kısa çalışma ödeneği yapısının inşası için öneriler sunulmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kısa çalışma uygulamalarının etkinliğini artırmak ve gelecekteki olası krizlere daha iyi hazırlıklı olmak adına katkı sağlamaya çalışmaktır. Bu bağlamda, kısa çalışma uygulamalarının güncel durumunu anlamak ve geliştirmek isteyenler için değerli bir kaynak sunmak amaçlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM
TEMEL KAVRAMLAR

1.1 ÇALIŞMA

Çalışma, kesin ve evrensel bir tanımla ifade edilmesi oldukça zor olan bir olgudur, çünkü çalışma zaman içinde ve farklı toplumlarda değişkenlik gösteren bir kavramdır. İnsanların çalışma anlayışı ve çalışmanın değeri, tarihsel süreçler ve kültürel farklılıklarla birlikte çeşitlilik göstermiştir. Bu nedenle, çalışma konusunda çeşitli tanımlamalar yapılmış olup günümüzde hala yeni tanımlar yapılmaktadır. Her toplum ve zamanda, çalışma anlayışı, ekonomik yapılar, sosyal normlar ve teknolojik ilerlemeler tarafından şekillenmektedir. Dolayısıyla, çalışmanın tam anlamıyla anlaşılabilmesi için, farklı bakış açıları ve çeşitli perspektiflerin dikkate alınması gerekmektedir (Kapiz, 2001).

Çalışma, tanımlanması zor bir olgu olarak kabul edildiği noktada, neyin çalışma olarak kabul edileceği konusunda güçlükler gösterir. Tipik olarak, çalışma, doğayı değiştiren ve toplumsal durumlarda gerçekleştirilen bir eylem olarak algılanır. Eylemin çalışma veya boş zaman olarak adlandırılması, bu eylemin gerçekleştirildiği belirli toplumsal koşullara, eylem ve koşulların nasıl yorumlandığına, mevcut zamansal, mekânsal ve kültürel şartlara sıkı sıkıya bağlıdır (Grint, 1998:7, Akt. Dereli, 2015).

Çalışma kavramı, tarih boyunca çeşitli toplumlarda farklı tanımlar ve algılamalarla şekillenmiştir. İlkel topluluklarda çalışma, temel ihtiyaçların karşılanması için yapılan faaliyetlerdir (Tüfekçi, 2011, s. 1). Özellikle Eski Yunanlılar ve Romalılar için, bu kelimenin kökeni "acı", "yorgunluk" ve "zahmet" gibi anlamlar içermekteydi. Bu anlamlar, çalışmanın doğasında yer alan zorluklar, meşakkatler ve çabayı vurgulamaktadır. (Lordoğlu, Özkaplan, & Törüner, 1999). Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı üzere Eski Yunan ve Roma toplumlarında çalışma kavramı küçük görülmüş, bunun hizmetliler ve köleler tarafından yürütülen bir olgu olduğu olarak algılanmıştır.

Tarım devrimi, insanların yaşamında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Bu devrimle birlikte insanlar avcılık ve toplayıcılıkla geçim sağlamaktan tarım ve hayvancılığa yönelmiştir. Toprak işleri, ekim-dikim, hasat gibi tarımsal faaliyetler ve hayvan yetiştirme, insanların çalışma alanlarını genişletmiş ve tarımsal üretimde büyük bir ilerleme

sağlanmıştır. Yerleşik düzene geçen insanlar, artık tarım ürünleri üreterek beslenme ihtiyaçlarını daha düzenli bir şekilde karşılayabilmiş ve fazla ürünlerini ticaret yaparak değerlendirmiştir. Bu durum, ekonomik ve sosyal hayatta büyük değişikliklere yol açmış, insan topluluklarının yerleşik hayata geçerek kentleşmeye doğru bir adım atmalarını sağlamıştır (Aksu, 1998).

Feodal sistem döneminde ise Protestanlık akımının ortaya çıkması, çalışma anlayışında önemli bir dönüşümü beraberinde getirmiştir. Kilise tarafından desteklenen feodal toplumda, çalışma kavramı genellikle sınırlı ve alt tabaka için aşağılanan bir faaliyet olarak görülürken, Protestanlık akımı bu algıyı değiştirmiştir. Protestanlık, çalışmayı sadece dünyevi bir görev değil, aynı zamanda Tanrı'ya hizmet etmenin bir aracı olarak kabul etmiştir. Bu inanç, insanların kendi meslekleri ve işleri aracılığıyla Tanrı'ya yaklaşabileceğini ve onun gözünde değerli olabileceğini öğretmiştir. Bu da çalışmanın asil ve kutsal bir değer kazanmasına yol açmıştır. Max Weber'in Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adlı kitabında protestan etiği, disiplinli çalışma, dürüstlük ve başarıya ulaşmayı teşvik etmiş ve kapitalizmin gelişmesine önemli katkılarda bulunmuştur. Bu nedenle, Protestanlık akımı, çalışma kavramını dönemin sosyal ve ekonomik yapılarını etkileyerek, çalışmanın toplum içindeki konumunu kökten değiştirmiştir (Adams & Sydie, 2002).

Sanayi Devrimiyle birlikte, çalışma kavramı köklü değişimlere uğramış ve 18. ve 19. yüzyıllarda işletmelerde istihdam edilen ve emeklerinin karşılığında ücret alan bir durum haline gelmiştir. Sanayileşme sürecinde ortaya çıkan endüstriyel kapitalizm, günümüzdeki anlamda çalışma anlayışının temelini oluşturan unsurları getirmiştir. Bugün çalışma denildiğinde, ücret karşılığında yapılan işler akla gelmektedir ve bu anlayış Sanayi Devrimi sonrasında gelişen çalışma modelini ifade etmektedir. İşçi ve işveren arasında, işin yerine getirilmesi ve karşılığında ücret alınması temeline dayalı bir ilişki kurulmuştur. Bu dönüşüm, işgücünün ticarileşmesini, endüstriyel üretim süreçlerinin yaygınlaşmasını ve işçi sınıfının oluşumunu beraberinde getirmiştir. Sanayi Devrimi, çalışma kavramının tarihinde önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmekte ve modern ekonominin temellerini oluşturan bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Ören K. , 2013, akt. Dereli, 2015).

Günümüzde çalışma denilince, genellikle üçüncü bir kişinin belirlediği koşullarda ve ücret karşılığında gerçekleştirilen bir faaliyet olarak algılanmaktadır. Bu faaliyetlerde, işverenin

amaçları doğrultusunda çalışan, belirli bir süre boyunca emek harcayan işçilere ücret ödenmektedir (Karataş & Ekin, 2021).

Andre Gorz'un ifadesine göre, genel olarak üç tür çalışma söz konusudur. İktisadi amaçlı çalışmada, temel hedef para kazanmak ve ticari değişimdir. Ev içi çalışma veya bireyin kendi için çalışması durumunda ise temel amaç ticari değildir, çalışmanın yararlanıcısı doğrudan kişinin kendisidir. Özerk çalışma ise bireylerin kendi başlarına, zorunluluktan uzak bir şekilde özgürce faaliyet gösterdiği ve felsefi, sanatsal ve bilimsel alanlarda zenginleştirici ve geliştirici çalışmalardır (Güler, 2018).

Bir kişinin, genellikle para karşılığında yapmak için fiziksel veya zihinsel çaba sarf ettiği iş gibi bir faaliyettir (Cambridge Dictionary, 2023). Bu faaliyet, genellikle bir karşılık beklenerek yapılmaktadır. Bu karşılık maddi bir ödeme şeklinde olabilir. Ancak, çalışma sadece maddi kazançla sınırlı değildir, aynı zamanda kişisel tatmin, başarı duygusu, sosyal katkı, özgüven artışı gibi psikolojik ve sosyal faktörleri de içerebilir. Çalışma, toplumun işleyişinde önemli bir role sahiptir ve bireylerin yaşamlarının bir parçasıdır.

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında çalışma kavramı, insan yaşamının temel bir unsuru olan, bireylerin fiziksel ve/veya zihinsel çabalarını belirli bir amaca yönelik olarak harcadıkları faaliyetleri ifade eder. İnsanlar, çalışma aracılığıyla, ihtiyaçlarını karşılamak, başarı elde etmek, topluma katkıda bulunmak ve kişisel gelişim sağlamak gibi amaçlara ulaşmayı hedeflerler. Dolayısıyla, çalışma kavramı, insanların faaliyetlerini yönlendirirken hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli bir role sahip olan çok boyutlu bir olgu olduğunu söyleyebiliriz.

Günümüzde ise özellikle gelişmiş ülkelerde, Sanayi Devrimi sonrasında fiziksel çalışmanın yerini zihinsel çalışma almış ve "Bilgi Teknolojisi" ön plana çıkmıştır. Bu dönem "Bilgi Çağı" olarak adlandırılmış ve kalkınma süreci "Üç Sektör Kanunu"yla birlikte yeni bir evreye girmiştir. Tarımdan sanayi sektörüne, sanayi sektöründen hizmet sektörüne ve hizmet sektöründen "Bilgi Sektörü"ne geçiş yaşanmıştır. Bu süreç, Japonların "Kaizen" olarak adlandırdığı sürekli değişim ve gelişme prensipleriyle desteklenmiş ve istikrarlı büyüme ve kalkınma anlayışını yansıtmıştır (Ören & Yüksel, 2012). Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, çalışma alanında büyük dönüşümlere yol açmıştır. Bilgiye dayalı işler, teknolojik beceriler ve dijital yetkinlikler önem kazanmıştır. Yaratıcılık, yenilikçilik ve bilgi paylaşımı,

çalışmanın değerli unsurları haline gelmiştir. Aynı zamanda, esnek çalışma modelleri, serbest meslek ve uzaktan çalışma gibi yeni iş yapma biçimleri ortaya çıkmıştır (Yeşilorman & Koç, 2014).

Bu açıdan bakıldığında bugün tecrübe ettiğimiz küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler çalışma kavramını daha da karmaşık hale getirmiştir. Küresel pazarlar, dijital platformlar ve bağlantılı dünya, çalışma ilişkilerini ve iş yapma biçimlerini dönüştürmüştür.

1.2 ESNEK ÇALIŞMA

20. yüzyılın ortalarından itibaren teknolojik ve ekonomik gelişmeler, iş dünyasında esneklik ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin ilerlemesiyle birlikte uzaktan çalışma olanakları artmış ve esnek çalışma uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır. 1970'lerde petrol krizi ve ekonomik durgunluklar, iş dünyasında esneklik arayışını hızlandırmıştır. Şirketler, maliyetleri azaltmak ve krizlere daha iyi uyum sağlamak için işgücü ve çalışma saatlerini daha esnek bir şekilde düzenlemeye başlamışlardır (Stayinthegame, 2023).

1980'ler ve 1990'lar, iş dünyasında liberalleşme ve de-regülasyon dönemi olmuştur. Birçok ülke, iş kanunlarında ve çalışma düzenlemelerinde esnekliğe olanak tanıyan reformlar yapmaya başlamış, esnek çalışma modelleri, kısmi zamanlı çalışma, geçici iş ilişkileri ve dış kaynak kullanımı gibi yöntemler yaygınlaşmıştır. 2000'li yıllarda ise bilgi ve iletişim teknolojilerindeki daha da hızlı ilerlemeler, uzaktan çalışma ve dijital platformlarda serbest çalışma olanaklarını artırmıştır. Böylece free-lancer'lık ve dijital nomad'lık gibi yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır (Öz, 2012).

Bu kapsamda, günümüzün yaygın esnek istihdam modellerinde, artık bir hizmet sözleşmesine dayanarak, yasalarla sınırlanmış olan belirli gün ve haftalık çalışma sürelerine göre, günün planlı bir diliminde işverene ait iş yerine gelip çalışan ve belirli sürelerde izinlerini, tatilini kullanan standartlaşmış çalışan tipi yoktur. Klasik ya da standart biçimde nitelendirilen hizmet ilişkilerinin yanı sıra uygulanmaya başlanan bu yeni istihdam biçimleriyle, yarım gün ya da haftanın belirli günleri çalışan, geçici olarak istihdam edilen, çağrı üzerine çalışmaya gelen hatta iş yerine gelmeden kendi evinde çalışan işçi tipi ortaya çıkmıştır (Tari, 2023). Şirketler, küreselleşme ile birlikte yükselen küresel rekabete uyum

sağlayabilmek ve devamlılık arz edebilmek için çalışma ilişkilerinde esnekliğe gitmektedirler (Albayrak, 2012). Sürekli değişen küresel piyasa ortamında, esneklik özellikle üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı koşul ile yasal düzenlemelerin esnetilmesini ifade etmektedir. Diğer bir değişle, işletmeler açısından esneklik, daha az düzenleme ve kolayca istihdam etme ve işten çıkarma anlamına gelmektedir (Pollert, 1988).

Bununla birlikte esneklik; değişen pazar koşullarına ve ekonomideki dalgalanmalara daha kolay uyum sağlanması için, sermayeyi örgütlü işçi hareketlerinin kısıtlamalarından ve endüstriyel kurallardan kurtarmanın bir yolu olarak tanımlanmaktadır (Çolak, 2005). Fakat bu durum tamamen kuralsızlığı ifade etmemektedir. İşveren teknolojik gelişmelere ve gelişmekte olan piyasa koşullarına göre işletmenin çıkarına olacak şekilde çalışma şartlarını belirlemektedir. Bu sayede daha hızlı aksiyon alınabilir ve hareket alanı sağlamaktadır. İşin niteliğini bağlı olarak hizmet alacağı kişileri daha rahat istihdam etme ve işten çıkarma imkânı sağlamaktadır. Esnek çalışma, çalışanların çalışma programları, konumları ve saatleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmalarını sağlayan bir istihdam düzenlemesini ifade eder. Çalışanlara ne zaman, nerede ve ne kadar çalışacaklarını seçme esnekliği sunarak daha iyi bir iş-yaşam dengesi sağlar ve kişisel ihtiyaç ve sorumluluklara uyum sağlar (Vreede, 2023).

İş hukukuna göre ise esneklik, tarafların toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmeleri gibi hukuki araçlarla çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme olanağı veren açık bir sistemin kurulmasını ifade eder (Ekonomi, 1984). Esnek çalışma düzenlemeleri hem çalışanlar hem de işverenler için çeşitli avantajlar sunmaktadır. Çalışanlar daha iyi bir iş-yaşam dengesi elde edebilir, işe gidip gelme süresini ve maliyetlerini azaltabilir ve programları üzerinde daha fazla kontrole sahip olabilirler. Bu, artan iş tatminine, gelişmiş zihinsel esenliğe ve daha yüksek üretkenliğe yol açabilir. İşverenler, artan çalışan bağlılığından, iyileştirilmiş moralden ve çeşitli ve yetenekli bir işgücünü çekme yeteneğinden yararlanabilir. Ayrıca operasyonel verimliliği ve değişen iş gereksinimlerine uyum sağlama kabiliyetini artırabilir (JOIN, 2023).

1.3 İSTİHDAM

Türkiye'de istihdam politikalarının geçmişi, ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimi ile yakından ilişkilidir. Türkiye, tarihsel olarak istihdamı artırmaya yönelik çeşitli politika tedbirleri uygulamıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren istihdam politikaları, özellikle tarım ağırlıklı ekonominin dönüşümü ve sanayileşme süreçleriyle şekillenmeye başlamıştır. Tarımın modernleştirilmesi, sanayi sektörünün büyütülmesi ve altyapı yatırımları, istihdamı artırmak amacıyla yapılan ilk çabalardan biridir (Şahin & Yıldırım, 2015). 1960-1980 döneminde Türkiye, ekonomik planlama ve kalkınma stratejileri çerçevesinde istihdam politikalarını güçlendirmeye odaklanmıştır. Büyük sanayi yatırımları, altyapı projeleri ve kamu sektörü istihdamı artırma çabaları bu dönemde öne çıkan unsurlardır. 1980 sonrası dönem, serbest piyasa ekonomisine geçiş ve yapısal reformlarla istihdam politikalarını değiştirmeye başlamıştır. Özelleştirmeler, dışa açılma ve özellikle özel sektörün teşvik edilmesi bu dönemde önem kazanmıştır (Öztürk, 1999). İstihdamın artırılması amacıyla bazı teşvikler ve istihdam destek programları da hayata geçirilmiştir. 2000'ler ve sonrasında istihdamı artırmak için çeşitli stratejiler benimsenmiştir. İstihdamın özellikle gençler ve kadınlar arasında artırılması hedeflenmiştir. Mesleki eğitim ve işgücü yetiştirme programları, istihdam politikalarının önemli bir parçası haline gelmiştir. Ayrıca, sektörel teşvikler, yatırım teşvikleri ve istihdam destekleri gibi önlemler de istihdam politikalarının bir parçası olarak uygulanmıştır (Koç & Şahin, 2020). Güncel dönem ve özel durumlar, özellikle COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü durumlar, istihdam politikalarının şekillenmesinde etkili olmuştur (Bulut & Pınar, 2020). Pandemi döneminde iş kayıplarını önlemek ve istihdamı desteklemek amacıyla kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği ve prim teşvikleri gibi programlar uygulanmıştır.

İstihdam ve istihdamla ilgili kavramların bu çalışmaya dâhil edilmesi, öncelikle istihdamın korunması ve desteklenmesi için önemli bir uygulama olan kısa çalışma ödeneğinin araştırılmasına bağlı olarak önemli bir amaca hizmet etmektedir. İstihdamın temel unsurlarını inceleyerek, bir tür istihdam koruma ve destek mekanizması olan kısa çalışma ödeneğinin inceliklerini anlamak için kapsamlı bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu kavramlar, bu ödeneğin istihdam dinamiklerinin daha geniş manzarası içinde nasıl işlediğinin daha derinlemesine anlaşılmasını kolaylaştırarak kapsamlı bir analiz için zemin hazırlamaktadır.

Kısa çalışma uygulamasına esas olmak ve hem inceleme hem de değerlendirmelerde kullanmak üzere aşağıda istihdamla ilgili temel kavramların belirtilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür:

İstihdam: "Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusun içinde yer alan ve işbaşında olan nüfustur" (TUİK, 2022).

Kurumsal olmayan nüfus: "Üniversite yurtları, yetiştirme yurtları (yetimhane), huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla vb. yerlerde ikamet edenler dışındaki nüfustan oluşmaktadır"(TUİK, 2022).

Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus: "15 yaş ve üstü yaş grubunu içeren kurumsal olmayan nüfustur."

İşgücü: "İstihdam edilenler ve işsizlerden oluşan nüfusu ifade eder" (TUİK, 2022).

İşgücüne katılma oranı: "işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranını ifade eder" (TUİK, 2022).

İşbaşında olanlar: "Referans haftası içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisidir" (TUİK, 2022) .

İşbaşında olmayanlar: Bir işi olan ancak referans haftasında çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına çalışan, işveren veya ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilir; işten uzak kalma nedenine göre işi ile bağlantısı devam ediyor ise istihdamda kabul edilir (TUİK, 2022).

Eksik istihdam: Referans haftasında işbaşında olan ancak işini değiştirmek veya ek iş arayan kişileri ifade eder. Bu tanım, yaşanan ölçüm zorlukları göz önünde bulundurularak 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda ele alınmış ve zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdam kavramlarına dönüştürülmüştür (TUİK, 2022).

Yetersiz istihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamına girmeyen ancak referans haftasında işbaşında olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek veya ek iş arayan ve

böyle bir iş bulduğunda 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek durumda olan kişileri ifade eder (TUİK, 2022).

Zamana bağlı eksik istihdam: Referans haftasında istihdamda olan fakat esas işinde veya diğer işlerinde toplamda fiili olarak 40 saatten daha az çalışmış kişileri ifade eder. Bu kişiler, daha fazla çalışmak istediklerini belirtirler ve mümkün olduğunda daha fazla çalışmaya başlamayı planlarlar (TUİK, 2022).

1.4 İŞSİZLİK

İşsizlik, çalışma çağındaki insanların iş aradığı halde istihdam edilememesi durumudur. İşsizlik, ekonomik bir sorun olarak kabul edilir ve hem bireyler hem de toplumlar üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. Değişen toplumsal yaşam beraberinde işsizlik algısında da değişmeler meydana getirmektedir. Bu nedenle üretim sürecindeki değişimin miladı olarak kabul edilen sanayi devriminden itibaren işsizlik kavramı da yeniden tanımlanır hale gelmiştir. 19. yüzyılda işsiz denildiği zaman ilk akla gelen, yeteneksizliğinden dolayı bir meslek edinememiş veya geçimsizliği nedeniyle iş bulamamış, vaktini boşa geçiren tembel insan kabulüdür (Bektaş, 2014). Bu tanımlamada işsiz kalmamanın doğrudan insanın kendi kusurundan kaynaklandığı anlayışı dikkat çekmektedir. Ancak günümüzde işsizlik algısı ekonomik ve toplumsal gelişmelere dayalı olarak değişmiştir (Bayrak, 2020).

Gerçekten de günümüzde uluslararası alanda kabul edilen işsizlik tanımı yukarıdaki tanımdan çok farklıdır. 1982 yılında Cenevre'de yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) On üçüncü Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda kabul edilen kararda işsizliğin uluslararası standart tanımı üç temel unsur üzerine oturtulmuştur. Bu unsurlar; işsiz olma, halen çalışmaya elverişli bulunma ve bir iş talep etme şeklinde sıralanmaktadır. Uluslararası standartlara göre ancak bu üç unsuru birlikte taşıyanlar işsiz kabul edilmektedir (Erol, Ödemir, & Yurdakul, 2010). Bu tanım, işsizliği kişinin istihdam talebi, çalışma yeteneği ve istihdam edilememesi durumu üzerinden açıklamaktadır. Günümüzde işsizlik, ekonomik, sosyal ve yapısal faktörlerin bir kombinasyonu olarak değerlendirilmekte ve çözümü için çeşitli politika ve programlar geliştirilmektedir. TÜİK'e göre işsiz **"**Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde aktif iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dâhildir'' (TUİK, 2023).

İşsizlik oranı, bir ülkedeki işsiz sayısının çalışma gücüne sahip nüfusa oranıyla ölçülür. Bu oran, İşsizlik oranı (%) = (İşsizlerin miktarı / toplam işgücü) x 100 (TUİK, 2023). Formülüyle yüzde olarak ifade edilir ve ekonomik verilerle belirlenir. İşsizlik oranı yüksek olduğunda, bu genellikle ekonomik aktivitenin düşük olduğunu veya işgücü talebinin azaldığını gösterir. Ekonomik durgunluklar, finansal krizler, teknolojik değişimler, şirketlerin yeniden yapılanma süreçleri, işletmelerin kapanması gibi faktörler işsizlik oranlarını artırabilmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasında beceri eksikliği, eğitim uyuşmazlığı, bölgesel farklılıklar, demografi ve işgücü hareketliliği gibi etkenler de işsizliğe katkıda bulunabilir (Çetinkaya, 2010).

İşsizlik, bireyler üzerinde de bir dizi olumsuz etkiye sahiptir. Ekonomik olarak zorluklarla karşılaşan işsiz kişiler gelir kaynaklarından mahrum kalabilirler, borçlanma sorunlarıyla karşılaşabilirler ve yaşam standartlarında düşüş yaşayabilirler. Ayrıca, işsizlik psikolojik etkilerle de ilişkilendirilebilir ve özgüven kaybı, stres, depresyon ve sosyal izolasyon gibi sorunlara yol açabilir (Studysmarter, 2023). Yüksek işsizlik oranları, ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyerek ekonomik durgunluğa yol açabilir ve işgücü piyasasındaki talebin düşmesine neden olabilir. İşsizlik, mali kaynakların azalmasına ve sosyal hizmetlerin yükünün artmasına sebep olarak toplumun refahını olumsuz etkileyebilir. Toplumda artan işsizlik, yoksulluk ve gelir eşitsizliğinin artmasına neden olabilir ve suç oranlarının yükselmesi gibi sosyal sorunları beraberinde getirebilir. Ayrıca, işsizlik, bireyler arasında umutsuzluk ve sosyal huzursuzluğun artmasına katkıda bulunabilir (Kurt, 2006).

İşsizlikle mücadelede uygulanan pasif istihdam uygulamalarından son dönemde en etkin kullanılan uygulama olan kısa çalışma ödeneğinin daha iyi anlamak ve temellendirmek için işsizlik ve işsizlik türlerine yer verilmiştir. Bu kapsamda işsizlik türleri aşağıda belirtilmiştir.

Açık İşsizlik: Çalışma gücü ve arzusu olan ancak cari ücret seviyesinde iş arayıp bulamayanların oluşturduğu işsiz nüfusun kapsadığı bir kavramdır. Bu durumda, bireylerin işgücü piyasasına katılmak için istekli oldukları halde, uygun iş olanaklarının eksikliği nedeniyle istihdam edilememesi söz konusudur. Açık işsizlik, ekonomideki istihdam talebinin iş arayanların sayısından düşük olduğu bir durumu yansıtır ve ekonomik anlamda önemli bir sorun olarak kabul edilir (Bozdağlıoğlu, 2008).

Konjonktürel İşsizlik: Ekonomik dalgalanmalara bağlı olarak ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Ekonomik konjonktürün yükselme dönemlerinde işsizlik azalırken, düşme dönemlerinde ise işsizlik artmaktadır. Konjonktürel işsizlik aynı zamanda eksik talep işsizliği olarak da adlandırılmaktadır. Bu durumda, tam istihdam düzeyine ulaşacak talep seviyesinin olmaması nedeniyle bazı işçiler işlerini kaybetmektedir (Bilgili, 2014). Konjonktürel işsizlik, ekonomik aktivitelerdeki dalgalanmalardan kaynaklanan bir sonuç olarak ortaya çıkar. Ekonomide talep düşüşü yaşandığında, şirketler üretimi azaltmak veya durdurmak zorunda kalabilirler. Bu durumda, işletmeler işçi çıkarmak veya yeni işe alma yapmamak gibi önlemler alabilirler. Talep eksikliği nedeniyle ortaya çıkan bu işsizlik türü geçici olabilir ve ekonomik toparlanma süreciyle azalabilir.

Yapısal İşsizlik: Sosyal ve ekonomik yapıda zamanla ortaya çıkan önemli değişiklikler sonucunda meydana gelmektedir. Bu değişiklikler, istihdam yapısının da değişmesine neden olmaktadır. Örneğin, fiyatlar, tercihler ve gayri safi yurtiçi hasıladaki değişimler sonucunda, bazı bölgelerde üretilen mallara olan talep artarken diğer bölgelerde üretilen mallara olan talep azalabilir. Bu durumda, talebin arttığı bölgelerde yeni iş imkânları ortaya çıkarken, talebin azaldığı bölgelerde üretim azalır ve işsizlik artmaktadır. Yapısal işsizlik, işgücünün becerileri, meslekleri, sektörel dağılımı ve coğrafi dağılımı ile işgücü talebi arasında tam bir uyum sağlanmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durumda, işgücü talebinin değişen yapısına uyum sağlamak için işçilerin yeni beceriler kazanması veya farklı sektörlere geçiş yapması gerekebilmektedir. (Ünsal, 2009)

Teknolojik İşsizlik: Üretimde teknolojik gelişmelerin işgücü yerine ikame edilen makine oranını artırması sonucu ortaya çıkan bir tür işsizliktir. Uzun bir süre boyunca emeğin yoğun olarak kullanıldığı üretim süreçlerinde, sonunda üretim faktörlerinin değiştirilmesiyle birlikte işgücünün yerine geçen makinelerin artması, geniş bir kesimin işten çıkarılmasına sebep olur ve bu durum teknolojik işsizliği oluşturur. Ancak, teknolojinin yarattığı yüksek verimlilik yanı sıra ekonominin diğer alanlarında yatırım ve tüketim artışına yol açarsa, bu alanlarda yaratılan istihdam artışı teknolojik işsizliği azaltabilir. İktisatçılara göre, kısa vadede yeni makinelerin, icatların ve yöntemlerin üretim sürecine dâhil edilmesiyle ortaya çıkan teknolojik işsizlik, uzun vadede yapısal dönüşümünün neden olduğu gelir artışıyla özellikle hizmet sektörünün hızlı bir şekilde gelişmesiyle daha yüksek oranda istihdam artışını sağlamaktadır. (Akın, 2018)

Mevsimlik İşsizlik: Tarım ve turizm gibi sektörlerde çalışanların mevsim dışında işsiz kalmaları durumunda ortaya çıkan bir işsizlik türüdür. Örneğin, yaz aylarında turizm sektöründeki otellerin deniz kenarında doluluk oranlarının artmasıyla mevsimlik çalışanlar işe alınırken, doluluk oranlarının düşmesiyle bu elemanlar işten çıkarılmaktadır. Bu durumda mevsimlik istihdamın olduğu sektörlerde belirli bir dönemde istihdam olanakları bulunurken, diğer dönemlerde işsizlik ortaya çıkar (Eğilmez, 2016).

Geçici İşsizlik: Çalışanların daha iyi koşullarda çalışmak için isteklerine bağlı olarak işten ayrılmaları ve yeni bir iş buluncaya kadar işsiz kalmaları durumunu tanımlamaktadır. Bu işsizlik türü, istihdam oranının yüksek olduğu ekonomilerde bile ortaya çıkabilmektedir (Eğilmez, 2016).

Gizli İşsizlik: Gizli işsizlik, diğer işsizlik türlerinden nitelik itibarıyla farklılık gösteren özel bir işsizlik durumunu ifade etmektedir. Genellikle, bir işletme veya ekonomik sektörden ayrılan işçilerin toplam sayısı ile toplam çıktı miktarında bir değişiklik olmaksızın, işgücü piyasasında gizlice var olan işsizlerin sayısını belirtmekte, yani gizli işsizlik, toplam üretimin aynı kalmasına rağmen, işgücünün marjinal verimliliğinin sıfır olduğu durumu ifade etmektedir. Bu durum, işçinin almakta olduğu ücretin, işçinin verimliliğinden yüksek olduğu zamanlarda meydana gelmektedir. Çünkü ücret, emeğin verimliliği tarafından belirlenmekte, dolayısıyla, verimlilik ücretten düşük olduğunda, işveren için bir zarar oluşmaktadır. Bu durumda, işletmede gizli işsizlik mevcut olacaktır. Diğer işsizlik türlerinde iş arayıp bulamama sorunu açık ve görünürken, gizli işsizlikte görünürde bir iş ve çalışma görülmekte, ancak bu çalışmanın toplam üretime katkısı bulunmamaktadır. Yani, ekonomide çalışır görünmesine rağmen, aslında üretimde hiçbir azalmaya neden olmayacak kişiler varsa, gizli işsizlik söz konusu olmaktadır (Bozdağlıoğlu, 2008).

1.5 PASİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

İşsizlikle mücadelede kullanılan sosyal politikalar, "aktif işgücü piyasası politikaları" ve "pasif işgücü piyasası politikaları" olarak karşımıza çıkmaktadır. Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin sebeplerini ortadan kaldırmaya yönelik ve genellikle belirli grupları hedefleyen politikalardır. Bu politikalarla temel olarak yeni istihdam alanları açılması, işsizlerin iş bulma zorluklarının giderilmesi, emek arzı ve talebini kurumsal olarak bir araya getirerek işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve özellikle uzun dönemli işsizlerin

istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Aktif işgücü piyasası politikalarının öncelikli hedef kitlesi, işsizlik riskiyle daha fazla karşı karşıya olan uzun dönemli işsizler ve dezavantajlı gruplardır (kadınlar, gençler, engelliler vb.) (Ay, 2012).

Pasif işgücü piyasası politikaları ise, işsizlik oranlarını azaltmak yerine işsizliğin birey, ailesi ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerini gidermeyi amaçlayan ve bunun için de işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik tedbirlerdir. Bu politikalar, aktif istihdam politikalarında olduğu gibi yeni istihdam alanları yaratmaya ve istihdam hacmini artırmaya yönelik önlemleri kapsamamaktadır. Başlıca pasif işgücü piyasası politikaları işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve çalışmanın paylaşımı olarak sayılabilir (Bedir, 2014).

Pasif işgücü piyasası politikaları, işsizliğin ekonomik ve sosyal maliyetlerini azaltmaya yönelik olarak sosyal güvenlik sistemi içerisinde değerlendirilebilecek politikalar olarak tanımlanmaktadır. İşsizliğin ekonomik maliyetlerinin yanı sıra sosyal maliyetleri de bulunmakta olup, işsiz kalan bireyin tüketimini kısması ve aşırı borçlanması sonucunda psikolojik sıkıntılar yaşaması, işsizlik süresi ve ekonomik olanaklarıyla ilişkili olarak toplumsal huzuru bozabilecek davranışlara yol açabilmektedir. Kendi isteği dışında işsiz kalan bireyin neden olacağı ekonomik ve sosyal maliyetlerin azaltılmasında sosyal güvenlik sistemi devreye girmektedir. (Seyhan & Bozkaya, 2012).

Pasif işgücü piyasası politikaları, istihdamı artırmak yerine işsizliğin neden olduğu sosyal ve ekonomik etkileri azaltmaya odaklanmaktadır. Bu politikalar, işsizliğin etkilerini hafifletmek amacıyla tasarlanmıştır. Özellikle sosyal güvenlik sistemi içinde yer almakta ve işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamayı hedeflemektedir. Pasif istihdam politikaları, işsiz bireylerin ekonomik sıkıntılarını en aza indirgemek ve toplumun refahını korumak amacıyla uygulanmaktadır (Kocabaş & Özgüler, 2019).

Pasif işgücü piyasası programları, iş arayanların istihdam edilebilmeleri için uygun iş fırsatlarına erişimlerini artırmayı hedeflemektedir. Bu, iş arayanlara iş bulmaları için destek sağlamayı, işgücü piyasasındaki boşlukları belirlemeyi ve uygun iş pozisyonlarına yönlendirmeyi içerebilmektedir. Ayrıca, işverenlerle iş arayanları bir araya getiren iş fuarları veya işe alım etkinlikleri gibi etkinlikler düzenlenebilmekte (İŞKUR, 2023), işsizlik sürecindeki bireylerin motivasyonlarını ve moralini yükseltmek için psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri de sunabilmektedir. Bu süreçte aktif işgücü politikaları da

kullanılarak işsizlik sürecinin daha rahat atlatılması sağlanır. Bu destekler, iş arayanların iş arama becerilerini geliştirmelerine, mülakatlara hazırlanmalarına ve iş arama stratejilerini oluşturmalarına yardımcı olmaktadır. Bu tür programlar, işsizlik döneminde ekonomik zorluklarla karşı karşıya olan bireylerin işgücü piyasasına daha kolay geri dönüşlerini teşvik etmeyi amaçlamakta olup, iş arayanlara maddi destek, mesleki eğitim, danışmanlık hizmetleri ve iş yönlendirmeleri gibi kaynaklar sunarak, işsizlik süreci kısaltılması hedeflenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM
KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2.1 TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI

İşsizlik sigortası, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterlilikleriyle bir işyerinde çalışırken herhangi bir kasıt veya kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara, işsizlik nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belirli bir süre ve ölçüde karşılayan zorunlu sigortayı ifade etmektedir. Bu sigorta, sigortacılık tekniği kullanılarak faaliyet gösterir.

İşsizlik sigortası kapsamında, bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar ve banka sandıklarına tabi sigortalılar yer almaktadır. Ayrıca, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalılar, ticari taksi, dolmuş gibi şehir içi toplu taşıma araçları işyerlerinde çalışanlar ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda çalışan ve ay içerisinde 10 günden az çalışma gününe sahip olan kişiler de işsizlik sigortası kapsamına girebilir (İŞKUR, 2023).

İşsizlik sigortası, işsizlik durumunda sigortalıların gelir kaybını hafifletmeyi amaçlayan bir sosyal güvenlik önlemidir. İşini kaybeden sigortalılara belirli bir süre boyunca maddi destek sağlanarak, ekonomik güvenliklerinin korunması ve toplumsal refahın sürdürülmesine katkıda bulunulur. Bu sigorta sistemi, işsizlik durumunda sigortalıların geçici bir gelir kaynağına erişimini sağlayarak, işsizlik sürecinin etkilerini hafifletmeyi hedeflemektedir. (İŞKUR, 2023).

İşsizlik sigortası primi, sigortalının brüt aylık kazancı üzerinden hesaplanır. Sigortalı için %1, işveren için %2 ve devlet için %1 olmak üzere bir sigorta primi ödenir. İsteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeyenler için ise sigortalı için %1 ve işveren için %2 prim alınır. Bu şekilde işsizlik sigortası fonu oluşturulur ve işsiz kalan sigortalılara maddi destek sağlamaktadır (İŞKUR, 2023).

Türkiye'de İşsizlik Sigortası kapsamında sunulan hizmetler Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yürütülmekte olup, temelde İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği, Yarım Çalışma Ödeneği, İş Kaybı Tazminatı ve Ücret Garanti Fonu uygulamaları yürütülmektedir.

Ülke örneği olarak tezin ilerleyen bölümlerinde daha detaylı inceleneceği üzere dünyadaki en eski işsizlik sigortası fonuna sahip ülkelerinden biri olan Almanya'da fon Nürnberg'deki Federal İstihdam Bürosu tarafından yönetilmekte bu yönüyle Türkiye'ye benzemektedir. Fakat Almanya'da işsizlik sigortasının prim katkı oranları Türkiye'den farklılık göstermektedir. Devlet işsizlik sigortası fonuna Türkiye'dekinin aksine sigorta primi ödememektedir. Primler işveren ve işçi arasında eşit ödenmektedir. Almanya'da 2023 yılı itibariyle işsizlik sigortası prim oranı brüt maaşın 2,6'sıdır. Başka bir değişle 1,3 işveren 1,3 işçi prim payı olarak ödenmektedir (SGB(III), 2023). Diğer yandan Fransa'da primler sadece işverenler tarafından ödenmektedir. Prim oranları 2023 yılı itibariyle brüt ücretin %4,5'i oranındadır (Unedic, 2023).

2.1.1 İşsizlik Ödeneği

Daha önce sigortalı olarak çalışmış ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda belirtilen şartları yerine getirmiş olan kişilerin işsiz kalmaları durumunda, belirli bir süre ve miktar içinde alacakları ödemeye "işsizlik ödeneği" denilmektedir. İşsizlik ödeneği, sigortalı işsizlere işsiz kaldıkları dönem için kanunda belirlenen koşulları sağladıklarında yapılan ödemedir. İşsizlik ödeneği alan birey, işsizlik riskine karşı korunmakta ve işsiz kaldığı süre boyunca asgari bir yaşam standardını sürdürebilme imkânına sahip olmaktadır. Türkiye'de işsizlik ödeneği 1999 yılında 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile uygulamaya konulmuştur (İŞKUR, 2023).

2.1.2 Kısa Çalışma Ödeneği

Ekonomik kriz, doğal afet veya benzeri nedenlerle işverenlerin işyerlerindeki çalışma sürelerini geçici olarak azaltması durumunda, işçilere ödenen bir destektir. Kısa çalışma ödeneği, çalışanların gelir kaybını kısmen karşılayarak işsizlik riskini azaltmayı hedeflemektedir. Çalışmanın temel araştırma konusunu kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği oluşturmakta olduğundan bu bölümde sadece genel bir tanımlama yapılmakta olup, çalışmanın devamında kısa çalışmaya ve kısa çalışma ödeneğine kapsamlı bir şekilde değinilmektedir (İŞKUR, 2023).

2.1.3 Nakdi Ücret Desteği

Pandemi Döneminde uygulanan nakdi ücret desteği COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal etkilerini hafifletmek amacıyla, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 24. maddesi kapsamında belirli bir süre ücretsiz izne çıkarılan veya işsiz kalan kişilere İşsizlik Sigortası Fonu ve İŞKUR tarafından yapılan ödemelerdir. Ayrıca, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 27. ve 28. maddelerinde belirlenen esaslara göre uygulanan iki ayrı nakdi ücret desteği daha bulunmaktadır. Bu kapsamda, 1 Ocak 2019 - 17 Nisan 2020 tarihleri arasında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/(II) maddesinde belirtilen sebepler dışında iş akdi sona erenler ve özel sektör işyerlerinde 2019 Ocak - 2020 Nisan dönemlerinde istihdam edilen ve 1 Aralık 2020 tarihinden itibaren işe başlatılan ve ücretsiz izne çıkarılan çalışanlara nakdi ücret desteği ödenmektedir. Bu destekler, işsizlik döneminde gelir kaybını telafi etmek ve geçimlerini sağlamak için sunulan maddi desteklerdir (İŞKUR, 2023). Bununla birlikte, 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan Kahramanmaraş merkezli depremlerden etkilenen ve olağanüstü hâl ilan edilen Kahramanmaraş, Hatay, Osmaniye, Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Malatya, Şanlıurfa ve Kilis illerinde, depremin ekonomik ve sosyal etkilerini hafifletmek amacıyla, 21/2/2023 tarihli ve 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı'nın 4. maddesi kapsamında yapılan ve prim şartlarını sağlayamayan kişilere yönelik ödemeler de Nakdi Ücret Desteği olarak adlandırılmaktadır. Bu destek, depremin neden olduğu ekonomik zorluklarla başa çıkmak ve etkilenen bölgelerdeki vatandaşların geçimlerini sağlamak amacıyla verilmektedir. Nakdi ücret desteği, deprem nedeniyle işsiz kalan veya gelir kaybı yaşayan çalışanlara, geçici bir süre için maddi destek sağlamıştır (İŞKUR, 2023).

2.1.4 Yarım Çalışma Ödeneği

Yarım çalışma, İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla, çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere belirli koşullar altında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izindir. Bu izin, işçinin ailevi sorumluluklarını yerine getirmesi için sağlanan bir destektir. Yarım çalışma ödeneği ise analık hali izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen kişilerin, belirli şartları sağlamaları halinde çalışmadıkları süre için verilen bir ödemedir. Bu ödenek, işçilerin yarı zamanlı çalışma nedeniyle gelir kaybına

uğramalarını telafi etmek ve maddi destek sağlamak amacıyla verilmektedir. İşçiler, yarım çalışma döneminde geçici bir gelir kaybı yaşamamak için yarım çalışma ödeneği almaya hak kazanabilmektedirler (İŞKUR, 2023).

2.1.5 İş Kaybı Tazminatı

İş kaybı tazminatı, özelleştirme sürecine tabi tutulan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirilmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz olarak kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle, iş sözleşmesi gereği ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere ödenen bir tazminatı ifade etmektedir. Bu tazminat, iş kanunları ve yürürlükteki toplu iş sözleşmeleri uyarınca doğan tazminatlara ilave olarak, gelir ve sosyal güvenliklerinin devamlılığını sağlamak amacıyla belirli bir süre boyunca ödenmektedir. İş kaybı tazminatı, iş sözleşmeleri sona eren çalışanlara, yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri gereği ödenen tazminatlara ek olarak gelir ve sosyal güvenliklerinin korunmasını sağlamak için belirli bir süre boyunca ilave olarak ödenen bir tutarı kapsamakta, bu tazminat, iş kaybı sürecindeki çalışanların ekonomik güvenliklerini desteklemek ve geçiş dönemlerinde yaşam standartlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla sunulan bir destek niteliği taşımaktadır (İŞKUR, 2023).

2.1.6 Ücret Garanti Fonu

İşverenlerin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması, iflas etmesi, iflasın ertelenmesi gibi durumlarda ödeme güçlüğü yaşadığı zamanlarda, işçilerin üç aylık süre içerisinde ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla oluşturulan bir fondur. Ücret Garanti Fonu, işverenler tarafından ödenen işsizlik sigortası primlerinin yıllık toplamının yüzde birini oluşturur. Fon, işverenlerin sigorta primi ödemeleri aracılığıyla finanse edilmektedir. Fon, işçilerin ücret alacaklarının güvence altına alınması ve ödeme zorlukları yaşayan işverenlerin sorumluluğunun yerine getirilmesi için kullanılmakta olup, Ücret Garanti Fonu, işçilerin haklarını koruyarak, ödenmeyen ücret alacaklarının belirli bir süre içinde karşılanmasını sağlayarak ekonomik güvenliklerini korumaya yönelik bir destek mekanizmasıdır. Fonun temel amacı, işçilerin mağdur olmamasını ve çalışma ilişkilerinin adil bir şekilde sonuçlanmasıdır (İŞKUR, 2023).

2.2 KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Kısa çalışma kavramı, işverenlerin geçici bir süre için işçilerin çalışma sürelerini azaltmalarına veya işçilerin çalışma koşullarını değiştirmelerine izin veren bir uygulamadır. Bu uygulama, işletmelerin ekonomik zorluklarla karşı karşıya kaldığı durumlarda işçilerin işlerini korumaya ve işletmelerin faaliyetlerini sürdürmeye yardımcı olmak amacıyla kullanılmaktadır. Kısa çalışma uygulaması, işverenlerin işçi sayısını azaltmadan üretimi sürdürmelerine ve işçilerin işlerini korumalarına olanak tanımaktadır. Bu sayede işletmeler, kriz dönemlerinde veya ekonomik darboğazlarda, işçi maliyetlerini azaltarak işlerini sürdürebilmekte, aynı zamanda işçiler de işlerini kaybetmek yerine, geçici bir süre için daha az çalışarak ücret almaya devam edebilmektedir (Eurofound, 2020).

Kısa çalışma uygulaması, iş paylaşımını teşvik ederek geçici olarak düşük talep yaşayan firmalarda işleri korumayı ve aynı zamanda kısaltılmış çalışma haftası veya geçici işten çıkarma nedeniyle çalışma saatleri azaltılan işçilere gelir desteği sağlamayı amaçlayan kamu programlarıdır. Tüm kısa çalışma programlarının önemli bir yönü, bir çalışanın firma ile olan sözleşmesinin, kısa çalışma veya işin askıya alındığı süre boyunca sürdürülmesidir. Kısa çalışma programlarının temel amacı, "aşırı" işten çıkarmalardan, yani ekonomik gerileme sırasında işleri uzun vadede geçerli olacak işçilerin kalıcı olarak işten çıkarılmasından kaçınmaktır. Firmaların kriz dönemlerinde işçilerini işten çıkarama tehlikesi karşısında işçilerini aşırı işten çıkarma durumundan korunmuş olmaktadır (Martin & Hijzen, 2013).

Kısa çalışma uygulaması, özellikle pandemi dönemi gibi işletmelerin ciddi bir mali krizle karşı karşıya kaldığı durumlarda sıklıkla kullanılmaktadır. Ancak kısa çalışma düzenlemeleri, ülkeden ülkeye değişebilir. Bazı ülkelerde işverenler, devlet tarafından kısa çalışma düzenlemesi kapsamında bir ücret ödenmekle birlikte işçinin genellikle asıl ücretinde bir kayıp yaşanmaktadır (Eurofound, 2020).

Kısa çalışma uygulamaları, işlerin geçici olarak faaliyeti durduğu dönemlerde gönülsüz işten çıkarmaları önlemek için tasarlanmış istihdam sübvansiyonu mekanizmalarıdır. Kısa çalışma ödeneği, firmalar tarafından alınan ve geçici gelir desteğinden yararlanan çalışanlara ödenen transferlerdir. Şirketler ayrıca çekirdek çalışanlarını elde tuttukları, işten çıkarma maliyetlerinden kaçındıkları ve kriz sona erdiğinde gecikmeden eski üretim seviyelerini geri

kazanabilmek için kısa çalışma uygulamalarından yararlanmaktadır. Makro bir bakış açısıyla kısa çalışma uygulaması, artan işsizlik, ücret deflasyonu ve talep sarmalını yavaşlatabilir. Ayrıca, işsiz olmaktan ziyade kısa çalışma uygulaması kapsamında istihdamda olmanın psikolojik etkisi ve istihdamdaki iç talebi desteklemede işsizlik yardımlarından daha önemli bir etkiye sahiptir (Sarmiento & Gabela, 2020).

Kısa çalışma ödeneği ise kısa çalışma uygulanan dönemde işverenlerin çalışanlarına ödeme yapmalarına yardımcı olmak için devlet tarafından sağlanan bir sosyal güvenlik destek mekanizmasıdır. Bu ödeme, çalışanların maaşının bir kısmını veya tamamını karşılayabilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için çalışanların belirli kriterleri karşılaması gerekmektedir. Bunlar genellikle sigortalılık süresi, prim ödeme gün sayısı gibi faktörlere dayanır. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanan çalışanlara, işverenin başvurusu üzerine devlet tarafından kısa çalışma ödeneği ödenir. Ödeme miktarı, çalışanın sigortalılık süresine, prim ödeme gün sayısına ve diğer faktörlere bağlı olarak farklılaşabilir.

2.3 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN DÜNYADAKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

Kısa çalışma modeli Almanya da ortaya çıkmış olup dolayısıyla kısa çalışma ödeneği de (Kurzarbeitergeld) Almanya orjinli bir istihdam biçimidir. Birçok esnek çalışma biçiminin ortaya çıktığı yer olan Avrupa Birliği'nde ve dünyada önemli bir yere sahip olan kısa çalışma uygulamasının kökenleri 20. yüzyılın başlarına kadar geriye gitmektedir (Hekimler, 2017).

Kısa çalışma ödeneği konusu uzun süredir Almanya'daki mevzuatın ayrılmaz bir parçası olmuştur. Kökeni 1910'da Potasyum Yasası olarak adlandırılan yasaya dayanmaktadır. Üretim kotalarının bulunduğu ve potasyum madenciliği tesislerinin kapatılması gerekliliğinin gündemde olduğu zamanlarda, üretim kapasitenin azaltılmasına bağlı olarak, önceye oranla daha az çalışacak olan işçiler için oluşacak ücret farkının İmparatorluk Almanya'sı tarafından ödenmesi kararlaştırılmıştır. Yani bugünkü anlamda işsiz kalan veya daha az çalışmaları nedeniyle ücretleri azalan çalışanlara devlet fonlarından kısa çalışma ödeneği ödenmiştir. Bu özel düzenleme, 1924'te bugünkü kısa çalışma ödeneğine benzeyen bir versiyona genişletilmiştir. Bu değişikliğe, 1923'teki hiperenflasyona bir tepki olarak acilen ihtiyaç duyulmuş ve 16 Şubat 1924 tarihli işsizlik yardımlarına ilişkin kararname ile "kısa çalışma ödeneği" oluşturulmuştur. Bugün bildiğimiz kısa çalışma ödeneğinin yasal dayanağı, 1927'de "İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Yasası" kapsamında hayata

geçirilmiştir. 16 Temmuz 1927 tarihli İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Kanunu ile Reich İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Enstitüsü'nün kurulmasından sonra, Reich Enstitüsü yönetim kuruluna kısa çalışma emri verme veya izin verme yetkisi verilmiştir (steuererklaerung.de, 2023).

Kısa çalışma ödeneği, Büyük Buhran (1929-1939) ve sonrasındaki ekonomik krizler sırasında daha yaygın hale gelmiştir. Bu dönemde işsizlik oranları arttıkça ve işletmelerde üretim düşüşleri yaşandıkça, hükümetler işçilerin işlerini korumak için kısa çalışma düzenlemelerini kullanmışlardır. II. Dünya Savaşından sonra, Federal Almanya Cumhuriyeti'nin 1949 yılında ilan edilmesini takiben çıkarılan işe yerleştirme ve işsizlik sigortası yasası ile kısa çalışma ödeneği olarak adlandırılmıştır (steuererklaerung.de, 2023).

Federal Almanya Cumhuriyeti'nin 1949 yılında ilan edilmesinden sonra sosyal pazar ekonomisi ilkesini kazandırılmasıyla birlikte tam istihdam politikaları da beraberinde getirmiştir. Bu durum 70'li yılların hemen öncesine kadar devam etmiş bu sebeple de doğal olarak "kısa çalışma" uygulaması bir süreliğine Almanya bağlamında önemini yitirmiştir (steuererklaerung.de, 2023).

Sonraki seneler içerisinde Almanya'da meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişmeler, kısa çalışma modelinin tekrardan ele alınmasını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda 1969 yılında, kısa çalışma ve özellikle esnek istihdam modeli kapsamında elde edilen kazanımlar, İstihdamı Teşvik Yasasına (Arbeitsförderungsgesetz) eklenerek, 1927 tarihli "İşe Yerleştirme ve İşsizlik Sigortası Yasası'nı yürürlükten kaldırmış ve böylece sosyal güvenlik sistemleri tarafından sağlanan bir destek haline gelmiştir (Hekimler, 2017).

Elbette, II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonraki ekonomik dönemlerde, kısa çalışma konusu pek fazla gündeme gelmemiştir. Ancak, 1960'ların sonlarında yaşanan ilk ekonomik krizin etkilerinin hafifletilmesi gerektiğinde bu durum aniden değişmiş ve kısa çalışma ödeneği bir kez daha öncelikli olarak tercih edilen bir yöntem olmuştur. Böylece kısa çalışma ödeneği başta Avrupa ülkeleri olmak üzere yaygın olarak kullanılır hale gelerek ülkelerdeki önemini artırmıştır (Will, 2010).

Günümüzde kısa çalışma ödeneği, birçok ülkede ekonomik krizler, doğal afetler, salgın hastalıklar veya sektörel durgunluklar gibi durumlarla ilişkilendirilen önemli bir politika

aracı haline gelmiştir. Kısa çalışma ülkeden ülkeye farklılık gösteren koşullar ve süreçlerle uygulanmaktadır. Örneğin, Almanya'da "Kurzarbeitergeld", Fransa'da "chômage partiel" ve İngiltere'de "furlough scheme" gibi farklı isimlerle bilinmektedir. Farklı ülkelerde farklı isimlerle bilinse de, kısa çalışma ödeneği veya kısa çalışma sistemi, işçilere geçici olarak çalışma sürelerinin azaltılması veya iş durdurma durumunda gelir kaybını telafi etme imkanı sunan bir destek mekanizması olarak kullanılmaktadır. Modern tarihte kısa süreli çalışmanın en belirgin kullanımı şüphesiz 2008 ve 2009'daki küresel mali krizi ve COVID-19 pandemisi süreçlerinde olmuştur (Kurzarbeit-Steuern, 2023).

2.4 KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN TÜRK HUKUK SİSTEMİNE GİRİŞİ VE TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye'de ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile giriş yapan kısa çalışma uygulaması, daha sonraki dönemlerde uygulamada tutarlılık ve bütünlük sağlama amacıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun kapsamına dahil edilmiştir. Bu adım, işsizliğin önlenmesi ve işsizlikle mücadele konularını düzenlemek üzere oluşturulan 4447 sayılı kanunun çatısı altında yer alan önemli bir araç olan kısa çalışma ödeneğine, sağlam bir hukuki temel kazandırmıştır. Bu düzenleme, işsizlere sosyal güvenlik destekleri sunan bir sistem içerisinde kısa çalışma ödeneğinin yerini sağlamlaştırarak, istihdamı koruma ve işgücü piyasasının istikrarını sağlama hedeflerine uyumlu bir şekilde katkıda bulunmaktadır.

2.4.1 1475 Sayılı İş Kanunu Dönemi

1475 sayılı İş Kanunu, 1971 yılında yürürlüğe girmiş ve 1971-2003 tarihleri arasında yürürlükte kalmıştır. Bu süre içerisinde Türkiye de siyasi, sosyal ve ekonomik değişmeler yaşanmıştır. Aynı zamanda bu tarih aralığında 1979-1980, 1994, 2001-2002 gibi birçok ekonomik krizle de karşı karşıya kalınmıştır. Yaşanan bu değişimler sonucunda çalışma hayatı da değişime uğramıştır. Dünyada ve Türkiye'de esnek çalışma modelleri yaygın hale gelmeye başlamıştır. Bu gelişmelere karşı İş Kanunu günün şartlarına ayak uyduramadığı için güncellenme ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Uğraş, 2014).

Bu süreçte meydana gelen ekonomik krizlerde işverenler mali yükünü azaltabilmek işçileri ücretsiz izne çıkarmış ve buna rıza göstermeyen işçiler işten çıkmak zorunda kalmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçiler gelir kaybına uğramıştır. Ayrıca bu durum işsizlik sorununu daha da arttırarak istihdama zarar vermiştir. İşverenler ise işyeri kapalı olduğu halde ücretsiz

izne ayırdığı işçisinin bir kısım ücret ve diğer giderlerine katlanarak mali açıdan sıkıntılar yaşamışlardır. Bu durumda birçok işyerinin kapanmasına sebep olmaya başlamıştır. Kanun koyucu hem çalışanı hem de işverenleri kriz dönemlerinde korumak amacıyla, işverenlerin geçici bir süreliğine çalışmayı tamamen veya kısmen durdurarak ya da işyerindeki çalışma süresini önemli ölçüde azaltarak işyerini açık tutmaya çalışmış, işçinin az da olsa belli bir miktarda ücret almasını sağlayarak kriz dönemlerinde yoğunlaşan işsizlikten kaynaklanan problemleri hafifletmeyi amaçlamıştır. Başka bir deyişle işveren işçiye daha az çalıştırarak işyerini ve işi açık tutacak, çalışan da çalışma süresi azalmasına bağlı olarak kısmi bir ücret alarak hayatını idame edebilecektir. Fakat 1475 sayılı İş Kanunun yürürlükte olduğu dönemde işçiler ücretsiz iznin uygulaması konusunda işverenle anlaşamadıkları takdirde işsiz kaldıklarından, istihdamın korunması mümkün olmamakta olup, bu durum sosyal sorunların büyümesine sebep olmaktaydı. İşçi ve işverenin zor dönemlerde başvurabilecekleri bir kaynak bulunmamaktaydı. Bu kapsamda, 1999 tarih ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işçilere İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği alabilme imkânı verilerek genel ekonomik kriz dönemlerindeki işçilik maliyeti geçici bir süre için devlet tarafından karşılanarak işçi ve işveren korunmaya çalışılmış böylelikle pasif işgücü piyasası uygulamalarından kısa çalışma ödeneğiyle istihdamın korunması amaçlanmıştır (Uğraş, 2014).

4857 sayılı Kanunun Tasarı aşamasında Bilim Kurulu 67. maddede, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" başlığı altında kısa çalışmaya dair hükümlere yer vermiştir. Bu düzenlemeye göre en az dört hafta süreyle, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltıldığı, tamamen veya kısmen durdurulduğu hallerde bundan etkilenen işçilere en çok üç ay süreyle işsizlik sigortasından "Kısa Çalışma Ödeneği" ödenmesi öngörülmüştür.

Yasa tasarısına, birçok konfederasyon tarafından tepki gösterilmiş ve değiştirilmesi yönünde tekliflerde bulunulmuştur. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) göre, Ön Tasarı'nın 67. maddesi ile öngörülen düzenleme; madde metninde belirlenen kısa çalışmayı ücretsiz izin uygulamalarına dönüştürdüğü ve sürelerle ilgili işçinin gelir güvencesini gözetmediği; işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırdığı ve ücretsiz izin uygulamalarını, kısa çalışma uygulaması adıyla işverenin işçiye karşı olan borçlarını ortadan kaldırarak yasallaştıracağını ve işletme ya da işverenin üstlenmesi gereken sorumluluğu

işsizlik sigortasından karşılanmasının kamusal bir fonun karşılıksız kullanımı anlamına geleceği için, bu biçimiyle kabul edilemez bulunmuştur. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) görüşüne göre ise ön tasarının 67. maddesinde düzenlenen "Kısa Çalışma" ile ilgili olarak, kısa çalışmayı gerekli kılan nedenlerin geçerliliği bakımından Avrupa Birliği ülkelerindeki uygulamaya benzer şekilde, tam zamanlı çalışan bir çalışanına kısa süreli çalışma uygulanması durumunda işverenin kısa süreli çalışmayı gerekli kılan nedenleri belirterek izin alma zorunluluğu getirilmeli, çalışanın işini ve gelirini güvence altına alan düzenlemelere yer verilmelidir. Diğer taraftan, işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanamayanlara kısa çalışma ödeneğinin verilmemesi durumu da adaletsizliğe neden olacaktır. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in ortak görüşünde ise "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği" başlığı altında ki 67. madde, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerin işverenin takdirine bırakıldığı, önerilen sürelerin kısa çalışmayı ücretsiz izin uygulamasına dönüştüreceği, işçinin gelir güvencesini sağlamadığı, işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırdığı, kısa çalışma adı altında işverenin işçiye karşı olan borçlarından kurtulmasını yasallaştırdığı için, kanun metninde yer almaması gerektiği hususunda ortak görüş sağlamışlardır (Ertaş, 2006).

TBMM Genel Kurulunda yapılan görüşmelerde söz konusu maddeyle ilgili birçok değişiklik önergesi verilmiş, ama madde Bilim Komisyonunca hazırlanan tasarının 67 inci maddesinin 1. inci fıkrasına ilave edilen "Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir." hükmü ile yasalaşmıştır. Yasanın öngördüğü yönetmelik "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" adıyla 31 Mart 2004 tarih ve 25419 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2.4.2 4857 Sayılı İş Kanunu Dönemi

Kısa çalışma, 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65 inci maddesi ile çalışma hayatımızın önemli bir unsuru haline gelmiştir. Kanunun gerekçesinde belirtilen genel ekonomik krizler ve zorlayıcı sebepler çalışma hayatında sıklıkla görülmektedir. Bu durumlarda işçilerin ücretsiz izine çıkarılmasıyla sonuçlanmaktadır. Bu sebeple işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak maksadıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramları çalışma hayatımıza girmiştir (Aydın, 2014).

Türkiye'de kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasını düzenleyen İş Kanunu'nun 65 inci maddesinin ilk hali aşağıdaki yer almaktadır. Buna göre;

> *"Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.*
> *Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.*
> *Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.*
> *Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.*
> *Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini doldurucaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.*
> *Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.''*

2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca "Kısa Çalışma Ödeneği Tebliği" çıkarılmıştır. Böylece, 2004 yılının ikinci yarısı itibariyle kısa çalışmaya ilişkin birincil ve ikincil mevzuat tamamlanmıştır. Bu gelişmelere rağmen uzun süre kısa çalışmaya ilişkin ciddi talep olmamıştır. Bu sebeple de 2005-2009 arasında kısa çalışma ödemesi sınırlı bir şekilde ödenmiştir (Aydın, 2009).

2.4.3 Kısa Çalışma Uygulamasının 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na İntikal Ettirilmesi

Amerika Birleşik Devletlerinde konut fiyatlarının ani düşüşüyle birlikte 2007–2008 finansal krizi veya küresel finansal kriz olarak bilinen kriz küresel ölçekte ciddi sonuçlar doğurmuştur (Polat, 2018). Bu krizden dolayı Türkiye de 2008 yılında küresel finansal krize paralel olarak, çalışma hayatındaki aktörlerin hükümetten beklenti ve taleplerinin arttığı bir dönemde 15/5/2008 tarih ve 5763 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonucu kısa çalışma uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır. Böylece, Kısa Çalışma uygulamasından sadece 4857 sayılı İş Kanuna tabi işçiler faydalanabilmekte iken Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de bu uygulamadan yararlanabilmeleri sağlanmıştır (Küpeli, 2014).

2.4.4 2009/2010 Yılları Mevzuat Değişiklikleri

5838 ve 5951 sayılı Kanunlarla yapılan değişikliklerle, 2008, 2009 ve 2010 yıllarına münhasır olmak üzere, azami 3 ay olan kısa çalışma süresi 6 aya uzatılmış, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Küresel krizin olumsuz etkilerinin bertaraf edilmesi amacıyla Bakanlar Kurulu, 2009/15129 ve 2010/180 sayılı Kararları ile bu yetkisini kullanmıştır. Ancak, ilk 6 ay için işsizlik ödeneğinden mahsup edilmeyen kısa çalışma ödemeleri, ikinci altı aylık dönemde başlangıçta hesaplanan işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmiştir. Yine aynı Kanunlarla 2008, 2009 ve 2010 yıllarında yapılan kısa çalışma başvurularına münhasıran kısa çalışma ödeneği miktarının %50 artırılması kararlaştırılmıştır. Bu durumda kısa çalışma ödenek miktarı, son dört aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ına yükseltilmiş, ama ödenebilecek üst sınır aylık asgari ücretin brüt tutarının %120'si olarak belirlenmiştir.

2.4.5 25 Şubat 2011 Tarihli Mevzuat Değişikliği

6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesi değiştirilmiş ve mevcut halini almıştır. (Sadece maddede yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi, Temmuz 2018'de yayımlanan 700 sayılı KHK ile "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.) Bu düzenlemenin kısa çalışma uygulaması hakkında getirdiği en büyük yenilik, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplere ilave olarak sektörel veya bölgesel kriz sebepleriyle de kısa çalışma

uygulanmasına imkân tanınarak kısa çalışma uygulamasının kapsamı genişletilmiştir. Düzenlemenin getirdiği bir diğer değişiklik ise günlük kısa çalışma ödeneği miktarıdır. Ödeme miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenmiş ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarının aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır (T.C. Resmi Gazete, No. 6111, 25 Şubat 2011).

2.4.6 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik

30/4/2011 tarihinde 27920 sayılı Resmî Gazete'de "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır. Yönetmelikte "*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.*'' demek suretiyle krizin varlığını belirlemeye İŞKUR Yönetim Kurulu yetkili kılınmıştır (Yönetmelik, m 5/2, , 2011). Ayrıca yönetmelikte *''Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır.*'' hükmüne göre uygunluk tespitini yapmaya İŞKUR yetkili kılınmıştır (Yönetmelik, Mad. 5/4, Sayı : 27920, 2011).

2.4.7 9 Kasım 2018 Tarihli Mevzuat Değişikliği

30590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle de değişiklik yapılmış ve sanayici örgütlerinin temsilcilerinden gelen talep üzerine kanuna "zorlayıcı sebep" ifadesi eklenmiştir. Böylece, işçi çıkartmadan zor dönemi atlatmak amacıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak isteyenlerin önü açılmıştır. Bu bağlamda, "*Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları''* şeklindeki değişiklik ile deprem, yangın gibi mücbir sebeplerin yanına "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar" ifadesi eklenmiştir. Böylece, konjonktürel gelişmelerden kaynaklı problem yaşayan işverenlerin kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesi sağlanmıştır.

2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile Genel Ekonomik, Sektörel ve Bölgesel kriz durumlarında başvuruların daha önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan tespit ve karar verme yetkileri, İŞKUR Yönetim Kurulu'na devredilmiştir. Gerekli bilgi ve belgeler hazırlandıktan sonra istihdam hizmetleri daire başkanlığı tarafından İŞKUR Yönetim Kurulu'na sunulmaktaydı. Ayrıca Kısa çalışma talebinin zorlayıcı neden ile yapılması durumunda ise Yönetim Kuruluna rapor hazırlanmaksızın resen İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca uygunluk tespiti yapılmaktaydı (Dörtlemez, 2016). Bu uygulama 30590 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle *''Uygunluk tespiti: İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğuna ilişkin İş Müfettişleri tarafından yapılan inceleme faaliyetlerini''* demek suretiyle değiştiriliş olup kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti işlemlerinin Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Mevcut uygulamanın hayata geçirilmesinde karşılaşılan sorunların giderilmesine ilişkin tedbirler alınmış ve ''Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını" ibaresi "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığını" şeklinde değiştirilerek bakanlık yapılanmasına ilişkin revizeler yapılmıştır (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Sayı : 30590, 2018).

2.4.8 26 Haziran 2019 Tarihli Cumhurbaşkanı Kararı

2018-2019 yıllarında dövizde yaşanan öngörülmeyen artış nedeniyle "Dışsal etkilerden kaynaklanan zorlayıcı sebep" gerekçeli kısa çalışma uygulaması hayata geçirilmiştir. Bu kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için 3 ay olarak uygulanan kısa çalışma süresi, 26/06/2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 3 ay süre ile uzatılmış ve kısa çalışma süresi uzatılan hallerde ilk üç aylık dönemde yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesi kararlaştırılmıştır.

2.5 4447 SAYILI İŞSİZLİK SİGORTASI KANUNUNA GÖRE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2.5.1 Kısa Çalışma Uygulaması

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneğine ilişkin düzenlemeler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde düzenlenmektedir. "*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak*

önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir." (4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2 / 1 fk., 1999) hükmü doğrultusunda işyerlerinde meydana gelebilecek kriz veya zorlayıcı sebepler nedeniyle işverenlerin kısa çalışma uygulamasına başvurabilmesini sağlamaktadır. Kısa çalışma, işverenlerin işgücü maliyetlerini azaltmalarına ve işyerinin faaliyetlerini sürdürebilmelerine yardımcı olmakta, işyerlerinde geçici bir süre boyunca çalışma sürelerinin azaltılması veya durdurulması gerektiği durumlarda, işverenlerin ve çalışanların ekonomik zorluklarla başa çıkabilmeleri için bir esneklik sağlamaktadır.

Ek 2 nci maddede yer alan *"Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir*." (4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2 / 6 fk., 1999) hükmü, kısa çalışma ödeneği süresinin belirlenmesi ve işsizlik ödeneği ile ilişkilendirilmesi konusunda Cumhurbaşkanına yetki vermektedir. Cumhurbaşkanı, ihtiyaç durumuna bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatabilmekte veya kısaltabilmektedir. Ayrıca, kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğiyle mahsup edilip edilmeyeceği de Cumhurbaşkanının kararına bağlı olup, bu yetki, hükümetin ekonomik koşullar ve işgücü piyasasındaki duruma göre politika değişiklikleri yapabilmesini sağlamaktadır.

2.5.2 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Genel Ekonomik Kriz"

Kriz, önceden bilinmeyen ya da tahmin edilemeyen bazı olayların; makro düzeyde devlet; mikro düzeyde ise firmaları ciddi bir şekilde etkileyecek sonuçlar meydana getirmesidir. Aniden ve öngörülemeyen bir anda ortaya çıkan olumsuz gelişmeleri kriz olarak adlandırmak doğru olacaktır. Olağan süreç içerisinde meydana gelen her probleme kriz demek değildir. Kriz, bu yönüyle beklenmedik şekilde ortaya çıkan 'ciddi bir sorun' olarak düşünülmelidir. Olağan gelişmeler ve sorunlar kriz değildir (Aktan & Şen, 2001).

"Genel ekonomik kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları" (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 3/ a, 2011) , ifade etmektedir. Bu tür krizler, genellikle ekonomik durgunluk, finansal çöküşler, ticaret dengesizlikleri veya piyasa dalgalanmaları gibi faktörlerle tetiklenebilir. Genel ekonomik

krizler, işletmelerin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilir, üretimi azaltabilir, istihdamı azaltabilir ve gelir düzeylerini düşürebilir. Bu tür krizler, geniş ölçekte ekonomik dengesizliklere ve belirsizliklere neden olabilir, işletmelerin ve çalışanların zorlu koşullarla karşılaşmasına yol açabilir. Bu sebeple kısa çalışma uygulaması, genel ekonomik krizlerin neden olduğu olumsuz etkileri en aza indirgemeyi amaçlayan bir önlemdir. Nitekim 2009 yılında ABD de ortaya çıkan küresel ekonomik krizin olası etkilerinin bertaraf edilmesi amacıyla özellikle 2009-2010 yıllarında yoğun şekilde uygulanmıştır.

2.5.3 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Bölgesel Kriz"

"Bölgesel kriz: Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları" (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 3/ b, 2011) ifade eder. Bu tür krizler genellikle bölgesel ekonomik dengesizlikler, yerel veya bölgesel çatışmalar, doğal afetler veya kaynak eksiklikleri gibi faktörlerle tetiklenebilir. Bölgesel krizler, işletmelerin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyebilir, üretimi ve istihdamı azaltabilir, yerel ekonomik aktiviteyi durma noktasına getirebilir. Bu gerekçeyle 2992 sayılı kararname ile 2011/2012 yıllarına münhasır olarak Van Depremi dolayısıyla Bölgesel Kriz gerekçesiyle 6 ay uygulanmıştır. 2013 yılında Hatay Reyhanlı patlamasından dolayı Bölgesel kriz gerekçesiyle 3 ay süreyle uygulanmıştır. En son 6/2/2023 tarihinde gerçekleşen ve 10 ilde etkisi görülen Kahramanmaraş merkezli depremler sebebiyle İŞKUR Yönetim Kurulu'nca "Bölgesel Kriz" kararı verilerek 3 aylık OHAL süresince uygulanmıştır. Deprem etkilerinin sürmesinden dolayı Cumhurbaşkanı tarafından 3 ay daha uzatılarak toplamda 6 ay uygulanmıştır.

2.5.4 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Sektörel Kriz"

"Sektörel kriz: Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları" ifade eder (Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, m 3/ğ, 2011). Kısa çalışma uygulaması, sektörel krizlerin neden olduğu olumsuz etkileri azaltmayı hedefler. İşverenlere işyerlerini ayakta tutma ve maliyetleri kontrol etme imkânı sağlarken, işçilere geçici bir gelir kaynağı sunar. Bu şekilde, sektördeki

işyerlerinin ve istihdamın korunması amaçlanır. Türkiye'de sektörel kriz gerekçesiyle kısa çalışma ödeneği uygulanmamıştır.

2.5.5 Kısa Çalışma Uygulaması Bakımından "Zorlayıcı Sebepler"

"Zorlayıcı sebep: İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumları" ifade etmektedir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, m 3/h, 2011). Bu tür durumlar genellikle önceden kestirilemez ve ani bir şekilde ortaya çıkarlar. İşverenin bu durumlarla başa çıkması veya önlem alması mümkün olmayabilir, bu nedenle işletmenin geçici olarak faaliyetleri durdurulabilir veya çalışma süresi azaltılabilir. Bu durumlar, işverenin işçilere karşı yükümlülüklerini yerine getirmesini zorlaştırabilir ve işçilerin gelir kaybına neden olabilir. Kısa çalışma uygulaması, zorlayıcı sebep durumlarında işverenlerin ve işçilerin karşılıklı anlayış ve işbirliği içinde hareket edebilmesini sağlayarak krizlerin etkilerini hafifletmeye yardımcı olur. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için yönetim kurulu kararı aranmaz (Seven, 2023). Ülkemizde yangın, sel, salgın gibi birçok sebeple uygulanmaya alınmıştır. Bunlardan en yoğun olarak kullanılanlar 2019 yılında döviz artışından dolayı 6 ay ve 2020 yılında COVID-19 salgınında Dışsal Sebep gerekçesiyle 03/2020-30/06/2021 tarihleri aralığında kapsamlı bir şekilde uygulanmıştır (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011).

2.5.6 Kısa Çalışma Kapsamında Sunulan Hizmetler

İlk olarak, kısa çalışma ödeneği işçilere geçici bir gelir desteği sağlar. İşverenlerin zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışma sürelerini azaltması veya faaliyetlerini durdurması durumunda, işçilere kayıpları telafi etmek amacıyla kısa çalışma ödeneği verilir. Bu ödenek, işçilerin geçici olarak azalan veya tamamen ortadan kalkan gelirlerini destekleyerek maddi sıkıntılarını hafifletmeyi amaçlar. Ayrıca, kısa çalışma kapsamında işçilere genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi de önemli bir hizmettir. İşçiler, kısa çalışma sürecinde sağlık sigortası kapsamında kalır ve sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam ederler. Primlerin

ödenmesi, işçilerin sağlık hizmetlerine erişimlerini sürdürebilmelerini sağlar ve sağlık harcamalarının ağırlığının işçilere ek bir yük getirmesini önlemiş olur (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011).

2.5.7 Kısa Çalışma Ödeneği Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

İşverenler, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler nedeniyle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep etmek istediklerinde "Kısa Çalışma Talep Formu"nu ve "kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste"yi elektronik ortamda doldurarak işveren tarafından e-devlet üzerinden kısa çalışma başvurusunda bulunabilir. İşveren, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına da yazılı bildirimde bulunmalıdır (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011).

İşverenlerin bildiriminde verilmesi gereken hususlar, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve hangi zorlayıcı sebebin etkili olduğunu açıkça belirtmelidir. İşyerinin unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası, işyeri İŞKUR numarası ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarası gibi bilgiler doğru bir şekilde bildirilmelidir. Kısa çalışma başvurularının fiziki ortamda alınmasının, COVID-19 salgını nedeniyle zorlaşması sonucunda, 22/03/2020 tarihinden itibaren işverenlerin, bağlı oldukları İŞKUR birimine fiziksel başvuruda bulunmak yerine, elektronik posta yoluyla başvuru yapma imkânı sunulmuştur. Ancak, süreç içerisinde e-posta ile yapılan başvurularda yaşanan zorluklar, 01.12.2020 tarihinden itibaren işverenlere e-Devlet platformu üzerinden başvuru yapma olanağı sağlanarak aşılmıştır. Bu şekilde, başvuru süreci daha kolay ve etkili bir hale getirilmiştir.

İşverenlerin talepleri İŞKUR tarafından sebep ve şekil yönünden kontrol edilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerle yapılmayan başvurular sebep yönünden, Kısa Çalışma Talep Formu yanlış veya eksik tanzim edilerek yapılan başvurular ile 1/3 ve 4 hafta şartlarını sağlayıp sağlamadığı konusunda şekil yönünden reddedilir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011).

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde,

İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağlanması gerekmektedir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerle ilgili Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerce yapılan başvurular Kurum birimi tarafından reddedilir (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 2011).

"*İşverenlerin yapmış oldukları başvurular; varsa eksiklikler giderildikten sonra Yönetim Kurulu Kararı olmaması halinde en geç başvuru tarihini izleyen işgününde İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığına gönderilir. Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular Yönetim Kurulu Kararına müteakip İstihdam Hizmetleri Dairesi tarafından Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı'na gönderilir. Diğer zorlayıcı sebep (deprem, yangın, sel vs.) gerekçeli başvurular ise Yönetim Kurulu Kararı gerekmeksizin doğrudan, uygunluk tespiti için İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'nca Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığı'na gönderilir*" (Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi, 2020). Demek suretiyle ifade edilmiştir.

2.5.8 İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi Şartları

İşverenin kısa çalışma talebi, iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunmalıdır. *"Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir."* (4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2/3 fk., 1999) hükmü doğrultusunda işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir. Bu durumda işçi, kısa çalışmanın başladığı tarihte işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmalıdır. İş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucunda, işçinin kısa çalışmaya katılacaklar listesinde yer alması gerekmektedir. Bu şartları sağlayan bir işçi, kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir.

Prim ödeme şartını sağlayamayan işçilerin, daha önce çeşitli nedenlerle sona erdirilen işsizlik ödeneği hak sahiplikleri varsa, bu süre kısa çalışma süresini geçmemek üzere kısa çalışma ödeneği olarak ödenebilir. Yani, işçinin kısa çalışma süresi, daha önce hak kazandığı ve kullanılmamış olan işsizlik ödeneği süresini aşmamalıdır. Bu durumda, işçi kısa çalışma

ödeneği alabilir, ancak ödeme süresi daha önce kalan işsizlik ödeneği süresiyle sınırlı olacaktır.

2.5.9 İşverene Kısa Çalışma Talebinin Sonucunun Bildirilmesi

Kısa çalışma taleplerinin sonuçlarını e-Devlet üzerinden takip edebileceklerdir. İşveren, işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığı veya durduğu genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebepler nedeniyle kısa çalışma talebinde bulunur. İş müfettişleri, yapılan uygunluk tespiti sonucunu değerlendirir. Eğer talep uygun bulunursa, işveren bu sonucu işyerindeki işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır (İŞKUR, 2023).

2.5.10 Kısa Çalışma Ödeneği Süresi, Miktarı ve Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneği tutarı ve GSS prim ödemeleri Kanunda "*Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür."* (4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2/4 fk., 1999) şeklinde ifade edilmiştir.

Kısa çalışma ödeneği, çalışanların haftalık çalışma süresini tamamlayamadıkları dönemlerde destek amaçlı sağlanan bir ödemedir. Normalde aylık olarak her ayın beşinde ödenirken, pandemi döneminde COVID-19 nedeniyle yaşanan başvuru hataları sebebiyle çalışanların mağduriyetini önlemek amacıyla aynı ay içinde ek ödemeler yapılmıştır. Bu süreçte ödeme yoğunluğundan kaynaklı olarak, çalışanların kimlik numaralarının son hanesine göre farklı günlerde ödemeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, Kahramanmaraş depremi gibi acil durumlar söz konusu olduğunda haftalık ödemeler yapılabilmektedir.

Ödemeler, ilgililerin IBAN hesaplarına aktarılırken, IBAN bilgisi olmayan vatandaşlar için PTT Bankası aracılığıyla ödeme sağlanmaktadır. Kısa çalışma ödeneğinin ödeme tarihini öne çekme yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na aittir. Bu şekilde, çalışanların maddi ihtiyaçlarını daha hızlı karşılayabilmeleri ve zorlu dönemi daha rahat atlatmaları amaçlanmaktadır (İŞKUR, 2023).

İşveren, kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içinde hangi zaman aralığında gerçekleştirileceğini belirler. Bu belirleme, işyerinin gelenekleri ve işin niteliği gibi faktörler dikkate alınarak yapılır. Kısa çalışma süresinde çalışan işçilerin adına, kısa çalışma uygulanan süreler SGK Aylık Prim ve Hizmet Belgesi/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi üzerinde "18-Kısa Çalışma Ödeneği" veya "27-Kısa Çalışma Ödeneği ve Diğer Nedenler" gerekçesiyle bildirilmektedir (İŞKUR, 2023). Fakat COVID-19 gerekçesiyle uygulanan kısa çalışma ödeneğinde aynı dönem içerisinde nakdi ücret desteği ve kısa çalışma ödeneği ödendiği durumlar için 29- Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler de eklenerek ödeme yapılmıştır.

"Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar." (4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2/5 fk.) düzenlemesi doğrultusunda, bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir. Bu maddenin gerekçesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 40.maddesinde "24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir." Hükmüne istinaden düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenir.

2.5.11 Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında Yapılan Fazla veya Yersiz Ödemelerin Tahsili

Kısa Çalışma Ödeneği kapsamında, işverenin hatalı bilgi veya belge vermesi sonucunda yapılan fazla ödemeler, yasal faiz oranıyla birlikte işverenden tahsil edilmektedir. İşçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faiz oranıyla birlikte işçiden tahsil edilmektedir. İşçi, kendi kusurundan kaynaklanan fazla ödeme tutarını geri ödemekle sorumludur. Bu tahsilat süreci, ilgili yasal düzenlemelere ve işçi-işveren ilişkisinin hukuki çerçevesine uygun olarak gerçekleştirilmektedir. (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m 7/11, 2011). COVID-19 sürecinde hatalı işlemlerden kaynaklı olarak yapılan ödemeler 4447 sayılı kanunun geçici 29 ve geçici 32 inci maddeleriyle terkin edilmiştir.

2.5.12 Kısa Çalışma Ödeneğinin Denetimi ve Durdurulması

Kısa çalışma ödeneğinin denetimi, iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Kısa çalışma ödeneği süreci devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında, işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiği tespit edilirse ve iş müfettişinin yazılı talebi bulunması halinde, hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulmaktadır. (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik madde 8/1, 2011). Bu madde 09.11.2018 tarih ve 30590 sayılı R.G.de yayımlanan Yönetmeliğin 7. maddesiyle eklenmiştir. Önceki denetimler değiştirilen 8 inci madde kapsamında "*Kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.*" şeklinde Kurum müfettişlerince yapılmaktaydı.

2.5.13 Kısa Çalışma Ödeneği Alınan Süre İçin Ödenen Primler

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik'te yer alan "*İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır".* hükmü doğrultusunda Kısa Çalışma Ödeneği alınan süre boyunca, işçinin genel sağlık sigortası primleri ödenirken, bu süre zarfında kısa ve uzun

vadeli sigorta primleri aktarılmamaktadır. Kısa çalışma döneminde sadece genel sağlık sigortası primlerinin ödenmektedir. (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 7/7, 2011)

2.5.14 Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi Durumu

İşveren, kısa çalışma uygulaması devam ederken normal faaliyetine başlamaya karar verdiğinde, durumu Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarihten itibaren kısa çalışma sona ermekte olup, geç yapılan bildirimler nedeniyle oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmektedir (İŞKUR, 2023).

2.5.15 Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesine Neden Olan Durumlar

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilmektedir (İŞKUR, 2023).

2.5.16 İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

Kısa çalışma yapan bir işverenin, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutması ve gerektiğinde bu kayıtları sunması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yükümlülük, işverenin kısa çalışma sürecinde işçilerin çalışma saatlerini doğru bir şekilde takip etmesini ve kaydetmesini sağlamayı amaçlamaktadır. İşverenin çalışma süreleriyle ilgili kayıtları tutması, işçilerin haklarının korunmasına ve kısa çalışma ödeneğinin doğru bir şekilde hesaplanmasına yardımcı olur. Ayrıca, bu kayıtların istenilmesi halinde işverenin bunları sunması, denetim ve kontrol mekanizmalarının etkin bir şekilde işlemesini sağlar (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m 10, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE KISA ÇALIŞMA VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

3.1 COVID-19 PANDEMİSİ VE DÜNYA GENELİNDE UYGULANAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

2019 yılı Aralık ayında, COVID-19 kısa sürede yayılarak neredeyse tüm dünyayı etkisi altına alarak pandemi haline gelmiştir. Bu süre zarfında etkili bir ilaç bulunamaması sonucunda, dünya nüfusu ciddi sonuçları olan bir dizi sosyal, ekonomik ve psikolojik sorunla karşı karşıya kalmıştır. Ülkeler birbirlerine sınırlarını kapatarak, uluslararası ticaretin neredeyse durmasına yol açmıştır. Birçok sektörde üretim durmuş, sağlık harcamaları ile kamu harcamaları ciddi şekilde artmıştır. Bu durum, küresel ekonomiyi önemli ölçüde olumsuz etkileyen pek çok unsurun ortaya çıkmasına neden olmuştur (Duran & Acar, 2020).

COVID-19 pandemisi, dünya ekonomisi üzerinde geniş kapsamlı etkilere yol açmıştır. Salgın, dünya genelinde ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemiştir. Kapanmalar ve kısıtlamalar, birçok ülkenin gayri safi yerli hasılasının (GSYİH) gerilemesine neden olmuştur. Uluslararası kuruluşlar, küresel ekonominin 2020 yılında ciddi bir dalgalanma yaşadığını ve toparlanmanın yavaşladığını belirtmektedir (Worldbank, 2023). Bununla birlikte salgın, milyonlarca kişinin işsiz kalmasına yol açmıştır. Özellikle seyahat, turizm, otelcilik, eğlence ve perakende sektörleri doğrudan etkilenmiş ve birçok işletme faaliyetlerini azaltmıştır (ILO, 2022). Salgın, tedarik zinciri sorunları ve kısıtlamalar nedeniyle aynı zamanda küresel ticareti de önemli ölçüde etkilemiştir. Üretim malzemeleri, sınır kapatmaları, seyahat yasakları ve lojistik zorluklar, mal ve hizmetlerin serbest bırakılmasını kısıtlamıştır. Bu da ihracat ve ithalatın kazancına ve uluslararası ticaretin dalgalanmasına yol açmıştır. Salgın, finansal piyasalarda da büyük dalgalanmalara neden olmuştur (Nakıboğlu, 2020). Hisse senedi piyasalarında sert düşüşler ve değer kayıpları gözlenmiştir. Kredi piyasaları, tahvil piyasaları ve emtia fiyatları da oynaklık yaşamıştır. Merkez bankaları ve hükümetler, piyasaları desteklemek için geniş çaplı mali teşvik önlemleri almıştır (Temir, 2020).

Salgın, kamu maliyesi üzerinde önemli bir baskı yaratmıştır. Hükümetler, ekonomiyi desteklemek, sağlık hizmetlerini finanse etmek ve sosyal yardım önlemleri almak için büyük harcamalar yapmışlardır. Bu durum kamu borçlarının artması ve bütçe açıklarına yol açmıştır (Duran & Acar, 2020). Salgının etkileri küresel düzeyde kendini önemli ölçüde hissettirmiş, küresel ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemiş, birçok ülkenin gayri safi yerli hasılasını azaltmış ve işsizlik oranlarında artışa yol açmıştır. Bu süreçte, merkez bankaları ve hükümetler piyasaları desteklemek için çeşitli önlemler almışlardır (Levent & Özen, 2022).

COVID-19 kapsamında birçok ülkede farklı önlemler alınmıştır. Aşağıda bu önlemler kapsamında diğer ülkelerde uygulanan kısa çalışma ve kısa çalışmaya benzer uygulamalara detaylıca değinilmiştir.

3.1.1 Seçilen Ülke Örneklerinin Tercih Edilmesinin Gerekçesi

Seçilen her ülke, çalışmaya farklı bir bakış açısı getirerek sosyal güvenliğin bu önemli alanındaki küresel uygulamaların çok yönlü bir analizine katkıda bulunması amacıyla seçilmiştir. Her bir ülkeyi seçme gerekçesi, bu ülkelerin kısa çalışma ödenekleri bağlamındaki tarihsel önemlerinin ve getirdiği yeniliklerin derinlemesine değerlendirilmesi ve öne çıkarılması amacını taşımaktadır.

Kısa çalışma uygulamasında öncü ülke olan Almanya, bu konuda bir mihenk taşı olarak kolaylıkla adlandırılabilir. Tarihsel önemi ve kapsamlı deneyimi, bu uygulamanın kökenlerine ve ilk gelişmelerine ışık tutarak incelenmesi gereken önemli bir ülke haline getirmektedir.

Fransa’nın çeşitli ülkeler arasında kısa çalışma uygulamalarına öncülük etmedeki kayda değer rolü, araştırma için değerli bir karşılaştırmalı boyut katmaktadır. Ödeme ve hak kazanma koşullarındaki farklılıklara rağmen, Fransa’nın benzersiz yaklaşımı, farklı ülkelerin bu kavramı nasıl uyarladığı ve uyguladığı konusunda değerli bir perspektif sunmaktadır.

Avrupa'da kısa çalışma ödeneklerinin öncüleri arasında yer alan Avusturya'nın deneyimleri, kıta genelinde bu tür programların oluşturulması ve evrimi hakkında fikir vermektedir. Yenilikçi prosedürleri ve ödeme yöntemleri analiz için ilgi çekici bir konu sunmaktadır.

İtalya'nın kısa çalışma ödeneklerine farklı fonlar ve sözleşmeler içeren farklı yaklaşımı, krizler sırasında istihdamı korumaya yönelik alternatif bir strateji sergilemektedir. İtalya'nın yaklaşımını inceleyerek, ülkelerin benzer zorlukların üstesinden gelmek için kullandıkları çeşitli yöntemlerin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

İskandinav bölgesinden Danimarka'nın dahil edilmesi, farklı bir kültürel ve ekonomik bağlamda kısa çalışma ödeneklerine ilişkin bir bakış açısı sağlayarak araştırmayı zenginleştirmektedir. Danimarka'nın benzersiz uygulamaları, küresel stratejilerin daha kapsamlı bir şekilde incelenmesine katkıda bulunmaktadır.

İsviçre'nin gelişmiş sosyal güvenlik yapısı ve AB ülkelerine kıyasla potansiyel olarak farklı uygulamaları, bu ülkeyi ilgi çekici bir vaka çalışması haline getirmektedir. İsviçre'nin kısa çalışma ödeme uygulamasına yaklaşımını inceleyerek, bu sistemlerin bölgeler arasında nasıl değişebileceğine dair daha geniş bir anlayışa katkıda bulunabilir.

Lüksemburg'un kısa çalışma uygulamasının ödeme koşulları ve sınırları açısından farklılığı incelemesi gerekilen bir ülke konumuna getirmektedir. Lüksemburg'un uygulamalarını inceleyerek, benzer sistemlerin etkinliğini ve adilliğini değerlendirmek için bir ölçüt sağlamaktadır.

Kanada ve ABD'deki kısa çalışma ödeneği uygulamalarını değerlendirilmesindeki temel sebep, bu ülkelerin Kıta Avrupası ülkelerinden farklılığını ortaya koymaktadır. Gelişmiş sosyal güvenlik yapıları ve alternatif yaklaşımları çalışmaya kıtalararası bir boyut katmaktadır.

Araştırmaya Japonya'yı dahil etmek, gelişmiş bir Asya ülkesinin uygulamalarına bir bakış açısı sunar. Japonya'nın kendine özgü sosyal güvenlik yapısı ve kısa çalışmaya yaklaşımı yeni bir bakış açısı sağlayarak araştırmanın küresel kapsamını genişletmiştir.

Ayrıca diğer ülkeler başlığı altında özet şeklinde verilen ülkelerde de uygulanan kısa çalışma uygulamalarına yer verilerek farklılık arz edilen yönlerinin tespit edilip araştırmaya zenginlik ve farklı bir bakış açısı sunması amacıyla yer verilmiştir.

Farklı tarihsel, kültürel ve ekonomik bağlamlara sahip çeşitli ülkeleri kapsayarak, kısa çalışma uygulamalarının küresel manzarasına ilişkin değerli bilgiler sunmak

hedeflenmektedir. Seçilen her bir ülkenin araştırma açısından önemini ve alaka düzeyini etkili bir şekilde aktararak kısa çalışma ödeneklerinin detaylı ve aydınlatıcı bir şekilde incelenmesine zemin hazırlanmaktadır.

3.1.2 Almanya

3.1.2.1 Genel Bilgiler

Federal Almanya'nın sosyal güvenlik sistemi, Sosyal Güvenlik Kanunları (SGB) adı altında düzenlenmektedir. SGB, sosyal güvenlik yasalarının koordine edilmesi ve sistemin şeffaf bir şekilde yönetilmesini amaçlayan bir dizi yasayı içermektedir. SGB'nin tamamı 12 ayrı kanundan oluşmaktadır ve her bir alanı Roma rakamlarıyla tanımlanmaktadır. SGB III'ün altıncı bölümü, "İstihdamda Tutma" başlığını taşımakta olup kısa çalışmayı düzenleyen 95. madde ve devamındaki maddeleri içermektedir. Bu maddeler, işçilerin istihdamda kalmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu düzenlemeler, işverenlerin çalışanlarını işten çıkarmak yerine kısa çalışma uygulamasıyla istihdamlarını korumalarını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. SGB III'deki kısa çalışma hükümleri Türkiye'deki uygulamaya benzerlik gösterse de belirli noktalarda önemli farklılıklar bulunmaktadır (Hekimler A. , 2015).

Kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, Alman hukukunda, bir işveren işçinin iş görme yeteneğine sahip olmasına rağmen işlerin azalması nedeniyle tam zamanlı istihdam edemiyorsa, yine de işçinin tam maaşını ödemekle yükümlüdür. Kısa çalışma uygulaması işverenin tek başına karar veremeyeceği bir durumdur. Kısa çalışma yapılabilmesi için iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya çalışma konseyi tarafından işletme sözleşmesinde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Toplu sözleşmede kısa çalışmanın yapılabilmesine ilişkin hükümler varsa, çalışma konseyi ile işyeri yönetimi arasında bir işletme sözleşmesi yapılması zorunludur. Çalışma konseyinin olmadığı durumlarda ise işveren ve işçi arasında bireysel düzeyde bir sözleşme yapılması gerekmektedir (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

Prensip olarak, kısa çalışma ödeneği, işveren ve çalışan temsilcileri arasında veya işveren ve ilgili çalışanlar arasında şirketteki çalışma saatlerinin azaltılması konusunda anlaşmaya varıldığı ve buna önemli bir iş kaybı ve ücret kaybının eşlik ettiği durumlarda verilebilmekle

birlikte aşağıdaki koşulları da barındırması gerekmektedir (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

İş kaybı ekonomik sebeplerden veya kaçınılmaz bir olaydan kaynaklanması, çalışma saatlerinin kaybı kaçınılmaz olması ve şirket bu durumu azaltmak veya ortadan kaldırmak için her şeyi yapmış olması gerekmektedir. Ayrıca iş kaybı geçici olmalıdır. Bu durum normal çalışma saatlerine geçişin genellikle hak kazanma süresi içinde beklenebileceği anlamına gelmektedir. İş kaybı Alman Kamu İstihdam Kurumuna bildirilmiş olması gerekmektedir. İş kaybının başlamasından sonra işçi, zorunlu sigortaya tabi ve feshedilmemiş bir işe devam etmesi gerekmektedir. İlgili takvim ayında şirketteki çalışanların en az üçte biri, aylık brüt ücretlerinin yüzde 10'undan daha fazla bir ücret kaybından etkileniyorsa iş kaybı önemli olarak kabul edilir (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2023).

Belediye veya kamu şirketlerinde de kısa çalışma ödeneği alabilirler ve kısa çalışma yapılabilirler. Bu aynı zamanda dernekler gibi kar amacı gütmeyen şirketler veya tiyatrolar gibi kültürel kurumlar için de geçerlidir ((SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki 95-99, 1997).

İkincil istihdam, kısa çalışma başlamadan önce gerçekleştirilmişse herhangi bir etkisi yoktur. Bu durumlarda kısa çalışma ödeneğinden mahsup yapılmaz. Çalışanlar kısa çalışma ödeneği alırken yarı zamanlı çalışmaya başlarsa, kazanılan fiili ücrette bir artış olduğundan, bundan kazanılan ücret genellikle kısa çalışma ödeneğinden mahsup edilir ((SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki 95-99, 1997).

Kısa çalışma ödeneklerinin bildirimi ve başvurusu iki aşamalı olarak gerçekleştirilir. İlk olarak işveren veya iş konseyi, iş kaybını yazılı veya elektronik olarak ve mümkün olduğu kadar erken bir zamanda sorumlu kamu istihdam kurumuna bildirmelidir. Bildirim şirketin bulunduğu ilçedeki kamu istihdam kurumuna yapılması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği alabilmek için bildirim zorunlu bir ön koşuldur. Çünkü kısa çalışma ödeneği en erken kamu istihdam kurumuna iş kaybı bildiriminin ulaştığı takvim ayından itibaren ödenmeye başlanır. Kamu istihdam kurumuna daha sonra kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine ilişkin temel şartların karşılanıp karşılanmadığına dair yazılı bir bildirim yayınlaması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği onaylandıktan sonra işveren kısa çalışma

ödeneğini hesaplar ve çalışanlara ödeme yapar. İşveren daha sonra ödediği kısa çalışma ödeneğinin iadesi için işverenden sorumlu bordro bürosunun bulunduğu ilçedeki kamu istihdam kurumuna yazılı başvuruda bulunur. Başvuru üç aylık bir süresi içinde sunulmalıdır. Süre, kısa çalışma ödeneğinin uygulandığı günlerin bulunduğu ilgili takvim ayının (hak kazanma süresi) sonunda başlar (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Kısa çalışma ödeneğinin hesaplanması, miktarı ve süresi, kısa çalışma ödeneğinin hesaplanması fiili maaş (kısa çalışma uygulanan aydaki fiili brüt maaş) ile hedef maaş (çalışanın işyerinde iş kaybı olmadan elde edeceği brüt maaş) arasındaki farka göre yapılmaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik anlamında katkı payı değerlendirme sınırına kadar devam eden düzenli ücretler, hedef ücret olarak dikkate alınmalıdır. İşsizlik ödeneğinde olduğu gibi, kazanç kaybı, katkı paylarının ödendiği maaş miktarına kadar güvence altına alınmaktadır. Kısa çalışma sırasında da fiili ücret katkı payı değerlendirme sınırının üzerinde ise kısa çalışma ödeneği ödenmez (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Almanya'da kısa çalışma ödeneği (Kurzarbeitergeld) ödeme miktarları, çalışanın normalde elde ettiği maaşın bir kısmını karşılamayı amaçlar. Ödeme miktarı, çalışanın kısa çalışma süresine ve kazancına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği, çalışanın normalde elde ettiği brüt maaşın belirli bir yüzdesi olarak hesaplanmakta olup genellikle aşağıdaki oranlar kullanılır:

- Çocuksuz İşçiler: Kısa çalışma süresinde elde ettikleri net ücretin %60'ını alırlar.
- Çocuklu İşçiler: Kısa çalışma süresinde elde ettikleri net ücretin %67'sini alırlar.

Ancak, kısa çalışma ödeneği miktarı belirli bir üst sınır ile sınırlıdır. Ödemenin belirli bir yüzdesi, belirlenen üst sınıra kadar hesaplanır ve bu üst sınırı aşan miktarlar ödenmez. Ayrıca, kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma süresine bağlı olarak da değişebilir. Örneğin, işçinin tamamen çalışmadığı bir ayda ödeme miktarı daha yüksek olabilirken, işçi kısmi süreli çalışma yapıyorsa ödeme miktarı daha düşük olmaktadır. Kısa çalışma ödeneği miktarları, çalışanın brüt maaşının bir yüzdesi olarak hesaplandığından, her çalışanın ödeme miktarı farklı olabilir. Bu nedenle, kesin ödeme miktarları çalışanın bireysel durumuna ve kazancına bağlı olarak değişebilir (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Almanya'da kısa çalışma ödeneği (Kurzarbeitergeld) süresi, işverenin ekonomik zorluklarla karşılaştığı dönemde çalışanların işlerini koruyabilmeleri için geçici bir destek sağlamayı amaçlar. Bu süre, işverenin başvurusu üzerine Federal İstihdam Ajansı tarafından belirlenir. Kısa çalışma ödeneği süresi genellikle 12 ayı geçemez. Ancak, istisnai durumlarda, örneğin olağanüstü ekonomik koşullar veya sektörel krizler gibi durumlarda süre uzatılabilir. Bu gibi durumlar, Federal İstihdam Ajansı tarafından değerlendirilir ve gerekli kararlar alınır. Ayrıca, COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü durumlarda, Alman hükümeti kısa çalışma ödeneği süresini geçici olarak uzatabilir. Bu gibi durumlarda, özel düzenlemeler ve süre uzatımları yapılarak çalışanlara ek destek sağlanabilir. Kısa çalışma ödeneği süresi, işverenin talebi ve Federal İstihdam Ajansı'nın onayıyla başlar ve belirlenen süre boyunca devam eder. İşveren, ekonomik zorluklar devam ettiği sürece kısa çalışma ödeneği alabilir (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Kısa çalışma ödeneğinin sosyal güvenliğe etkisi, kısa çalışma uygulanan çalışanlar gelir kaybına uğramalarına rağmen sosyal güvenlik primlerine tabi olarak istihdamda kalırlar. Ayrıca sağlık, emeklilik, bakım, kaza ve işsizlik sigortasındaki sosyal güvencesi ödenemeye devam edilmektedir. Kısa çalışma sırasında kazanılan ücretler için işçi ve işverenin sosyal güvenlik katkı payları ödenmeye devam edilmektedir. Kısa çalışma nedeniyle kaybedilen ve kısa çalışma ödeneği ödenen çalışma saatleri için sosyal güvenlik katkı payları işveren tarafından ödemektedir. Çalışanlar kısa çalışma ödeneği alırken, emeklilik sigortası yaptırmaya ve katkı payı ödemeye devam eder (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Bir yandan işverenler ve çalışanlar azaltılan ücretler için ödenecek katkı paylarını müştereken üstlenirken öte yandan kaybedilen kazançların yani hedeflenen ve gerçekleşen kazançlar arasındaki farkın yüzde 80'i oranında da katkı payı ödenmektedir. Bu katkılar yalnızca işveren tarafından karşılanır. Bu ek işveren katkı payları nedeniyle kısa çalışmanın daha sonraki emeklilik miktarı üzerinde yalnızca küçük bir etkiye sahip olmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Çoğu durumda, kısa süreli çalışma işten çıkarmaların önlenmesine yardımcı olur. Yine de bu gerçekleşirse, çalışanlar kısa çalışma nedeniyle herhangi bir dezavantaja maruz kalmayacaklardır. Çünkü kısa çalışma ödeneği aldığınız süreler, işsizlik ödeneği hakkınız üzerinde olumsuz bir etkiye sahip değildir. Kısa çalışma ödeneğinin alınması, genellikle istihdamı teşvik etmek için zorunlu sigortaya tabi olan bir istihdamın sigortadan muaf

olacağı anlamına gelmez. Çalışanlar artık kısa çalışma kapsamında çalışmasalar bile durum böyle değildir. Kısa çalışma ödeneği alma süreleri, “normal” çalışma süreleri gibi işsizlik ödeneğine hak kazanma sürelerinin tamamlanmasına katkıda bulunur ve hak kazanma süresinin belirlenmesinde de dikkate alınır. Çalışanların kısa çalışma ödeneği aldıktan sonra işsiz kalması durumunda, işsizlik ödeneği iş kaybı olmadan elde edilecek maaş üzerinden hesaplanır. Bu, çalışanların kısa çalışma ödeneği aldıktan sonra işsiz kalması durumunda yan haklar açısından herhangi bir dezavantaj yaşamamasını sağlamaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Almanya’da sezonluk ve evde çalışanlar için de Kısa Çalışma Ödeneğinin uygulanmaktadır. Sezonluk kısa çalışma ödeneği, Almanya'da kötü hava şartlarının yaşandığı dönem olarak kabul edilen 1 Aralık - 31 Mart tarihleri arasında geçerlidir. Bu dönemde çalışanlar, inşaat sektörüne veya mevsimsel işsizlikten etkilenen bir sektöre ait bir şirkette istihdam ediliyor olmak, çalışma saatlerinde önemli bir kayıp yaşanması ve operasyonel gereklilikler ve kişisel gerekliliklerin karşılanması durumunda sezonluk kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaktadırlar (Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki Madde 101, 1997).

Evde çalışanlar için kısa çalışma ödeneği, Evde çalışanın maaşı, talep süresi boyunca son altı takvim ayının ortalama brüt aylık maaşından yüzde 20'den daha az ise kazanç kaybı önemli olarak kabul edilir. Bu şekilde, Almanya'da sezonluk çalışma ödeneği, kışlık yardımlar ve evde çalışanlar için kısa çalışma ödeneği gibi özel biçimlerde destekler sunulmaktadır. Bu destekler, ilgili şartları sağlayan çalışanlara ve işverenlere ekonomik yardım sağlamayı amaçlamaktadır (Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki Madde 103, 1997).

3.1.2.2 COVID-19 Sürecinde Almanya’da Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması

Almanya, COVID-19 salgını sürecinde kısa çalışma ödeneğinde bir dizi güncellemeler yapmıştır. Bu kapsamda yapılan düzenlemeler ve alınan tedbirler aşağıda yer aldığı şekilde özetlenebilir.

Süre uzatımı, kısa çalışma ödeneğinin süresi 24 aya kadar uzatılmıştır. Bu düzenleme öncelikle 31 Aralık 2021 tarihine kadar geçerli olmak üzere uygulanmıştır. Daha sonra

COVID-19 salgını ve 2022'de Rusya'nın Ukrayna'yı işgali nedeniyle kısa çalışma ödeneğinin süresi 2019-2022 yılları arasında 12 ayı aşmamakla birlikte en fazla 28 aya kadar uzatılmıştır. Bu düzenleme 30 Haziran 2023 tarihine kadar geçerliliğini korumuştur (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

İşgücü kaybı şartı, kısa çalışma ödeneği alabilmek için gereken işgücü kaybı şartı %30'dan %10'a düşürülmüştür. Bu değişiklik, çalışma saatlerinde daha az kayıp yaşayan işyerlerinin de destekten faydalanmasını sağlamıştır (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

İkincil istihdam geliri, COVID-19 salgını nedeniyle, kısa çalışma ödeneğinden indirim yapılmadan ek gelir elde etme imkânı sağlanmıştır. İkincil istihdamdan elde edilen gelir, orijinal maaşın %100'üne ulaşana kadar gözetlenmeye alınmaz. Bu düzenleme, 1 Mayıs 2020 - 31 Aralık 2020 dönemi için geçerli olmuştur (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Mesleki geliştirme eğitimi teşviki, kısa çalışma ödeneği uygulaması sırasında meslek geliştirme eğitimi teşvik edilmiştir. İş ajansları, mesleki eğitim masraflarının bir kısmını karşılanmıştır (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Artan ödenek, kısa çalışmaya devam eden çalışanlara 4. aydan sonra net ücretin %70'ine, 7. aydan sonra %80'ine kadar ödenek artışı yapılmaktadır. Çocuklu çalışanlar için ise 4. aydan itibaren net ücretin %77'si, 7. aydan sonra %87'si ödenmektedir (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Sosyal güvenlik katkı paylarının geri ödenmesi, işverenlerin kısa süre çalıştırdıkları işçileri için harcamak zorunda oldukları sosyal güvenlik katkı paylarının Federal İş Ajansı tarafından toplu olarak geri ödemeleri düzenlenmiştir. Bu düzenleme, 1 Mart 2020'den 30 Haziran 2021'e kadar geçerli olmuştur. Kısa çalışma maaşları için sosyal güvenlik katkı paylarının yarısı Aralık 2021'e kadar Federal İş Kurumu tarafından ödenmiştir (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

Kısa çalışma ödeneği pandemi sırasında istihdamın korunmasında önemli bir rol oynamıştır. Mart ayının başından Nisan ayının sonuna kadar, Kısa çalışma ödeneği için başvuran işçi sayısı 10 milyonu aşmıştır. Bu rakam toplam işgücünün yaklaşık %20'sine denk gelmekte olup küresel finansal kriz sırasındaki en yüksek başvuru sayısından daha fazla bir rakamdır. Aynı dönemde işsizlik ise sadece 0,4 milyon artmıştır. Bu da uygulamanın istihdam

üzerindeki etkinliğinin göstermektedir (IMF, 2020). Şirketlerden alınan raporlara göre, Almanya Nisan 2020 sonunda sosyal güvenlik primlerine tabi her üç çalışandan biri için (Almanya'da 10,1 milyon) kısa çalışma rapor edilmiştir. Federal İstihdam Bürosu'nun Haziran 2020 tarihli rakamlarına göre, o zamana kadar 12 milyon çalışan kısa çalışma ödeneği talebinde bulunmuştur. Alman şirketlerinin yüzde 50'si kısa çalışma için başvurduğunu beyan etmiştir (Bundesagentur für Arbeit, 2023).

3.1.3 İsviçre

3.1.3.1 Genel Bilgiler

İsviçre'deki kısa çalışma ödeneği, Federal İş Yasası'nda ve Kısa Çalışma Sigortası Yasası (Kurzarbeitsversicherungsgesetz, KAG) çerçevesinde yürütülmektedir. Kısa Çalışma Sigortası Yasası, işsizlik riskini azaltmak ve ekonomik krizler veya olağanüstü durumlar sırasında işçi ve işverenlere destek sağlamak amacıyla 1982 yılında çıkarılan İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında uygulanmaya başlanmıştır (İZA İnstitute of Labor Ecomomics, 2020).

Kısa çalışma ödeneği sağlayarak çalışanların iş saatlerini geçici olarak azaltmalarına veya işlerini tamamen durdurmalarına izin verirken, ekonomik zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır. Kısa çalışma ödeneği, işverenlerin çalışanlarının maaşlarını kısmen veya tamamen ödemesine katkıda bulunarak işçi çıkarmayı önlemeye yönelik bir mekanizma olarak işlev görmektedir. Kısa çalışma genellikle ekonomik nedenlerle yapılmaktadır. Ayrıca, resmi önlemler veya işveren isteği dışında gerçekleşen ve işverenin istese de önüne geçemeyeceği diğer durumlar nedeniyle kısa süreli çalışma uygulanabilmektedir. Kısa çalışmaya ayrılan çalışanlar için ücret maliyetlerinin bir kısmını belirli bir süre için işsizlik sigortası tarafından karşılamaktadır. İşsizlik ödeneğinin aksine, kısa çalışma ödeneği işverene ödenmektedir (İZA İnstitute of Labor Ecomomics, 2020).

Başvuru ve hak kazanma koşulları için öncelikle işverenin kısa çalışma başvurusu yapması gerekir. Yetkili kanton istihdam bürosuna önceden bildirimde bulunmalıdır. (öngörülen kısa çalışma planı talebinin başlamasından en az 3 takvim günü önce). "Kısa çalışma için ön bildirim" ve "Kısa çalışma için muvafakat" formları sunulmalıdır. İşletmenin bulunduğu/kayıtlı olduğu ofisinin bulunduğu kantondaki kanton istihdam ofisi yetkilidir. Ön

kayıt yapılırken yetkili işsizlik sigortası fonu da seçilmelidir. Kanton istihdam ofisi kısa süreli çalışmayı onaylarsa, işveren diğer belgeleri seçilen sigorta fonuna sunmalıdır. Sigorta fonu uygunluk şartlarını detaylı olarak kontrol eder ve karar olumlu ise kısa çalışma ödeneğini işverene öder (Arbeit.swiss, 2023).

Kısa çalışma için iş kaybındaki azalma geçici olmalı ve işin korunması amacıyla yapılmalıdır. İş kaybının kaçınılmaz olduğu ve işverenin mümkün olduğu kadar zararı azaltmak için uygun önlemleri aldığı kanıtlanmalıdır. Çalışanlar da kısa süreli çalışmayı kabul etmelidir. Her çalışanın kısa çalışma uygulamasını reddetme hakkı vardır (Arbeit.swiss, 2023).

İşveren, zorunlu eğitimi tamamlamış ancak henüz emeklilik yaşına gelmemiş çalışanlar için hak talebinde bulunabilir. Ayrıca, iş ilişkilisinin devam etmesi gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar, çağrı üzerine çalıştırılanlar, çıraklar, geçici olarak çalıştırılanlar veya belirli bir devamsızlık durumu olmayanlar hak talebinde bulunamazlar. Ayrıca, işveren yetkilisi konumunda çalıştırılan kişiler (örneğin, genel müdürler) kısa çalışmaya dâhil edilmemektedirler (Arbeit.swiss, 2023).

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için, bir işletmede çalışanların, bir hesap dönemi boyunca hedef çalışma saatleri olarak adlandırılan toplam çalışma saatlerine göre en az %10'luk bir işgücü kaybı yaşamış olmaları gerekmektedir. Toplam çalışma saatlerinin hesaplanmasında, temel olarak işletmedeki tüm çalışanların çalışma saatleri dikkate alınır. Ancak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanmayan veya işgücü kaybı yaşayamayan çalışanların çalışma saatleri bu hesaplamada göz ardı edilmektedir. Minimum varsayılan, yani en az %10'luk işgücü kaybı, işletmedeki toplam hedef çalışma saatlerine göre hesaplanır. Bu hesaplama, ödenmiş ve ödenmemiş tüm izinlerin düşülmesiyle elde edilen toplam çalışma saatlerine dayanır. Eğer kısa çalışma ödeneği başlama veya sona erme tarihine denk gelmezse, Minimum varsayılan (Mindestausfall) yani en az %10'luk işgücü kaybı, kısa çalışmanın başladığı veya sona erdiği tarihten itibaren hesaplanır (Arbeit.swiss, 2023).

Ödeme miktarı ve süresi, kaybedilen çalışma saatlerinden mahsup edilebilecek kazanç kaybının %80'i kadardır. Kısa çalışma ödeneği, işverene ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği tutarı, çalışanın normalde aldığı ücretin bir kısmını temsil etmektedir. Azami ve

asgari sigortalı maaşın aylık 148.200 Frank (154.318,24 Avro) ile 12.350 Frank (12.861,28 Avro) arasında olduğu belirtilmektedir. Bu miktar, işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği için geçerlidir (Arbeit.swiss, 2023).Kısa çalışma ödeneği, 2 yıllık bir çerçeve süresi içinde en fazla 12 hesap dönemi (genellikle 12 takvim ayı) boyunca ödenir. Aylık çalışma kaybı, %85'ten fazla olan dönemler en fazla 4 hesap dönemi boyunca hesaplanabilir. Kısa çalışma ödeneği talep edilen hesap dönemleri, en yüksek hak talebinin hesaplanmasında dikkate alınmaktadır (Arbeit.swiss, 2023).

İsviçre'de işverenin, kısa çalışma ödeneği sürecinde yerine getirmesi gereken ek yükümlülükleri vardır. İşveren, kısa çalışma ödeneği süresince çalışanlara kazanç kaybı olarak adlandırılan toplam gelirlerinin %80'ini düzenli ödeme tarihlerinde ödemelidir. Bu ödeme, sözleşme ile belirlenen maaşın yanı sıra düzenli olarak ödenen ek ödemeleri de içermektedir. İşveren, kısa çalışma sürecinde işgücü kaybının hesaplanabilir bir bölümü olan 1 günü (bekleme günü) çalışanlar için üstlenmelidir. İşveren, kısa çalışma süresince, normal çalışma saatine göre (%100) çalışanların tam yasal ve sözleşmeye dayalı sosyal sigorta katkılarını ödemelidir (iş kazası sigortası, aile yardım fonu, emeklilik sigortası vb.). İşveren, işçilerin sosyal sigorta katkılarını maaşlardan düşebilir, ancak bu durumun önceden belirlenmiş olması gereklidir. İş kazası sigortası, aile yardım fonu ve emeklilik sigortası için işverenin ödemesi gereken katkılar işsizlik fonu tarafından geri ödenmektedir (Arbeit.swiss, 2023).

İşveren, kısa çalışma ödeneği süreciyle ilgili bilgileri doğru ve zamanında sağlamalıdır. İşveren, çalışanların kısa çalışma ödeneği taleplerini, her hesaplama dönemi sonunda gereken belgelerle birlikte seçilen iş kazası sigortasına fonuna hızlı bir şekilde bildirmelidir. Bu belgeler arasında kısa çalışma ödeneği başvuru formu, çalışanların temel verilerini içeren form, olası sezonluk çalışma saatleri formu, iş kaynaklı çalışma saatlerine dair rapor ve diğer ilgili belgeler yer almaktadır. İşveren, kısa çalışma ödeneği sürecine ilişkin tüm işletme belgelerini 5 yıl boyunca saklamalı ve talep edildiğinde işsizlik fonuna sunmalıdır. İşveren, bu yükümlülükleri yerine getirerek çalışanların kısa çalışma ödeneği sürecinden yararlanmalarını sağlamalı ve işgücü kaybı sürecinde ekonomik olarak desteklemelidir. Bu yükümlülüklerin doğru bir şekilde yerine getirilmesi, işverenlerin kısa çalışma ödeneği sürecini düzgün bir şekilde yönetmelerini sağlar ve çalışanların işlerini korumalarına yardımcı olur (Arbeit.swiss, 2023).

Kısa çalışma sırasında bir şirket, ilgili çalışanlara daha fazla eğitim sağlayabilir. Kısa çalışma tazminatı hakkı, kanton ofisinin ileri eğitimi onaylaması halinde, kısa çalışma ödemeleri devam eder (Swissmem, 2020).

Kısa çalışma sürecinde olan çalışanlar, başka işletmelerde personel sıkıntısı yaşanan durumlarda geçici olarak çalıştırılabilirler. Bu durumda, çalışanlar ve geçici işveren arasında yeni bir iş ilişkisi kurulur ancak orijinal iş ilişkisi sona ermez. Geçici istihdam sürecinde çalışanlar, orijinal işverene karşı mevcut olan iş sözleşmesindeki taahhütleri (sadakat yükümlülükleri, gizlilik yükümlülükleri gibi) devam ettirmelidirler. Yani, çalışanlar kısa çalışma sürecinde başka işyerinde çalışsa bile, asıl işverenleri ile olan iş sözleşmelerine sadık kalmalıdırlar. Çalışanlar, kısa çalışma sürecinde geçici istihdam veya serbest çalışma yoluyla elde ettikleri geliri asıl işverene bildirmelidir. Asıl işveren, bu ek geliri İşsizlik Fonuna bildirmelidir. Kısa çalışma geçici istihdamdan alınan ücretle birlikte izin verilen kazanç kaybını aşarsa ödeme azaltılır (Arbeit.swiss, 2023).

Evde çalışanlar için kısa çalışma ödeneği, evde çalışanlar da kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilir. Kısa Çalışma Ödeneği almak için uygunluk gereksinimleri (İşsizlik Fonu için katkılara tabi olma, iş ilişkisinin sona ermemiş olma, geçici bir iş kaybı ve işin kısa süreli çalışmayla sürdürülmesi) geçerlidir. Ancak, evde çalışanlar için özel kurallar ve düzenlemeler vardır. Evde çalışanlar, genellikle kendi operasyon departmanlarında çalıştıkları için şirket veya şirket departmanında minimum iş kaybı olacağı varsayılır. Bu nedenle, kısa çalışmadan kaynaklanan bireyin kazanç kaybı, sadece bordro dönemlerinde çalışanlar için ödenebilmektedir. Evde çalışanlar için özel bir ödeme yapmak için, ücretin %20 veya daha düşük olması gerekmektedir (Arbeit.swiss, 2023).

3.1.3.2 COVID-19 Sürecinde Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Tedbirleri

İsviçre'de kısa çalışma ödeneği COVID-19 sürecinde pandeminin ortaya çıkardığı gereklilikler nedeniyle bazı özel şekillerde uygulanmıştır. Bu kapsamda İsviçre'de kısa çalışmaya ilişkin gerçekleştirilen özel uygulamalar aşağıda yer aldığı şekilde özetlenebilmektedir:

Hızlı başvuru süreci, COVID-19 salgınıyla mücadele ederken, işverenlerin kısa çalışma ödeneği başvuru sürecini hızlandırmak için önlemler alınmıştır. İşverenler, başvurularını

online platformlar aracılığıyla yapabilme imkanına sahip olmuş olup bu kapsamda başvurular daha hızlı bir şekilde değerlendirilmiştir. Ayrıca ön bildirim süresi geçici olarak kaldırılmıştır (Arbeit.swiss, 2023).

Kısa çalışma ödeneği oranlarının artırılması, tam zamanlı çalışan ve aylık geliri en fazla 4.340 (4.527,32 Avro) İsviçre Frangı (brüt) olan çalışanlar düşük ücretli olarak kabul edilmiştir. 1 Aralık 2020'den 31 Aralık 2022'ye kadar düşük gelirliler için kısa çalışma programı ile ilgili olarak:

- Aylık geliri 3.470 (3.619,48 Avro) İsviçre Frangı veya daha az olan ve tam zamanlı çalışan işçiler için kısa çalışma ödeneği, kaybedilen ücretlerin %100'üdür.
- Tam zamanlı çalışırken aylık geliri 4.340 (4.527,32 Avro) İsviçre Frangı veya daha fazla olan çalışanlar için normal kurallar uygulanmaya devam eder. Bu durumlarda kısa çalışma tazminatı, kaybedilen ücretlerin %80'i kadardır.
- Tam zamanlı maaşı 3.470 (3.619,48 Avro) ile 4.340 (4.527,32 Avro) Frank arasında olan çalışanlar, tam kazanç kaybı durumunda genellikle 3.470 (3.619,48 Avro) Frank alırlar ki bu da %80 ile 100 arasında bir kısa çalışma ödeneğine karşılık gelir. Tam bir iş kaybı yoksa, kazanç kaybı orantılı olarak hesaplanır. Yarı zamanlı çalışma durumunda, kısa çalışma ödeneği sabit oranı olan 3.470 (3.619,48 Avro) İsviçre Frangı oransal olarak hesaplanır.
- Yarı zamanlı ücretlerin sınıflandırılması, tam zamanlı bir iş yüküne göre tahmin edilen ücret temelinde yapılır (arbeit.swiss, 2023).

COVID-19 salgını döneminde işverenlerin prim ödemelerinde indirim yapılmıştır. Kısa çalışma tazminatı alan işverenler, sosyal sigorta primleri gibi bazı ödemelerde kolaylıklar sağlanmıştır. Bu önlem, işverenlere mali yüklerinin hafifletilmesi ve kısa çalışma döneminde finansal destek sağlanması amacıyla alınmıştır. Sosyal güvenlik katkı payları 30 Haziran 2021 tarihine kadar tamamen geri ödenmiştir. (arbeit.swiss, 2023)

COVID-19 salgını döneminde Federal Konsey, kısa çalışma tazminatına ilişkin uygunluk, işleyiş ve ödemeler konusunda değişiklikler ve kolaylıklar yapma kararı aldı. Bu kararla birlikte stajyerler, çağrı üzerine çalışanlar, belirli süreli çalışanlar ve işveren statüsünde olan kişiler ve onların çalışan eşleri (veya evlilik birlikteliği içinde oldukları partnerler) kısa çalışma için talepte bulunabilir hale geldi. Ön bildirim süresi geçici olarak kaldırıldı ve kısa

çalışma ödeme süresi yükseltildi (öncelikle 12 aydan 18 aya, daha sonra 24 aya). Tazminat miktarı, çalışanların mevcut fazla mesai bakiyeleri gözetilmeksizin hemen ödenebilir hale getirilmiştir (arbeit.swiss, 2023).

COVID-19 salgınından etkilenen özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının da kısa çalışma tazminatı gibi desteklere erişimini kolaylaştırmıştır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler ile kâr amacı gütmeyen kuruluşlar için ek destekler sunulmuştur. Bu özel önlemler, COVID-19 salgını döneminde İsviçre'de kısa çalışma tazminatı uygulamasının daha etkili ve kapsayıcı olmasını sağlamak amacıyla alınmış önlemlerdir (arbeit.swiss, 2023).

3.1.4 Fransa

3.1.4.1 Genel Bilgiler

Fransa'da kısa çalışma, İş Kanunu, L. 5122-1 ve devamı maddeleri ve R. 5122-1 ve devamı maddeleri ile düzenlenmektedir. Fransa'da kısmi faaliyet olarak da bilinen kısa çalışma ödeneği, şirketlerin ekonomik zorluklar durumunda çalışanlarının faaliyetlerini geçici olarak azaltmalarına izin verirken, onlara mali tazminat garantisi veren bir programdır. İlk olarak 1968 yılında yürürlüğe girmiştir. 25 Temmuz 1968 tarihli yasa, Fransa'da kısmi faaliyet için yasal çerçeveyi oluşturmuş, erişim koşullarını, işletim prosedürlerini ve ilgili çalışanların haklarını tanımlamıştır. 2013'te klasik kısa çalışma ve APLD (uzun vadeli kısa çalışma) birleştirilerek kısmi faaliyet adı altında tek bir sistem oluşturulmuştur.

Fransa'da kısa çalışma uygulaması çeşitli kurumlar tarafından yönetilmektedir. Çalışma İstihdam ve Entegrasyon Bakanlığı (Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion), istihdam politikasından ve kısa çalışma uygulamasından sorumludur. Hizmetler ve Ödeme Acentesi (ASP), işverenlere kısa çalışma ödeneklerinin ödenmesinden sorumludur. Devlet adına hareket eder ve ödeneğin ödenmesini sağlamaktadır. Fransız Kamu İşsizlik Sigortası (Unédic) Fransa'da işsizlik sigortasını yöneten ortak kurumdur. İşverenlere ödenen kısmi faaliyet ödeneğinin finanse edilmesine yardımcı olur. Bu kurumlar, Fransa'daki kısmi işsizlik yardımı programını kurmak ve yönetmek için birlikte çalışmaktadır (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Bir şirket faaliyetini azalttığında veya askıya aldığında, çalışanlarını teknik işsizlik olarak da adlandırılan kısa çalışma uygulamasının amacı, zor durumdaki işverene çalışanlarının ücretlerinin maliyetinin tamamını veya bir kısmını devletin üstlenmesini teklif ederek işten çıkarmaları önlemektir. Bu sistem, şirketlerin sağlık krizinin şoklarını emmesi için ana amortisörlerden biri olmuştur (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Kısa Çalışma Başvurusu Ve Hak Etme Şartları: Kısa çalışma uygulamasına işveren ya şirkette uygulanan çalışma saatlerinin (yasal çalışma saatlerinin altında) azaltılmasına ya da şirketin geçici olarak işyerinin kapanması ve çalışanların ücretlerinin düşmesinden dolayı başvurulabilmektedir. İşveren, ücretlerdeki bu düşüşü telafi etmek için, faaliyetteki düşüşün İş Kanunu'nda öngörülen sebeplerden birinden kaynaklanması halinde kısa çalışma başvurusunda bulunabilir. Aranan temel şarlar ekonomik kriz, hammadde veya enerji tedarikindeki zorluklar, bir felaket veya olağanüstü kötü hava durumu, şirketin dönüşümü, yeniden yapılandırılması veya modernizasyonu veya COVID-19 salgını gibi diğer istisnai durumlarda kısa çalışma ödeneği ödenmektedir (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Kısmi faaliyetten yararlanılabilmesi için işyerinin çalışma saatleri mevzuatı başta olmak üzere iş kanununa tabi olması ve kısa çalışmadan yararlanmasını talep ettiği çalışanları ile İş Kanunu hükümlerine tabi sözleşme ilişkisini sürdürmesi gerekmektedir (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Başvuru Süreci: Şirketinin kısmi faaliyette olduğunu beyan etmek için işveren, kendi bölgesinin Ekonomi İstihdam Çalışma ve Dayanışma Müdürlüğünden (DDETS veya DDETS-PP) ön izin talebinde bulunmalıdır. Kısa çalışma çalışanlar bu formaliteyi portalda çevrimiçi olarak tamamlanmalıdır (entreprendre.service-public.fr , 2023).

İşveren, her çalışan için haftalık çalışılan saatleri (veya tatiller, hastalık izni vb.) ve haftalık çalışılmayan saatleri girmelidir. Ayrıca 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketler Sosyal ve Ekonomik Komite'nin (CSE) görüşünü sunması gerekmektedir. Ekonomi İstihdam Çalışma ve Dayanışma Müdürlüğü'nden 15 gün içinde yanıt alınmaması halinde talep kabul edilmiş sayılmaktadır (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Ödeme Süreci Ve Miktarı: İşçilere, işveren tarafından ödenen, brüt saatlik ücretlerinin %60 'ına (net saatlik ücretin yaklaşık % %72 'i) eşit bir saat farkı verilir. Her halükarda ücretleri

yasal asgari ücretin altına düşemez. Kısmi faaliyet planına yerleştirilen işçiler eğitimden yararlanabilir. Bu durumda tazminat, net saat ücretinin %100'üne kadar artırılır. İşveren, devlet ve işsizlik sigortası tarafından ortaklaşa bir ödenek alır. Şirket çalışan sayısı 250'den az ise, işçi başına saat başına 9,12 Avro olarak hesaplanır. Şirket çalışan sayısı 250'den fazla ise, işçi başına saat başına 31,10 Avro olarak hesaplanır (travail-emploi.gouv.fr/emploi, 2023).

Yılda çalışan başına en fazla 1.000 saat veya kısmi faaliyetin şirketin tesis ve binalarındaki modernizasyon çalışmalarından kaynaklanması durumunda çalışan başına yılda 100 saat ödeme yapılmaktadır. 1 Temmuz 2021 tarihinden itibaren idareye yapılacak talepler için 3 ay süreyle kısmi faaliyet izni verilebilir. Aralıksız 12 ay olmak üzere 6 ay sınırı içinde yenilenebilmektedir. İlgili çalışanlara kısa çalışma başvurma tarihi, süresi, ödenecek tazminat miktarı, kısmi işsizlik önlemini gerekli kılan nedenler, çalışma saatlerinin ayarlanması için düzenlemeler hakkında bilgilendirilmektedir. İşveren, kısa çalışmayla çalışan işçilerinin ücret bordrosunda ayrıca telafi edilen saat sayısı, çalışılmayan saatler için tazminatın hesaplanmasında uygulanan oran, söz konusu dönem için ödenen meblağlar hakkında bilgileri de belirtmek zorundadır (travail-emploi.gouv.fr/emploi, 2023).

İşverenin çalışana ödediği ödenek karşılığında aldığı kısa çalışma ödeneği, sırasıyla %67 ve %33'e kadar Devlet ve Fransız Kamu İşsizlik Sigortası (Unédic) tarafından finanse edilmektedir. Unédic, her ay veya her hafta, işverenlere kısmi faaliyet ödeneklerini ödemekten sorumlu olan Hizmetler ve Ödeme Ajansına (ASP) ödeme yapmaktadır (Unédic, 2023).

Sosyal Güvenlik Hakları: Çalışanlara ödenen kısmi faaliyet ödeneği ikame geliri olarak kabul edilir ve bu nedenle sosyal güvenlik katkılarına tabi değildir. %1,75'lik bir kesintiden sonra %6,7'lik birleşik oranda Genel sosyal katkı payı (CSG) (sağlık sigortası programlarını, aile yardımlarını, yaşlılık dayanışma fonunu ve özerklik için ulusal dayanışma fonunu finanse eden bir fondur.) ve sosyal borcun geri ödenmesine katkı payı (CRDS)'ye (SGK'nın borçlarını azaltmak için oluşturulan bir fondur) ait kesintiler yapılır (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Hileli İşlemlere Karşı Yaptırımlar: İşveren kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya çalışırsa veya hileli olarak yararlanırsa 2 yıl hapis ve 30.000 Avro para cezasına çarptırılır, buna kısa

çalışma kapsamında alınan meblağların tamamen geri ödenmesi ve yasaklama eklenebilmektedir. Ayrıca istihdam veya mesleki eğitim vb. konularda kamu yardımlarından 5 yıla kadar yararlanmama şeklinde kısıtlamalarda getirilebilmektedir (entreprendre.service-public.fr , 2023).

Eğitim: Kısa çalışma döneminde mesleki gelişim amaçlı bir eğitime uygulanır ve çalışan da bu eğitime dahil olursa, kısa çalışma ödeneğinin tamamı ödenir. Bu durum, çalışanların kısa çalışma ödeneği alırken eğitime katılması halinde geçerlidir (Sage, 2023). Bu şekilde çalışanların kısa çalışma sürecinde mesleki becerilerinin arttırılması hedeflenmektedir (entreprendre.service-public.fr , 2023).

3.1.4.2 COVID-19 Süreci

COVID-19 salgını ile başa çıkmak için acil yasa tasarısına ek olarak 26 Mart'ta Kısa çalışma programına özel kriz tedbirleri getiren yeni bir kısmi işsizlik kararnamesi yayınlanmıştır. Mevcut kısmi işsizlik programına ek olarak, 28 Temmuz 2020 tarihinde, APLD olarak adlandırılan yeni bir program uygulamaya konulmuştur (ETUC, 2020).

Süre: Kısmi işsizlik programında Kısa çalışma ödeneğinin süresi 12 aydır ve başvurular 31 Aralık 2020 tarihine kadar yapılabilir. APLD programının süresi ise 24. Ardışık olarak 6 aylık dönemlere bölünmüştür. Başvuru tarihi 30 Haziran 2022’ ye kadar uzatılmıştır (ETUC, 2020).

Miktar: Kısa çalışma ödeneği, orijinal brüt ücretin %70'ini kapsar ve bu da orijinal net ücretin yaklaşık %84'üne denk gelir. Kısa çalışma ödeneğinin taban ücreti asgari ücreti karşılayacak seviyededir. 1 Ocak 2021'den itibaren bu tutar düşürülerek kısa çalışma ödeneği orijinal brüt ücretin %60'ını karşılayacak şekilde revize edilmiştir (ETUC, 2020).

İşveren, asgari ücretin 4,5 katı üst sınır ve saat başına 8,03 Avro asgari taban ile brüt ücretin %60'ı oranında bir ücret sübvansiyonu alır. 1 Ocak 2021'den itibaren ücret sübvansiyonu brüt ücretin %36'sına düşürülecek, üst sınır asgari ücretin 4,5 katı ve asgari taban saat başına 7,23 Avro olacaktır (sağlık krizi bağlamında belirli mevzuat veya düzenlemelerden etkilenen belirli sektörlerdeki işverenler hala %70 oranında bir destek alacaktır) (ETUC, 2020).

Kısa çalışma ödeneğinin azami miktarı asgari ücretin 4,5 katıdır. Bu kural, şirketlerin ödeneğinin çalışan sayısına bağlı olarak tek bir saatlik ücrete dayalı önceki hesaplamasının yerini almaktadır (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

Devlet ve Fransız Kamu İşsizlik Sigortası (Unedic) şirketin ücret faturasının %100'ünü karşılamıştır (ETUC, 2020).

Kapsam: Kısmi işsizlik programının kapsamı, beyaz yakalı çalışanlar ve bazı kamu şirketlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere neredeyse tüm işçi kategorilerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Buna ek olarak, yarı zamanlı çalışanlar tam zamanlı çalışanlarla aynı aylık ücret hakkına sahiptir ve çıraklara normal ücretlerinin %100'ü ödenmiştir. Yıllık sabit gün veya sabit saat esasına göre (forfait jours) çalışan işçiler, çalıştıkları saat sayısının azaltılması şartıyla kısa çalışmadan yararlanabilmişlerdir. Programın dışında tutulan tek çalışan kategorisi "özel" (bireyler - örnek olarak ev temizliği için) işverenlerin çalışanları ve anne asistanlarıdır (ETUC, 2020).

Özel hükümler: COVID-19 sürecinde aşağıda yer alan özel hükümler getirilmiştir (ETUC, 2020):

(1) APLD programı kapsamında çalışma süresi, istihdam seviyesinin korunması şartıyla %40'a kadar (istisnai durumlarda %50'ye kadar) azaltılabilir;
(2) Kısa çalışma sırasında işten çıkarma yapılamaz, aksi takdirde devlet sübvansiyonu geri talep edebilir;
(3) Şirketler iş dışı zamanlarda mesleki eğitim vermeye teşvik edilir.

Normalleşme Sürecinde Alınan Tedbirler: Fransa'da, Kısmi Çalışma (Activité Partielle) programı 1 Haziran 2020'den itibaren belirli değişikliklerle yeniden yürürlüğe konmuştur. Bu program, ekonomik faaliyetlerin kademeli olarak normale döndüğü sektörlerde uygulanmaktadır. Bu program kapsamında, çalışanlar, çalışmadıkları saatler için normal brüt ücretlerinin %70'ini alırlar. Ancak, işverenlere bu miktarın %15'i oranında bir maliyet yükümlülüğü getirilmiştir. Daha önce, hiç çalışma saati olmayan işçiler için firmaların herhangi bir maliyeti bulunmamaktayken, bu değişiklikle birlikte maliyet normal tam zamanlı işgücü maliyetinin %10'una denk gelmektedir (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

2020 Kasım ayından itibaren, Kısmi Çalışma programı hem firmalar hem de çalışanlar için daha az avantajlı hale getirilmiştir. Çalışılmayan saatler için brüt ücret yerine ödenen oran, çalışanlar için %70'ten %60'a düşürülmüştür ve firmalar bu miktarın %40'ını karşılamasını kararlaştırmışlardır. Bu durumda, hiç çalışma saati olmayan bir işçi için bir firmanın maliyeti, normal tam zamanlı işgücü maliyetinin %24'üne yükseltilmiştir. Bununla birlikte, turizm, yiyecek-içecek veya kültür gibi kısıtlamalara tabi sektörler, bu değişikliklerden 2020 Aralık sonuna kadar muaf tutulmuştur (OECD, 2020).

7 Nisan 2020 tarihi itibariyle 692.000 adet kısa çalışma başvurusu yapılmıştır. 669.000 işletmeyi ve 6.300.000 çalışanı kapsayan bir tutar(31 Mart'tan 2,3 milyon daha fazla). 1 Mart'tan itibariyle kısmi faaliyet için başvuran çalışanların yaklaşık %59'u 50'den az çalışanı olan işyerlerinde çalışmıştır. Bu kuruluşlar özel ücretli istihdamın %34'ünü oluşturmaktadır. Buna karşılık, 250'den fazla çalışanı olan işyerlerinde çalışanlar kısa çalışmada çalışanların %15'ini oluştururken, bu işyerleri özel ücretli istihdamın %20'sini oluşturmuştur (Eurofond, 2023).

3.1.5 Avusturya

3.1.5.1 Genel Bilgiler

Avusturya'da, işverenlerin ekonomik zorluklarla karşılaştığı durumlarda çalışanlara mali destek sağlamak amacıyla uygulanan kısa çalışma ödeneği (Kurzarbeitergeld) uygulaması, ilk olarak 1985 yılında dönemin ekonomik krizine bir yanıt olarak Avusturya'da uygulanmıştır. Daha sonra, 2008 yılında küresel mali kriz sırasında etkilenen çalışanlara daha cömert destek sağlamak amacıyla revize edilmiştir. Kısa çalışma ödeneği, Avusturya İşgücü Piyasası Hizmet Yasası (Arbeitsmarktservicegesetz) kapsamında yürütülmektedir. Bu politika, çalışma saatleri azaltılan işçilere geçici bir süre için mali yardım sağlayarak işverenlerin işçileri işten çıkarmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Bu şekilde, işverenler ekonomik zorluklarla başa çıkarken çalışanların istihdamı korunur ve işsizlik oranları düşük tutulmaya çalışılır. İşverenler kısa çalışma dönemlerinde çalışanlarına azalan çalışma saatleri karşılığında maaş ödenmektedir. Bununla birlikte, işverenlerin ödeme gücünü aşan durumlarda devlet, kısa çalışma ödeneği olarak adlandırılan mali destek sağlamaktadır. Bu sayede işçiler, geçici olarak azalan gelirlerine ek mali destek alarak yaşamlarını idame ettirebilmektedir (WKO, 2022).

Kısa Çalışma Başvurusu ve Hak Etme Şartları: İşveren, tüm şartların karşılanması koşuluyla Kamu İstihdam Kurumu'ndan (AMS) kısa çalışma ödeneği almaktadır. Geçici ekonomik sıkıntı yaşayan tüm şirketler, şirketin büyüklüğü ne olursa olsun kısa süreli çalışmaya geçebilir. Ancak iflas veya yeniden yapılanma sürecinde olan müflis şirketler, AMS'den herhangi bir kısa çalışma ödeneği alamamaktadır. Uyruğuna veya Yabancılar İş Kanunu kapsamındaki izinlere ve istihdam kapsamına bakılmaksızın işsizlik sigortasına tabi tüm çalışanlar için kısa çalışma mümkündür. Başka bir değişle kısa çalışma ödeneği sadece Avusturya'da bulunan şirketlerin Avusturya'da işsizlik sigortasına sahip çalışanlarına verilir. Kısa süreli çalışma, yarı zamanlı çalışanlar için de bir seçenektir (ebeveynler için yarı zamanlı çalışma, yaşlılık, eğitim, bakım ve yeniden bütünleşme dahil). Kısa çalışma ödeneğinin amacı, çalışma saatlerinin azaltılmasından kaynaklanan gelir kaybını kısmen tazmin etmektir. Bu nedenle, kısa çalışmaya başlamadan önce aynı işverenle en az bir tam aylık (düzensiz ödeme durumunda ortalama en az 3 ay) iş ilişkisi içerisinde olmalıdır. Bu nedenle yeni çalışanlar kısa süreli çalışmaya hemen dahil edilemez. Genel Sosyal Sigortalar Yasası (ASVG) kapsamında sigortalı olan icra organı üyeleri (genel müdürler) için kısa çalışma mümkündür. Ticari Sosyal Sigorta Yasası (GSVG) kapsamında sigortalı olmamaları koşuluyla, genel müdürlerin katılımı da mümkündür. Avusturya İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre gerçek çalışanlar olarak kabul edildikleri için, serbest çalışanlar da fon almaya hak kazanırlar. Kısmi süreli çalışanlar veya standart emeklilik yaşına ulaşmış ve yaşlılık aylığı alma şartlarını taşıyan kişiler için kısa çalışma mümkün değildir (WKO, 2022).

Her şirketin, kısa çalışma düzenlemesinin çeşitli yönlerini ele alan bir sosyal ortak sözleşmesi oluşturması gerekir. Bu anlaşma, şirketin etkilenen bölümleri, kısa çalışmanın süresi, işgücünün bakımı, kısa çalışma ödemelerinin kapsamı, azaltılan çalışma süresinin düzeyi ve uygulanacak herhangi bir eğitim önlemi gibi ayrıntıları kapsamalıdır (WKO, 2022).

Süre ve Ödeme Miktarı: Destek süresi altı ay ile sınırlıdır. Ancak şirketin genel durumu hâlâ iyileşmemişse, uygunluk süresi altı ay daha uzatılabilmektedir. Böylece toplamda en fazla 12 aya kadar destek alınabilir. İstisnai durumlarda, şirketin durumu değişmemişse destek süresi maksimum 24 aya kadar uzatılabilmektedir (WKO, 2022).

Çalışan (ayda fiilen çalışılan saatlere bakılmaksızın) kısa çalışmadan önce 1.700 Avro (%90), 1.700 Avro ile 2.685 Avro arasında %85 ve önceki net maaşının %80'inin üzerinde brüt maaş almaktadır ("net değiştirme oranı") (WKO, 2022).

Kamu İstihdam Kurumu, kaybedilen saatlerin masraflarını işverene tazmin etmektedir. Kısa çalışma ödeneği sosyal güvenlik katkı paylarını ve ücretle ilgili diğer işveren vergilerini de içermektedir. Azami katkı matrahının üzerindeki gelir kısımları için herhangi bir sübvansiyon yoktur. Kamu İstihdam Kurumuna sübvansiyonu %15 oranında (indirilebilir) azaltır ve böylece belirlenen sübvansiyonun sadece %85'ini ödemektedir. Ödeneğin %85'e düşürülmesi dışında, yıllık izinler için kısa çalışma sırasında ek masraflar ve kısa çalışma sırasında özel ödemeler vardır. Burada kısa çalışmadan önce olduğu gibi maaşın tamamı ödenmelidir. Kısmi özel ödemeler de Kamu İstihdam Kurumu'nun işverene ödediği kısa çalışma ödeneği kapsamındadır (WKO, 2022).

Kısa çalışmadan etkilenen tüm çalışanlar için çalışma saatleri (başlangıç, bitiş, kesintiler) kaydedilerek kayıp saatler kanıtlanmalıdır. Bu kayıtlar talep üzerine Kamu İstihdam Kurumuna (AMS) sunulmalıdır. Hesaplama döneminde çalışma süresi en az %20, en fazla %50 (istisnai durumlarda %90'a kadar) azaltılabilir. Çalışmadan daha uzun süreler kararlaştırılabilir. Azaltılmış çalışma saatlerinin yalnızca kısa süreli çalışma planı süresi boyunca ortalama olarak elde edilmesi gerekmektedir (WKO, 2022).Kısa süreli çalışmanın amacı, geçici ekonomik zorluklar sırasında çalışanları işlerinde tutmaktır. Kısa süreli çalışma bu nedenle bir alıkoyma yükümlülüğü ile ilişkilidir. Bu, kısa çalışma süresi boyunca ve bir ay sonrasında çalışanların işten çıkarılamayacağı anlamına gelir. Kısa çalışma sırasında işte tutma yükümlülüğü, şirketteki veya şirketin bir bölümündeki (toplu sözleşme veya yerle sınırlandırılmış) tüm çalışanlar için geçerlidir (WKO, 2022).

Yeni işe alma yasağı yoktur. İş kısa süreli çalışanlar (örneğin kilit çalışanlar, gerekli bilgi birikimine sahip kişiler) tarafından yapılamıyorsa, yeni işe alım yapılabilmektedir (WKO, 2022).

Fazla mesailer toplam kayıp saatlerden düşülerek kısa çalışma ödeneği azaltılmaktadır. Kayıp saatlerin hesaplanması ve faturalandırılması kişi bazında yapılmaktadır. Fazla mesai, yalnızca ilgili çalışanın faturalandırılabilir kayıp saatlerini azaltır (WKO, 2022).

Çalışanlar resmi tatil nedeniyle artık çalışmak zorunda değilse, tatil ücreti temelinde ücretlerini ödemeye devam etme hakları vardır. Bu nedenle, bu gün sosyal taraf sözleşmesi kapsamında hak ettikleri ücret kendilerine ödenmektedir. Bu durum kısa çalışma kaynaklı bir iş veya kazanç kaybı olmadığı için, işverenin kısa çalışma ödeneği için hak edişi oluşturmamaktadır. Normalde resmi tatilde şirkette çalışılıyorsa, kısa çalışma nedeniyle o gün kaybedilen çalışma saatleri için kısa çalışma ödeneği verilir. Çalışan, hastalık izni süresince asgari brüt ücretini almaya devam eder. İşveren, hastalık izni (kayıp saat) olmadan işin yapılmayacağı süreler için Kamu İstihdam Kurumu'ndan kısa çalışma ödeneği almaya devam eder (WKO, 2022).

Eğitim Desteği: İşveren, kısa süreli çalışmalarda çalışanlarına daha fazla eğitim vermek zorunda değildir. Ancak, çalışanlar işveren tarafından emredilen nitelikleri tamamlamakla yükümlüdür. Sıralı eğitim süreleri, genel olarak kıdem tazminatı kanunu açısından tatil, iş kanunu açısından çalışma süresi olarak kabul edilir. İşverenin eğitim sürelerini aksama süresi olarak mahsup etme imkanına ek olarak, işverenin bu kapsamda yaptığı eğitim masrafları da Kamu İstihdam Kurumu tarafından %75 oranında sübvansiyonla desteklenmektedir. Ön koşul, eğitim kurslarının işgücü piyasası ile ilgili olması, en az 16 saat sürmesi, şirketler genelinde kullanılabilmesi ve kısa süreli çalışma süresi içinde olmasıdır. Kısa süreli çalışma erken de sonlandırılabilir. Sosyal ortaklar ve Kamu İstihdam Kurumu (AMS) derhal yazılı olarak bilgilendirilmelidir. İş konseyi olan şirketlerde, bu bildirimin şirket ve iş konseyi başkanı tarafından imzalanması gerekmektedir (WKO, 2022).

3.1.5.2 COVID-19 Sürecinde Alınan Önlemler

COVID-19 salgını Avusturya Kurzarbeitergeld politikasında önemli değişikliklere ve önlemlere yol açmıştır. COVID-19 Kısa Çalışma programının toplu sözleşmelere dayalı olarak Mart 2020'de başlatıldığını belirtmek önemlidir. Bu program, işçilere gelir kaybıyla başa çıkmalarına yardımcı olmak amacıyla tasarlanmıştır. Bu değişiklikler ve önlemler, çalışanlara ve işverenlere daha cömert destek sağlamak, işçilere esneklik ve ekonomik güvence sunmak amacıyla uygulanmıştır. Kısa Çalışma desteği alabilmek için belirli adımların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu adımlar arasında ekonomik zorlukların açıklanması, bir sosyal taraf sözleşmesinin düzenlenmesi ve COVID-19 kısa çalışma ödeneği başvurusunun Kamu İstihdam Kurumuna yapılması gerekmektedir. Devlet, kısa çalışma desteği ödeneğinin tamamını finanse etmektedir (AMS, 2023).

Uygunluk: Kısa çalışma ödeneği alabilmek için aşağıdaki üç adımın yerine getirilmesi gerekmektedir:

(1) Ekonomik zorlukların açıklanması ve koronavirüs ile makul bir bağlantının sunulması,
(2) Şirketteki Kısa çalışma ödeneği için çerçeve koşulları düzenleyen ve toplu sözleşme imzalama yetkisine sahip ilgili organlar (genellikle sendikalar ve ekonomi odaları) tarafından onaylanması gereken bir sosyal ortak sözleşmesinin imzalanması,
(3) Kamu İstihdam Kurumu finansmanını, COVID-19 kısa çalışma ödeneği için başvuru devlet Kısa çalışma ödeneğinin %100'ünü karşılamıştır (ETUC, 2020).

Kısa Çalışma Ödeneği Programının Yeni Unsurları: Kasım 2020'de yenilenen karantina tedbirleri göz önünde bulundurularak, işçi sendikaları ve işverenler tarafından aşağıdaki sektöre özgü tedbirler üzerinde anlaşmaya varılmıştır:

(1) Kısa çalışma ödeneği desteğine hak kazanmak için çalışılması gereken asgari ve azami süre, normal çalışma süresinin %10-90'ından %30-80'ine değiştirilmiştir. Daha fazla çalışma süresi azaltışının şirket sözleşmelerinde kararlaştırılması gerekmektedir.
(2) Kısa çalışma programı, işçilerin işverenlerin sunabileceği eğitim kurslarına katılma yükümlülüğünü öngörmektedir.
(3) İkinci karantinadan doğrudan etkilenen şirketler (örneğin restoranlar ve oteller) Kasım 2020'de veya karantina süresince çalışma saatlerini 0'a indirebilir. Yemek servisi endüstrisinin kısaltması sektörü ile kozmetik, kuaförlük ve masaj sektöründeki çalışanlar, Kasım 2020'de veya karantina süresince ek olarak ayda net 100 avro daha verilmiştir (AMS, 2023).

Ödeme Miktarı ve Süreleri: İşten çıkarılmaya karşı koruma, kısa çalışma ödeneğinin süresine bağlıdır. Kısa çalışma ödeneği süresi 2 ayı geçmemesi durumunda işten çıkarılmaya karşı üç ay koruma sağlanırken, 4 ayı geçmemesi durumunda altı ay koruma sağlanmaktadır. 12 aydan daha uzun süren Kısa çalışma ödeneği sürecinde ise dört ek işten çıkarma koruması sağlanmaktadır (AMS, 2023).

Artan destek, çalışanlara net ücret kaybının %90'ına kadarını karşılamak gibi daha cömert bir mali yardım sağlanmıştır. Pandemi sırasında işçilere daha fazla ekonomik güvence sunmak ve gelir kaybını en aza indirmek için yapılmıştır (AMS, 2023).

Çalışanlar kısa süreli korona çalışması sırasında çalışma saatlerine bakılmaksızın işverenden, kısa çalışma öncesi aylık brüt ücreti 1.700 Avrodan az olanlarda kısa çalışma öncesi net ücretin %90'ı, Brüt ücretleri 1.700 Avro ile 2.685 Avro arasında olanlar için %85 2.685 Avronun üzerindeki brüt ücretler için %80 (aynı zamanda azami katkı payının da üzerinde) ödeme yapılmıştır. Çıraklar önceki net ücretlerinin %100'ünü verilmiştir. Desteğin hesaplanması, son 13 haftanın ortalama net ücretine dayanmaktadır (AMS, 2023).

Kısa çalışma programının süresi 6 ay olarak belirlenmiştir ve önceki 3 aya kıyasla daha uzun bir süreyi kapsamaktadır. 30 Haziran 2023 tarihinde sona ermiştir. Kısa Çalışma programı için bekleme süresi bir haftadan bir güne düşürülerek başvuru ve ödeme süreci hızlandırılmıştır. Bu sayede, çalışanlar işlerindeki değişiklikler nedeniyle mali sıkıntı yaşamadan hızlıca yardım alabilmişlerdir (AMS, 2023).

Çalışma saatlerinde esneklik, işverenlere ve çalışanlara daha fazla esneklik sağlamıştır. Çalışma saatlerini sıfıra indirme gibi önlemler, işverenlere işçilerini işten çıkarmak yerine çalışanları işte tutma ve istihdamı koruma fırsatı sunmuştur. Sübvansiyon miktarı normal kısa çalışma ödeneğine kıyasla COVID-19 kısa çalışma ödeneği için %15 oranında azaltılmıştır. Bu değişiklik, artan maliyetleri dengelemek için yapılmıştır. Eylül 2023'te önlemlerin sona ermesi planlanmıştır (OECD, 2020).COVID-19 krizinin ardından ortaya çıkan kısa süreli çalışma, Mart 2020'den itibaren çeşitli aşamalarda yürürlükte kalmıştır. Pandemi kısıtlamalarından etkilenen veya satışlarında keskin bir düşüş yaşayan şirketlerdir yardım almaya devam etmiştir. Kısa çalışma uygulaması, pandeminin başlangıcından 2022'nin sonuna kadar yaklaşık 9,82 milyar Avroya mal olmuştur. Genel olarak, COVID-19 salgını Avusturya kısa çalışma politikasında artan destek işverenlere ve hükümete için maliyetlerin artmasına neden olmuştur (Parlement Österreich, 2022).

3.1.6 Danimarka

3.1.6.1 Genel Bilgiler

Danimarka'daki kısa çalışma ödeneğinin farklı bir örneği olan iş bölümü programı (Arbejdsfordeling), geçici işsizlik dönemlerinde işsizlik yardımı sağlayan bir programdır. İş paylaşımı, sipariş alımının düşük olduğu dönemlerde işten çıkarmaların önlenmesi vb. işgücünün yeniden tahsisinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu sayede çalışanların tüm iş bölümü süresi boyunca şirket tarafından istihdam edilmeye devam edilmesi sağlanmaktadır. Program kapsamında işveren ve çalışanların sendika temsilcisi iş bölümü devam etmesi konusunda bir anlaşma yapabilmektedirler (etuclex, 2023).

Çalışanların, çalışmadığı süreler işsiz olarak sayılmakta ve çalışmadığı sürelerde ek işsizlik ödeneği adı altında bir ödeme alabilmektedir. Bu aynı zamanda, çalışanın işsiz olduğu dönemde işgücü piyasası için hazır olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Businessdanmark, 2023).

Danimarka'da, iş bölümü oluşturulmasına ilişkin yönergeler, işveren örgütleri ile işçi sendikaları arasındaki toplu sözleşmelerde kararlaştırılır. İş bölümü programına başvurma kararı işverene aittir. Ancak bu, toplu sözleşmede kararlaştırılan yönergeler dahilinde yapılmalıdır. Aksi halde işçi sendikaları durumu iş mahkemesine taşıyabilirler (Businessdanmark, 2023).

Şirket faaliyetleri dikkate alınarak, yönergelere göre, şirket birbirini izleyen 12 ay içinde 13 haftalık bir süre için iş bölümü uygulayabilmektedir. Bu 13 haftalık süre bir kerede uygulanabileceği gibi yıl boyunca bölünebilmektedir. İş bölümü haftalık olarak yapılabilir. Örneğin, bir hafta çalışma, bir hafta izin şeklinde veya hafta sonu ve vardiyalı çalışma ile bağlantılı olabilir. Ancak, günlük çalışma saatlerinin azaltıldığı veya haftada iki günden az olduğu durumlarda iş bölümü yapılamaz (Businessdanmark, 2023).

13 haftalık iş bölümü için yeni dönem başvurusu ancak birinci dönemin bitiminden dört hafta sonra yapılabilir. Başvuruyu onaylaması gereken bölgesel işgücü piyasası konseyine yenilenmiş bir başvuru gönderilmelidir. Bu, planlanan yürürlüğe girmeden dört hafta önce yapılmalıdır. İkinci dönemin bitiminden hemen sonra üçüncü dönem için başvuru yapılamaz (Businessdanmark, 2023).

İş bölümü planı, toplu sözleşme kapsamındaki şirketler için geçerlidir. Şirketler, çalışanlarının önemli bir bölümünü işten çıkarma riskiyle karşı karşıya olması gerekmektedir. Program, çalışanlarının en az %30'unu veya 50'den fazla çalışanını işten çıkarma olasılığıyla karşı karşıya olan şirketler için geçerlidir (businessdanmark., 2023).

İş bölümü planına katılmak için işverenler ve çalışanlar çalışma saatlerini azaltmak için bir anlaşmaya varmalıdır. Ek İşsizlik Ödeneği Kanunu'na göre, çalışanların iş paylaşımı kapsamında işsizlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için aktif iş arayan olma kriterlerini karşılamaları gerekir.

İş bölümü, program kapsamındaki İşsizlik Fonu üyeleri için bir istifa edebilme seçeneğini içermelidir. Böylece çalışan başka bir iş üstlenmek için bildirimde bulunmaksızın istifa edebilir. İş bölümü sırasında çalışanlar için ek işsizlik ödeneği hakkı, iş bölümü sırasında işten çıkarmaların aynı nedenlere dayalı olarak gerçekleşmesi durumunda sona ermektedir. İş bölümü sırasında ek günlük ödeneği alan bir işçi, ek günlük ödeneği alma koşullarının ortadan kalkması halinde Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (Businessdanmark, 2023).

Danimarka'daki iş bölümü programı kapsamında, iş bölümü en fazla 13 haftalık bir süre içinde gerçekleşebilir. Programa katılan çalışanlar, işsizlik maaşı alma ve çalışma saatleri konusunda esnekliğe sahiptir. Çalışanlar en az iki günlük bir süre için işsizlik maaşı alabilirler, bu da kısa çalışma sürelerinin bile karşılanabileceğini gösterir. Çalışanlar bir hafta çalışıp bir sonraki hafta işsizlik maaşı alabilirler. Bu dönüşümlü model, çalışma ve fayda dönemleri arasında bir denge sağlar. Çalışanlar, çalışma ve sosyal yardım sürelerini ihtiyaçlarına ve işverenleriyle yaptıkları anlaşmaya göre düzenleme esnekliğine sahiptir. Örneğin, altı hafta çalışıp ardından yedi hafta işsizlik maaşı alabilirler veya tam tersi de olabilir. Bu düzenlemeler, çalışanlara kendi özel durumlarına ve iş paylaşım planının gerekliliklerine göre işlerini ve fayda sürelerini yönetme seçenekleri sunar (Brk.dk, 2023). Ek işsizlik parası 104 hafta içinde en fazla 30 hafta için ödenebilir ve işsizlik parası oranı haftada en fazla 97,97 (13,15 Avro) Danimarka Kronu olabilir (etuclex, 2023).

3.1.6.2 COVID Sürecinde Alınan Önlemler

Danimarka ikili bir yaklaşım benimsemiştir. Bir yandan krizle ilgili yeni ve geçici bir kısa çalışma programı (Lønkompensationsordningen) oluştururken diğer yandan uzun süredir devam eden yarı zamanlı izin programını (Arbejdsfordeling) uyarlamıştır (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

Kısa çalışma programı ile ilgili olarak, 15 Mart 2020 tarihinde sosyal taraflarla üçlü bir anlaşmaya varılmıştır. Bu anlaşma, sonuncusu Mart 2021'de sona erecek şekilde birkaç kez yenilenmiş veya yeniden uygulamaya konmuştur. Bu anlaşma, talepte büyük düşüşler yaşayan firmaların ücret telafisi alabileceği kararlaştırılmıştır (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

Çalışanlar çalışma sürelerini sıfıra indirebilir ve firma ekonomik nedenlerle herhangi bir işçiyi işten çıkarmayacağına söz verirse hükümet maaşın yüzde 75'ini (maksimum 30.000 Danimarka Kronu, yaklaşık 4.000 EUR) karşılanmıştır. Firmalar, çalışanların maaşlarının tamamını alabilmelerini sağlamak için kalan yüzde 25'lik kısmı karşılamak zorunda kalmıştır. Saat başına ücret alan işçiler için tazminat oranı yüzde 90 olacak şekilde ödenmiştir (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

Kısa çalışma programı Nisan 2020'de yaklaşık 250.000 işçiyi kapsayarak zirveye ulaşmıştır. Bu uygulama 2020 yılında GSYH'nin yaklaşık yüzde 0,6'sı denk gelecek şekilde 1,8 milyar Avro'ya mal olmuştur. Yukarıda ifade edilen üçlü anlaşmaya dayanarak, mevcut kalıcı yarı zamanlı izin program (Arbejdsfordeling) kriz sırasında uyarlanmıştır. Bu değiştirilmiş kurallar Ocak 2021'e kadar yürürlükte kalmıştır. Eylül 2020'de hükümet, önceden yapılan üçlü bir anlaşmaya dayanarak, ek bir politika katmanı olarak geçici ve özel bir COVID-19 izin programı başlatmıştır. Bu planlar kapsamında işverenler yalnızca çalışılan saatler için ödeme yapmakta, işçiler ise ek ödemeler için işsizlik sigortası yardımlarından ödeme alabilmektedir. Geçici COVID-19 programı, sigortalı olmayan işçiler için de erişilebilir olup, zaman içinde daha esnek ve cömert hale getirilmiştir. Geçici izin programı Kasım 2020'de yaklaşık 10.000 işçiye ulaşırken, geleneksel izin programı Mart 2020'de yaklaşık 5.000 vaka ile zirveye ulaşmıştır (Eichhorst, Marx, Rinne, & Brunner, 2022).

3.1.7 İtalya

3.1.7.1 Genel Bilgiler

İtalyan kısa çalışma programı 1941'de 2. Dünya Savaşı sırasında başlatıldı ve 1945'te kalıcı hale getirildi. Program o zamandan beri kullanılıyor. En eski, en büyük ve en kapsamlı kısa çalışma programlarından biri olan Alman Kurzarbeit ile dünyadaki kısa çalışma programlarının en köklü olanlarındandır (Serri, 2018). Büyük Durgunluk sırasında yoğun bir şekilde kullanılmıştır. 2013'te neredeyse İtalyan işgücünün %5'i, İtalyan GSYİH'sının kabaca %0,5'i kadar bir maliyetle kısa çalışma uygulamıştır. İtalyan kısa süreli çalışma planı için farklı uygulamaları mevcuttur. Bunlar, Olağan Ücret Garanti Fonu (CIGO), Olağanüstü Ücret Garanti Fonu (CIGS) Bu yasal tedbirlere ek olarak, işçi sendikaları ve işverenler arasında varılan bir anlaşma ile uygulamaya konulan iki taraflı tedbirler de bulunmaktadır. (1) Çalışanların çalışma saatlerinin azaltılması yoluyla personel azaltımı tamamen veya kısmen önlemek amacıyla ücret garantisi araçları olarak Dayanışma Sözleşmeleri. (2) CIGO ve CIGS tarafından kapsanmayan sektörleri, şirket türlerini veya işçi türlerini (zanaatkarlar ve geçici taşeron işçileri gibi) kapsayan dayanışma fonlarıdır. Bu fonlar, çalışma faaliyetinin askıya alınması veya sona erdirilmesi durumunda işçilerin gelirlerini korumayı amaçlamaktadır (Eurofound, 2021).

Olağan Ücret Garanti Fonu (CIGO): CIGO, Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü tarafından, şirketin geçici bir pazar güçlüğü (talep düşüşü) nedeniyle iş faaliyetindeki azalma nedeniyle ücretleri düşen işçiler lehine bir miktar paranın ödenmesinden oluşur (talep düşüşü) veya diğer işverenin veya işçilerin sorumluluğunda olmayan geçici olaylar kapsamında ödenmektedir. Yararlanıcının gelirini desteklemenin yanı sıra, bu uygulamanın amacı aynı zamanda şirketlerde hâlihazırda uzmanlaşmış işçileri tutmak ve geçici olarak zorluk yaşayan şirketlerin yeniden işe alınabilecek personel maliyetinden kurtarmaktır (etuclex, 2023).

CIGO, haftada 24 ila 40 saat arasında çalışılmayan saatler için önceki kazancın %80'ini sağlar. Bu oran, her yıl Ulusal Sosyal Koruma Enstitüsü (INPS) tarafından belirlenen bir miktarla sınırlıdır. CIGS de haftada 0 ila 40 saat arasında çalışılmayan saatler için toplam ücretin %80'ini sağlar. Bu fayda, CIGO ile aynı şekilde sınırlanmıştır. CIGO önlemleri maksimum 13 hafta sürer ve 52 haftaya kadar uzatılabilir. (etuclex, 2023)

Olağanüstü Ücret Garanti Fonu (CIGS): Talep veya gelir şoku, şirket krizi, yeniden yapılanma, likidite veya iflas nedenleri ile CIGS uygulanabilmekte geniş bir tanımla ekonomik şok yaşayan firmalar desteklenmektedir. Kısmi veya tam zamanlı saat indirimleri için uygulan bir sübvansiyondur. Çalışılmayan saatler nedeniyle haftada 0 ila 40 saat arasında çalışılmayan saatler için toplam ücretin %80'i İtalyan sosyal güvenliği (INPS) tarafından karşılamaktadır. Sübvansiyon doğrudan işçilere ödenmektedir (Eurofound, 2021).

Programdan yararlanmak isteyen firmaların SGK'ya başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Çalışma Bakanlığı, ekonomik ihtiyacın gerekçesini ve bir kurtarma planını sunar. Almanya ve diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak zorunlu eğitim için hükümler yoktur. Firmalar tarafından işten çıkarma veya ücret kesintileri yasağı ve çalışanlar için iş arama gereklilikleri yoktur (etuclex, 2023).

Firma programa başvurduğu takdirde, şirket krizi için en fazla 12 ay, şirket yeniden yapılanması için 24 ay olarak talep edebilir. Uygulamada hemen hemen tüm firmalar 12 ay boyunca CIGS kullanmaktadır. (Giupponi & Landais, 2022).

İşverenlerin kısa çalışma uygularken çalışanlarına iş başında eğitim vermeleri için mali bir teşvik verilememektedir.

Dayanışma Sözleşmeleri: Dayanışma sözleşmeleri, sendika birlikleri ve işveren örgütleri tarafından akdedilen sözleşmeler yoluyla harekete geçirilen ücret garanti araçlarıdır. Dayanışma sözleşmeleri, personel kesintilerini tamamen veya kısmen önlemek için çalışanların çalışma saatlerini azaltan ücret garanti araçlarıdır. Dayanışma sözleşmelerinin uygulanması durumunda, devlet tarafından (INPS-Ulusal sigorta fonları aracılığıyla) ödenen gelir desteği, çalışma saatlerinin azalması nedeniyle kaybedilen ücretin %60'ına (en fazla %75) eşittir. Dayanışma sözleşmeleri genellikle en fazla 24 ay sürelidir ve bu süre 36 aya kadar uzatılabilmektedir (Eurofound, 2021).

Dayanışma Fonları: Dayanışma fonları, CIGO ve CIGS kapsamında olmayan sektörlerde, şirket türlerinde veya belirli işçi kategorilerinde çalışanların gelirlerini korumayı amaçlar. Dayanışma fonları, zanaat endüstrisindeki işçiler, geçici işçiler ve CIGO ve CIGS kapsamında olmayan diğer sektörler veya işçi türlerini hedefler. Bu önlemler, iş

faaliyetlerinin azaltıldığı dönemlerde, iş yeniden yapılandırması veya krizler sırasında işçileri ve şirketleri desteklemeyi amaçlar (Eurofound, 2021).

3.1.7.2 COVID-19 Önlemleri

Kısa çalışma ödeneği programının kapsamı, tüm işçilere, tüm sektörlere ve tüm bölgeleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Krize ilişkin olarak, hükümet tarafından aşağıdaki kısa çalışma ödeneği önlemlerini çoğu şirket için 1 Temmuz 2021'e ve bazı belirli sektörler için 31 Aralık 2021 tarihine kadar uzatılmıştır (Eurofound, 2021). Ücret garanti fonları, İtalya'nın COVID-19 salgınına verdiği yanıtın önemli bir parçasıydı, çünkü şirketler bu fonları pandemiyle ilgili çalışma faaliyetlerinde azalmalardan dolayı maliyetlerin bir kısmını telafi etmek için kullanılmıştır (Eurofound, 2021).

Süre: Bu destek araçlarına erişim, 17 Mart 2020 tarihli ve 18 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile ekonomik işten çıkarma yasağı kapsamında getirilmiştir. COVID ile ilgili nedenlerden dolayı işten çıkarma ve toplu işten çıkarmalar yasaklanmıştır. Yasak başlangıçta 60 gün olarak belirlendi, ancak daha sonra çoğu şirket için 1 Temmuz 2021'e ve bazı belirli sektörler için (örneğin "ulusal stratejik çıkar" olarak tanımlananlar) 31 Aralık 2021'e kadar uzatılmıştır. Ücret garanti fonlarına ücretsiz erişim (yani şirketin herhangi bir ekonomik katkısı olmadan) bu yasakta şirketlerin desteklenmesinin aracı olmuştur. Bu kapsamda 1 Nisan 2020 ile 31 Temmuz 2021 arasındaki dönemde, COVID-19 sağlık acil durumu nedeniyle 6.293,2 milyon saat CIGO ve CIGS bütçe yarılmıştır (Eurofound, 2021).

Kapsam: kısa çalışma programının kapsamı tüm işçileri, tüm sektörleri ve tüm bölgeleri kapsayacak şekilde genişletilmiştir ve beşten az çalışanı olan şirketleri de kapsama alınmıştır. Bu önlemler işçilere brüt gelirin yüzde 80'i ve tam sosyal güvenlik katkısı gelir desteği sağlamıştır. OHAL kapsamında başlangıçta yalnızca stratejik alanları kapsamasına rağmen daha sonra ev hizmetleri hariç tüm sektörlere ve büyüklüğü ne olursa olsun işletmeler faydalanabilmişlerdir. Başvuru işlemleri basitleştirilerek ödemeler sosyal güvenlik kurumu tarafından ya da bir bankacılık sistemi ile anlaşma yapılarak ödenmiştir. Yaklaşık tüm ücretli çalışanların %70'i bu uygulamalardan faydalanmıştır. Yaklaşık 5 milyar Avroyu aşan kamu bütçesi ayrılmıştır (etuclex, 2023).

Üst sınır: Aylık brüt ücreti 2.159,48 Avronun altında olan çalışanlar için ödenen maksimum miktar 939,99 Avro, aylık brüt ücreti 2.159,48 Avronun üzerinde olanlar için üst sınır 1.129,66 Avro olarak ödenmiştir (etuclex, 2023).

Finansman: Devlet, kısa çalışma ödeneğinin %92 ila %96'sını karşılarken işveren ise %4 ila %8 arasını karşılamıştır (OECD, 2020).

Diğer önlemler: Bağımsız çalışanlar için Mart ayı için vergiden muaf 600 Avro tazminat. Serbest meslek sahipleri (serbest çalışanlar) gibi 600 Avrodan yararlanamayanlar için de 300 milyon Avroluk özel bir fon oluşturulmaktadır (etuclex, 2023).

3.1.8 Japonya

3.1.8.1 Genel Bilgiler

Geçici işten çıkarmalar ve doğal felaketlerle başa çıkmak için uygulanan önlemler, Japonya'da iş politikası tarihinde önemli bir yere sahiptir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, pamuk ipliği endüstrisindeki azalan faaliyetler nedeniyle işten çıkarmalar gerçekleşmiş ve bu dönemde işçilere geçici işten ayrılma adı verilen işsizlik sigortası ödemeleri yapılmıştır. Daha sonra, 1953 yılında Batı Japonya'da yaşanan büyük sel felaketi ve 1959 yılında Isewan Tayfunu ve diğer olaylar nedeniyle meydana gelen fırtına ve sel felaketi gibi doğal afetlerde, işletmelerin hasar görmesi sonucu işten çıkartılan işçilere işsizlik sigortası ödemeleri yapılmıştır. Bu durum, sonraki yıllarda "Son Derece Şiddetli Felaketlerle Başa Çıkmak İçin Özel Mali Destek Yasası"nın 25. maddesiyle kalıcı bir tedbir olarak kabul edilmiş ve " İstihdam Düzenleme Yardımı" adı altında sürekli bir uygulama haline gelmiştir. Bu düzenleme, aşırı şiddetli hasarın belirlenmesi durumunda, doğal felaketlerin yaşandığı bölgelerde işçilerin işsizlik statüsüne kabul edilmesini ve işsizlik sigortası ödeneklerinin ödenmesini sağlamıştır. Bu uygulama 2011'deki Büyük Doğu Japonya Depremi ve sonraki doğal felaketlerde de uygulanmıştır. Bu dönemlerde, işsizlik sigortası ödemeleri yapılarak, felaketlerin etkilediği bölgelerdeki işçilere destek sağlanmıştır (Keiichiro, 2020).

Yararlanma şartları: Japonya'da uygulanan kısa çalışma ödeneği istihdam düzenleme yardımı olarak adlandırılmaktadır. Bir şirket, aşağıda listelenen nitelikleri karşıladığında istihdam düzenleme yardımına başvurabilmektedir. Bir yıl veya daha uzun süreli iş sigortası kaydının bulunması, işletmelerin çalışma saatlerinin azalması, endüstrilerdeki büyük ölçekli

değişiklikler gibi ekonomik nedenlerden kaynaklanması, satışları veya üretimi, geçen yılın aynı üç aylık dönemine kıyasla üç aylık ortalamada %10 veya daha fazla azalma yaşanması, hem çalışanlar hem de sevkiyat işçileri dahil olmak üzere üç aylık ortalama işçi sayısı, geçen yılın aynı üç aylık ortalamasına kıyasla daha düşük olması veya üzerinde İstihdam artmıyor olması gerekmektedir. Bu istihdam artış oranları sınırları aşağıdaki gibidir (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

- KOBİ: %10'un üzerinde ve 4 kişi ve üzeri
- Büyük İşletme: %5'in üzerinde ve 6 kişi veya üzeri

İstihdam düzenlemesi, işçi-yönetim sözleşmesine dayanarak istihdam düzenleme yardımı konusunda anlaşma sağlanması gerekmektedir. Bir sonraki sübvansiyonu uygulamadan önce gerekli olan, son istihdam düzenleme yardımına başvuru döneminin üzerinden bir yıl veya daha uzun süre geçmesi gerekmektedir. İşveren istihdam düzenleme yardımına başvurduğu zaman nitelikleri karşılamak için kanıt olarak kanıt belgeleri sunmalıdır (örneğin işçi sicili, maaş bordrosu, devam kayıtları gibi). Ayrıca işyerinde Çalışma Bürosu tarafından inceleme talep edildiğinde yerinde inceleme yapılmasını kabul etmelidir (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

İşyeri istihdam düzenleme yardımından faydalanmasına engel durumlar şu şekilde sıralanabilir: İşyeri adına son yıllarda (başvuru zamanına göre 3 veya 5 yıl) hileli başvuru yapılmışsa, geçmişte sigorta priminde borçları varsa, son 12 ay içinde iş kanunlarına aykırılık suçundan savcılığa sevk edilmişse, eğlence ve eğlence iş sektöründe faaliyet gösteriyorsa, sahibi veya yönetim kurulu üyesi yıkıcı Faaliyetleri Önleme Yasası'nın 4. maddesi ile belirlen durumlarda suç işlemişse, şirketin iflası durumunda, dolandırıcılık için şirket adının ifşa edilmesi cezasını bulunması uygulanmışa, firma kısa çalışma ödeneğinden faydalanamaz (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

Sübvansiyon Ödemesi: Ayrıca aşağıdakiler değinilen çalışanlar dışında İş Sigortası kapsamında sigortalı olanlar İstihdam Düzeltme Sübvansiyonundan faydalanabilmektedir.

- Altı aydan kısa süreli sigortalılar,
- İşten çıkarılacak veya emekli olacaklar,
- Günlük çalışanlar,

- Maliyeti diğer istihdam sübvansiyonları ile desteklenenler.

İstihdam Düzeltme Sübvansiyonu, bir başvuru uygun görüldüğünde aşağıdaki şekilde Firma çalışanları için brüt maaş üzerinden aşağıdaki oranlarda hesaplanarak ödenir. Sübvansiyon ödemesinin izin ödeneğine oran:

- KOBİ: 2/3, üçte iki,
- Büyük firma (LE): 1/2, bir buçuk.

Japonya'da mesleki eğitim için ayrıca ödeme yapılmaktadır. Bunun için izin sırasında işveren tarafından işçilere nitelikli eğitim verildiğinde üstüne eklenen katkı tutarı kişi başı günlük 1.200 (7,54 Avro) Japon Yeni tutarında ödeme yapılmaktadır (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

İstihdam Düzeltme Sübvansiyonu ödeme miktarı ve ödeme gün sayısı üst sınırı aşağıdaki şekilde hesaplanır.

- Sübvansiyon birim tutarının üst sınırı: kişi-gün başına 8.330 (52,37 Avro) Japon Yeni (Nisan 2020 itibarıyla)
- Toplam sübvansiyonda kişi-gün bazında üst sınır: Bir yıl içinde 100 güne kadar, üç yıl içinde 150 güne kadar.
- Fazla Mesainin Karşılanması: Fazla mesai, kişi-gün olarak toplam izinden mahsup edilir (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

Başvuru Prosedürü: Aşağıdaki adımlar, İstihdam Düzeltme Sübvansiyonu başvuru prosedürlerini özetlemektedir.

1. İşletme (satış veya üretim) gerilemesi,
2. İstihdam ayarlamasını planlama (evde bekleme, eğitim ve/veya geçici görevlendirme),
3. İşçi ve yönetim arasındaki planın anlaşması,
4. Bir ila üç ayda bir [Planın sunulması >> Ayarlama yapıldı >> Ödeme başvurusu] döngüsünün tekrarlanması,
    a) Planın İstihdam Hizmeti Merkezi ofisine veya Çalışma Bürosuna sunulması,

b) Ayarlama (evde bekleme, eğitim ve/veya geçici görevlendirme) gerçekleştirildi.
c) Hello-Work ofisine veya Çalışma Bürosuna ödeme başvurusunun sunulması (ayarlamadan sonraki iki ay içinde)

5. Çalışma Bürosu başvuruyu inceler ve ödemeye karar verir.
6. Banka havalesi aracılığıyla ödeme gerçekleşir.

Yukarıdaki adımlar takip edilerek istihdam düzeltme uygulamasının başvuru ve ödeme prosedürü tamamlanmaktadır (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

Cezai Yaptırımlar: Japonya'da cezalandırıcı eylemler, hileli işlemlerden dolayı ödeme tutarı, faizi ve verilen paranın %20 fazlası bir tutarında alınmaktadır. İşletmenin kurumun sağladığı hizmetlerden 5 yıl faydalanamaması ve ilgili işverenin hileli işleminin duyurulması gibi caydırıcı cezaları mevcuttur (Keiji-kaiketsu, 2021).

3.1.8.2 COVID-19 Sürecindeki Uygulama

Nisan - Haziran 2020'de COVID-19 için uygulama genişletilmiştir. (Nisan 2020 itibariyle) Japonya'da da, özellikle ulusal ve yerel yönetimlerin ofisleri kapatma ve evde kalma talep etmeye başladığı Mart 2020'den pandeminin sonuna kadar önemli bir iş gerilemesi yaşanmıştır. Japonya Sağlık Çalışma ve Refah Bakanlığı (MHLW), gerilemeyle başa çıkmak için, kapanmalardan etkilenen şirketlere uygulamayı daha kapsamlı yapmak amacıyla 1 Nisan ve 20 Haziran 2020 acil durum dönemi için İstihdam Düzeltme Sübvansiyonu niteliklerini gevşetilerek uygulama daha kolay hale getirilmiştir (Venture japan, 2020).

Çalışanların istihdam sigortasına bir yıl veya daha uzun süre sigorta kaydı olma şartı kaldırılarak Kasım 2019 sonuna kadar kaydolmuşsa başvurabilir hükmü getirilmiştir. İşletmelerin gerilemesi, endüstrilerdeki büyük ölçekli değişiklikler gibi ekonomik nedenlerden kaynaklanma hükmüne COVID-19 enfeksiyonları nedeniyle talebin azalma gerekçe olarak kabul edilebilir şartı da eklenmiştir (Venture japan, 2020).

Satışları veya üretimi, bir aylık (önceki üç ay) ortalamada geçen yılın aynı bir aylık dönemine göre %5 (önceki %10) veya daha fazla azalmış olması şeklinde güncellenmiş. Bunun dışında şu şartlarda eklenerek esnetilmiştir:

- Geçen yılın aynı ayına göre düşüş oranının sağlanamaması durumunda bir önceki yılın aynı ayına veya son 12 ayın herhangi bir ayına göre karşılaştırma yapılabilir.
- Karşılaştırılacak ay, başvuruda bulunan işletmenin İş Sigortası yaptırdığı ve tüm ay boyunca sigortalı işçiler çalıştırdığı ay olmalıdır.
- Satışlarda ve üretimde düşüş oranı hakkında karar vermek için farklı eşik yüzdeleri aşağıdaki gibi uygulanır:
    - Evde beklemenin ilk gününün 1 Nisan ile 30 Haziran arasındaki acil durum süresi içinde olması durumunda %5.
    - Evde beklemenin ilk gününün acil durum süresi dışında olması durumunda %10. (Venture japan, 2020).

İşçi sayısına ilişkin "Hem çalışanlar hem de sevk işçileri dahil olmak üzere üç aylık ortalama işçi sayısı, geçen yılın aynı üç aylık ortalamasıyla karşılaştırılmasındaki sınırlar veya üzerinde artırılmama (istihdam artmıyor)'' şartı COVID-19 sürecinde kaldırılmıştır. İzin ödeneğinin, iş kanunları tarafından zorunlu kılınan bir işçinin ortalama günlük ücretinin %60'ı veya daha yüksek olması gerektiği şartı sabit kalmıştır. Son istihdam düzenleme uygulamasına başvuru döneminin geçmesinden bu yana bir yıl veya daha uzun bir aralık, bir sonraki sübvansiyonu uygulamadan önce gereklidir hükmü kaldırılmıştır. Böylece bir yıl geçmeden tekrar başvuru yapılabilmektedir. (Venture japan, 2020).

Kanıtlayıcı belgelerdeki şartlar sabit kalarak kanıt belgeleri basitleştirilmesi için aşağıdaki şartlar eklenmiştir.

- Vardiya izleme kayıtları: Elle yazılmış vardiya çalışma tablosu kabul edilebilir.
- Bordro: Ödeme dekontu fotokopisi kabul edilebilir.
- Beyan edilen sermayeyi ispatlayan belge: Şirket sicil fotokopisi gerekli değildir.
- İş-yönetim sözleşmesi: İşçilerden vekaletname gerekli değildir.
- Yıllık toplam tazminat için kanıtlayıcı belge: İstihdam Sigortası nihai prim formu gerekli değildir.

Ödenek alamama şartları çerçevesinde eğlence sektörü de ödeme kapsamına alınmıştır. Diğer şartlar sabit kalmıştır. Sübvansiyon kapsamı dışında bırakılanlardan bir kısmı sübvansiyon kapsamına alınmış ve eklemeler yapılarak esnetilmiştir. Bunlar; Altı aydan daha kısa süreli sigortalı olanlar da kapsam dahil edilmiş. Ayrıca farklı bir sübvansiyondan

faydalananlar kapsam dahiline alınmıştır. Fakat bu tür sübvansiyonlar mahsup edilir hükmü getirilmiştir. Sigortalı olmayan çalışanlar da kapsama dahil edilmiştir, örneğin haftada 20 veya daha az çalışma saati olan yarı zamanlı çalışanlar. Şeklinde ekleme yapılmıştır. (Venture japan, 2020).

Sübvansiyon ödemesinin izin ödeneğine oranı

- KOBİ: 2/3, üçte iki esnetilerek 4/5, dört beşte olarak değiştirilmiş.
- Büyük işletmeler (LE): 1/2, bir buçuk esnetilerek 2/3, üçte iki olarak değiştirilmiş.

Ayrıca işveren işten çıkarma yapmadığı takdirde prim oranı aşağıdaki oranlarla karşılanarak destek sağlanmaktadır.

- Büyük işletmeler: 3/4, dörtte üç
- KOBİ: 9/10, onda dokuz

İşyeri Kapatma Talebi Revizyonu adıyla yapılan düzenleme kapsamında

- Aşağıdakileri şartları karşılayan Küçük Orta Ölçekli İşletme (KOBİ), izin ödeneği için %100 oranında destekten yararlanabilir.
    - Çalışanları işten çıkarmaz veya yüklenicileri veya geçici personeli feshetmez:
        - Valinin talebi üzerine tesislerini kapatır:
            - ✓ Ortalama maaşın %100'ü kadar izin ödeneği ödüyorsa veya
            - ✓ Günlük 8.330 Japon Yeni üst sınırını aşan ortalama maaşın %60'ı veya üzerinde izin ödeneği öderse,
            - ✓ Daha sonra bir ödeneğin tamamı için sübvansiyon oranı %100'e yükseltilir.
            - ✓ Uygulanabilir olduğunda: Bu revizyon, bir valinin işbirliği talep ettiği bir dönemde gerçekleştirilen evde yapılan beklemeler için geçerlidir.
        - %60 ve üzerinde izin ödeneği öder:
            - ✓ Ardından, %60'ın üzerindeki ödenek kısmı için sübvansiyon oranı %100'e yükseltilir:

- ✓ Uygulanabilir olduğunda: Bu revizyon, 8 Nisan - 30 Haziran 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen evde bekleme için geçerlidir (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

İzin sırasında nitelikli eğitim verildiğinde, üstüne eklenen katkı tutarı aşağıdaki gibi revize edilmiştir. Ayrıca evde online eğitim de kabul edilmiştir (Anshin Immigration & Social Security, 2023).

- KOBİ: Kişi başı günlük 2.400 Japon Yeni
- LE: Kişi başı günlük 1.800 Japon Yeni

"Sübvansiyon birim tutarının üst sınırı kişi-gün başına 8.330 Japon Yeni (Nisan 2020 itibarıyla) toplam sübvansiyonda kişi-gün bazında üst sınır bir yıl içinde 100 güne kadar, üç yıl içinde 150 güne kadar" hükmü 1 Nisan - 30 Haziran tarihleri arasındaki olağanüstü hal dönemindeki kişi-günler için yukarıdaki üst sınırlar esnetilmiştir. Fazla mesai denkleştirmesi uygulanmayarak kişinin yapmış olduğu ekstra çalışmalar ödeme gün sayısından düşülmemektedir (Venture japan, 2020).

"COVID-19 İçin Başvuru Prosedürleri Plan sunumu için ayarlama yapıldıktan sonra bile yapılabilir." denilmek suretiyle başvuru sürecinin hızlanması için ilgili kural esnetilmiştir (Venture japan, 2020).

18 Kasım 2022 itibarıyla Japon hükümeti, COVID-19 salgınının etkisi nedeniyle işletmelerin istihdam ayarlaması yapmak zorunda kalanlara toplamda yaklaşık 6,2 trilyon Japon Yeni sübvansiyonu onaylamış ve hastalığın patlak vermesinden sonra yaklaşık 7,4 milyon vakaya sübvansiyon sağlamıştır. Bu sübvansiyonlar, işlerini küçültmesi gereken şirketlerin çalışan sayısını koruyabilmesi ve işten çıkarmaları önlemesi amacıyla çalışanların işten çıkarma ödeneklerini desteklemek için verilmiştir. Pandemiye özel bir önlem olarak, çalışan başına hibe limiti ve sübvansiyon oranı olağan durumdan yükseltilmiştir. Böylece işletmelerin zorlu süreçte çalışanlarını desteklemesi kolaylaştırılmıştır. Bu adımlarla Japonya hükümeti, işletmelerin ve çalışanların salgının etkileriyle mücadelesine yardımcı olmayı hedeflemiştir (Keiichiro, 2020).

3.1.9 ABD

3.1.9.1 Genel Bilgiler (ABD Genel)

Kısa Süreli Tazminat programları (STC) Amerika Birleşik Devletleri'nde kırk yılı aşkın bir süredir varlığını sürdürmektedir. Program 1978 yılında Kaliforniya'da başlamış, daha sonra kalıcı federal yetki almıştır. 1992'deki İşsizlik Tazminatı Değişiklikleri Yasasının bir parçası haline gelmiştir. Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı (U.S. DOL) federal rehberlik sağlarken, STC programları eyaletler tarafından gönüllü olarak yürütülmektedir. Hükümetlerin işsizlik sigortası sistemlerinin bir parçası olarak STC programı uygulanmaktadır (National Governors Associatıon, 2020).

STC Programı, işverenlerin iş yükünde azalma yaşadığı durumlarda işten çıkarmaların alternatifi olarak kullanılan bir programdır. STC, çalışanların işlerini korur ve işverenlerin de eğitimli işgücünü korumasını sağlar. STC, bazı çalışanları tam zamanlı çalışmaya devam ettirirken diğer çalışanların çalışma saatlerini azaltarak işten çıkarmaların önüne geçer. Çalışma saatleri azaltılan çalışanlar, kaybettikleri ücretlerin bir kısmını telafi etmek amacıyla işsizlik tazminatının bir yüzdesini alabilirler. STC, iş faaliyetlerindeki azalmaların çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini hafifletir, işten çıkarmaları önler ve bu çalışanların iş talebi arttığında önceki istihdam seviyelerine dönmesini sağlar (National Governors Associatıon, 2020).

Şu anda, 27 eyalette, federal tanıma uyan STC programları yürürlüktedir ve bunlardan 26'sında operasyonel programlar bulunmaktadır. Federal mevzuata göre, eyaletlerin STC'ye katılımı isteğe bağlıdır. Bununla birlikte, ABD Çalışma Bakanlığı (DOL), bir STC programını yönetmekle ilgilenen eyaletler için kaynak ve teknik yardım sunmaktadır. Ek olarak, eyaletler bir STC programını nasıl yürütecekleri konusunda esnekliğe sahiptir, ancak tüm eyaletler Federal İşsizlik Vergisi Yasası (FUTA) kapsamındaki STC gerekliliklerine uymalıdır. Bu gereklilikler şöyle sıralanabilir:

- İşveren katılımı isteğe bağlıdır.
- İşveren, işten çıkarmalar yerine çalışma saatlerini azaltır.
- Çalışma haftası azalımı en az %10 ve en fazla %60'tır.

- Çalışanlar, azaltılmış çalışma saatleri için kullanıcı arabirimi avantajlarından orantılı bir pay alırlar.
- Çalışanlar, tam çalışma saatleri boyunca STC işverenine bağlı olmaya devam eder (böylece iş uygunluğu ve iş arama gereksinimlerini karşılar).
- Uygun çalışanlar eğitime (işveren sponsorluğunda veya devlet onaylı WIOA tarafından finanse edilen eğitim) katılabilir.
- İşverenler sağlık ve emeklilik primlerini sağlamaya devam etmelidir.
- İşverenler, devlet onayı için belirli bilgileri içeren bir STC planı sunmalıdır.
- Planlar, yürürlükteki federal ve eyalet yasaları kapsamındaki işveren yükümlülükleriyle tutarlı olmalıdır. Diğer STC eyalet tüzüğü hükümleri, Çalışma Bakanı tarafından onaylanması gerekmektedir.

Bir eyaletin STC programına katılmak isteyen işverenler, eyaletlerinin İşsizlik Sigortası kurumu aracılığıyla başvurmalıdır. Ajansa aşağıdakileri içeren bir plan sunmalıdırlar:

- Kaç çalışanın etkileneceği,
- Çalışama süresi ne kadar saat azaltılacak,
- Çalışanların plan hakkında önceden nasıl bilgilendirileceğine ilişkin bir açıklama,
- Paylaşılan bir çalışma programı uygulanmadığı takdirde işten çıkarılacak olan çalışan sayısının tahmini,
- Çalışanlara sağlanan faydaların sağlanmaya devam edileceğinin teyidi ve
- Etkilenen çalışanların program süresince iş becerilerini geliştirmek için eğitimlere katılabileceklerini belgelendirme (National Governors Associatıon, 2020).

STC programından faydalanabilmek için işverenlerin, ilgili eyalet işgücü ajansıyla onaylanmış bir STC planı bulunmalıdır. STC başvuru süreci işverenler tarafından başlatılmaktadır. Bu nedenle, çalışma saatleri azaltılan çalışanların STC için potansiyel olarak uygun olabilmesi için işverenin ilgili eyalet kurumuna başvuruda bulunması ve eyaletin işverenin başvurusunu/onayını kabul etmesi gerekmektedir (State Policiy Network, 2023).

STC'ye hak kazanabilmek için çalışanların öncelikle işsizlik tazminatına hak kazanmış olmaları gerekir gerekmektedir. Kısa Süreli Tazminatı planı altında işsizlik tazminatı alan çalışanlar, mevcut çalışma saatleri azaltılmasına rağmen uygunluk veya iş arama

gereksinimlerini karşılamak zorunda değildir. Ancak normal çalışma saatlerinde mevcut olmaları gerekmektedir. Ayrıca, bir işverenin Kısa Süreli Tazminatı planına katılmaya hak kazanan çalışanlar, çoğu eyalet tarafından istenen zorunlu bir "bekleme haftası" süresince hizmet etmeleri gerekebilir, bu da ödenmeyen bir haftadır (State Policiy Network, 2023).

Kısa Süreli Tazminatı kapsamında başvuran bireylere ödenen işsizlik tazminatının miktarı, tamamen işsiz olsalardı alacakları işsizlik tazminatının orantılı bir kısmıdır. Örneğin, bir çalışan normalde haftada 40 saat çalışıyorsa ve çalışma saati 8 saat veya %20 azaltılmışsa, işveren Kısa Süreli Tazminatı planı sunar ve plan onaylanırsa, çalışan, işverenden kazandığı 32 saatlik ücretin yanı sıra 54 ABD doları tutarında Kısa Süreli Tazminatı alır (yani 270 ABD dolarının %20'si). Kısa Süreli Tazminatı kapsamında alınan herhangi bir tazminat federal veya eyalet işsizlik tazminatı yasası uyarınca vergilendirilebilir gelir olarak kabul edilir (State Policiy Network, 2023).

Yukarıda ABD yasalarına göre genel hatlarıyla kısa çalışma ödeneği uygulamasına değinilmiş olup, uygulamanın örnek bir eyalet düzeyindeki detaylarına ise Teksas eyaletinde yer alan uygulama üzerinden aşağıda detaylı yer verilmektedir.

3.1.9.2 Mevcut Yapı (Teksas)

Paylaşımlı Çalışma Programı (TWC) olarak adlandırılmakta olan kısa çalışma ödeneği Teksas işverenlerine işten çıkarmalara bir alternatif sunuyor. Başvurma zorunluluğu yoktur. Teksas işverenlerinin ve çalışanlarının iş dünyasındaki yavaşlamaya yardımcı olmak için geliştirilmiştir (Texas Work Force Commıssıon, 2023)

Paylaşılan Çalışma, etkilenen bir birimdeki çalışanlar için normal haftalık çalışma saatlerini en az yüzde 10, ancak yüzde 40'tan fazla olmamak üzere azaltılmış olması ve birimdeki çalışanların en az yüzde 10'unu etkilemesi şartıyla işverenlerin azalan çalışma saatleri nedeniyle çalışanlarının maaşlarını kısmi işsizlik yardımlarıyla tamamlamasını sağlamaktadır. Paylaşımlı Çalışma, sezon dışı dönemde mevsimlik bir işverene sübvansiyon sağlamamaktadır (Texas Work Force Commıssıon, 2023)

Paylaşılan Çalışma yardımları, onaylanmış bir Paylaşılan Çalışma Planına hak kazanan ve buna katılan çalışanlara ödenir. İşçiler katılmamayı tercih edebilir. Hak kazanan çalışanlar

hem çalıştıkları süre için maaş hem de “Paylaşımlı İş” işsizlik ödeneği alabilmektedirler (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Normal zamanlarda düzenli işsizlik sigortasına hak kazanmak için yeterli maaşı olmayan hak sahipleri, Paylaşımlı Çalışma programından yararlanamazlar. Böyle bir talep sahibi bir Paylaşımlı Çalışma başvurusuna dâhil edilmişse, işverenin Ortak Çalışma planından çıkarılması gerekmektedir (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Her plan iki veya daha fazla çalışanı kapsıyorsa, işverenlerin kuruluş içinde birden fazla planı olabilir. Paylaşılan iş planını süresi dolduktan sonra yenilenebilmektedir. Bir veya daha fazla departman, vardiya veya birim için bir Paylaşılan İş Planı uygulayabilmektedir. Bir birim iki veya daha fazla çalışandan oluşmalıdır. İşveren etkilenen alanları belirleme esnekliğine sahiptir. Bireyleri veya grupları bir veya iki hafta tam zamanlı olarak çalıştırabilir ve ardından plana devam edilebilmektedir. Gerektiğinde durma veya devam etme esnekliği vardır. İşten çıkarma planı uyguladıktan sonra işten çıkarma yasağı bulunmamaktadır (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Plan özelliklerine bağlı olarak normal haftalık çalışma saatlerindeki azalma her hafta yüzde 10 ila yüzde 40 arasında değiştiği sürece, azaltılan saatlerin yüzdesi farklı kişiler için farklı olabilir. Çalışılan saat aralığı, Paylaşılan Çalışma kurallarına göre değişebilir. Kısa Süreli Tazminat’ın hesaplanması, normal tam zamanlı çalışma olarak belirtilen saat sayısından bu sayıyı hesaplanabilmektedir. Saatlerdeki azalma, etkilenen bir birimdeki çalışanların en az yüzde 10'u için geçerli olmalıdır (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Paylaşılan iş planındaki çalışanlar için yan hakları sağlamaya devam edilmesi gerekmektedir. Yan haklar sağlık sigortası, emeklilik yardımları, ücretli izin, tatil veya hastalık izni veya çalışanlara sağlanan diğer faydaları içermektedir. Paylaşılan bir çalışma planına katılan çalışanlar, iş becerilerini geliştirmek için işveren destekli eğitim veya Komisyon onaylı eğitim gibi eğitimlere katılabilmektedir (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Başvuru süreci online ortamda yapılabilmektedir. Kısa Süreli Tazminatı onayından sonra, ortak çalışma planı bir yıl (12 tam takvim ayı) için geçerlidir. Normal çalışma saatleri 40

saati geçemez. Normalde fazla mesai yapan bir çalışan için fazla mesai saatleri ödenekten miktarından düşülmektedir (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Çalışanın çalışma saatlerindeki azalma yüzdesi, bir işçinin her hafta aldığı işsizlik ödeneği miktarını belirler. İşçinin çalışma saatlerinin yüzde 20 oranında azaltılması halinde, işçi haftalık ödenek miktarının yüzde 20'sini alacaktır (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Paylaşımlı Çalışma, sosyal yardım ödemesi için bir haftalık bekleme süresi gerektirmez. Bir talep sahibi düzenli işsizlik yardımı alıyorsa Teksas yasaları, talep sahibine haftalık sosyal yardım tutarının iki katı ödenene ve tam zamanlı çalışmaya veya yoğunluğa dönene kadar, "bekleme haftası" olarak bilinen ilk hafta boyunca ödemeyi bekletilmesi gerektirir. Paylaşımlı Çalışma Planı kapsamındaki talep sahipleri, bir bekleme haftası hizmet etmeksizin ilk talep haftası için ödeme alabilirler (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

Paylaşılan iş yardımları, yalnızca işverenin planı uygulandığında ödenir. Planın süresi dolduktan sonra ödeme alamazlar. Bununla birlikte, çalışanlar normal işsizlik yardımları programı kapsamında yardım almaya hak kazanabilirler. Yarı zamanlı çalışanlar düzenli işsizlik ödeneği alabilirler. İşveren ortak çalışma planını yenilemezse, çalışanların düzenli işsizlik ödeneği için başvurmaları gerekir (Texas Work Force Commıssıon, 2023).

3.1.9.3 COVID-19 Sürecinde Alınan Önlemler

Amerika Birleşik Devletleri'nde COVID-19 sürecinde Kısa Süreli Tazminat (STC) programları ve diğer ücret sübvansiyonu programları işverenlere ve çalışanlara destek sağlamak amacıyla uygulanmıştır. ABD COVID-19 süreci boyunca aşağıdaki uygulamaları kullanmıştır (World Bank Document, 2021).

Kısa Süreli Tazminat Programları: Amerika Birleşik Devletleri'nde 26 eyalet, Kısa Süreli Tazminatı programlarını yürütmektedir. Bu programlar, işverenlerin çalışma saatlerini azaltmaları durumunda çalışanlara kısmi işsizlik maaşı ödenmesini sağlar (World Bank Document, 2021).

İşsizlik Yardımı: Kısa Süreli Tazminatı programına dahil olan işçiler, dört aylık bir süre boyunca tüm işsizlik yardımı alanlara yapılan haftalık 600 ABD Doları tutarındaki ek yardım

ödemelerine hak kazanır. Bu, işçilere gelirlerini koruma ve geçici süreyle işsizlik dönemlerinde mali destek sağlama amacıyla uygulanmıştır (World Bank Document, 2021).

Maaş Çeki Koruma Programı (PPP): PPP, küçük işletmelere COVID-19 krizi sırasında çalışanlarına maaş ödemelerini sürdürmeleri için hibe sağlamıştır. Bu program, işverenlere maaşlarını ödeyebilmeleri için finansal destek sunarak çalışanları işten çıkarmadan istihdamı korumak amacıyla uygulanmıştır (World Bank Document, 2021).

Çalışan Tutma Vergi Kredisi (ERTC): ERTC, satışlarında %50'nin üzerinde düşüş yaşayan işverenlere yönelik bir destek programıdır. 100'den az çalışanı olan firmalar için, program tüm çalışanların ücretlerinin %50'si kadar iade edilebilir bir vergi kredisi sağlar. Daha büyük firmalarda kredi sadece kriz döneminde çalışmayan işçilerin maaşları için verilmektedir. Toplam kredinin azami tutarı 10.000 ABD Doları gibi sınırlı bir seviyede belirlenmiştir. (OECD, 2020)

STC programı: Federal Hükümet, Koronavirus Yardım ve Ekonomik Güvenlik Yasası (CARES) Yasası aracılığıyla bu programlara finansal destek sağlamaktadır. Eyaletlerdeki mevcut Kısa Süreli Tazminat ödemelerinin %100'ünü ve yeni başlatılan programlarda %50'sini finanse etmiştir. Krizle ilgili ana önlem olan ABD CARES Yasası, kısa vadeli tazminatın kullanımını teşvik eden adımları da içermiştir. Yeni paket, federal hükümetin ödenen tüm kısa vadeli tazminatı yardımlarını eyaletlere geri ödemesiyle, bunları geliştirmek için iş paylaşım programını uygulamayan eyaletlere mali destek sağlanmıştır. İşverenlerin, izine ayrılan işçileri işe geri getirmek veya yeni işçileri işe almak için iş paylaşımı programı uygulandığı sırada izin verilmiştir. Yani Programı uygularken istihdam yasağı yoktur. İş paylaşımından yararlananlar, kesilen saatlere bakılmaksızın işsizlik ödeneğine sabit haftalık federal ek ödeme verilmiştir. Böylece cömert STC yardımları iş paylaşımını işçiler için çekici hale getirilmiştir. Buna rağmen STC kullanımı ABD'de istenilen düzeye ulaşamamıştır. Bunu aşmak için ABD satışlarında önemli düşüşler yaşayan firmalar için özellikle PPP ve Çalışan Tutma Vergi Kredisi (ERTC) olmak üzere ek ödemeler verilmiştir. PPP 500 çalışana kadar küçük ve orta ölçekli firmalara hitap etti ve tüm çalışanların elde tutulması durumunda geri ödemesiz bir kredi sağlamıştır. Kanun başlangıçta kredinin en az yüzde 75'inin çalışanların tazminatı için kullanılmasını şart koşarken, daha sonra bu pay yüzde 60'a düşürülmüştür. Ödeme miktarı yüksek olduğu için 349 milyar dolarlık bütçeyi hızla aşmıştır. Bu yüzden ek 310 milyar Dolar ile destek sağlanmıştır. PPP 8 Ağustos

2020'de sona ermiştir. ERTC, çoğu işveren için 1 Ekim 2021'de ve tüm işverenler için 1 Ocak 2022'de sona ermiştir (IZA, 2022).

3.1.10 Kanada

3.1.10.1 Genel Bilgiler

İş Paylaşımı Programı, 1971 tarihli İşsizlik Sigortası Yasası'nın 37. Bölümü uyarınca 1977'de ortaya çıkmıştır. 1977 ile 1979 arasında bir dizi pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Ancak program 1981-82 ekonomik durgunluğuna yanıt olarak yeniden etkinleştirildiği 1982 yılına kadar askıya alınmıştır. 2008 2009 küresel kriz dönemlerinde tekrar yoğun bir şekilde kullanılmıştır (Goverment of Canada, 2023).

Kanada'da İş Paylaşımı Programı (Work-Sharing), işverenlerin ve çalışanların geçici bir düşüş döneminde işten çıkarmalardan kaçınmasına yardımcı olmak amacıyla oluşturulmuştur. Bu program, işverenlerin normal ticari faaliyet seviyelerindeki geçici bir düşüşle karşı karşıya kaldıkları durumlarda devreye girmektedir. Bu düşüş işverenlerin kontrolü dışında gerçekleşmelidir (Goverment of Canada, 2023).

İş Paylaşımı Programı, işverenlerin iyileşme sürecinde geçici olarak azaltılmış bir çalışma haftasında çalışanlarına gelir desteği sağlamak için İstihdam Sigortası yardımlarını kullanmaktadır. Bu program kapsamında, İş Paylaşımı sözleşmesine katılan tüm çalışanlar, normal haftalık kazançlarında en az %10 düşüş yapmayı kabul etmelidir (Goverment of Canada, 2023).

İş Paylaşımı sözleşmesi, işverenler, çalışanlar ve Service Canada arasında üç taraflı bir anlaşma niteliği taşımaktadır. İşverenler ve çalışanlar (ve varsa sendika), İş Paylaşımı anlaşmasına katılmayı kabul etmeli ve ardından işveren veya işveren temsilcisi, çalışan temsilcisi ve gerekirse sendika temsilcisi, İş Paylaşımı sözleşmesine katılmak için başvuruda bulunmalıdır (Goverment of Canada, 2023).

İş Paylaşımı Programı, ekonomik gerileme, doğal afet veya ulusal acil durum gibi durumlarla etkilenen işletmelere yönelik geçici özel önlemler alabilir. Bu özel önlemler, etkilenen işletmelerin toparlanmasına ve belirli bir süre içinde işten çıkarmalardan kaçınmasına destek olmayı hedeflemektedir (Goverment of Canada, 2023).

Kanada'da İş Paylaşımı Programı'na katılmak için işverenlerin ve çalışanların belirli kriterleri karşılamaları gerekmektedir. İşverenlerin en az 2 yıl boyunca Kanada'da faaliyet göstermiş özel bir işletme, halka açık bir şirket veya belirli bir kar amacı gütmeyen kuruluş olmaları gerekmektedir. Kamu sektörü işverenleri ve sadece gelir düzeyinde azalmadan kaynaklanan geçici işten çıkarmaları olan kâr amacı gütmeyen kuruluşlar İş Paylaşımı Programı'na uygun değildir (Goverment of Canada, 2023).

İş Paylaşımı Programına katılacak bir işyeri veya işyeri birimi, çalışma saatlerini en az %10 ila %60 oranında azaltmalıdır. Saat azaltmaları haftadan haftaya değişebilir. Anlaşma süresince ortalama azalma %10 ila %60 aralığında kalması gerekmektedir (Goverment of Canada, 2023).

Bununla birlikte, işverenlerin son altı ay içinde ticari faaliyetlerinde en az %10 düşüş yaşamış olmaları ve en az 2 uygun çalışana sahip olmaları gerekmektedir. Bu çalışanlar işi eşit olarak paylaşmayı kabul etmeli ve İstihdam Sigortası yardımlarından yararlanmaya uygun olmalıdır. İş Paylaşımı Programı'ndan yararlanmak için uygun olmayan işverenler arasında iş anlaşmazlığı yaşayan işletmeler, mevsimsel iş sıkıntısı yaşayan işletmeler ve iş faaliyetlerindeki azalma nedeniyle çalışan sayısında artış olan işletmeler bulunmaktadır (Goverment of Canada, 2023).

İş Paylaşımı Programı'na uygun çalışanlar ise işletmenin temel personeli olan kalıcı, tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışanlardır. Bu çalışanlar normal çalışma saatlerini aynı oranda azaltmayı ve işi adil bir şekilde paylaşmayı kabul etmeli ve İstihdam Sigortası yardımlarından yararlanmaya uygun olmalıdır. Yakın zamanda işten çıkarılan çekirdek personel de İş Paylaşımı Programı'na dahil edilebilir. İş Paylaşımı Programı'na uygun olmayan çalışanlar ise mevsimlik çalışanlar, öğrenciler, geçici/çağrı üzerine işe alınan çalışanlar, sözleşmeli geçici yardım kuruluşu çalışanları, serbest meslek sahipleri ve işletmenin iyileşmesi ve yaşayabilmesi için gerekli olduğu düşünülen çalışanlardır. Ayrıca, şirketin yönetiminden sorumlu olan ve işletmede oy hakkına sahip payların %40'ından fazlasına sahip olanlar ve/veya yatırımcılar da İş Paylaşımı Programı'na uygun değillerdir (Goverment of Canada, 2023).

Başvuru Süreci, İşverenler program için başvuruda bulunmadan önce İş Paylaşımı Programı'na uygun olduklarını göstermelidir. Başvuru, Kanada İstihdam ve Sosyal Gelişim Kurumu tarafından yönetilmektedir (Goverment of Canada, 2023).

Kanada'da, 25 Eylül 2022 tarihinden sonra başlayan İş Paylaşımı sözleşmeleri, en az 6 haftalık bir süreyle başlamalı ve en fazla 26 hafta sürebilmektedir. İhtiyaç durumunda, ilk sözleşme toplamda 38 haftaya kadar uzatılabilir ve bu uzatma talebi en fazla 12 hafta sürebilir. İş Paylaşımı sözleşmeleri otomatik olarak uzatılmaz, dolayısıyla uzatma talebi işveren tarafından yapılmalıdır. Sözleşmenin bitiş tarihinden en az 10 iş günü öncesinde başvuru yapılması gerekmektedir (Goverment of Canada, 2023).

Sözleşmenin sona ermesi veya feshedilmesi durumunda, zorunlu bir soğuma süresi uygulanır. Bu soğutma süresi, önceki sözleşmede kullanılan hafta sayısı kadar olacak şekilde belirlenir ve en fazla 38 hafta sürebilir (Goverment of Canada, 2023).

3.1.10.2 COVID-19 döneminde Alınan Tedbirler

Kanada Hükümeti tarafından 2020 yılında başlayan ve 26 Ekim 2021'e kadar uzatılan geçici özel önlemler, belirli bir sektör veya endüstriyle sınırlı olmayan bir şekilde uygulanmıştır. Bu önlemler şu şekildedir:

Bir anlaşmanın maksimum süresi 38 haftadan 76 haftaya kadar uzatılmıştır. Böylece işverenler, daha uzun bir süre boyunca İş Paylaşımı Programı'ndan faydalanabilirler.

Daha önce İş Paylaşımı programını kullanan işverenler için zorunlu soğuma süresi kaldırılmıştır. Bu sayede uygun işverenler, hemen yeni bir İş Paylaşımı anlaşması yapabilirler (Goverment of Canada, 2022).

Kurtarma Planı için önceki gereksinimler, başvuru formunda tek bir satır metin olarak düşürülmüştür. Bu da işverenlerin daha kolay bir şekilde başvurularını tamamlamalarını sağlanmıştır. COVID-19 döneminde işletmelerin hızlı bir şekilde Work-Sharing Programı'na başvurabilmeleri için başvuru süreci kolaylaştırılmıştır. İşletmeler, başvurularını çevrimiçi olarak yapabilmekte ve daha hızlı bir şekilde değerlendirilmiştir (Goverment of Canada, 2022).

COVID-19 döneminde Work-Sharing Programı'na katılan çalışanlara yönelik ödemelerin daha hızlı bir şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmıştır. Böylece, çalışanlar gelir kaybını daha hızlı bir şekilde telafi edebilmektedir (Goverment of Canada, 2022).

İş Paylaşımı Programının yararlanma şartları esnetilerek daha fazla çalışanın faydalanması sağlanmıştır. Bu kapsamda işletmenin sadece 1 yıl süreyle faaliyette olması yeterli olurken, satış/üretim rakamlarını sağlama yükümlülüğü kaldırılmıştır (Goverment of Canada, 2022).

Program kamu işletmelerini ve kar amacı gütmeyen vakıf gibi kuruluşları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bu da daha fazla işverenin İş Paylaşımı Programı'ndan faydalanabilmesini sağlamaktadır (World Bank Document, 2021).

Bu önlemler, işverenlere ve çalışanlara daha fazla esneklik ve destek sunmayı amaçlamaktadır. İş Paylaşımı Programı, işverenlerin işgücünü çalışanların gelirlerini korumalarına yardımcı olurken, ekonomik belirsizlik dönemlerinde istikrarı ve istihdamı desteklemeyi hedeflemektedir (World Bank Document, 2021).

Alınan önlemler kapsamında bir diğer önemli tedbir olan Kanada Acil Durum Ücret Sübvansiyonu (CEWS) ise Mart 2020 ortasından Ekim 2021'e kadar devam etmiştir. Başlangıçta 12 haftalık bir program olarak başlatılmış ve daha sonra uzatılmıştır. CEWS, ilgili ciro düşüşü olan firmalar için (zaman içinde değişen eşiklerle) Kanada işsizlik sigortası (EI) ve Kanada Acil Müdahale Yardımı (CERB) ile olan bağımlılığı azaltmak için tasarlanmıştır. CEWS, normal işsizlik sigortası içindeki mevcut iş paylaşımı programına benziyor olmasına rağmen fonlara daha hızlı erişim sağlanmıştır. İdari prosedürleri esnetilerek kolaylaştırarak, uygulama daha cömert olmayı sağlamıştır. İşverenler ve işçilerin işsizlik sigortası primleri yerine genel federal gelirlerden ödeme yapılmıştır. Başlangıçta CEWS, maksimum 847 Kanada Doları kadar %75'lik bir ücret sübvansiyonuydu, bu oran Eylül 2020'de ve geri kalanı için %65'e düşürülmüş ve 2021 sonbaharına kadar aşamalı olarak daha da azalmıştır. 2022 yılına ait verilerden, CEWS'in 100 milyar Kanada Doları tutarında sübvansiyonu onayladığı görülmektedir. Ağustos 2020'de 5,3 milyonun üzerinde işçi desteklenmiş ve CEWS Ekim 2021'de sona erdiğinde yaklaşık 1,6 milyon işçi yararlanmıştır (Goverment of Canada, 2022).

3.1.11 Lüksemburg

3.1.11.1 Genel Bilgiler

Lüksemburg'da işten çıkarmaları önlemek ve kriz durumlarında çalışanların gelirlerini desteklemek için bir kısa çalışma programı uygulanmaktadır. Ekonomik ve yapısal zorluklarla karşılaşan şirketler ve 'mücbir sebep' nedeniyle yaşanan sorunlar sebebiyle uygulanmaktadır. Bu üç koşulda da işverenin ekonomik zorluklarla başa çıkmak için diğer tüm olasılıkları tüketmiş olması gerekmektedir. Bunlar arasında geçici taşeron işçi kullanımının azaltılması, fazla mesai durumunda izin verilmesi, kalan tatil hakkının kullanılması ve şirket içinde yeniden görevlendirme yer almaktadır (Guichet.lu, 2022).

Lüksemburg'da, Ekonomik Bağımlılık Nedeniyle Kısa Çalışma, Dönemsel Ekonomik Sorunlar Nedeniyle Kısa Çalışma, Yapısal Ekonomik Sorunlar Nedeniyle Kısa Çalışma ve Mücbir Sebep Hallerinde Kısa Süreli Çalışma olmak üzere dört farklı durum kapsamında kısa süreli çalışma uygulanabilmektedir (Guichet.lu, 2022).

Ekonomik Bağımlılık Nedeniyle Kısa Çalışma: Bu düzenleme, bir veya daha fazla ana müşterisini kaybeden veya müşterilerinin zorluklar yaşadığı için ekonomik zorluklarla karşılaşan işletmelere yöneliktir. Bu durumda, başka bir işletme adına çalışan, siparişlerde önemli bir düşüş yaşayan veya mevcut sözleşmesini iptal eden işletmeler kısa süreli çalışma için başvurabilir (Guichet.lu, 2022).

Dönemsel Ekonomik Sorunlar Nedeniyle Kısa Çalışma: Bu düzenleme, kriz yaşanan sektörlerde ve ekonomik zorluklarla karşılaşan işletmeleri desteklemeyi hedeflemektedir. Krizde olan sektörlerin listesi Üçlü Ekonomi Komitesi tarafından belirlenir ve işletmeler bu düzenlemeden faydalanabilir (Guichet.lu, 2022).

Yapısal Ekonomik Sorunlar Nedeniyle Kısa Çalışma: Bu düzenleme, yapısal zorluklarla karşılaşan işletmelere destek olmayı amaçlamaktadır. İşverenler, Üçlü Ekonomi Komitesi sekretaryasına danışarak yapısal ekonomik sorunlarla karşı karşıya olduklarını doğrulamalı ve gerektiğinde bir yeniden yapılandırma planı hazırlamalıdır (Guichet.lu, 2022).

Mücbir Sebep Hallerinde Kısa Süreli Çalışma: Bu düzenleme, istisnai durumlarda, işletmenin kontrolü dışında gerçekleşen ve normal işleyişi engelleyen olaylar sonrasında ekonomik zorluklarla karşılaşan işletmelere uygulanabilir (Guichet.lu, 2022).

Lüksemburg'da kısa çalışma ödeneği (Indemnité de chômage partiel) ile ilgili hak ve uygunluk koşulları şunlardır: şirket ekonomik nedenlerle hiçbir çalışanını işten çıkarmama taahhüdünde bulunmak şartıyla, Lüksemburg'da kurulu olmalı ve ilgili otorite tarafından verilen işletme iznine sahip olmalıdır.

Kısa çalışma ödeneği, Lüksemburg'da tüm çalışanlara (sürekli veya belirli süreli istihdam sözleşmesine sahip olsunlar) uygulanabilir. Ancak, çıraklara, geçici çalışanlara veya işten çıkartma sürecinde olan çalışanlara uygulanamaz.

Kısa çalışma süresince işveren tarafından her bir çalışana çalışılan her saat için normal ücreti ödenir. Çalışmadığı saatler için aşağıdaki oranlara karşılık gelen bir ödeme yapılır:

1. İnaktif saatler için normal ücretin en az %80'i
2. İnaktif saatlerde sürekli mesleki eğitime katılan işçiler için normal ücretin en az %90'ı
3. Çalışılmayan saatler için kısa çalışma ödeneği, tam zamanlı çalışanlar için ayda ilk 16 saat veya yarı zamanlı çalışanlar için ayda ilk sekiz saat hariç, asıl ücretin %80'ini kapsar. Ödenen azami miktar yasal asgari ücretin %250'sidir. Devlet, her bir çalışan için inaktif saatler için alınan tazminat ödeneğini işverene geri öder (ETUC, 2020).

Kısa çalışma ödeneğinin süresi, Kısa çalışma nedenine bağlı olarak değişebilir. Ancak, ekonomik nedenlerden dolayı Kısa çalışma yapılması durumunda, 12 ay süren bir dönem boyunca 6 aydır. Aylık çalışma süresi çalışanın normal çalışma süresinin %50'sini geçemez. Diğer durumlarda süre bireysel olarak belirlenir (ETUC, 2020).

Kısa çalışma önlemlerinin kullanım izni, yıllık olarak her tam zamanlı çalışan için en fazla 1.022 saat olacak şekilde verilebilir. Yarı zamanlı çalışanlar için 1.022 saatlik sınır orantılı olarak uygulanır. Yapısal ekonomik zorluklardan kaynaklanan kısa çalışma durumunda, isteyen şirketler, talep edilen işletme, sektörel işverenler ve hükümet arasında üçlü görüşmeler sonucunda bir iş koruma planı ("Plan de maintien dans l'emploi") üzerinde

anlaşmaya varmışlarsa, 1.022 saatlik bu sınır 1.714 saate kadar yükseltilebilir (24 Kasım 2021 tarihli yasa) (ETUC, 2020).

Kısa çalışma ödeneği, gelir testine tabi değildir. Ancak işverenler, kısa çalışmaya başvurduklarında aşağıdaki ödemeleri yetkili kamu kurumlarına yapmaya devam etmek zorundadır: sosyal sigorta katkıları (işverenin ve çalışanın payı) ve çalışma saatleri için kesinti yapılır. Ayrıca, inaktif saatler için ödenen tazminat üzerindeki sosyal sigorta katkıları (işverenin ve çalışanın payı) ve kesintisi yapılmaktadır (ETUC, 2020).

Kısa çalışma ödeneği, geçici işe başlama gibi diğer vergi-teşvik sistemleriyle etkileşim içindedir. Örneğin, kısa çalışma süresinde hastalık izninde olan bir çalışan için işveren normalde olduğu gibi maaş ödemeye devam eder. Kısmi süreli ebeveyn izninde veya paylaşımlı ebeveyn izninde olan çalışanlar, normalde çalıştıkları saatler için kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilirler. Şirketler, bir veya daha fazla çalışanlarını geçici olarak başka bir işverene (prêt temporaire de main-d'œuvre) yerleştirme olanağına sahiptir. Bu düzenlemelerde, çalışanlar asıl işverenleri, maaşlarını almaya devam ederken, geçici işveren, asıl işverene çalışanlarının maaşlarını ve belirli bir oranını geri öder (OECD, 2022).

3.1.11.2 COVID-19 Sürecinde Alınan Tedbirler

Lüksemburg'da COVID-19 salgınından etkilenen şirketler, 1 Temmuz 2020 tarihi itibarıyla basitleştirilmiş kısa çalışma düzenlemesinden faydalanabilir hale gelmiştir. Şirketler, bir iyileşme planı sunarak mümkün olduğunca işten çıkarmaları sınırlandırılmıştır. 'Mücbir sebep' durumunda ücret desteği alan bir şirketin, ilgili hükümet kararları yürürlükte kaldığı sürece ekonomik nedenlerle çalışanları işten çıkarması yasaklanmıştır (ETUC, 2020).

COVID-19 salgını sırasında, kısa çalışma süresi 12 aya kadar uzatılmıştır. Önceden 6 ay olan süre, işletmelerin ekonomik zorluklarını aşmaları ve istihdamı korumaları için daha fazla esneklik sağlamıştır. Kısa çalışma ödeneğinin seviyesi asıl ücretin %80'ini kapsamaktadır ve ödenen asgari miktar vasıfsız işçiler için yasal asgari ücrettir. Çalışan bir eğitim tedbirindeyse kısa çalışma ödeneği asıl ücretin %90'ı kapsayacak şekilde ödenmiştir (ETUC, 2020).

Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı, maaş yardımları mevcut krizin etkilediği tüm şirketlere kısa çalışma düzenlemesi genişletilmiş olup, çalışanların maaşlarının %80'i asgari ücret

düzeyinde ve bu ödeme, vasıfsız işçiler için sosyal asgari ücretin %250'si (tahmini etki: ayda 500 milyon Avro) ile sınırlandırılmıştır. Ancak, vasıfsız işçiler için sosyal asgari ücretten daha düşük bir miktar elde ediliyorsa, sosyal asgari ücret ödenmiştir. Vasıfsız işçiler için tazminat miktarı ile sosyal asgari ücret arasındaki herhangi bir fark yoktur. İşçilerin ödemeleri 30 Haziran 2022'ye kadar Lüksemburg İstihdam Fonu tarafından karşılanmıştır(World Bank Document, 2021).

Lüksemburg, COVID-19 salgını sırasında kısa çalışma ödeneğiyle ilgili önlemler alarak ve aldığı diğer önlemlerle de işletmeleri destekleyerek işletmelerin ekonomik zorlukları aşmalarına ve istihdamı korumalarına yardımcı olmuştur. Tedbirler, kısa çalışma süresinin uzatılması, ödeme oranlarının artırılması, işveren katkı paylarının devam ettirilmesi ve başvuru süreçlerinin düzenlenmesi gibi alanlarda yapılmıştır. Bu tedbirler, işletmelerin ve çalışanların salgının etkilerini en az düzeye indirmelerini sağlamak amacıyla uygulanmıştır (World Bank Document, 2021).

3.1.12 Diğer Ülke Uygulamaları

3.1.12.1 Belçika

Uygulama: Belçika'da uygulanan kısa çalışma, geçici işsizlik uygulaması (Tijdelijke werkloosheid) olarak adlandırılır, ekonomik durgunluk dönemlerinde çalışanlara ve beklenmedik hava durumu veya beklenmedik olaylar nedeniyle istihdam edilebilirliği etkilenenlere uygulanır, ancak aşağıdaki koşulların sağlanması gerekmektedir:

1. Tüm izin günlerinin tüketilmiş olması gerekmektedir.
2. Toplu iş sözleşmesinin bulunması gerekmektedir.

Desteğin Düzeyi: Ocak 2016'dan itibaren, çalışanlar aile durumlarına bakılmaksızın maaşlarının %65'ini verilir. Hesaplama, işçinin son aylık ücretine dayanır ve aylık maksimum 2,754.76 Avroyu geçemez.

Desteğin Süresi: Toplam işin askıya alındığı durumlarda dört hafta süreyle verilir. 4 haftalık dönemin ardından, yeni bir askıya alma dönemi başlamadan önce en az bir haftalık çalışma zorunludur.

Kısmi askıya alındığında, çalışanın haftada en az 3 gün veya iki haftada bir en az bir hafta çalışması zorunludur. Uzun süre askıya alındığında, çalışan haftada 3 günden az veya iki haftada, bir haftadan az çalışmaktadır. Kısmi askıya alma süresi en fazla 12 ay iken, Uzun süre askıya alma süresi 3 aydır.

COVID-19 Nedeniyle Alınan Önlemler: COVID-19 önlemleri kapsamında, Korona STW (Geçici İşsizlik) uygulaması Ağustos 2020'de sona ermiş ve 1 Eylül 2020'den itibaren 4 ay daha uzatılmıştır.

Uygulamanın Süresi: 1 Eylül 2020'den 31 Aralık 2022'ye kadar uygulama uzatılmıştır.

Uygunluk: Uzatılan uygulama, COVID-19 krizinden ciddi şekilde etkilenen şirketler ile taksi sektörü, sesli görsel sektör, otel endüstrisi, eğlence şirketleri, sosyo-kültürel sektör ve turizm gibi belirli sektörlere ait şirketleri otomatik olarak ciddi şekilde etkilenmiş olarak tanıyan şirketler arasında ayrım yapılmaktadır.

İlk kategoriye giren şirketlerin, 2020 yılının ikinci çeyreğinde (Nisan-Mayıs-Haziran) bildirilen toplam çalışma günlerinin %20'sinin (Korona nedeniyle zorunlu olarak veya ekonomik işsizlik nedeniyle) geçici işsizlik günleri olduğunu kanıtlamaları gerekmektedir.

Desteğin Düzeyi: Çalışanlar, orijinal maaşlarının %70'ini(1 Temmuz 2022 den itibaren %65) almaktadırlar. Devlet, geçici işsizlikte olan çalışanlara günlük 5.63 Avro "Korona ek ödemesi" eklemektedir.

Finansman: Devlet, geçici işsizlik ödeneğinin %100'ünü karşılamaktadır (ETUC, 2020).

İşten Çıkarma Koruması: Geçici işsizlik ödeneğinin işten çıkarma koruması bulunmamaktadır.

İstisnalar: Kamu kurumlarında çalışanlar.

3.1.12.2 İspanya

Uygunluk: Geçici işten çıkarma düzenlemesi (Expediente Temporal de Regulación de Empleo), tüm şirketlere çalışanları geçici olarak işten çıkarma veya çalışma süresini azaltma izni vermektedir. Bu durumlarda çalışma süresi %10 ila %70 arasında azaltılabilmektedir.

Önlem sona erdiğinde, çalışanlar önceki sözleşmeye uygun olarak işlerine geri dönebilmektedir. İşverenler aşağıdaki şartları sağlamak zorundadır:

1. Kamu istihdam hizmetlerine işten çıkarma sürecinin başlatıldığı bildirilmelidir.
2. İşçilerin temsilcisine danışma sürecinin başlatıldığına dair yazılı olarak bildirimde bulunulmalıdır. Bildirim aşağıdaki bilgileri içermelidir: işten çıkarılan çalışanların sayısı ve mesleki kategorileri, son bir yıl içinde normalde istihdam edilen işçi sayısı ve mesleki kategoriler, önlemi ekonomik, teknik, organizasyonel veya üretim nedenleriyle gerekçelendiren bilgileri içermelidir.

Desteğin Düzeyi: Çalışanlar brüt maaşlarının %70'ine kadar olan işsizlik ödeneklerine hak kazanırlar, ancak şirketler sosyal güvenlik katkılarını ödemeye devam etmelidir. Çalışma süresinin azaltılması durumunda, çalışanlar kısmi işsizlik ödeneklerine hak kazanırlar. Ödenek, hak kazanma başlangıcında ulusal meslek bazındaki asgari ücretin %75'inden az veya %220'sinden fazla olamaz.

Desteğin Süresi: Ödenek en fazla 2 yıl süreyle ödenebilmektedir.

Uygulamanın Süresi: Uzatılan uygulama süresi 4 ay olup, 31 Mart 2022 tarihine kadar uzatılmıştır.

Desteğin Düzeyi: Çalışanlar brüt maaşlarının %70'i oranında bir STW ödeneği ödenmiştir. Uzatılan uygulama kapsamında, şirketlerin sosyal güvenlik katkıları(SSC) için sağlanan indirimlerin nedeni, geçici işten çıkarma önleminin zorunlu nedenlere dayanıp dayanmadığına, faaliyeti kamu otoriteleri tarafından engellediği veya kısıtlandığı duruma bağlı olarak faydalandırılmıştır. Zorunlu nedenlere dayanan önlemler, restoran ve turizm sektörü, ulaşım, eğlence ve etkinlik yönetimi, basın, etkinlik organizasyonu ve belirli ticari faaliyetler gibi krizden ciddi şekilde etkilenen sektörleri kapsamıştır. Bu sektörlerde, en az 65% çalışanı STW'de olan şirketlerin SSC'leri %85 oranında indirilmiştir. 50'den fazla çalışanı olan şirketler %75 oranında indirimden yararlanmıştır. Bu katkı indirim avantajları, 2019'da gelirlerinin en az %50'si doğrudan bu sektörlere bağımlı olan tüm şirketler için geçerlidir. Bu kısmi muafiyetler, doğrudan veya dolaylı olarak ilgili sektörlerdeki ekonomik, teknik, organizasyonel veya üretim nedenlerine dayalı STW'ler için de geçerli olabilmiştir.

KÇÖ Uygulanmayacak Durumlar: Belediye, bölgesel veya ulusal bir otorite tarafından yapılan bir geçici çözüm kararı sonucunda kapatılması gereken tüm şirketlere uygulanmaktadır. 50'den az çalışanı olan şirketlerin SSC'leri %100 muafiyet alırken, 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketlerin SSC'leri %90 oranında indirilmiştir.

Faaliyetin Kısıtlanması: Faaliyeti bir belediye, bölgesel veya ulusal otorite tarafından, özellikle zaman ve kapasite kısıtlamaları açısından değiştirilen şirketlere uygulanmaktadır. Hem STW'deki çalışanlar hem de çalışmaya devam eden çalışanlar için SSC azaltılmaktadır. 50'den az çalışanı olan KOBİ'ler için SSC %100 oranında Ekim ayında, %90 oranında Kasım ayında, %85 oranında Aralık ayında ve %80 oranında 2021 Ocak ayında indirilmiştir. 50 veya daha fazla çalışanı olan şirketlerin SSC'si %90 oranında Ekim ayında, %80 oranında Kasım ayında, %75 oranında Aralık ayında ve 2021 Ocak ayında %70 oranında indirilmiştir.

Tavan: Etkilenen çalışanın aile sorumluluklarına bağlı olarak çeşitli tavanlar bulunmaktadır: çocuksuz çalışanlar için ödenen tutar 1,098.09 Avrodur; bir çocuğu olan çalışanlar için maksimum tutar 1,254.96 Avrodur ve iki veya daha fazla çocuğu olan çalışanlar için tavan 1,411.83 Avrodur.

Finansman: STW ödeneği tamamen devlet tarafından ödenmetedir.

İşten Çıkarma Koruması: Devletin sosyal katkıları karşılaması için, şirketlerin ekonomik faaliyetlerine yeniden başladıktan sonraki altı ay boyunca istihdam düzeyini en az aynı seviyede tutması gerekmektedir.

*Devlet Desteği için Özel Koşullar***:**

- STW'deki çalışanlarına şirketlerin fazla mesai yaptırmalarına, yeni çalışanlar işe almalarına veya STW'deki çalışanların yaptığı faaliyetleri dışarıdan temin etmelerine izin verilmez.
- Vergi cennetlerinden faaliyet gösteren şirketler uygun değildir ve aynı durum temettü dağıtan şirketler için de geçerlidir (ETUC, 2020).

3.1.12.3 Finlandiya

Uygunluk: Geçici işten çıkarma düzenlemesi (Lomautus), aşağıdaki durumlarda uygulanır: (1) İşveren, geçici işten çıkarma alternatifi olarak çalışanı, işin önemli ölçüde ve sürekli olarak azaldığı mali veya üretimle ilgili nedenlerden veya işverenin işlemlerinin yeniden düzenlenmesinden kaynaklanan nedenlerden dolayı veya (2) iş veya işverenin geçici olarak iş verme potansiyeli azalmıştır (beklenen süre maksimum 90 gün); (3) işveren, çalışana uygun başka iş veya eğitim sağlayamaz. Geçici işten çıkarma tam zamanlı olarak veya düzenli çalışma saatlerinde azaltma şeklinde olabilir. Bir inceleme döneminde normal tam zamanlı saatlerin %80'den fazlasını çalışan kişiler düzeltilmiş işsizlik ödeneğine hak kazanamazlar.

Desteğin Düzeyi: Çalışanlar temel veya kazançla ilgili işsizlik ödeneği alırlar (kazançla ilgili olan sadece işsizlik fonlarına üye olanlar için geçerlidir). Kazançla ilgili ödenen işsizlik ödeneğinin ortalama tutarı gelirin yaklaşık %50'sidir.

Desteğin Süresi: Kazançla ilgili işsizlik ödeneği en fazla 400 gün süreyle ödenmektedir.

COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Alınan Önlemler: COVID-19 pandemisi sırasında, kalıcı geçici işten çıkarma düzenlemesi daha esnek hale getirilmiştir. Çoğu değişiklik 08 Kasım 2022'ye kadar uzatılmıştır. Kalıcı düzenlemeyle ilgili temel değişiklikler şunlardır:

1. Kendi işini yapanlar ve serbest meslek sahipleri, kriz döneminde işsizlik maaşına erişim izni almışlardır. Bu kural 08 Kasım 2022'ye kadar uzatılmıştır.
2. İşsizlik güvenliği alınmaya başlamadan önceki 5 günlük bekleme süresi kaldırılmıştır.
3. 1 Temmuz - 31 Aralık 2020 tarihleri arasında ödenen işsizlik maaşı, maksimum maaş ödeme süresine (300/400/500 gün) etki etmeyecektir. Bu durum, talep edenin ödeme almaya ne zaman başladığına veya ödemenin temelini ne olursa olsun geçerlidir.
4. Daha önceki istihdam şartı, 26 haftadan 13 haftaya düşürülmüştür. Kazançla ilgili günlük hak ödeneğini almanın bir başka koşulu, çalışanın aynı dönemde bir işsizlik fonunun üyesi olması gerekmektedir.
5. Kendi işini yapan bir kişinin aile üyesi için istihdam şartı bir yıldan altı aya düşürülmüştür.

Geçici İşten Çıkarma Desteği ile ilgili diğer yönler (seviye ve süre) için normal kurallar geçerlidir. Buna ek olarak, Geçici İşten Çıkarma Desteği'ne COVID-19 ile ilgili geçici değişiklikler aşağıdaki şekilde yürürlüktedir:

1. İşten çıkarma sürecinin süresi 14 gün veya altı haftadan 5 güne indirilmiştir.
2. İşten çıkarma bildirim süresi 14 günden 5 güne indirilmiştir.
3. Belirli bir süreliğine işten çıkarılan çalışanlara tam hak verilir.
4. COVID-19 pandemisi sırasında işten çıkarmak için yasal acil durum maddesinin kullanma olanağı netleştirilmiştir.
5. Devlet, işten çıkarılanlar için işsizlik maaşının finansmanını güvence altına almaktadır (ETUC, 2020).

3.1.12.4 Hırvatistan

Uygunluk: Hırvatistan, İşverenlerin iflas durumunda, işçilere üç aylık brüt maaş ödenmeyen dönemi için ödeme garantisi veren İşçi Alacaklarının Sigortalanması Fonu'na sahiptir. Fon ayrıca iflas sürecinin başlatılmasından önceki son üç ay boyunca istihdam sözleşmesinden kaynaklanan diğer alacakları da kapsamaktadır.

Desteğin Düzeyi ve Süresi: Fon, maaş ödenmeyen her ay için ülke genelindeki asgari ortalama aylık maaşın seviyesine kadar ödemeleri garanti etmektedir. Ayrıca, kullanılmayan yıllık izin günleri için ücret taleplerinin yarısı, tazminat ödemesi için yasal olarak belirlenen işveren yükümlülüğünün yarısı ve tazminat için temyize kapalı olan ücretlerin üçte birine kadar garanti edilmektedir.

COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Alınan Önlemler: Nisan ayında, hükümet, (a) krizden en çok etkilenen sektörlerdeki şirketlere (örneğin, konaklama, turizm, ulaşım, tekstil ve giyim, ahşap ve mobilya); (b) hastalık kontrol merkezlerinin kararı nedeniyle faaliyetlerini durduran şirketlere; (c) pandeminin özel koşullarından dolayı gelirlerini %20'den fazla azaltan tüm diğer işverenlere ücret desteği sağlayan bir gelir destek programı tanıtmıştır. Haziran 2020'de özel bir STW düzenlemesi getirilmiştir. Diğer belirli sektörlere, mikro işletmelere ve engelli çalışanlara yönelik gelir telafi şemaları da 31 Aralık 2020'ye kadar sürecek şekilde uygulanmaktadır.

STW(Kısa Çalışma Ödeneği) düzenlemesi şu hükümleri içermektedir:

Süre: STW düzenlemesi 23 Haziran 2022 tarihine kadar geçerlidir. Şirketler, gelecek ay ve sonrası için düzenlemeye hak kazanmak için ay sonuna kadar başvurmalıdır.

Seviye: İşçiler, sözleşmede bir değişiklik olmaması şartıyla asıl maaşlarına hak kazanırlar. İşverenlerin ücret destekleri Ekim 2020'de değiştirilmiştir. İşverenler artık azaltılmış çalışma süresinin %70'ine kadar tazminat talep edebilirler (önceki %50'ye kıyasla), bu da maksimum destek miktarının artmasına (265 Avrodan 370 Avroya) yol açmaktadır. Devlet ayrıca tüm sosyal güvenlik katkılarını da karşılamaktadır.

Uygunluk: Belirli koşullar daha dar şekilde belirlenmiştir: şirketlerin çalışanlarına fazla mesai yaptırmasına, çalışanları yedeklemesine ve ekonomik nedenlerle işçi çıkarmasına izin verilmez.

Muafiyetler: Düzenleme sadece özel şirketlere uygulanır; kar amacı gütmeyen sektörde çalışanlar uygun değildir (ETUC, 2020).

3.1.12.5 Macaristan

Macaristan'daki Kısa Çalışma Ödeneği (STW) Uygulaması: Macaristan'da ekonomik kriz 2009/2010 bağlamında, durgunluktan etkilenen işletmelerde çalışanlar için çalışma saatlerini azaltan üç STW düzenlemesi oluşturulmuştur. STW düzenlemelerine katılım için bir önkoşul, şirketin çalışanlarını (en azından çalışan sayısını) destek süresinin en az iki katı süreyle istihdam etmesidir.

Destek Düzeyi: İşverenler, çalışılmayan saatler için sosyal güvenlik katkılarını ve en fazla asgari ücretin iki katını geri almaktadır. Aynı zamanda eğitim masrafları da, harcanan giderlerin %80'ine ve kaybedilen ücretlerin %80'ine kadar desteklenmektedir.

Destek Süresi: Tüm düzenlemelerde destek, en fazla 12 ay boyunca kullanılabilir.

COVID-19 Pandemisi Nedeniyle Alınan Önlemler:

Düzey: STW ödeneği, kriz nedeniyle faaliyetlerinin / gelirlerinin %9-75'ini kaybeden şirketlerdeki çalışma süresi azaltmasından kaynaklanan maaş kaybının %70'ini kapsamaktadır.

Tavan: Sadece net 214.300 Macar Forinti (558,50 Avro) (iki kat asgari ücret - 15 Nisandan itibaren 612 Avro) kadar olan maaş kısmı uygun olup, bu eşiğin üzerindeki ücretler sübvanse edilmemiştir. İlgili çalışana eğitim verilmesi gerekmektedir ve bu eğitim azaltılmış saatlerin %30'unu kapsamaktadır.

Süre: STW kriz düzenlemesi üç ayla sınırlıdır. Finansman: Devlet, STW ödeneğinin %100'ünü karşılamaktadır.

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma: İşten çıkarmaya karşı koruma, STW ödeneğinin ödemesinin sona ermesinden bir ay sonrasına kadar uzanmaktadır (ETUC, 2020).

3.1.12.6 İrlanda

İrlanda'daki Kısa Çalışma Ödeneği (STW) ve COVID-19 önlemleri şu şekildedir:

Uygunluk: İşletmelerin faaliyetlerinde azalmaya bağlı olarak kısa çalışma olan çalışanlar için zaten bir Kısa Çalışma Ödeneği (STW) uygulaması mevcuttur. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için çalışanın haftada 3 gün veya daha az çalışması gerekmektedir.

Destek Düzeyi: Kısa çalışma ödeneği, çalışanın ödediği sosyal güvenlik katkılarına bağlı olarak değişmekle birlikte, haftalık 81.2 ila 391.76 Avro arasında değişen miktarda ödeme yapmaktadır.

Destek Süresi: Kısa çalışma ödeneği, maksimum 234 gün boyunca ödenmektedir.

COVID-19 Önlemleri: 26 Mart 2020'de başlatılan Geçici Ücret Desteği (TWSS) 1 Eylül 2020'de İstihdam Ücret Desteği (EWSS) ile değiştirilmiştir.

Süre: EWSS, 31 Mayıs 2022'e kadar devam etmiştir.

Uygunluk: EWSS, çalışanları pandemi süresince maaş bordrosunda tutan ve çalışanları geçici olarak çalışmıyor veya azalmış saatlerde veya düşük ücretle (veya her ikisiyle) çalışan

işverenler için mevcuttur. Geçerli uygunluk kuralları, işverenlerin (1) geçerli bir vergi temizleme belgesine sahip olması ve düzenlemenin süresince vergi temizliğini koruması gerektiğini ve (2) Temmuz ve Aralık 2020 arasında 2019 yılı aynı dönemiyle karşılaştırıldığında cirolarında veya müşteri siparişlerinde minimum %30'luk bir düşüş yaşamış olmalarını gerektirir, (3) aksama COVID-19 nedeniyle olmalıdır.

Seviye: Önceki TWSS düzenlemesinde, İrlanda Maliye Komiserleri'nin rehberliği "bir işverenin, Sübvansiyon dönemi boyunca çalışanın net gelirini mümkün olan en yakın normal net gelire mümkün olduğunca yakın tutmak için en iyi çabaları göstermesi beklenir" şeklinde ifade edilmiş olsa da, EWSS için Maliye'nin rehberliğinde bu ifade yer almamaktadır. Şirketlerin ücret desteği, çalışanların kazançlarına bağlıdır. 20 Ekim 2020 - 31 Mayıs 2022 tarihleri arasında (yani mevcut planlanan sürenin iki ay öncesine kadar) şirketler için haftalık ücret desteği düzeyleri şunlardır:

- Haftada 151,50 Avrodan daha az brüt ücret - hiçbir destek yok.
- Haftada 151,50 Avro ila 1.462 Avro brüt ücret - 203 Avro ila 350 Avro arasında değişen destek.
- Haftada 1.462 Avronun üzerinde brüt ücret - hiçbir destek yok.

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma: Kısa çalışma ödeneği alırken, şirketlerin istihdam seviyesini aynı tutması beklenmektedir (ETUC, 2020).

3.1.12.7 Litvanya

Litvanya'daki Kısa Çalışma Ödeneği (STW) ve COVID-19 önlemleri şu şekildedir:

Elverişlilik: İşverenin iflası durumunda işçilere tazminat sağlayan bir garanti fonu bulunmaktadır. 2009/2010 krizi sırasında İstihdam Teşvik Kanunu'nda yapılan bir değişiklik, boşta kalan sürelerde STW ve kamu işlerini birleştirme olanağı sağlamıştır. Bu önlemler çerçevesinde, çalışma süresinde azaltma duyuran şirketler, çalışanları için kamu işleri düzenleyebilir ve devletten kamu işlerine yönelik ücretlere (asgari saatlik ücrete dayalı olarak) kadar ücret desteği alarak ilgili sosyal güvenlik katkılarını geri alabilirler. Şirketlerin geçici ekonomik zorluklarla karşı karşıya olan kısmi süreli çalışanları, şirket dışında düzenlenen kamu işlerine de katılabilir. Ekonomik zorluklar nedeniyle kısmi süreli çalışma düzenlenen işçiler, mesleki eğitim de alabilirler.

Desteğin Düzeyi ve Süresi: Garanti fonundan sağlanan tazminatlar şunlardır: (1) İşverenin iflası durumunda üç ortalama ücrete kadar ücret tazminatı; (2) Kullanılmamış yıllık izin süresi için minimum aylık ücretle eşit nakit tazminat; (3) İki minimum aylık ücrete eşit kıdem tazminatı; (4) Boşta geçen süre için minimum aylık ücrete kadar ödeme;

COVID-19 Önlemleri:

Miktar: Kısa çalışma ödeneği düzeyi orijinal ücretin %60'ıdır; acil durum veya karantina sırasında belirli hükümet kısıtlamalarına tabi olan bazı özel sektörlerde, kısa çalışma ödeneği orijinal ücretin %90'ını kapsamıştır.

Tavan: Ödenen maksimum miktar 607 Avro olan asgari ücrettir.

Süre: Kısa çalışma ödeneği süresi 3 aydır. Finansman: Devlet, Kısa Çalışma Ödeneği'nin %100'ünü karşılamaktadır.

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma: İşten çıkarmaya karşı koruma, Kısa Çalışma Ödeneği süresinin iki katıdır.

Diğer Önlemler: (1) Serbest çalışanlar veya serbest meslek sahipleri, son bir yılda en az 3 ay süreyle sosyal sigorta primi ödediyse (ve geleneksel bir sözleşme ile başka bir yerde çalışmıyorsa) aylık 257 Avro ödeme verilmiştir (ETUC, 2020).

3.1.12.8 Hollanda

Uygunluk: Hollanda'da mevcut olan kısa çalışma (werktijdverkorting) programı, normal girişimcilik riski dışındaki durumlarda uygulanır. Yangın, salgın ve sel gibi durumlarda işverenler, 2 ila 24 haftalık bir süre için en az %20 daha az iş olduğunda KÇÖ uygulamasına kabul edilir. STW sırasında çalışan işte kalır ve gelir genellikle aynı kalır. İşverenler gerçek çalışma saatleri için ödeme yapar ve devlet düşürülen saatler için ücretleri doğrudan işverene ödenmektedir.

Süre: En fazla altı hafta. Bu sürenin ardından Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı durumun araştırılmasının ardından başka altı haftalık bir uzatma mümkündür. Toplamda dört döneme ve toplam 24 haftaya kadar üç altı haftalık uzatma yapılabilmektedir.

COVID-19 Önlemleri: Meclis kararları çerçevesinde, 17 Mart 2020 tarihinden itibaren mevcut STW programı, yeni bir "İstihdamı Bir Araya Getiren Geçici Acil Durum Tedbiri" ile (NOW, Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid) değiştirilmiştir. Mart 2022 tarihine kadar üçer döneml şeklinde uygulanmıştır.

Süre: Covid ile birlikte Mart 2020'den Mart 2022'ye kadar devam etmiştir.

Uygunluk Şartı: Şirketlerin en az %20 kayıp beklemesi gerekmektedir; NOW 3 altında, Ocak'tan itibaren minimum kayıp oranı %30 olmalıdır.

Düzey: Çalışanların ücretleri aynı kalır - orijinal ücretin %100'ü; Şirketler için gerçek ücret desteği, kayıp gelirin büyüklüğüne bağlı olarak değişir:

- %100 kayıp durumunda ücretin %80'i;
- %50 kayıp için %45;
- %25 kayıp durumunda ücretin %22.5'i

NOW 3 altında, %100 kayıp durumunda şirketler için ücret desteği 1 Ekim-31 Aralık %80, 1 Ocak-31 Mart %70 ve 1 Nisan-30 Haziran %60 şeklinde kademeli azalmıştır

Tavan: NOW 3 altında tavan - maksimum destek miktarı - 1 Ekim 2020 ile 31 Mart 2021 arası dönem için aylık 9,538 Avrodan, 1 Nisan 2021 ile 30 Haziran 2021 arası dönem için aylık 4,769 Avroya yavaşça azaltılırmıştır.

Finansman: NOW 3 altında, devlet çalışanların ücretlerinin %22.5 ila %80'ini kapsar, işverenin payı ise %20 ila %77.5 arasında değişmektedir.

Kapsam: NOW ayrıca geçici işçilere ve sıfır saatlik sözleşmelerle çalışan personele de uygulanmıştır.

İşten çıkarma koruması: STW süresince işten çıkarma için koruma sağlamıştır (ETUC, 2020).

3.1.12.9 Norveç

Uygunluk: Norveç'teki geçici işten çıkarma (Permittering) programında, düşük sipariş akışı, mali sorunlar, makine onarımı ihtiyacı gibi haklı nedenlerle işverenler geçici olarak işçileri işten çıkarabilir. İşverenlerin geçici işten çıkarmadan önce kamu istihdam otoritelerine bildirimde bulunmaları ve işyeri temsilcileriyle danışmaları gerekmektedir. Çalışanlar, yazılı olarak 14 gün önceden geçici işten çıkarmadan haberdar edilmelidir.

Desteğin Düzeyi ve Süresi: Çalışanlar Ulusal Sigorta Kanunu uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanmaktadır. Kısmi süreli işten çıkarılma durumunda, çalışma saatleri %50'den az düşürülmüşse, çalışan işsizlik ödeneğine hak kazanamayacaktır. Geçici işten çıkarma, 18 ay süreyle 52 hafta boyunca başvurulabilir.

COVID-19 Önlemleri: Meclis kararları çerçevesinde, korona kaynaklı tedbirlerle ilgili olarak çalışanlara sağlanan destek aşağıdaki gibidir:

Düzey: Çalışanlar ilk 20 gün boyunca ücretin %100'ünü alır; bu sürenin ardından işsizlik ödeneği, yıllık geliri 300.000 NOK'a kadar (yaklaşık 26.500 Avro) olan maaşlar için %80 ve 300.000 ile 600.000 NOK arasındaki maaşlar için (yaklaşık 26.500 - 53.000 Avro) %62.4 olarak ödenmektedir. İşsizlik ödeneği alabilmek için gelir eşiği, 150.000 NOK (yaklaşık €13.250) olan orijinal değerden 75.000 NOK'a (yaklaşık 6.600 Avro) indirilmiştir.

Finansman: STW ödeneğinin ilk iki günü işveren tarafından ödenir; sonrasında devlet 3. günden 20. güne kadar maliyetleri karşılar ve daha sonra işsizlik ödeneği devreye girmektedir.

İşten çıkarma koruması: STW süresince işten çıkarma için koruma sağlamaktadır.

İstisnalar: Kamuda nadiren kullanılsa da, kamudaki çalışanlara da uygulanabilmektedir.

Toplu Anlaşmalar: İşten çıkarma programı, sosyal paydaşların Temel Anlaşması'nda yer alır ve özel koşullar yerel aktörler tarafından düzenlenir (ETUC, 2020).

3.1.12.10 Polonya

Mevcut Sistem: 2009/2010 ekonomik krizine karşılık olarak, hükümet "İşverenler Üzerindeki Ekonomik Krizin Etkisini Hafifletme Kanunu'nu uygulamaya koymuştur. Bu kanun, kısa çalışma ve geçici işten çıkarmalara destek sağlamaktadır. Geçici finansal zorluk

yaşayan işverenler, çalışanlarının normal çalışma süresini en fazla 6 ay boyunca %50 oranında azaltma hakkına sahiptir. İşverenler, bu dönem boyunca çalışanların ücretlerinin bir kısmını karşılamak üzere geçici devlet yardımı için başvurabilmektedir.

Kısa çalışma döneminde çalışanlara sağlanan destek düzeyi, mevcut ücretlerinin en az %50'si olacak şekilde belirlenmiş olup bu miktar asgari ücretin altında olamaz.

COVID-19 salgını nedeniyle, krizin özel zorluklarını ele almak üzere yeni yasalar yürürlüğe konulmuştur:

Uygunluk: Şirketler, 2020 yılında herhangi iki ayın, 2019 yılının aynı dönemine göre en az %15 oranında azalan bir ciro düşüşü veya Ocak 2020 ile bir önceki ay arasında en az %25 oranında azalan bir ciro düşüşü yaşamışlarsa ücret desteği talep edebilirler.

Destek Düzeyi: Uygunluk koşullarını karşılayan işverenler, (1) çalışma saatlerini %20-50 oranında azaltabilir ve azaltılmış ücretin %50'sine kadar olan tutarı "Garantili Çalışan Hakları Fonu" (FGŚP) tarafından ücret desteği olarak alabilirler veya (2) faaliyetlerini askıya alabilir ve yasal asgari ücretin %50'sine eşdeğer bir ücret desteği alabilirler.

Minimum Miktar ve Sınır: Her iki durumda da, çalışana ödenen kısa çalışma ödeneğinin minimum miktarı yasal asgari ücret olarak belirlenmiştir. Ödenen ücret desteğinin maksimum miktarı ise Merkezi İstatistik Ofisi (GUS) tarafından duyurulan önceki çeyreğin milli ortalama aylık ücretinin %40'ı ile sınırlandırılmıştır.

Süre: Başlangıçta kısa çalışma düzeni üç ay için tasarlanmış olsa da, maksimum altı aya kadar uzatma imkânı vardır.

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma: Kısa çalışma düzeni kapsamında devlet desteği alan şirketler, destek süresince çalışanları işten çıkaramazlar.

İstisnalar: Başvuru yapılan ayın öncesindeki ayda tahmin edilen milli ortalama brüt aylık ücretin %300'ünden daha yüksek bir ücret alan çalışanlar destekten yararlanamazlar.

Toplu İş Sözleşmeleri: Devlet desteği için başvurmadan önce işverenlerin işyerindeki sendikalarla anlaşma imzalamaları gerekmektedir. Sendikaların olmadığı durumlarda, anlaşma seçilen çalışan temsilcileriyle imzalanmalıdır (ETUC, 2020).

3.1.12.11 Portekiz

Uygunluk: Geçici çalışma süresinin azaltılması / iş sözleşmelerinin askıya alınması (Redução dos períodos normais de trabalho/suspensão dos contratos de trabalho), ekonomik kriz yaşayan şirketlere uygulanarak şirketlerin ekonomik sürdürülebilirliğini ve işlerin korunmasını sağlamayı amaçlamaktadır. (1) Şirket çalışan temsilcilerini bilgilendirmek zorunda olup, artık onların onayını gerektirmemektedir; (2) Yazılı bildirim süresi 5 gündür.

Destek Düzeyi: (1) Çalışanlar normal çalışıyorlarmış gibi alacakları brüt maaşın (indirimler olmadan) en az %66'sına denk gelen asgari bir tutar alır; (2) Asgari ücreti ulusal asgari ücret olarak belirlenmiş olup, üst sınırı üç katı ulusal asgari ücrettir; (3) Tazminat ödemesinin %30'u işveren tarafından ve %70'i sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanır. (4) Önlem sırasında çalışan, normal ücretine dayanarak hesaplanan tüm sosyal güvenlik haklarını korumaktadır.

Süre: Önlem en fazla altı ay sürebilir - başlangıçtaki altı ay, işverenin yazılı ve somut bir şekilde çalışan temsilcilerini bilgilendirmesi ve onların itiraz etmemesi durumunda altı ay daha uzatılabilir.

COVID-19 Kaynaklı Tedbirler: Haziran 2020'de, "iş krizi durumunda şirketlerin aşamalı iyileşmesine yönelik olağanüstü destek" olarak adlandırılan yeni bir destek programı, Mart 2020'de başlatılan ve Şubat 2022'de sona ermiş olan "basitleştirilmiş işten çıkarma programı"nın yerini almıştır.

Süre: Yeni programın süresi, 1 Ağustos 2020'den Şubat 2022 kadar uygulanmıştır.

Uygunluk: Uygunluk kriterleri şunları içerir:

- Şirketlerin 2019'un aynı dönemine göre cirolarında en az %40 düşüş yaşamaları gerekmektedir;
- Kısa çalışma dönemi sırasında ve sonraki 60 gün boyunca işten çıkarmalar yasaktır;

- Şirketler, çalışanları kısa çalışma dönemindeyken temettü dağıtamazlar.

Düzey: Eski sistemdeki %66'nın yerine, yeni sistem altında destek, çalışma süresinin ne kadar azaltıldığına bağlı olarak daha değişken bir yapıya sahiptir. Yeni düzenlemeye göre, çalışanlar Ağustos'tan Eylül'e kadar orijinal maaşlarının %77 ila %83'ünü ve Ekim'den Aralık'a kadar %88 ila %92'sini almışlardır.

Üst Sınır: Ödenen maksimum miktar, üç katı asgari ücrettir.

Finansman: Yeni sistem genellikle düşürülen maaşın %70'inin devlet tarafından ve %30'unun işveren tarafından karşılanacağı kuralını korur. Daha spesifik olarak, işverenlerin ücret desteği için aşağıdaki kurallar geçerlidir: (a) Normal çalışma süresinin azaltılması %60'a kadar olduğunda (%25 oranında veya daha fazla gelir düşüşü ve %75'ten daha az düşüş); (b) Normal çalışma süresinin %60'tan daha fazla azaltılması durumunda (%75 oranında veya daha fazla gelir düşüşü); (c) Gelir düşüşü %75 veya daha fazlaysa, işveren, çalışılan saatler için ödenmesi gereken ücretin %35'ine denk gelen ek destekten yararlanma hakkına sahip olmuşlardır (ETUC, 2020).

3.1.12.12 Romanya

Uygunluk: Romanya, 2011 yılında ekonomik, teknolojik, yapısal veya diğer benzer nedenlerle geçici iş duraklaması durumlarında kullanılmak üzere "geçici faaliyet azaltma" (Reducerea temporara a activitatii) adı verilen bir sistem başlattı. Temel olarak iki seçenek vardır: (1) İşveren, sendikalarla veya işçi temsilcileriyle danıştıktan sonra, iş duraklamasının 30 çalışma gününü aşan sürelerde haftalık çalışma süresini beşten dörde düşürebilir. Bu durumda ücret de buna göre azaltılabilir. (2) İş duraklaması ve/veya geçici iş durdurma durumlarında işverenler, işçilerin istihdam sözleşmelerini askıya alabilir. Bu durumda etkilenen çalışanlar, işveren tarafından ödenen teknik işsizlik ödeneği almalıdır. Tüm sosyal katkılar ödenmelidir, ancak işsizlik sigortası sistemine olan katkılar hariç.

Destek Düzeyi ve Süresi: İkinci seçeneğe göre, teknik işsizlik ödeneği normal maaşların en az %75'i olmalıdır.

COVID-19 Kaynaklı Tedbirler: Korona önlemleri kapsamında kısa çalışma ödeneğiyle ilgili acil kurallar aşağıdaki temel özellikleri içermektedir.

Süre: Kısa çalışma ödeneği düzenlemesinin süresi açık uçlu olup, acil durum süresine bağlıdır.

Uygunluk: Ücret desteğinden yararlanmak için aşağıdaki kriterlerin karşılanması gerekmektedir:

- Sendika, işçi temsilcileri veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması gerekmektedir;
- En az %10 çalışanın önlem tarafından etkilenmesi gerekmektedir;
- Önlem başlamadan önceki ay/aylarla veya önceki yılın aynı ayıyla karşılaştırıldığında cirolarda en az %10 düşüş yaşanmalıdır.

Ayrıca, aşağıdaki kısıtlamalar da geçerlidir:

- İşveren, kısa çalışma ödemesine hak kazanmış çalışanların yaptığı işle aynı veya benzer işleri yapmak üzere yeni personel alamaz;
- Aynı durum, işin dış kaynak kullanımı için de geçerlidir;
- Toplu işten çıkarmalara izin verilmez;
- Şirketler, yönetim pozisyonunda olan çalışanlara prim veya diğer ekstra faydalar ödeyemezler.

Düzey: İşverenin inisiyatifiyle istihdam sözleşmesinin askıya alınması durumunda işsizlik sigortası bütçesi tarafından ödenen kısa çalışma ödeneği, orijinal ücretin %75'ini karşılamaktadır.

Üst Sınır: Kısa çalışma ödeneğinin maksimum tutarı, 2020 için devlet sosyal sigorta bütçesi tarafından belirlenen asgari ücretin %75'idir.

Özel Hükümler:

- Çalışma süresi en fazla %50 oranında azaltılabilir.
- Üç ayı geçmeyen süreli iş sözleşmesi olan çalışanlar, 31 Aralık 2020'ye kadar, çalışmadıkları zaman için orijinal ücretlerinin %41,5'ini veya ortalama ücretin %41,5'ini alırlar (ETUC, 2020).

3.1.12.13 İsveç

Uygunluk: 2013 yılında krizin ardından kısa çalışma düzenlemesi getirilmiştir.

Düzey:

(1) Normal çalışma süresinin %80'inde çalışanlar normal ücretlerinin %90'ını alır; bunun %80'i işveren tarafından ve %10'u hükümet tarafından ödenmektedir.
(2) Normal çalışma süresinin %60'ında çalışanlar ücretlerinin %85'ini alır; bunun %65'i işveren tarafından ve %20'si hükümet tarafından ödenmektedir.
(3) Normal çalışma süresinin %40'ında çalışanlar ücretlerinin %80'ini alır; bunun %50'si işveren tarafından ve %30'u hükümet tarafından ödenmektedir.

Süre: En fazla 12 ay

COVID-19 Kaynaklı Tedbirler: Korona önlemleri kapsamında, 7 Nisan 2020'de İsveç hükümeti STW (kısa çalışma) ile ilgili yeni tedbirlerle ilgili yasal düzenlemeleri başlatmıştır.

Düzey: STW ödeneğinin düzeyi, çalışma süresinin azaltılma oranına bağlıdır:

(1) Çalışma süresinin %20 azaltılması durumunda %96 ödeme yapılır.
(2) Çalışma süresinin %40 azaltılması durumunda %94 ödeme yapılır.
(3) Çalışma süresinin %60 azaltılması durumunda %92,5 ödeme yapılır.

1 Mayıs'tan itibaren üç ay boyunca işverenler çalışma süresini %80 azaltabilir.

Üst Sınır: STW ödeneğinin hesaplamasında dikkate alınacak maksimum maaş 44.000 İsveç Kronu (yaklaşık 3.000 Avro) olup, bu miktarı aşan ücretler STW ödeneği hesaplamasında dikkate alınmaz. Bu da ödenen maksimum tutarın 26.030 İsveç Kronu (yaklaşık 2.400 Avro) olduğu anlamına gelmektedir.

Süre: Düzenleme 16 Mart'tan itibaren uygulanmış ve 2021 boyunca devam etmektedir.

Finansman: İşveren STW ödeneğinin %5 ila %12,5'ini karşılamak zorundadır. Belirli hükümet kurumlarının çalışanları ve yeni işe alınan çalışanlar hariçtir. STW ödeneği için bir

önkoşul, çalışanın zaten üç ay süredir istihdam edilmiş olmasıdır. İşverenin ücret maliyetleri yarıya indirilebilirken, maliyetlerin %75'i devlet tarafından karşılanmıştır.

Toplu Sözleşmeler: STW için olanak, genel ve yerel toplu sözleşmeye dahil edilmelidir. STW'nin tanıtım koşulları yerel anlaşmalara dayanır. Toplu bir sözleşme yoksa, işveren işletme birimindeki çalışanların en az %70'inin onayını almalı ve kısa süreli çalışmaya katılmalarını sağlaması gerektirmiştir (ETUC, 2020).

3.1.12.14 Birleşik Krallık

Mevcut Sistem: İngiltere'de kısa çalışma düzenlemesi yoktur. Mart 2020'de Koronavirüs İş Tutma Desteği Düzenlemesi (Coronavirus Job Retention Scheme - CJR Düzenlemesi) getirilmiştir. Bu düzenleme, işverenlerin ücret maliyetlerini karşılayacak durumda olmadığı şirketler tarafından talep edilen bir ücret desteği programıdır. Eğer şirket CJR Düzenlemesi altında destek başvurusu yapmazsa, çalışanlar işten çıkarma veya kısa süreli çalışma durumunda yine de garanti ücretine hak kazanmaktadır.

Destek Düzeyi ve Süresi: Garanti ücreti, herhangi bir 3 aylık dönemde 5 gün boyunca günlük £29'a kadar (yani maksimum £145) ödenmektedir. Günlük kazancı zaten £29'dan az olan çalışanlar normal günlük ücretlerini alırlar. Yarı zamanlı çalışanların hakları orantılı olarak hesaplanır. Garanti ücreti, herhangi bir 3 aylık dönemde en fazla 5 gün boyunca ödenmektedir.

*COVID-19 Kaynaklı Tedbirler***:** Korona önlemleri kapsamında, bu kriz sırasında işten çıkarılacak diğer türlü işten çıkarılmış olan çalışanların maaşının bir kısmını ödemek için tüm İngiltere işletmelerine uygulanacak olan Koronavirüs İş Tutma Desteği Düzenlemesi (CJRS) getirilmiştir. 12 Mayıs 2020'de hükümet, Ağustos ayından itibaren düzenlemenin daha esnek hale geleceğini ve işçilerin çalışma sürelerini azaltmasına olanak tanınacağını duyurdu. Bu durum aynı zamanda işverenlerin çalışılan süreler için ücret ödemek zorunda kalacakları anlamına gelmektedir.

Süre: CJRS, 31 Mart 2021'e kadar 5 ay süreyle uzatılmıştır.

Düzey ve Üst Sınır: Uzatılan CJRS kapsamında çalışanlar, orijinal ücretlerinin %80'ini alacaklar ve ayda maksimum £2,500 (yaklaşık 2,850 Avro) ile sınırlandırılacaktır. İşverenler emeklilik katkıları ve ulusal sigortayı karşılamakla yükümlüdür.

Uygunluk: Şirket, etkilenen çalışanları "ücretsiz izinli çalışanlar" olarak belirlemeli ve çalışanlara bu değişiklik hakkında bildirimde bulunmalıdır. Ayrıca, şirket, ücretsiz izinli olan çalışanlar ve kazançları hakkında Majestelerinin Gelir ve Gümrük İdaresi (HMRC) 'ne bilgi sunmak zorundadır. Ayrıca, kamu sektöründe çalışanlar faydalanamamaktadır.

İşten Çıkarmaya Karşı Koruma: Bireysel işten çıkarmaya karşı koruma varsa, bu koruma devam etmiştir (ETUC, 2020).

Tablo 1: Ülke Örneklerinin Özet Tablosu

	Süre	Ödeme miktarı	Ödeme oranı	Mesleki eğitim desteklenir	Uzun vadeli primler ödeniyor	İş ve ücret kaybı oranı	İşveren tek başına kçö uygula-yabilir	İşten çıkış yasağı var
Almanya	12 aylık bir süre ile sınırlıydı-28 aya kadar uzatılmıştır.	Batı Almanya'da 6.900 Avro, Doğu Almanya'da ise 6.450 Avrodur Finansman: Devlet STW ödeneğinin %100'ünü karşılamaktadır	İlk üç ayı: Net ücretin %60'ı (çocuksuz) ve %67'si (çocuklu); dördüncü ve altıncı ayları arasında: Net ücretin %70'i (çocuksuz) ve %77'si (çocuklu);yedinci ve on ikinci ayları arasında: Net ücretin %80'i (çocuksuz) ve %87'si (çocuklu)	Evet	Evet	İşgücünün %10'unun iş durmalarından etkilenmesi halinde ödenecektir (normal programdaki üçte birin aksine)	Hayır	Hayır
İsviçre	2 yıllık bir çerçeve süresi içinde en fazla 12 hesap dönemi	3.622,49 Avro (%100) 4.531,12 Avro (%80) 3.622,98 ile 4.531,33 Avro (%80 ile 100)	Kaybedilen çalışma saatlerinden %80'i kadardır.	Evet	Evet	Toplam çalışma saatlerine göre en az %10'luk bir işgücü kaybı	Hayır	Hayır
Fransa	Normal 6 ay yerine 12 ay süreyle verilirken, tavan 1.000 saat yerine yılda 1.607 saat olarak belirlendi	Asgari ücretin 4,5 katı üst sınır	Her saat için brüt maaşının %60'ı yani net saat ücretinin yaklaşık %72'si saat başına 9,12 Avrodan az veya 31,10 Avroluk	Evet	Evet	Cirolarına göre %60'lık bir ciro kaybına maruz kaldıklarında.	Hayır	Evet

			tavandan fazla olamaz.					
Avusturya	6 ay ile sınırlıdır. 6 ay daha uzatılabilir maksimum süre 24 ay olarak belirlenmiş tir	Çalışan (ayda fiilen çalışılan saatlere bakılmaksızın) kısa çalışmadan önce 1.700 Avro (%90), 1.700 Avro ile 2.685 Avro arasında %85 ve önceki net maaşının %80'inin üzerinde brüt maaş almaktadır ("net değiştirme oranı")	Aylık brüt ücreti 1.700 Avrodan az olanlarda kısa çalışma öncesi net ücretin %90'ı, Brüt ücretleri 1.700 Avro ile 2.685 Avro arasında olanlar için %85 2.685 Avronun üzerindeki brüt ücretler için %80	Evet	Evet	En az %10'u ile en fazla %90'ı arasında olmalıdır.	Hayır	Evet
Danimarka	Şirket birbirini izleyen 12 ay içinde 13 haftalık bir süre için iş dağılımı kurabilir. 1 3 hafta birbirine uzatılabilir veya yıl boyunca bölünebilir.	Haftada en fazla 13,15 Avro	Çalışma süresi, üzerinde mutabık kalınan çalışma saatlerine göre dört hafta boyunca ortalama en az yüzde 20 ve en fazla yüzde 50 oranında azaltılmalıdır.	Evet	Evet	Çalışanlarının en az %30'unu veya 50'den fazla çalışanını işten çıkarma olasılığıyla karşı karşıya olan şirketler için geçerlidir	Hayır	Hayır
İtalya	CIGO azami 13 hafta olup, bu süre 52 haftaya kadar uzatılabilir. CIGS şirket krizi durumunda en fazla 12 ay, yeniden yapılanma, 24 ay, iflas durumunda ise 18 ay, Dayanışma sözleşmeleri en fazla 24 ay ve bu süre 36 aya kadar uzatılabilir	2.159,48 Avronun altında olan çalışanlar için ödenen maksimum miktar 939,99 Avro, aylık brüt ücreti 2.159,48 Avronun üzerinde olanlar için üst sınır 1.129,66 Avro olarak ödenmiştir	Çalışılmayan saatler nedeniyle haftada 0 ila 40 saat arasında çalışılmayan saatler için toplam ücretin %80'ini İtalyan sosyal güvenliği (INPS) tarafından karşılamakta-dır.	Hayır	Hayır	CIGO azami 13 hafta olup, bu süre 52 haftaya kadar uzatılabilir. CIGS şirket krizi durumunda en fazla 12 ay, yeniden yapılanma,24 ay, iflas durumunda ise 18 ay, Dayanışma sözleşmeleri en fazla 24 ay ve bu süre 36 aya kadar uzatılabilir.	Evet	Evet

Japonya	Bir yıl içinde 100 güne kadar, üç yıl içinde 150 güne kadar.	Kişi-gün başına 52,30 (Nisan 2020 itibarıyla)	Brüt maaşın KOBİ: 2/3, üçte iki Büyük firma: 1/2, bir buçuk	Evet	Hayır	Üretimi, geçen yılın aynı üç aylık dönemine kıyasla üç aylık ortalamada %10 veya daha fazla azalma yaşanması	Hayır	
ABD	Kısa Süreli Tazminatı onayından sonra, ortak çalışma planı bir yıl (12 tam takvim ayı) için geçerlidir.		Kısa Süreli Tazminat ödemelerinin %100'ünü ve yeni başlatılan programlarda %50'sini finanse etmiştir.	Evet	Evet	Çalışma haftası azalımı en az %10 ve en fazla %60'tır.	Hayır	Hayır
Kanada	6 haftalık bir süresi olmalı ve 26 haftaya kadar sürebilir.	524,83 Avro tutarında bir tutar yıllık sigortalanabilir kazancın %55'i, yılda maksimum 49.644,49 Avro kadar	Haftalık fayda oranı, çalışanın normal kazancının %55'idir ve maksimum 524,84 Avro-dur	Hayır	Evet	İş azaltma %10 - %60 arasında	Hayır	Hayır

Kaynak: Çalışma kapsamında yazar tarafından derlenmiştir.

İncelenen ülkeler arasında, pandemi sürecinde ödeme sürelerinin ve ödeme oranlarının genel olarak artırıldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca, bu ülkelerde uzun vadeli sigorta kollarına yönelik prim ödemelerinin yapıldığı görülmüştür. İtalya, Kanada ve Türkiye hariç diğer ülkelerde, kısa çalışma sürecinde işçilere mesleki eğitim desteği sağlandığı görülmektedir. Kısa çalışma uygulamaları çoğu ülkede işçi, işveren ve işçi sendikaları arasında anlaşmayla yürütülmektedir. Ancak ülkemizde bu sorumluluk işverenlere bırakılmıştır. Pandemi sürecinde, diğer ülkelerde çoğunlukla uygulanmayan işten çıkış yasağının Türkiye'de ilan edildiği gözlemlenmiştir. Bu durum, işçilerin istihdamını koruma amacını taşımaktadır. Genel olarak bakıldığında, farklı ülkeler arasında kısa çalışma uygulamaları ve destek mekanizmaları açısından çeşitlilik olduğu görülmektedir. İncelenen ülkelerin her birinin, kendi koşullarına ve ihtiyaçlarına göre bu tür önlemleri şekillendirdiği gözlemlenmektedir.

Bu kapsamda Türkiye'de incelenen kısa çalışma ödeneği diğer ülkelerle kıyaslandığında uzun vadeli sigorta primlerinin ödenmesi, mesleki eğitim ve kısa çalışmanın uygulanması konusunda işçi işveren anlaşmasının olmaması konularında eksiklikleri olduğu gözlemlenmiştir.

3.2 COVID-19 PANDEMİSİ DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN ALINAN TEDBİRLER VE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Bu başlık altında COVID-19 süreci boyunca istihdamın korunması için uygulanan kısa çalışma ödeneği ile birlikte kısa çalışma ödeneği ile ilintili olduğu için yani kısa çalışma kapsamı dışında kalan çalışanlara da gelir desteği sağlamak ve istihdamı korumak için uygulamaya konulan fesih yasağı, ücretsiz izin, nakdi ücret desteği (NÜD) uygulamaları da kronolojik olarak ele alınacaktır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 11 Mart 2020 tarihinde COVID-19'u pandemi ilan etmesinden önce Türkiye'de Sağlık Bakanlığı salgın ile mücadele amacıyla 10 Ocak 2020 tarihinde Koronavirüs Bilim Kurulu oluşturulmuştur (wikipedia, 2020).

Dünya Sağlık Örgütü'nün ve Bilim Kurulu'nun tavsiyeleri üzerine birtakım koruyucu önlemler alınmaya başlamıştır. Bu kapsamda Bar, gece kulüpleri, diskotek, pavyon vb. yerlerin faaliyetlerinin 16.03.2020 saat 10:00 itibariyle geçici süre ile durdurulduğu bildirilmiştir (İçişleri Bakanlığının 16.03.2020 tarihli Genelgesi, 2020). Alınan tedbirler kapsamında okullar kapatılmış, üniversitelerde eğitime ara verilmiştir. Berber, kuaför ve güzellik merkezlerinin faaliyetleri durdurulmuş (İçişleri Bakanlığının 21.03.2020 tarihli Genelgesi, 2020). Restoranların işyerlerinde müşterilerine yiyecek verme hizmetleri geçici olarak durdurulmuş, yalnızca paket servisi verilmeye devam edilmiştir. İşyerlerinin COVID-19 nedeniyle kapanması işçileri ücretsiz izne çıkarmasına sebep olmuş ve kısa çalışma gerekliliği ortaya çıkmıştır.

18.03.2020 tarihinde Cumhurbaşkanlığı tarafından COVID-19 kapsamında açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi"nde yer alan "Kısa Çalışma Ödeneğinin devreye alınarak, bundan faydalanmak için gereken süreçlerin kolaylaştırılması ve hızlandırılması," kapsamında 19/03/2020 İŞKUR Yönetim Kurulunca nedeniyle COVID-19 "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel zorlayıcı sebep gerekçeli'' kısa çalışma başvurularının yapılabilmesi için karar alınmıştır (İŞKUR, 2020).

COVID-19 salgınından olumsuz etkilendiği gerekçesiyle kısa çalışma uygulamak isteyen işverenler, normalde fiziki ortamda belgeleri iletmesi gerekmekteydi fakat hastalığın getirdiği zorluklardan dolayı geçici bir çözüm olarak 23.03.2020 tarihinden itibaren Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerine özel olarak oluşturulan elektronik

posta adreslerine gerekli belgeleri göndermek suretiyle başvurabilmesi sağlanmıştır. Fakat e-posta ile başvuruların alınması başvuru sürecini zorlaştırmıştır. Çünkü önceki kısa çalışma uygulamalarının aksine Türkiye genelinde başvurular yapılmıştır. Bu durum binlerce maille başvuruya sebep olmuştur. Böylece hem Kurum personeli için ağır bir yük olmuşken ayrıca başvurularda da aksamalara neden olmuştur. E-posta ile başvuruların alınması 30.06.2020'ye kadar sürmüştür. Kurum başvurular için gerekli alt yapıyı sağladıktan sonra 01.12.2020 tarihi itibariyle işverenlere e-Devlet üzerinden başvuru yapma imkânı sağlanarak başvuru sürecinde yaşanan sorunlar çözülmüştür.

Kısa çalışma ödemeleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılacak uygunluk tespitinin ardından ödenmesi kararlaştırılmıştır (İŞKUR, 2020).

3.2.1 Geçici 23 üncü Madde

26/03/2020 tarihli ve 31080 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici 23 üncü madde eklenmiştir.

> *"30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.*
>
> *Bu madde kapsamında kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir. Bu madde kapsamında yapılan başvurular, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılır.*
>
> *Bu madde kapsamında yapılan başvuru tarihini 31/12/2020 tarihine kadar uzatmaya ve birinci fıkrada belirlenen günleri farklılaştırmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir."* (4447 sayılı Kanun geçici madde 23, 2020)

Almanya, Fransa Avusturya ve diğer birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 23 üncü madde ile korona virüse bağlı kısa çalışma başvuruları için hak kazanma şartları esnetilmiştir. Yapılan değişikliklerle, İşçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için gereken son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartı 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartı ise 60 güne düşürülerek kısa çalışma ödeneğinden faydalanma imkânı kolaylaştırılmıştır. Böylelikle daha fazla işçinin kısa çalışma ödeneği alması sağlanmıştır.

Kısa çalışmadan yararlanan işverenlerin, 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılması yasaklanmıştır.

Kısa çalışma uygulayan yerlerde işçi çıkarma yasağı getirmesinin temel amacı istihdamı korumaktı. İşçi çıkarılmasını engelleyerek hem işçiyi istihdamda tutmuş olunacak hem de işsizliğin artmasının önüne geçilmesi sağlanacaktı. Böylece normalleşmeye geçilmesi sürecinde işveren şartların iyileşmesinden dolayı kalifiyeli işçisini tekrar istihdam etmeye devam edecekti. Bu şekilde istihdamda sürdürülebilirlik bir nebzede olsa sağlanması hedeflenmiştir.

3.2.2 17 Nisan 2020 Tarihli İşten Çıkış Yasağı

Danimarka, İspanya, İtalya, Lüksemburg vb. birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de istihdamı korumak için işten çıkış yasağı ilan edilmiş bu kapsamda, 17 Nisan 2020 ve 31102 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa aşağıdaki Geçici 10. Madde eklenmiştir. Ayrıca aynı kanunla 4447 sayılı kanuna Geçici 24. Madde eklenerek istihdamın korunması amaçlanmış olup ayrıca kısa çalışma ödeneğinin yetersiz kaldığı yerlerde destekleyici uygulamalar olmuştur.

3.2.3 4857 Sayılı Kanun Geçici 10 uncu Maddesi

Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve

iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında işveren tarafından feshedilemez.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilir.

Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri altı aya kadar uzatmaya yetkilidir.

Geçici maddeyle yukarıda sayılan 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak üzere işten çıkış yasağı getirilmiştir.

Fesih yasağına ilişkin düzenlemeyle İş Kanunu'nda düzenlenmiş olmakla birlikte, dikkat edileceği üzere "*Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi*" denilmek suretiyle Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve TBK'ya tabi olarak çalışanlar da işten çıkış yasağı kapsamına alınmıştır. Bu durumda işveren TBK kapsamından ev hizmetlerinde çalışan bir çalışanı da Kanun'da değinilen sebepler olmadan işten çıkaramayacaktır (Şeker, 2021).

7244 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi ile işverenin fesih yasağı dışında düzenleme getirdiği bir diğer konu, işverenlere işçilerini ücretsiz izne çıkarma hakkı getirmiş olmasıdır. İş Kanunu geçici 10 uncu maddesinin 2 nci fıkrasında işveren işçileri ücretsiz izne çıkarma hakkı şu şekilde ifade edilmiştir ; "*Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez*". Fesih yasağında da belirtmiş olduğumuz üzere, maddenin yürürlüğe girdiği tarih 17/04/2020'dir. Fakat Cumhurbaşkanı yetkili kılındığı üzere işten çıkış yasağını tekrar tekrar uzatmıştır. Böylece fesih yasağı 30.06.2021 tarihine kadar uygulanmıştır.

İşçi ve işverenin karşılıklı iş görme borç ilişkilerinde işçi işi yapma işveren ise yapılan iş karşılığında işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Bu borçların askıya alınması; iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak görülmektedir ve bu durumda normal şartlarda işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarması mümkün değildir. İşveren bunu İş Kanunu m. 22'de belirtildiği üzere işçinin yazılı onayını alarak veya bir anlaşma yaparak işçiyi ücretsiz izne çıkarabilmektedir (Caniklioğlu, 2020). Ücretsiz izne çıkarma kanunda bu şekil bildirilmesine rağmen İş Kanunu geçici madde 10 f. 2 ifadesinden de anlaşıldığı üzere, işveren tek taraflı olarak işçiyi hem tamamen ücretsiz izne ayırabileceği gibi hem de kısmi süreli olarak da ücretsiz izin uygulayabilecektir. Kanun işçinin ücretsiz izne ayırmasında işverene herhangi bir şart koşmamıştır. Aynı zamanda fesih yasağının da getirilmiş olması göz önüne alındığında temel amacın istihdamın devamını sağlamak olduğu anlaşılmaktadır (Şeker, 2021).

3.2.4 17 Nisan 2020 Tarihli Geçici 24: Nakdi Ücret Desteği

17/04/2020 tarihi itibariyle geçici 10 madde kapsamında kısa çalışmayı tamamlayıcı bir uygulama olması amacıyla ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma alamayan veya işsizlik ödeneğinin hak eden bir koddan çıkışı yapılıp da işsizlik hakketmeyen işçilere gelir desteği sağlamak amacıyla 4447 sayılı kanuna getirilen geçici 24 maddeyle nakdi ücret desteği adı altında ödeme yapılmıştır.

7244 sayılı Kanun'un 9 uncu maddesiyle 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen fesih yasağı ve iş kanununda yer alan ücretsiz izin uygulamasından farklı olarak uygulanan ve işçilerin onayı alınmadan ücretsiz izne ayırma uygulaması, işverenlerin tek taraflı olarak karar almada elini güçlendirmiş. Bu sebeple işçilerin maddi olarak desteklemek amacıyla kısa çalışma ödeneği ve işsizlik ödeneği hak etmeyenlere bu uygulamaların telafisi başka bir değişle tamamlayıcısı olması için nakdi ücret desteği adı altında Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilen bir pasif istihdam uygulaması getirilmiştir. Ayrıca belirmek gerekir ki işveren isteği doğrultusunda kısa çalışma hak eden bir işçiyi de ücretsiz izne ayırıp kısa çalışma ödeneği yerine nakdi ücret desteği ödeneğine başvurabilmiştir.

NÜD Geçici 24'e göre iki gerekçeyle ödenmiştir. Birincisi kanundan da anlaşılacağı üzere 17/4/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun Geçici 10 uncu maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılan ve kısa

çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere ödeme yapılacak demek suretiyle işçilerin ücretsiz izindeyken gelir desteği sağlanmıştır. 17/04/2020 tarihi itibariyle istihdamda olması ve ücretsiz izne ayrılması şartı da süreç içerisinde kanunun istismar edilmesini engellemek amacıyla sınırlandırıldığı düşünülmektedir.

İkinci gerekçe ise Türkiye'de COVID-19 vakalarının görülmesiyle beraber sokağa çıkma yasağının ilan edilmesinden dolayı işyerleri kapanmıştır. Bu sebeple de birçok çalışan işten çıkarılmak zorunda kalınmıştır. Bu kapsamda 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen, işten çıkarılıp da işsizlik ödeneği hak etmeyen çalışanlara gelir desteği sağlamak amacıyla NÜD ödenmiştir. Yine 15/03/2020 tarihinden sonra işten çıkarılma sınırlaması sokağa çıkma yasağından dolayı işten çıkarılıp mağduriyet yaşayan çalışanları korumak amacıyla getirildiği düşünülmektedir. Ayrıca 51 inci madde kapsamında işten çıkarılması kısıtı da işçilerin istifasını engellemek amacıyla getirilip istihdam da kalmalarını sağlamaya çalışıldığı düşünülmektedir.

Geçici madde 24 ün usul ve esaslarında da;

> "*Nakdi ücret desteğinden yararlanılabilmesi için ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin aylık bildirimler, "https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi" internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın 3'üne kadar işverenlerce yapılır. Bu şekilde bildirimi yapılan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeninin, "28-Pandemi Ücretsiz İzin" veya "29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer Nedenler" olarak seçilmesi gerekmektedir. 5510 sayılı Kanunun Ek-9 uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı çalıştıranlar ise bu durum değişikliğini, ücretsiz iznin verildiği ayın sonuna kadar aynı eksik gün koduyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirirler"* (Geçici 24 üncü Madde Usul ve Esaslar, 2020).

Demek suretiyle başvuruların aylık olarak SGK ya işverence ücretsiz izin gün sayıları kadar yapılması gerektiği belirtilmiştir. Burada işverenin başvuru yapması gerekliliğinden kaynaklı olarak işverenin gerek bilerek gerekse bilmeyerek yapmış olduğu ihmallerden dolayı başvuru yapılmamasından dolayı işçiler hak kaybına uğramıştır. Ayrıca NÜD uygulamasının SGK ve İŞKUR tarafından birlikte yürütülmesinden kaynaklı olarak da kırtasiyeciliği arttırdığını ve süreci karmaşık hale getirdiği yönünde şikâyetler de olmuştur. Nitekim süreç içerisinde NÜD' ün daha hızlı ve etkili uygulanabilmesi için İŞKUR tarafından tekelden yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. İleride de değinileceği üzere

Kahramanmaraş'ta meydana gelen deprem sebebiyle uygulanan NÜD süreç içerisinde edinilen tecrübelere bağlı olarak tekelden İŞKUR eliyle yürütülmüştür.

3.2.5 Geçici 25 inci Madde

17 Nisan 2020 tarih ve 31102 sayılı Yeni Koronavirüs (Covıd-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Geçici 25 inci madde ile

> *"Yeni* koronavirüs *(*Covid-*19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilir. İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir."*

hükmü getirilerek Koronavirüs gerekçeli kısa çalışma başvuruları için kısa çalışma ödeneğinin işverenlerin beyanları doğrultusunda ödenmesi, uygunluk tespitinin Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına bağlı iş müfettişlerince daha sonra yapılması, işverenlerin yanlış veya hatalı beyanları sebebiyle oluşacak fazla veya yersiz ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmesi kararlaştırılmıştır. Bu maddenin getirilmesindeki temel amaç süreç içerisinde denetimlerde yaşanacak zorlukların aşılmasını sağlamaktı. Hastalığın bulaşma ihtimalinden kaynaklı olarak yüz yüze denetim yapılma imkânı sınırlıydı. Ayrıca tüm ülkede kapanmalar olması ve ülke genelinde binlerce iş yeri kısa çalışmaya başvurulmasından dolayı da personel yetersizliği oluşacak ve böylece iş müfettişlerince yapılacak uygunluk tespitinde gecikmeler yaşanacaktı. Bu madde getirilerek süreç içerisinde başvuru ve onay işlemlerinde yaşanacak gecikmelerin önüne geçilmiştir. Dönemin acili yetinden dolayı çalışanlara hızlı bir şekilde gecikmeler yaşanmadan ödemeleri yapılmıştır.

30 Haziran 2020 tarihli 2706 sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile 1 aylık uzatma kararı Koronavirüs etkilerinin sürmesinden dolayı 30 Haziran 2020 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile kısa çalışma uygulamasının süresinin 1 ay daha uzatılmasına karar verilmiştir.

2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile; COVİD-19 sebebiyle 30 Haziran 2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işverenler için kısa çalışma süresinin yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın, daha önce kısa

çalışmadan yararlanan aynı işçiler için ve aynı şartları aşmamak kaydıyla, kararın yayımlandığı tarih öncesinde kısa çalışma uygulaması biten iş yerleri bakımından 01 Temmuz 2020 tarihinden itibaren, bu kararın yayımlandığı tarihte kısa çalışma uygulaması devam eden iş yerleri bakımından ise kısa çalışma bitiş tarihinden başlamak üzere 1 ay daha uzatılmasına karar verilmiştir. 30 Haziran 2020 tarihine kadar (bu tarih dahil) kısa çalışma başvurusunda bulunmuş işverenler için; yeni bir başvuru ve uygunluk tespiti yapılmasına gerek bulunmaksızın ve aynı işçiler ve aynı şartları sağlamak koşuluyla;

- Haziran 2020 tarihi öncesinde kısa çalışma uygulaması biten iş yerleri için 01 Temmuz 2020 tarihinden itibaren
- Haziran 2020 tarihinde kısa çalışma uygulaması devam eden iş yerleri bakımından ise kısa çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 1 ay daha uzatılmasına karar verilmiştir.

Aynı Cumhurbaşkanı kararıyla 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 2'inci Ek Maddesi kapsamında belirtilen:

> "*Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür*" hükmün den farklı olarak Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularına istinaden yapılan ödemeler işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyeceği de "*Yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmez*" denilmek suretiyle hüküm altına alınmıştır (2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı, 2020).
>
> *"28 Temmuz 2020 tarihinde, 7252 sayılı Kanunun 3 üncü maddesi ile getirilen 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 23 üncü maddesinin üçüncü fıkrasına "başvuru tarihini" ibaresinden sonra gelmek üzere "ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak" ibaresi eklenmiştir."*

Şeklindeki düzenleme sayesinde, Koronovirüs gerekçeli kısa çalışma uygulamasının salgının seyrine göre başvuru süresine ilave olarak, uygulamanın süresinin de bir bütün veya yalnızca ihtiyaç duyulacak sektörlerde de uzatılabilmesine imkân sağlanmıştır.

3.2.6 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Geçici 26 ıncı Madde

Pandemi döneminde ekonominin ve günlük yaşamın adım adım normale dönme ihtiyacı doğmasıyla, normalleşme sürecini hızlandırmak ve desteklemek amacıyla yeni önlemler alınması zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda, dünya genelinde etkili olan Koronavirüs salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak, işçi ve işveren yükünün sosyal devlet prensibine uygun şekilde paylaşılması, ekonomik aktivitenin normalleşme

aşamasında istihdamla desteklenmesi ve işgücünün sürekliliğinin sağlanabilmesi amacıyla, pandemi nedeniyle ekonomik zorluklar yaşayan özel sektör işverenlerinin sosyal güvenlik maliyetlerinin azaltılması ve böylece normalleşme sürecinin hızlandırılması hedeflenmiştir.

Bu çerçevede, 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 4. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 26. madde eklenmiş ve bu madde ile pandemi döneminde Kısa Çalışma Ödeneği veya Nakdi Ücret Desteği alan sigortalıların normal çalışma sürelerine döndüklerinde, çalıştıkları özel sektör iş yerine prim desteği sağlama imkânı sunulmuştur. Bu düzenleme çerçevesinde, 1 Temmuz 2020 tarihinden önce Kısa Çalışma Ödeneği veya Nakdi Ücret Desteği başvurusunda bulunarak normal çalışma sürelerine dönen sigortalıları istihdam eden özel sektör işverenleri desteklenmiştir.

Prim desteği uygulaması, 1 Ağustos 2020 tarihinden itibaren başlayarak 31 Aralık 2020 tarihine kadar devam etmiş ve Kısa Çalışma Ödeneği veya Nakdi Ücret Desteği süresinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay boyunca uygulanmıştır. Sigortalılar, üç aylık dönem boyunca her ay aldıkları Kısa Çalışma Ödeneği veya Nakdi Ücret Desteği aylık ortalama gün sayısı kadar prim desteğinden yararlanmışlardır. Prim desteği süresi, sektörel olarak ayrı ayrı veya tamamıyla, 02 Aralık 2020 tarihli 31322 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Geçici 26. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen üç ay süresinin altı aya kadar ve 31 Aralık 2020 tarihine yerine 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılması yoluyla düzenlenmiştir.

Kısa çalışma ve nakdi ücret desteği ödemelerine ilişkin veriler, İŞKUR tarafından SGK'ya iletilmiş ve bu veriler kullanılarak prim tutarları hesaplanmış ve işverenlere prim ödemeleri yapılmıştır.

3.2.7 31 Temmuz 2020 Tarihinden Sonra Alınan Uzatma Kararları:

31 Temmuz 2020 tarihinde, 2810 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Ağustos 2020 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmıştır.

31 Ağustos 2020 tarihinde, 2915 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Eylül 2020 tarihinden itibaren 2 ay süreyle uzatılmıştır.

27 Ekim 2020 tarihinde, 3134 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Kasım 2020 tarihinden itibaren 2 ay süreyle uzatılmıştır.

17 Kasım 2020 tarihinde, 7256 sayılı Kanunun 10 uncu maddesi ile "4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "31/12/2020" ibaresi "30/6/2021" şeklinde değiştirilmiştir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Böylece, 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesinde yer alan Cumhurbaşkanının 31 Aralık 2020 tarihine kadar olan "kısa çalışma başvuru ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak uzatma" yetkisi, 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılabilecek şekilde yeniden düzenlenmiştir.

3.2.8 7256 Sayılı Kanunun 12 inci Maddesi ile 4447 Sayılı Kanunun Geçici 27 nci Maddesi (İstihdama Dönüş Teşviki)

01 Ocak 2019 – 17 Nisan 2020 aralığında 4857 sayılı Kanunun 25/(II) numaralı bendinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında hizmet akdi sona erenler ile hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmeksizin 01 Ocak 2020 tarihi itibarıyla istihdam edilmeye devam edilmekte olanlardan, iş veya hizmet sözleşmelerinin sona erdiği ya da hâlihazırda çalışmakta oldukları en son özel sektör işverenine 30 gün içerisinde başvuruda bulunan ve işveren tarafından işe başlatılıp ücretsiz izne ayrılanlara (emekliler ve yabancılar hariç) Nakdi Ücret Desteği verilmesi hüküm altına alınmıştır. Böylece, belirlenen dönemler için hizmet akdi sona erenlerin çalışmakta oldukları son özel sektör işyerlerinde tekrar istihdama dönüşü veya daha önce hizmetleri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemiş olanların bildirimlerinin yapılması sonrasında işveren tarafından işe başlatılıp işveren tarafından ücretsiz izne ayrılmaları halinde bu kişilerin geçici fesih kısıtı süresince Nakdi Ücret Desteği şemsiyesi altına alınması sağlanmıştır. Aynı düzenleme kapsamında ayrıca Nakdi Ücret Desteğinin tutarını, asgari ücret artış oranında artırmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır.

3.2.9 17 Kasım 2020 Tarihinde, 7256 Sayılı Kanunun 13 üncü Maddesi ile 4447 Sayılı Kanuna Geçici 28 inci Madde (Artı İstihdam Teşviki)

Nakdi Ücret Desteği ile ilgili boyutu kapsamında; özel sektör işyerlerinde 2019 yılı Ocak ayı ile 2020 yılı Nisan ayı dönemlerinde en az çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilenler ile 17 Nisan 2020 tarihinden sonra ilk defa tescil edilen ya da daha önce tescil edildiği hâlde 2019 yılı Ocak ayı ile 2020 yılı Nisan aylarında bildirim yapmayan özel sektör işyerlerinde 01 Aralık 2020 tarihinden itibaren işe başlatılıp ücretsiz izne ayrılanlara (emekliler ve yabancılar hariç) Nakdi Ücret Desteği verilmesi hüküm altına alınmıştır. Böylece, belirlenen dönemler için artı istihdam olarak özel sektör işyerlerinde yeni işe girenlerin ve ilk defa tescil edilenler ile daha önce tescil edilmesine karşılık kendileri için bildirim yapılmamış olanların 01 Aralık 2020 tarihinden itibaren işe başlatılıp işveren tarafından ücretsiz izne ayrılması halinde geçici fesih kısıtı süresince Nakdi Ücret Desteği şemsiyesi altına alınması sağlanmıştır.

3.2.10 Geçici Madde 29 ile Kısa Çalışma Ödeneğine Getirilen Terkin Kararı

Bununla birlikte, 7256 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna geçici 29 uncu madde eklenmiştir.

> *"GEÇİCİ MADDE 29 – Yeni Koronavirüs (Covid-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının alınması, değerlendirilmesi ve ödenmesine ilişkin işlemler hakkında Bakanlık ve Kurum personeline herhangi bir sorumluluk yüklenemez. Bu kapsamda 2020 Ekim ayı ve öncesi döneme ait işverenlerin hatalı işlemlerinden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemelerden bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla tahsil edilmemiş olanlar terkin edilir. Tahsil edilenler iade veya mahsup edilemez."*

Düzenleme çerçevesinde, çok hızlı bir şekilde hayata geçirilen ve ilk kez bu kadar geniş ölçekte uygulanan kısa çalışma uygulamasında, 2020 yılı Ekim ayı ve öncesi döneme ait koronavirüs sebebiyle yapılan kısa çalışmaya ilişkin işverenlerin hatalı işlemlerinden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemelerden tahsil edilmemiş olanların terkin edilmesi, tahsil edilenlerin ise iade veya mahsup edilmemesi hükme bağlanmıştır. Ayrıca olağanüstü bir dönemde oldukça yoğun bir şekilde yürütülen söz konusu çalışmalarla ilgili sehven gerçekleşmesi muhtemel olası eksikliklere karşı Bakanlık ve Kurum personeli koruma altına alınmıştır.

01 Aralık 2020 tarihinde, 3238 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Koronavirüs gerekçesiyle 01 Aralık 2020 tarihinden sonraki döneme ilişkin kısa çalışma talebinde bulunan işyerleri

için, 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesinde yer alan 30 Haziran 2020 tarihi 31 Aralık 2020 olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylece, Mart-Haziran dönemi içerisinde kısa çalışmaya başvurmamış işverenlerin ve/veya Mart-Haziran dönemi içerisinde başvurmuş olsa da daha önce kısa çalışmaya tabi tutmadığı işçilerini uygulamaya dahil etmek isteyen işverenlerin başvuru yapabilmelerine imkân tanınmıştır. Bu kapsamdaki başvurularda da, 26 Mart 2020 tarihinde geçici 23 üncü madde kapsamında ödeneğe hak kazanılabilmesi için son 3 yılda aranan prim şartını 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartını ise 60 güne düşüren düzenleme üzerinden iş ve işlemler gerçekleştirilmiştir. Cumhurbaşkanı Kararında ayrıca, bu Karar kapsamında yapılacak ödemelerin başlangıçta belirlenen İşsizlik Ödeneği süresinden düşülemeyeceği de hükme bağlanmıştır.

23 Aralık 2020 tarihinde, 3316 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile daha önce 3238 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı çerçevesinde 31 Aralık 2020 olarak düzenlenen 4447 sayılı Kanunun geçici 23 üncü maddesi kapsamındaki başvuru süresi tarihi, 31 Ocak 2021 olarak yeniden düzenlenmiştir. Böylece, yeni işverenlerin ve/veya yeni işçilerin kısa çalışma uygulamasına başvurmasına imkân tanınmış ve geçici 23 üncü madde kapsamında ödeneğe hak kazanılabilmesi için aranan hizmet akdi ve prim şartı gün sayılarını düşüren esneklik ilave 1 ay daha uygulama alanı bulmuştur.

23 Aralık 2020 tarihinde, 3317 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Ocak 2021 tarihinden itibaren 2 ay süreyle uzatılmıştır.

19 Şubat 2021 tarihinde, 3556 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Mart 2021 tarihinden itibaren 1 ay süreyle uzatılmıştır.

23 Nisan 2021 tarihinde, 3910 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi, 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararında belirtilen esaslar çerçevesinde 01 Nisan 2021 tarihinden itibaren 3 ay süreyle uzatılmıştır. Koronovirüs salgınının seyri ve işgücü piyasasının konjonktürel durumu yakından izlenerek kademeli bir şekilde uzatılan kısa çalışma uygulaması 30 Haziran 2021 tarihinde sona ermiştir.

3.2.11 4447 Sayılı Kanun Geçici 32 nci Madde ile Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteğine Getirilen Terkin Maddesinin Kapsamı

3/11/2022 tarihli ve 7420 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 14 üncü maddesi ile 4447 sayılı Kanuna geçici 32 nci madde eklenmiştir.

COVID-19 sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvurularının alınması, değerlendirilmesi ve ödenmesine ilişkin işlemler ile nakdi ücret desteği işlemleri hakkında Bakanlık ve Kurum personeline herhangi bir sorumluluk yüklenemez. Demek suretiyle Bakanlık ve Kurum personeli güvence altına alınmıştır.

Eklenen madde ile pandemi döneminde Koronavirüs gerekçeli kısa çalışma ve nakdi ücret desteği uygulamaları kapsamında hatalı işlemlerden kaynaklanan fazla ve yersiz ödemeler ile nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin başvuruda bulunduğu işveren tarafından fiilen çalıştırıldığının tespiti hâlinde işverene uygulanan idari para cezalarından bu maddenin yürürlük tarihi itibarıyla tahsil edilmemiş olanların terkin edilmesi hükmü getirilmiş böylelikle;

- Kısa çalışma uygulanan dönemde 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde yer alan sebepler hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmasına istinaden oluşan fazla ve yersiz ödemeler,
- Ceza soruşturmasına veya kovuşturmasına konu olmuş kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteği ödemeleri,

hariç kısa çalışma ve nakdi ücret desteğine ait borç ve idari para cezaları terkin edilmiştir. Bu sayede zaten Koronavirüs pandemisinde zarar gören işyerleri ve gelir kaybına uğrayan işçilerin borçları silinerek COVID-19 sonrası süreçte işletmelere destek sağlanmıştır.

3.2.12 Mart 2020 ile Haziran 2020 Tarihleri Arasında Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği Ödemelerine İlişkin Veriler

Aşağıdaki veriler COVID-19 sürecinde yapılan dönem bazlı kısa çalışma ödeneği verilerini içermektedir. Çalışmanın sonraki bölümlerinde Haziran 2023 dönemine kadar yapılan ödemeler ve aylık bazda incelemesi detaylandırılarak değinilecektir.

Tablo 2: 2020 Mart – 30 Haziran 2021 Tarih Aralığında Yapılan Kısa Çalışma Ödeme Verileri

Kısa Çalışma		
İlgili Dönem	**Kişi Sayısı**	**Tutar (TL)**
2020 Mart	77.120	21.852.161
Nisan	3.234.154	5.090.384.774
Mayıs	3.279.974	5.558.623.446
Haziran	2.486.248	3.375.448.605
Temmuz	1.662.480	2.640.425.309
Ağustos	1.296.690	2.042.087.297
Eylül	1.048.952	1.616.164.848
Ekim	966.626	1.491.833.576
Kasım	1.014.366	1.534.720.694
Aralık	1.375.326	2.135.932.623
2021 Ocak	1.391.181	2.191.133.782
Şubat	1.329.451	2.114.679.784
Mart	1.158.103	1.777.635.260
Nisan	1.086.820	1.594.769.695
Mayıs	1.312.978	2.036.101.616
Haziran	991.453	1.482.392.699
Genel Toplam	**23.711.922**	**36.704.186.169**

(*) 03/08/2023 itibarıyla
(*) Kısa çalışma ödeneği için ay içerisinde birden fazla ödeme yapılabileceğinden son ayın ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarında artış olabilecektir.
Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Deprem Bölgesine Yönelik Yapılan Ödeme Verileri, 2023)

Aşağıdaki veriler COVID-19 sürecinde yapılan dönem bazlı nakdi ücret desteği verilerini içermektedir. Çalışmanın sonraki bölümlerinde Haziran 2023 dönemine kadar yapılan ödemeler ve aylık bazda incelemesi detaylandırılarak değinilecektir.

Tablo 3: 2020 Nisan – 30 Haziran 2021 Tarih Aralığında Yapılan Nakdi Ücret Desteği Verileri

	Nakdi Ücret Desteği	
İlgili Dönem	**Kişi Sayısı**	**Tutar (TL)**
2020 Mart		
Nisan	880.088	441.906.811
Mayıs	1.204.110	1.267.827.800
Haziran	1.235.859	1.130.611.789
Temmuz	812.643	784.494.127
Ağustos	736.815	788.909.956
Eylül	669.167	708.565.301
Ekim	604.254	629.936.813
Kasım	698.753	726.094.273
Aralık	701.411	747.316.391
2021 Ocak	859.894	1.057.549.646
Şubat	751.441	998.295.856
Mart	760.655	992.161.102
Nisan	861.967	1.134.955.378
Mayıs	995.886	1.351.683.150
Haziran	770.598	1.108.753.900
Genel Toplam	**12.543.541**	**13.869.062.293**

(*) 03/08/2023 itibarıyla
(*****) Nakdi ücret ödemelerinde mükerrer ödeme olabileceğinden yıllık toplamlar genel toplamla tutmayabilir.
Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Deprem Bölgesine Yönelik Yapılan Ödeme Verileri, 2023)

3.3 KAHRAMANMARAŞ MERKEZLİ DEPREMLER DÖNEMİNDE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ

3.3.1 Kısa Çalışma Ödeneği (Deprem Bölgesi OHAL)

6 Şubat 2023 tarihinde dokuz saat arayla meydana gelen, merkez üsleri sırasıyla Kahramanmaraş'ın Pazarcık ve Ekinözü ilçeleri olan, 7,8 Mw (± 0,1) ve 7,5 Mw büyüklüklerindeki iki deprem meydana gelmiştir. Depremler sonucunda Türkiye'de resmî rakamlara göre en az 50 bin 783, depremlerden etkilenen Suriye'de ise en az 8 bin 476 kişi hayatını kaybetmiş ve toplam 122 binden fazla kişi ise yaralanmıştır (wikipedia, 2023).

6 Şubat'ta Kahramanmaraş merkezli yaşanan depremlerin ardından afet bölgeleri için deprem bölgesindeki hizmetlerde aksaklık yaşanmaması için İŞKUR il müdürlükleri tarafından sunulması gereken hizmetler, merkez veya deprem bölgesi dışında kalan diğer

illerde bulunan hizmet birimlerinin sorumluluğuna devredilmiştir. Bu şekilde, deprem bölgesindeki hizmetlerin sürdürülebilirliği ve etkinliği için önlemler alınmıştır.

06.02.2023 Tarihinde meydana gelen Kahramanmaraş merkezli depremler, Türkiye'nin 10 ayrı ilinde (Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa), geniş kapsamlı ekonomik, sosyal ve fiziksel etkilerle kendini göstermiştir. Bu depremlerin geniş bir coğrafi alana yayılması nedeniyle, İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 10 il için "bölgesel kriz" kararı alınmıştır. Bölgesel kriz karanının alınmasının sebebi, 4447 sayılı kanunun beşinci fıkrasında "*Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.*" Söz konusu bir haftalık süreyi de kapsayacak şekilde kısa çalışma ödeneklerinin İŞKUR tarafından ödenebilmesine olanak tanımaktır.

8 Şubat 2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile depremden etkilenen 10 ilde olağanüstü hal ilan edilmiştir. Bu olağanüstü hal çerçevesinde, 22 Şubat 2023 tarihinde yayımlanan 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, çalışma ve sosyal güvenlik alanında kapsamlı bir dizi tedbir getirmiştir. Bu kapsamda;

> *"Kısa çalışma uygulamasına ilişkin tedbirler MADDE 2- (1) Olağanüstü hal süresince depremlerin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle işverenlerin Türkiye İş Kurumuna yaptıkları kısa çalışma başvuruları için, depremden etkilenme durumuna göre olağanüstü hal ilan edilen bölgeden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek il/ilçelerde bulunan işyerleri ve/veya deprem sebebiyle yıkık, acil yıkılacak, ağır veya orta hasarlı olduğunu belgeleyen işyerleri için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin 25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesi kapsamında işverenlerin başvurusu doğrultusunda kısa çalışma ödeneği verilir. Anılan maddenin son fıkrası gereğince işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir''*

Bu kararname, kısa ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir.

Özellikle Kahramanmaraş merkezli depremler dikkate alınarak kısa çalışma düzenlemesi güçlendirilmiştir. İşverenler artık 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde öngörüldüğü üzere rehberlik ve teftiş kurulunun uygunluk tespit sürecini beklemeden kısa çalışma uygulamasını başlatabilecek.

Bu mevzuat değişikliği, işverenlere daha önceki idari gecikmeleri atlayarak İŞKUR aracılığıyla kısa çalışma ödeneklerine hemen başvurma ve alma esnekliği sağlamaktadır. Kısa çalışma ödemelerinin, 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin yayımlanmasının

ardından, uygunluk tespit sürecinin tamamlanması beklenmeksizin ivedilikle gerçekleştirilmesine karar verilmiştir. Bu uygulama Adıyaman, Kahramanmaraş, Hatay ve bu illere bağlı tüm ilçelerin yanı sıra Gaziantep'te Araban, İslahiye, Nurdağı, Kilis'te Polateli ve Malatya'da Akçadağ, Doğanşehir, Yeşilyurt ve Battalgazi ilçelerini kapsamıştır.

Ayrıca Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair 8 Şubat 2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi kapsamında deprem bölgesinde

> *"İstihdamın korunmasına ilişkin tedbirler MADDE 3- (1) Olağanüstü hal ilan edilen illerde her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren olağanüstü hal süresince 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez. (2) Bu madde hükümlerine aykırı olarak iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesince belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır."*

hükmü getirilerek fesih yasağı da ilan edilmiştir.

Özellikle bölgesel kriz gerekçesiyle uygulanan kısa çalışma uygulamasında alınan temel önlemler kısa çalışma uygulamasını hızlandırmak için yapılan değişikliklerdir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın rehberlik ve denetim süreci artık uygunluk tespitini beklemeden hızlı bir şekilde ödeme yapılmasına olanak tanıyacak ve böylece daha önce ödenmeyen kısa çalışma ödeneklerindeki eksiklikler giderilmiştir. Bu ödeneklerin daha önce bahsedilen 7 günlük süreyi kapsayacak şekilde ödenmesini sağlamak için bu tür hükümler yürürlüğe konulmuştur (Dörtlemez, Kriz Ve Afet Dönemlerinde Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Ve Nakdi Ücret Desteği, 2023).

28.07.2023 tarihli ve 7410 sayılı Cumhurbaşkanı kararıyla 08.05.2023 tarihine kadar kısa çalışma uygulayan işyerleri için aynı işçiler ve aynı şartları aşmamak kaydıyla 07.08.2023 tarihine kadar uygunluk tespitine gerek duyulmaksızın uzatılarak deprem bölgesindeki işveren ve çalışanlara destek sağlanmıştır. Ayrıca aynı kararla bölgesel kriz gerekçesiyle ödenen kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneği süresinden düşülmeyeceğine karar verilmiştir. Böylelikle çalışanların sonraki süreçlerde işsiz kalmaları durumunda destekten mahrum kalmamaları sağlamak amacıyla yapılmıştır. Bu noktada kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneğinden mahsup edilme şartının en azından olağan üstü durumlar karşısında mahsup

edilmemesini gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu durum öneriler bölümünde ayrıca değinilecektir.

10.08.2023 tarihi itibariyle Kahramanmaraş merkezli depremler çatısı altında kısa çalışma uygulaması başarıyla 110.233 kişiye ulaşmış ve toplamda 939.323.420 TL ödeme yapılmıştır.

Tablo 4: Kahramanmaraş Depreminde Ödenen Kısa Çalışma Ödeneği Verileri

TOPLAM		
İller	**İşçi Sayısı**	**Ödeme Miktarı (TL)**
Adana	4.140	20.745.115
Adıyaman	7.779	68.011.232
Diyarbakır	425	3.206.414
Elazığ	-	-
Gaziantep	6.113	33.411.320
Hatay	33.750	324.856.192
Malatya	19.961	160.262.043
Kahramanmaraş	35.375	313.338.679
Şanlıurfa	796	3.504.564
Kilis	29	167.955
Osmaniye	1.865	11.819.905
Genel Toplam	**110.233**	**939.323.420**

(*)10.08.2023 tarihli verileri içermektedir. Kısa çalışma ödeneği için ay içerisinde birden fazla ödeme yapılabileceğinden son ayın ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarında artış olabilecektir.

(İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Deprem Bölgesine Yönelik Yapılan Ödeme Verileri, 2023)

Yukarıda yer alan tabloda deprem bölgesinde yapılan kısa çalışma ödeneğine ilişkin şehir bazında yapılan ödeme miktarı ve ödeme yapılan kişi sayılarını toplam miktarını göstermektedir.

3.3.2 Nakdi Ücret Desteği (OHAL)

8 Şubat 2023 tarihli ve 6785 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile depremden etkilenen 10 ilde olağanüstü hal ilan edilmiştir. Bu olağanüstü hal çerçevesinde, Olağanüstü Hal Kapsamında Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Alanına İlişkin Alınan Tedbirlere Dair 22 Şubat 2023 tarihinde yayımlanan 125 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde nakdi ücret desteği sağlanmasına ilişkin tedbirler Madde 4;

(1) Olağanüstü hal ilan edilen illerde, 6/2/2023 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işçilerden, işvereni tarafından; 4447 sayılı Kanunun ek 2 nci maddesi kapsamında depremlerin etkilerinden kaynaklı bölgesel kriz gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvurusuna istinaden yeni bir hak sahipliği oluşmayanlar ile 6/2/2023 tarihi ve sonrasında 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında depremlerin etkilerinden kaynaklı işyerinin kapanması veya kapatılması sebebiyle iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanun kapsamında yeni bir işsizlik ödeneği hak sahipliği oluşmayanlara, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ve varsa daha önce başlatılabilecek durumda olan hak sahipliklerinden kalan süreler tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanan dönemde veya işsiz kaldıkları süre kadar olağanüstü hal süresini geçmemek üzere İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 133,44 Türk lirası nakdi ücret desteği verilir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Ödemeler, bu madde hükümlerine aykırı olmamak koşuluyla 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.

(2) Bu madde kapsamında nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenler, aynı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar ve genel sağlık sigortasına ilişkin primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.

(3) İşverenin gerçeğe aykırı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

(4) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, nakdi ücret desteğine ilişkin ödeme usul ve esaslarını belirlemeye ve bu maddenin uygulanmasına ilişkin ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye yetkilidir."

hükmüne istinaden Kahramanmaraş merkezli depremler nedeniyle uygulanan nakdi ücret desteği, 6 Şubat 2023 tarihindeki deprem felaketi sonrasında hayata geçirilmiştir. Bu desteğin amacı, depremin etkilerinden dolayı işverenler tarafından ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilerin gelir kayıplarının bir kısmını karşılamak ve bu işçilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlamaktır.

Kahramanmaraş, Hatay, Osmaniye, Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Malatya, Şanlıurfa ve Kilis illerinde olağanüstü hal ilan edilmiş ve deprem nedeniyle işverenler çalışanlarını çalıştıramaz hale gelmiştir. Bu durumda işsiz kalan ve işyeri kapanan işçilerin gelir kayıplarını azaltmak için 6 Şubat 2023 tarihinden itibaren işverenleri tarafından kısa çalışma başvurusunda bulunulmuş ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere nakdi ücret desteği ödemesi yapılmıştır.

Başvurular, işverenlerin kısa çalışma başvurusu talepleriyle birlikte gerçekleştirilmiştir. Kısa çalışma başvurusu sırasında İŞKUR'a bildirilen Kısa Çalışma Uygulanacak İşçi Listesinde yer alan işçilerden yeni bir hak sahipliği oluşmayanların başvuruları ayrıca yapmalarına gerek olmaksızın kurum tarafından re'sen gerçekleştirilmiştir. Aynı şekilde, iş akdi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilerin işsizlik ödeneği başvuruları da

nakdi ücret desteği başvurusu olarak kabul edilmiş ve kurum tarafından re'sen gerçekleştirilmiştir.

Nakdi ücret desteğine hak kazanabilmek için işçilerin belirli şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Kısa çalışma başvurusunda bulunan işçiler için, iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından kısa çalışma başvurusu yapılması, kısa çalışma talebinin kabul edilmiş olması, işçinin kısa çalışma başlama tarihinde son 120 gün hizmet akdine tabi olmaması ve/veya son 3 yıl içerisinde 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olmaması ve ya iş akdi deprem nedeniyle sona eren ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan çalışanlara nakdi ücret desteği verilmiştir.

OHAL süresince kısa çalışmadan veya işsizlik ödeneğinden faydalanamayan işçilere, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından günlük 133,44 TL nakdi ücret desteği ödemesi yapılmıştır. COVID-19 nedeniyle ödenen Nakdi ücret desteğinden farklı olarak işverenler, kısa çalışma başvurularını e-Devlet Kapısı üzerinden yapabilirken, nakdi ücret desteği için yapılan düzenlemeler kapsamında ayrı başvuru yapılması gerekliliği de ortadan kaldırmıştır. Ayrıca nakdi ücret desteği (pandemi)'den farklı olarak nakdi ücret desteği (OHAL) için başvurular SGK tarafından değil direk İŞKUR tarafından alınmıştır. Böylelikle hem kırtasiyecilik hem de başvuru sürecinde ortaya çıkmış karışıklıklarda engellenmiştir. Kısa çalışma ve işsizlik ödeneği kapsamında yapılan başvurular, nakdi ücret desteği başvurusu olarak kabul edilmiştir.
Yeni düzenlemelerle birlikte, nakdi ücret desteğinin temel amacı aynı kalmakla birlikte uygulama şekli tamamen değişmiştir. Nakdi ücret desteği, pandemi sürecindeki etkinliği nedeniyle deprem bölgelerinde de uygulanmıştır. Bu da, olağanüstü dönemlerde nakdi ücret desteği uygulamasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Yani, nakdi ücret desteği, kriz veya afet durumlarında çalışanlara maddi destek sağlamak için kullanılan bir pasif istihdam uygulaması olarak hayatımıza girmiştir.

Aşağıdaki tabloda Kahramanmaraş depreminden dolayı ilan edilen OHAL kapsamında ödenen Nakdi Ücret Desteği-KÇÖ, Nakdi Ücret Desteği-İÖ verileri illere göre kişi sayıları ve ödeme miktarlarını içerek şekilde verilmiştir.

Tablo 5: Kahramanmaraş Depreminde Ödenen Nakdi Ücret Desteği(OHAL) Verileri

İller	NÜD-İÖ		NÜD-KÇÖ		TOPLAM	
	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)	İşçi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
Adana	48	393.971	3.542	17.897.411	3.590	18.291.382
Adıyaman	198	1.908.542	7.959	70.875.732	8.157	72.784.274
Diyarbakır	24	120.774	344	2.423.551	368	2.544.325
Elazığ					-	-
Gaziantep	33	238.502	6.809	35.090.030	6.842	35.328.532
Hatay	179	1.590.717	23.964	231.437.815	24.143	233.028.532
Malatya	90	781.056	13.933	123.565.226	14.023	124.346.282
Kahramanmaraş	94	701.070	21.014	191.537.488	21.108	192.238.559
Şanlıurfa	20	150.702	1.167	3.341.668	1.187	3.492.370
Kilis	1	5.032	70	324.844	71	329.876
Osmaniye	12	66.081	1.321	8.843.092	1.333	8.909.174
Genel Toplam	**699**	**5.956.449**	**80.123**	**685.336.857**	**80.822**	**691.293.306**

(*)10.08.2023 tarihli verileri içermektedir. Nakdi ücret desteği için ay içerisinde birden fazla ödeme yapılabileceğinden son ayın ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarında artış olabilecektir.
Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Deprem Bölgesine Yönelik Yapılan Ödeme Verileri, 2023)

10.08.2023 tarihi itibariyle Kahramanmaraş merkezli depremler çatısı altında nakdi ücret desteği uygulaması başarıyla 80.822 kişiye ulaşmış ve toplamda 691.293.306 TL ödeme yapılmıştır.

3.4 TÜRKİYE'DE UYGULANAN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.4.1 Tarihsel Bazlı Olarak Kısa Çalışma Ödeneği Ödeme Verilerinin Değerlendirilmesi

Aşağıda yer alan tabloda kısa çalışma ödeneğinin 4857 sayılı İş Kanunun 65 inci maddesi şeklinde yasalaşması ve yasanın öngördüğü yönetmelik "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik" adıyla 31 Mart 2004 tarih ve 25419 sayılı Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe girmesinden günümüze kadar olan ödeme tutarları yıl bazlı olarak hak eden kişi sayısı, ödeme yapılan kişi sayısı, ödeme miktarı, fon diğer giderler (GSS, DV, vs) ve fon toplam ödeme miktarı verileri içermektedir.

Tablo 6: Kısa Çalışma Ödeneğinin Yıl Bazlı Ödeme Verileri

Yıllar	Kısa Çalışma Ödeneği				
	Hak Eden Kişi Sayısı	**Ödeme Yapılan Kişi Sayısı**	**Ödeme Miktarı (TL)**	**Fon Diğer Giderler (GSS, DV, vs) (TL)**	**Fon Toplam Ödeme Miktarı (TL)**
2002					
2003					
2004					
2005	21		10.566	1.898	12.464
2006	217		64.398	10.616	75.014
2007	40		22.051	173	22.224
2008	0		0		0
2009	190.066	168.467	162.473.091	21.548.527	184.021.618
2010	27.159	55.444	39.144.356	6.537.565	45.681.921
2011	5.814	5.821	4.243.884	404.060	4.647.944
2012	2.855	3.110	3.005.208	628.331	3.633.539
2013	968	872	824.581	170.887	995.468
2014	66	94	74.205	12.904	87.108
2015	115	1.384	304.470	31.300	335.770
2016	733	789	1.276.589	178.368	1.454.957
2017	494	465	759.961	247.440	1.007.401
2018	1.393	4.369	3.070.784	171.565	3.242.349
2019	105.125	95.66	181.808.909	24.429.571	206.238.479
2020	3.743.473	3.723.097	25.565.353.975	3.950.021.015	29.515.374.990
2021	122.332	1.721.162	11.217.500.257	2.634.273.380	13.851.773.637
2022	70	48.984	11.263.138	119.041	11.382.178
2023 (*)	110.983	122.326	947.670.785	238.141.602	1.185.812.387
Toplam	4.311.924	******	38.138.871.206	6.876.928.243	45.015.799.449

Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Pasif İstihdam Programları Verileri 05.06.2023, 2023)

Yukarıdaki verilere dayanarak tarihsel olarak artışların hangi olaylardan kaynaklı olarak gerçekleştiği değerlendirilmiştir

Kuş Gribi Salgını (2008): Kuş gribi salgını, özellikle hayvancılık sektöründe büyük etkilere neden oldu. Salgın, hayvan hastalıklarıyla mücadele eden işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için kısa çalışma uygulamasını zorunlu hale getirdi. Bu dönemde, etkilenen işletmeler çalışanlarının işlerini korumak ve salgının yayılmasını önlemek için kısa çalışma imkanından yararlandı. Bu dönemde ayrıca yangınlar sebebiyle de kısa çalışma uygulamasının örneklerine rastlamak mümkündür.

Küresel Ekonomik Kriz (2009-2010): 2008'de ABD'de başlayan ve küresel ölçekte etkisini gösteren ekonomik kriz, birçok ülkede işsizlik oranlarının yükselmesine neden oldu. Bu dönemde, işletmelerin zor ekonomik koşulları aşabilmeleri ve işçi çıkarmalarını en aza indirebilmeleri için kısa çalışma uygulamaları yoğun bir şekilde kullanıldı.

Libya İç Karışıklıkları (2011): Libya'da 2011 yılında başlayan iç karışıklıklar, birçok sektörde faaliyet gösteren işletmeleri olumsuz etkiledi. Bu durumu hafifletmek ve işletmelerin ayakta kalmasını sağlamak için kısa çalışma uygulaması başlatıldı. İşletmeler, çalışanlarını korumak ve faaliyetlerini sürdürebilmek için kısa çalışma imkanından faydalandı.

Japonya Tsunamisi (2011): 2011'de Japonya'yı vuran büyük ölçekli tsunami felaketi, ülke genelinde ciddi tahribata neden oldu. Tsunaminin etkilediği bölgelerde faaliyet gösteren işletmeler, kısa çalışma uygulamasıyla çalışanlarının işlerini korumaya çalıştı ve yeniden yapılanma sürecine destek oldu.

Van Depremi (2011-2012): Van'da 2011 yılında meydana gelen deprem, bölgedeki işletmeler üzerinde büyük etkilere yol açtı. Deprem sonrası hasar gören işletmeler, kısa çalışma uygulamasıyla çalışanlarının istihdamını sürdürmeye çalıştı ve bölgenin yeniden inşası sürecine destek verdi.

Reyhanlı Patlaması (2013): Hatay'ın Reyhanlı ilçesinde 2013 yılında meydana gelen patlama, bölgedeki işletmeleri olumsuz etkiledi. Patlamadan etkilenen işletmeler, kısa çalışma uygulamasıyla çalışanlarının işlerini korumaya çalıştı ve bölgenin toparlanma sürecine katkıda bulundu.

Dövizdeki Artış (2018-2019): 2018-2019 yıllarında Türkiye'de yaşanan dövizdeki artış, birçok sektörü olumsuz etkiledi. Bu dönemde, döviz kurlarındaki ani yükselişin neden olduğu ekonomik zorlukları aşabilmek için kısa çalışma uygulaması başlatıldı. İşletmeler, çalışanlarını korumak ve maliyetleri dengelemek amacıyla kısa çalışma imkanından faydalandı.

COVID-19 Pandemisi (2020-2021): COVID-19 pandemisi, dünya genelinde büyük bir sağlık ve ekonomik krize neden oldu. Pandeminin işgücü piyasasına olan olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla kısa çalışma uygulamaları yoğun bir şekilde kullanıldı. İşletmeler, salgının neden olduğu ekonomik belirsizliklerle başa çıkabilmek ve çalışanlarını korumak için kısa çalışma imkanından faydalandı.

Kahramanmaraş Depremleri (6 Şubat 2023): 6 Şubat 2023 tarihinde Kahramanmaraş merkezli olarak meydana gelen depremler, bölgedeki işletmeleri etkiledi. Depremzedelerin ihtiyaçlarını karşılamak ve bölgedeki toparlanma sürecine destek olmak amacıyla kısa

çalışma uygulaması hayata geçirildi. İşletmeler, depremin neden olduğu sıkıntıları atlatmak ve çalışanlarını korumak için kısa çalışma imkânından faydalandı.

3.4.2 Dönem Bazlı Olarak COVID-19 Sürecinde Yapılan Kısa Çalışma Ödeneği Ödemeleri

Aşağıda yer alan tabloda COVID gerekçeli olarak ödenen kısa çalışma ödeneği ödeme veriler dönem, yıl, kişi ve tutar bazlı olarak yapılan ödeme verileri verilmiştir.

Tablo 7: Pandemi Sürecinde Yapılan Kısa Çalışma Ödeneği Toplam Ödeme Verileri

	Kısa Çalışma	
İlgili Dönem	**Kişi Sayısı**	**Tutar (TL)**
2020 Mart	77.120	21.852.161
Nisan	3.234.154	5.090.384.774
Mayıs	3.279.974	5.558.623.446
Haziran	2.486.248	3.375.448.605
Temmuz	1.662.480	2.640.425.309
Ağustos	1.296.690	2.042.087.297
Eylül	1.048.952	1.616.164.848
Ekim	966.626	1.491.833.576
Kasım	1.014.366	1.534.720.694
Aralık	1.375.326	2.135.932.623
2021 Ocak	1.391.181	2.191.133.782
Şubat	1.329.451	2.114.679.784
Mart	1.158.103	1.777.635.260
Nisan	1.086.820	1.594.769.695
Mayıs	1.312.978	2.036.101.616
Haziran	991.453	1.482.392.699
Temmuz	3.464	4.895.113
Ağustos	3.461	4.717.936
Eylül	2.374	2.451.926
Ekim	3.948	3.374.008
Kasım	3.661	2.599.289
Aralık	4.099	2.426.139
2022 Ocak	3.729	1.278.263
Şubat	9.242	1.946.916
Mart	11.263	1.659.180
Nisan	6.710	1.162.458
Mayıs	4.413	858.141
Haziran	3.873	1.021.338
Temmuz	3.078	1.050.669
Ağustos	2.286	416.107
Eylül	1.997	457.609
Ekim	1.490	685.949
Kasım	809	155.548
Aralık	992	568.500
2023 Ocak	1.261	1.331.021
Şubat	2.229	483.506
Mart	2.453	1.332.911
Nisan	3.067	3.038.572
Mayıs	790	1.332.668
Haziran	1.087	1.326.693
Toplam	**3.774.805**	**36.744.756.631**

(*) 03/08/2023 itibarıyla
(**)COVID 19 Kapsamında yapılan ödemeleri içermektedir.
(***) 2020 Mart-2023 Haziran Dönemlerine ilişkin ödemeleri içermektedir.
(****) 2020 Aralık - 2021 Haziran dönemlerine ilişkin ödemelerdir.
Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı COVID - Pasif İşgücü Programı Verileri 06.07.2023, 2023)

İlk Vakalar ve Kısıtlamalar (Mart 2020 - Mayıs 2020): COVID-19 Türkiye'de ilk olarak İstanbul'da tespit edildi ve hızla diğer bölgelere yayıldı. Bu sebeple Mart 2020'de Türkiye, seyahat kısıtlamaları, okulların kapanması, toplu etkinliklerin yasaklanması gibi önlemleri uygulamaya başladı. (Sülkü, Coşar, & Tokatlıoğlu, 2021) Bu kapsamda kapanmaların artmasından dolayı Mart 2020'de başlayan süreçte kısa çalışma ödeneği tutarları hızla artmıştır. Nisan ve Mayıs 2020'de kapanmaların artması ve salgının kısa çalışma ödeneği tutarları yüksek seviyede devam etmiştir. Bu, salgının zirve yaptığı dönemlerde işletmelerin hala kapanmış veya sınırlı kapasiteyle çalıştığından dolayı kısa çalışma ödeneğinden faydalanan sayıları ve ödeme miktarları da tablodan da anlaşılacağı gibi zirve yapmıştır.

Yaz Dönemi ve Normalleşme (Haziran 2020 - Ekim 2020): Türkiye, yaz döneminde salgının kontrol altına alındığını düşünerek kısıtlamaları kademeli olarak kaldırdı. Ekonomik faaliyetlerin devam etmesi için önlemler alındı ve turizm sezonuna odaklanıldı (Taş, Yürekli, & Kırıkoğlu, 2020). Bu sebeple Haziran 2020'den itibaren kısa çalışma ödeneği tutarlarında bir azalma görülmektedir. Bu, işletmelerin kademeli olarak faaliyetlerini normale döndürmesi ve çalışanlarına tam zamanlı iş imkânı sağlamaya başlamasıyla kısa çalışma ödemelerindeki düşüş ilişkilendirilebilir.

İkinci Dalga ve Kış Dönemi (Kasım 2020 - Şubat 2021): Kasım 2020 itibarıyla Türkiye'de yeni vaka sayıları artmaya başladı ve ikinci bir dalga yaşandı. Bu dönemde tekrar kısıtlamalar getirildi, restoranlar ve kafeler kapandı, seyahat kısıtlamaları yeniden uygulandı. Bu kapsamda tabloda da görüldüğü üzere bu dönemler aralığında tekrardan kısa çalışma ödeneği başvuruları artmıştır.

Aşılama Süreci ve Normalleşme Adımları (Mart 2021 - Temmuz 2021): Mart 2021'de Türkiye, aşılamaya hız verdi ve sağlık çalışanları, yaşlılar ve risk grubundaki kişilerin öncelikli aşılanmasını sağladı. Bu dönemde kısıtlamalar kademeli olarak gevşetildi ve normalleşme adımları atıldı. Bu dönem aralığında kısa çalışma ödeneği tutarlarında bir düşüş gözlenmektedir. Bu, salgının etkilerinin azalması ve işletmelerin iyileşmeye başlamasıyla ilişkilidir (Anadolu Ajansı, 2022).

30.06.2021 tarihi itibariyle işten çıkış yasağı kaldırılması ve kısa çalışma ödeneği başvurularının sonlanmasıyla artık ödeme tutarları düşmüştür.

3.4.3 COVID-19 Pandemisi Döneminde Yapılan Nakdi Ücret Desteği Ödeme Verileri

Aşağıda yer alan veriler COVID döneminde nakdi ücret desteği kapsamında ay bazlı olarak kişi sayısı ve ödeme tutarlarını içermektedir.

Tablo 8: COVID-19 Pandemisi Döneminde Yapılan Nakdi Ücret Desteği Toplam Ödeme Verileri

Nakdi Ücret Desteği		
İlgili Dönem	**Kişi Sayısı**	**Tutar (TL)**
2020 Mart		
Nisan	880.088	441.906.811
Mayıs	1.204.110	1.267.827.800
Haziran	1.235.859	1.130.611.789
Temmuz	812.643	784.494.127
Ağustos	736.815	788.909.956
Eylül	669.167	708.565.301
Ekim	604.254	629.936.813
Kasım	698.753	726.094.273
Aralık	701.411	747.316.391
2021 Ocak	859.894	1.057.549.646
Şubat	751.441	998.295.856
Mart	760.655	992.161.102
Nisan	861.967	1.134.955.378
Mayıs	995.886	1.351.683.150
Haziran	770.598	1.108.753.900
Temmuz	53.714	87.474.984
Ağustos	6.224	13.192.619
Eylül	695	1.771.898
Ekim	505	1.293.471
Kasım	193	351.672
Aralık	200	877.824
2022 Ocak	37	88.693
Şubat	20	135.739
Mart	26.895	11.502.880
Nisan	0	0
Mayıs	55	237.562
Haziran	0	0
Temmuz	110	171.556
Ağustos	0	0
Eylül	0	0
Ekim	106	120.717
Kasım	0	0
Aralık	77	485.246
2023 Ocak	0	0
Şubat	0	0
Mart	0	0
Nisan	0	0
Mayıs	7	40.151
Haziran	0	0
Toplam	**3.119.059**	**13.986.807.307**

(*) 03/08/2023 itibarıyla
(**)COVID-19 Kapsamında yapılan ödemeleri içermektedir.
(***) 2020 Nisan-2023 Mayıs Dönemlerine ilişkin ödemeleri içermektedir.
(****)2020 Aralık - 2021 Haziran dönemlerine ilişkin ödemelerdir.
Kaynakça: (İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı COVID - Pasif İşgücü Programı Verileri 06.07.2023, 2023)

İŞKUR tarafından uygulanan nakdi ücret desteği programı, toplamda yaklaşık 3 milyon çalışana 14 milyar TL ödeme yapılarak COVID-19 sürecinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Bu destek programı, işverenlerin pandemi nedeniyle ekonomik zorluklar yaşadığı dönemde çalışanlarının maaşlarını sürdürebilmelerine yardımcı olmayı hedeflemiştir. Pandemi nedeniyle işlerini kaybeden veya çalışma saatleri azalan çalışanlara, İŞKUR tarafından sağlanan nakdi ücret desteği ile gelir kaybı telafi edilmekte ve işletmelerin çalışanlarını istihdam etmeye devam etmeleri teşvik edilmektedir.

Bu nakdi ücret desteği programı, işverenlerin işçi çıkarmak yerine çalışanlarını korumalarını teşvik etmektedir. Ayrıca, işletmelerin ekonomik sıkıntılarla mücadele ederken çalışanlarını istihdam edebilmeleri ve ekonomik toparlanmaya katkıda bulunmaları amaçlanmaktadır. Bu şekilde, hem işverenlerin işletme sürekliliği sağlanırken hem de çalışanların istihdam edilmeye devam etmesi desteklenmiştir. COVID-19 sürecinde ekonomik istikrarın sağlanmasına ve toplumun genel refahının korunmasına katkıda bulunmuştur.

3.4.4 TUİK Verilerine Göre 2020 ve 2021 Yıllarındaki İstihdam Verilerinin 2019 Verisiyle Karşılaştırılarak İstihdamdaki Değişimin İncelenmesi

Tablo 9: COVID-19 Süreci İstihdam Verileri (Bin)

Yıllar	İstihdam	İşbaşında olanlar	Haftalık çalışılan toplam saat	Haftalık ortalama fiili çalışma saati
Erkek				
2019	19 117	18 320	862 430	47,1
2020	18 396	16 736	751 789	44,9
2021	19 792	18 651	849 819	45,6
2022	20 818	19 886	914 718	46,0
Kadın				
2019	8 925	8 509	341 587	40,1
2020	8 299	7 319	283 873	38,8
2021	9 005	8 362	332 606	39,8
2022	9 935	9 343	378 943	40,6
Toplam				
2019	28 042	26 829	1 204 017	44,9
2020	26 695	24 055	1 035 663	43,1
2021	28 797	27 013	1 182 424	43,8
2022	30 752	29 229	1 293 661	44,3

Kaynak: (TUİK, 2022)

TUİK verilerinden sağlanan yukardaki tabloda istihdam, işbaşında olanlar, Haftalık çalışılan toplam saat, Haftalık ortalama fiili çalışma saati verileri toplam, erkek, kadın olmak üzere verileri verilmiştir.

Tablodan elde edilen istihdam verilerine dayanarak 2020 ve 2021 yıllarının yüzdelik değişimini 2019 ile karşılaştırabiliriz.

Toplam İstihdam:

- 2020'de toplam istihdam, 2019'a göre %4,8'lik bir azalma yaşamıştır. Bu, COVID-19 salgınının ekonomik etkileriyle ilişkilendirilebilir. Salgının neden olduğu kısıtlamalar ve işletmelerin kapanması veya faaliyetlerini azaltması, istihdamı olumsuz etkilemiştir.
- 2021'de ise toplam istihdam, 2019'a göre %2,7 artmıştır. Bu, ekonominin toparlanmaya başladığı bir dönemi yansıtabilir. Salgının etkilerinin azalması ve işletmelerin faaliyetlerini yeniden başlatmasıyla birlikte istihdamda bir artış görülmüştür.

İşbaşında Olanlar:

- 2020'de işbaşında olanların sayısı, 2019'a göre %10,3 azalmıştır. Salgın nedeniyle işletmelerin kısıtlamalar veya kapanmalar nedeniyle çalışanları işten çıkarması veya işten çıkarmaların yaşanması işbaşında olanların sayısında azalmaya neden olmuştur.
- 2021'de işbaşında olanların sayısı, 2019'a göre %0,7 artmıştır. Ekonomik toparlanma süreciyle birlikte işletmelerin faaliyetlerini sürdürmesi veya yeniden açılması, işbaşında olanların sayısında bir artışa işaret etmektedir.

Haftalık Çalışılan Toplam Saat:

- 2020'de haftalık çalışılan toplam saatler, 2019'a göre %14 azalmıştır. Salgın nedeniyle işletmelerin faaliyetlerinin azalması veya kapanması, çalışanların haftalık çalışma saatlerinin azalmasına neden olmuştur.
- 2021'de ise haftalık çalışılan toplam saatler, 2019'a göre %1,8 azalma olmuştur. Fakat bu rakam 2020'ye oranla artmış olduğu görülmektedir. Ekonomik toparlanma

süreciyle birlikte işletmelerin faaliyetlerini artırması veya açılması, çalışanların haftalık çalışma saatlerinde bir artışa işaret etmektedir.

Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Saati:

- 2020'de haftalık ortalama fiili çalışma saatleri, 2019'a göre %4,1 azalmıştır. Salgın nedeniyle işletmelerin kapanması veya faaliyetlerini azaltması, çalışanların haftalık ortalama çalışma saatlerinin azalmasına yol açmıştır.
- 2021'de ise haftalık ortalama fiili çalışma saatleri, 2019'a göre %2,4 azalmıştır. Fakat bu rakam 2020'ye oranla artmış olduğu görülmektedir. Ekonomik toparlanma süreciyle birlikte işletmelerin faaliyetlerini artırması veya açılması, çalışanların haftalık çalışma saatlerinde bir artışa işaret etmektedir.

Tablodan elde edilen verileri kullanarak, 2020 ve 2021 yıllarının 2019 ile karşılaştırıldığında kadın ve erkekler arasındaki yüzdelik değişimleri yorumlayabiliriz. İşte yorumlar:

Erkekler:

- 2020'de erkek istihdamı, 2019'a göre %3,8 azaldı. Bu, COVID-19 salgınının ekonomik etkilerinden kaynaklanmaktadır. Salgının neden olduğu kısıtlamalar ve işletmelerin faaliyetlerinin azalması, erkek istihdamında bir düşüşe yol açmıştır.
- 2021'de erkek istihdamı, 2019'a göre %3,5 arttı. Bu, ekonominin toparlanmaya başladığı bir dönemi yansıtmaktadır. Salgının etkilerinin azalması ve işletmelerin faaliyetlerini yeniden başlatmasıyla birlikte erkek istihdamında bir artış görüldü.

Kadınlar:

- 2020'de kadın istihdamı, 2019'a göre %7,0 azaldı. Salgının etkileri, işletmelerin kısıtlamalar veya kapanmalar nedeniyle kadınları işten çıkarması veya işten çıkarmaların yaşanması sonucu kadın istihdamında bir azalmaya neden oldu.
- 2021'de kadın istihdamı, 2019'a göre %0,9 arttı. Ekonomik toparlanma süreciyle birlikte işletmelerin faaliyetlerini artırması veya açılması, kadın istihdamında bir artışa işaret etmektedir.

Kadın- erkek verisinin kıyaslanması:

- Bu verilere dayanarak, 2020'de hem erkek hem de kadın istihdamında bir azalma görüldü. Ancak 2021'de ekonomik toparlanma süreciyle birlikte hem erkek hem de kadın istihdamında artışlar yaşandı. Bu durum, salgının etkilerinin azaldığı ve ekonominin toparlanma yolunda ilerlediğini yansıtmaktadır. Kadın ve erkek verisini kıyaslarsak 2020 yılında Pandemiden kadınlar erkeklere oranla 3,2 daha fazla istihdamının azaldığı görülmektedir. Yine 2021 yılında aşılamaların artması ve işten çıkış yasağının ve kısa çalışma uygulamasının bitmesiyle tekrardan iyileşmeler başlamıştır. Tablodaki verileri kıyasladığımız zaman oransal olarak Pandemiden sonraki süreçte kadınların erkeklere oranla istihdama dönüşü 2,6 daha az olduğu görülmektedir. Bu da kadınların dönemsel krizlerde erkeklere oranla daha kırılgan olduğu sonucunu vermektedir.

  Toplamda özetlemek gerekirse Pandemi dönemi, istihdam ve çalışma saatleri üzerinde önemli etkilere sahip olmuştur. 2020'de COVID-19 salgınının etkileriyle birlikte istihdam ve çalışma saatlerinde azalmalar görülmüştür. İşletmelerin kapanması veya faaliyetlerini azaltması nedeniyle toplam istihdam, işbaşında olanlar, haftalık çalışılan toplam saatler ve haftalık ortalama fiili çalışma saatleri azalmıştır.

  Ancak, 2021 yılında ekonomik toparlanma süreci başlamış ve işletmelerin faaliyetlerini yeniden başlatmasıyla birlikte istihdam ve çalışma saatlerinde artışlar yaşanmıştır. Toplam istihdam, işbaşında olanlar, haftalık çalışılan toplam saatler ve haftalık ortalama fiili çalışma saatleri 2019 seviyelerine göre artmıştır.

  Kadınlar, pandemi döneminde istihdam ve çalışma saatleri konusunda erkeklerden daha olumsuz etkilenmiştir. Kadın istihdamı ve çalışma saatleri 2020'de daha fazla azalırken, 2021'de değişimler daha sınırlı kalmıştır. Bu durum, kadınların pandemi sürecinde daha kırılgan bir konumda olduğunu ve toparlanma sürecinde erkeklerle kıyaslandığında daha yavaş bir iyileşme gösterdiğini göstermektedir.

  Genel olarak, pandemi süreci iş dünyasında önemli değişikliklere neden olmuş ve istihdam, çalışma saatleri ve cinsiyet eşitsizlikleri üzerinde etkileri olmuştur. Bu

süreçte kadınların ekonomik ve sosyal açıdan daha fazla desteklenmesi ve işgücüne katılımlarının artırılması önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

COVID-19 süreciyle birlikte popülaritesi artan kısa çalışma uygulamasının ilk örneği Almanya da uygulanmıştır. Almanya tarafından benimsenen ve başarısı kanıtlanması üzerine küresel bir eğilime yol açmış, çok sayıda ülke farklı isimler altında benzer uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu uygulamalar birbirinden farklılık arz etse de özü itibariyle hepsi aynı amaç ve ilkelere dayanmaktadır.

Ekonomik krizler, sektörel çalkantılar, hammadde yetersizliği, kurumsal yeniden yapılandırmalar, salgın hastalıklar ve doğal afetler gibi çeşitli zorluklar sırasında güvenilir bir araç olarak hizmet veren bu yaklaşım dünya çapında yaygın olarak benimsenmiştir.

Özellikle, ABD konut piyasasının çöküşüyle tetiklenen 2007-2008 finansal krizi, bankaların üstlendiği yüksek riskler nedeniyle tüm dünyayı etkileyen bir ekonomik kriz haline gelmiştir. Bu krize tepki olarak Türkiye ve dünyadaki birçok ülkede istihdamın korunmasına yönelik kısa çalışma uygulaması yoğun bir şekilde kullanılmış ve ayrıca kısa çalışma uygulaması güncellenerek daha etkili bir pasif istihdam uygulamasına dönüşmüştür.

Bu uygulamanın etkinliğine çalışanlar açısından bakılırsa, çalışanların istihdamda kalmasını sağlayarak aynı zamanda çalışanların ücretlerinin bir kısmını da ödemek suretiyle kayıplarının bir kısmını telafi edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca, işsizlikten kaynaklanan zorlukları ve endişeleri de hafifletmektedir. İşveren açısından bakıldığında, işvereni kalifiye işgücünü kaybetmekten koruyarak tekrardan işe alma ve eğitme gibi süreçlerin maliyetinden de kurtarmaktadır. Böylelikle çalışanın hızlı bir şekilde istihdama dönüşünü sağlamaktadır. Devlet açısından bakılırsa, kısa çalışma uygulaması istihdamın korunması ve alım gücünü destekleyerek ekonomik açıdan faydalarının yanı sıra, sosyal denge ve sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi açısından da önemli katkılar sağladığı gözlemlenmektedir.

Türkiye'de 2008 yılından bu yana yoğun bir şekilde kullanılan kısa çalışma ödeneği, Mart 2020'de COVID-19 salgınından dolayı acil bir ve yoğun bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır. Fakat sürecin hızlı gelişmesinden dolayı kısa çalışma uygulamasının altyapı ve mevzuattaki yetersizliklerden dolayı sorunlar yaşanmıştır. Örneği başvuruların elektronik e-posta ile alınması sürecin başında başvuru kısmında sorunların yaşanmasına neden olmuş

fakat bu durum sonraki süreçte başvuruların e-devlet platformuna geçişi ile birlikte önemli ölçüde giderilmiştir.

Kısa çalışmanın hak ediş şartlarının zorluğundan dolayı COVID-19 sürecinde kısa çalışma ödeneği uygulamasıyla ilgili bazı geçici mevzuat değişiklikleri yapılmıştır. Prim gün sayısı 600 günden 450 güne indirilmiş ve hizmet akdi süresi 120 günden 60 güne düşürülmüştür. Bu değişikliklerle 403.957 çalışanın 1.568.992.921 Türk Lirası tutarında kısa çalışma ödeneğinden faydalanması sağlanmıştır. Denetim sürecindeki karşılaşılacak sorunların aşılması adına iş müfettişlerinin uyguluk denetimi sonraki süreçlere bırakılmıştır. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinin şartları sağlayamayan çalışanlar için nakdi ücret desteği adı altında bir uygulamayı hayata geçirerek başvuruda bulunulan tüm çalışanlara ödenme yapılmasına imkân sağlanarak sürecin zorluklarına karşı önemli bir politika aracı olmuştur.

COVID-19 sürecinin uzamasından dolayı Cumhurbaşkanı tarafından yapılan uzatmalarla kısa çalışma ödeneği uygulaması devam etmiştir. Süreç içeresinde hatalı işlemlerden kaynaklanan fazla ödemeler terkin edilerek işverenler ve çalışanlar rahatlatılmıştır. Böylece, zaten pandemi nedeniyle zor zamanlar geçiren işverenler ve çalışanların ekonomik olarak rahatlamasını sağlamıştır.

Kısa çalışma uygulaması Türkiye için ne kadar önemli bir uygulama olduğu su götürmez bir geçek olsa da hala geliştirilmesi gereken bir uygulamadır. Nitekim COVID-19 sürecinde bu sorunlar daha da görünür hale gelmiştir. Karşılaşılan sorunlardan da dersler alınarak bu sorunların kalıcı çözümler getirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmada seçilen Almanya, Avusturya, Fransa, ABD ve Japonya gibi ülkeler, kısa çalışma ödeneğini uzun yıllardır uygulamanın yanı sıra sosyal yardım politikası olarak da kullanmışlardır. Bu uygulamalar ışığında ülkemizin karşılaştığı bu sorunların çözümü için etkin bir bakış açısı sunulmuştur.

Seçilen ülke örneklerinden hak ediş şartlarındaki esneklik, başvuru süreçleri, ödeme miktarları, mesleki eğitim ve denetim mekanizmalarımda dikkate alınarak uygulama geliştirilebilir. Böylelikle, Türkiye'nin ekonomik ve çalışma hayatına en uygun kısa çalışma uygulaması hayata geçirilerek sosyal dengeyi sağlamak suretiyle, sosyal devlet ilkesinin gereklerinin yerine getirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de kısa çalışma sistemi, işverenler ve çalışanlar açısından önemli faydalar sağlayan bir mekanizmadır. Ancak hukuki düzenlemelerin geliştirilmesi ve kısa çalışmanın daha etkin bir şekilde kullanılabilmesi için çalışmaların yapılması gerekmektedir. İstihdamın korunması ve ekonomide canlanmanın sağlanması açısından kısa çalışma ödeneği önemini korumaya devam edecektir. Bu kapsamda gerek yapılan ülke incelemeleri gerekse COVID-19 sürecinde yaşanan problemlerden dikkate alınarak kısa çalışma uygulamasının geliştirilmesi için aşağıda ki önerilere yer verilmiştir.

Kısa Çalışma Ödemelerinin İşverenler Tarafından Yapılması ve İŞKUR'a Sunulması: Hata Riskini Azaltacak ve Süreci Daha Verimli Hale Getirecek Bir Yaklaşım

Türkiye'deki kısa çalışma ödeneği uygulamasında işçilere doğrudan ödeme yapılması, işverenin kısa çalışma ödemelerini kontrol etmeden ve işçinin gerçekten hak etmediği durumları göz önünde bulundurmadan başvuruda bulunmasına neden olmaktadır. Bu durum İşsizlik Sigortası Fonuna ek bir yük getirmektedir. Yanlış ödemelerin tespit edildiği durumlarda ya işçiden ya da işverenden bu tutarları geri almaya çalışmak zorunda kalıyor. Bu durum, hem kurumun ek maliyetlere katlanmasına hem de ek iş yüküyle karşı karşıya kalmasına yol açmaktadır.

Örnek ülke incelemeleri kapsamında baktığımız ülkelerin hemen hemen hepsinde kısa çalışma ödeneği hak ediş tutarları kadar işverence işçiye ödenmekte olup sonraki süreçte işveren tarafından kamu istihdam kurumlarına, işçi bordroları ve ödeme makbuzları gibi kanıtlayıcı belgeler ibraz edilerek ödenen tutarlar kadar işverene kısa çalışma ödeneği verilmektedir.

Bu kapsamda yapılan öneri, kısa çalışma ödeneğinin işveren tarafından başvuru yapılan oranda doğrudan işçiye ödenmesi ve sonraki ay yapılan ödemelere ait belgelerin Kuruma sunularak işverenin yaptığı ödemeleri Kurum kurumdan bu ödemeler tutarında işverene geri ödenmesidir. Bu şekilde, işverenin ödemeyi yapması işçinin durumunu daha yakından takip etmesine ve böylece hata riskini azaltmasına yardımcı olacaktır.

Bu öneri, kısa çalışma ödeneği sürecini hem işverenler hem de İŞKUR için daha şeffaf ve etkin hale getirecektir. İşverenler, kısa çalışma ödeneği talebinde bulunurken işçilerin hak ettiği tutarı daha doğru bir şekilde hesaplamak için özen gösterecek ve gereksiz ödemelerin önüne geçecektir. Aynı şekilde, İŞKUR da ödeme sürecini daha etkin bir şekilde

yönetebilecek ve hatalı ödemelerin düzeltilmesi için ek maliyet ve zaman kayıplarını en aza indirecektir.

Bu şekilde düzenlenmiş bir kısa çalışma ödeneği uygulaması, tüm taraflar için daha adil, şeffaf ve verimli bir sistem oluşturacaktır. Hem işverenler hem de işçiler, sürecin daha iyi yönetilmesi ve yanlış ödemelerin önlenmesiyle, ekonomik zorluklarla başa çıkma sürecinde daha desteklenmiş hissedeceklerdir. Aynı zamanda İŞKUR da daha az mali yük ve iş yüküyle karşı karşıya kalacaktır. Bu öneri, kısa çalışma ödeneği programının etkinliğini artırmak ve tüm tarafların yararına olacak şekilde düzenlemek için önemli bir adım olacaktır.

Primlerle İlgili Düzenlemeler

Türkiye'nin mevcut kısa çalışma uygulaması kapsamında, kısa çalışma ödeneğinin çalışanlara ödenmesinin yanı sıra Genel Sağlık Sigortası primlerinin finansmanının sağlanmaktadır. Ancak bu uygulama, çalışanların uzun vadeli sigorta primlerine katkılarının ihmal edilmesi ve dolayısıyla gelecekteki emeklilik haklarının etkilenmesi konusunda endişelere yol açmaktadır.

Almanya, İsviçre, Avusturya ve İspanya gibi uluslararası örnekleri değerlendirildiğin de, bu ülkelerin hükümetlerinin çalışma saatlerinin azaldığı dönemlerde işçileri destekleme sorumluluğunu üstlendiği farklı bir yaklaşım gözlemlenmektedir. Bu açık ihtiyaca cevaben Türkiye, 12 Ocak 2023 tarihinde 7431 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle çözüme yönelik zorunlu bir adım atmıştır. Bu mevzuat, 5. Madde'nin eklenmesiyle 5510 sayılı Kanun'un geçici 94. Maddesi'ni yürürlüğe koymuş ve COVID-19 döneminde yatırılmayan emeklilik primi açıklarını azalmak amaçlanmıştır. Geçici 94 üncü madde her ne kadar geçici 29 ve 32 inci maddeler kapsamında nakdi ücret desteği ve kısa çalışma ödeneği borçları terkin edilen kişileri kapsamına alan sınırlı bir uygulama olsa da bu, durumun gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Uzun vadeli sigorta kolları primlerinin yatırılması ebetteki işsizlik sigortası fonuna büyük bir mali yük getirecektir. Bunu çözmek için genel ekonomik sektörel ve bölgesel krizlerde dolayı uygulanan kısa çalışmalarda işveren ve İşsizlik Sigortası Fonu, Sosyal Güvenlik Katkı Primlerini yarı yarıya ödemesi durumunda bu mali yük hafifleyecektir. Zorlayıcı sebeplerle uygulanan kısa çalışma uygulaması durumlarında da Devlet ve İşsizlik Sigortası Fonu bu

mali yükü yarı yarıya paylaşabilir. Bu İşsizlik Sigortası Fonunun devamlılığını sağlayacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği ve İşsizlik Ödeneğinin Bağının Koparılması

4447 sayılı kanunun ek ikinci maddesinin dördüncü fıkrasında "*Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülür*." demek suretiyle kısa çalışma ödeneği alınan dönmede ödeme tutarları işsizlik ödeneği hak edişinden düşürülmektedir. Bu durum çalışanın işsiz kalması durumunda destekten yoksun kalarak gelir kaybına sebebiyet verip işçilerin çıkar ve refahlarını zedelemektedir.

Ülke örneklerinden Almanya da kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçi kısa çalışma sürecinde veya sonrasında işten çıkarıldığı zaman almış olduğu kısa çalışma ödeneği tutarı işsizlik ödeneği hak edişini etkilememektedir. İşçi işsiz kaldığında işsizlik ödeneğini alabilmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de de kısa çalışma ödeneğinin işsizlik ödeneği ile olan bağının tamamen koparılması ve kısa çalışma uygulanan dönemlerde ödenen miktarların ve sürelerin işsizlik ödeneğinden bağımsız olarak ödenmesi, işçilerin korunması açısından önemli bir adım olabilir. Bu şekilde, çalışanlar kısa çalışma dönemlerde kendilerini daha güvence altında hissedebilir ve işsiz kaldıklarında da işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkına sahip olabilirler.

İşçilerin yaşam standartlarının korunmasını ve ekonomik güvencelerinin sağlanmasını amaçlamaktadır. Kısa çalışma sürecinde işçilerin aldığı ödemelerin işsizlik ödeneğinden bağımsız olarak ödenmesi, işçilerin kısa çalışma sonrası işletmenin toparlayamaması veya çalışanı işten çıkarmasıyla sonuçlanması durumunda işsiz kaldığı dönemlerde gelir kaybını telafi etmelerine yardımcı olacaktır.

Bu öneri, işçilerin sosyal güvenlik haklarını koruma, yaşam standartlarını sürdürme ve ekonomik güvenceye erişimini sağlama amacını taşımaktadır. İşçilerin hem kısa çalışma sürecinde daha güvenceli bir şekilde gelir elde etmesi hem de işsizlik durumunda işsizlik ödeneğine erişebilmesi, onların ekonomik zorluklarla mücadele etmelerine ve geleceklerini daha emin adımlarla planlamalarına yardımcı olacaktır.

Zorlayıcı Sebeplerle Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği

Zorlayıcı sebeplerden kaynaklanan durumlarda işçilerin mağduriyetlerini gidermek adına nakdi ücret desteği adı altında bir uygulama hayata geçirilmesi önerilmektedir. Bu uygulama, işçilerin işsizlik ödeneği şartlarını sağlamadığı durumlarda kısa çalışma ödeneğinden faydalanamadıkları durumlarda devreye girecektir. Özellikle deprem bölgeleri ve salgın gibi durumlar söz konusu olduğunda, iş bulma ve istihdam imkânlarının sınırlı olması nedeniyle işçilerin mağdur olmaları kaçınılmaz olabilir.

Nakdi ücret desteği adı altında yapılacak uygulama, deprem bölgelerinde olduğu gibi kısa çalışma ve işsizlik ödeneğine bağlı olarak belirlenebilir. Bu durumda, işçilerin belirli bir ödeme alması ve gelir kaybının bir kısmının telafi edilmesi sağlanabilir. Ancak bu ödeme tutarı, açlık ve yoksulluk sınırları gibi temel yaşam maliyetleri göz önünde bulundurularak adil bir şekilde belirlenmelidir.

Diğer bir seçenek ise, nakdi ücret desteği adı altında bir ödemenin olmaması bunu telafi etmek için zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılacak kısa çalışma ödemelerinde prim şartı aranmadan kısa çalışma ödeneğinin ödenmesidir. Benzer şekilde, işsizlik ödeneği açısından da prim gün şartları aranmadan işçilerin işsizlik durumlarına uygun olarak ödeme yapılmalıdır.

Bu tür zorlayıcı sebep durumlarında işsizlik sigortası fonunun büyük yük altında kalabileceği aşikârdır. Bu nedenle, fonun sürekliliğinin sağlanabilmesi adına merkezi bütçeden belirli bir oranda destek sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, zorlayıcı sebep durumlarında işçilerin mağduriyetlerini gidermek amacıyla nakdi ücret desteği adı altında bir uygulama hayata geçirilmelidir. Bu uygulama, işçilerin yaşam standartlarını korumak, gelir kaybını telafi etmek ve ekonomik güvence sağlamak adına önemli bir adım olacaktır. Aynı zamanda, prim gün şartlarına esneklik getirilerek işsizlik ödeneğinin de işçilere daha adil bir şekilde sunulması önemlidir. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, işçilerin mağduriyetlerini önlemek ve sosyal güvenlik sistemini güçlendirmek açısından önemli bir adım olacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği Ödeme Miktarında Coğrafi ve Demografik değişkenler Dikkate Alınarak Ödemenin Yapılması

Türkiye'deki kısa çalışma uygulamasında sadece çalışanların almış olduğu ücret oranına göre farklılaştırma yapılmaktadır. Bu durum sosyal adalet konusunda yetersiz kalmaktadır. Yukarıda da incelemiş olduğumuz ülkelerden Almanya'daki kısa çalışma ödeneği uygulamasında çalışanın çocuklu olup olmaması durumuna göre kısa çalışma oranı hesaplamasında farklılaştırmaya gidildiği görülmektedir. Türkiye'de de kısa çalışma ödeneğinin daha adil bir şekilde uygulanabilmesi için Almanya örneğini de dikkate alarak düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemelerin başında, işçinin evli olması durumu ve eşinin çalışma durumu dikkate alınabilir. Örneğin, evli olan ve eşi çalışmayan işçilere daha yüksek bir ödeme yapılması sağlanabilir. Ayrıca, çocuk sayısı da ödeme miktarını etkileyebilir. Çocuk sayısına göre ödenek miktarlarında farklılaştırma yapılması, işçilerin aileleriyle birlikte daha iyi bir yaşam sürdürebilmelerine katkı sağlayacaktır.

Bunun yanı sıra, ülkedeki mevcut durum dikkate alınarak büyük şehirlerdeki çalışanlara ödeme miktarı açısından farklılaştırmaya gidilmesi önerilebilir. Örnek ülkelerden Almanya, İsviçre, ABD gibi ülkelerde kısa çalışma ödeneğinin uygulamasında bölgesel farklılıklara gidildiği görülmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de de büyük şehir ve küçük şehirler ayrımına gidilebilir. Çünkü büyük şehirlerde yaşam maliyetinin genellikle daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, bu bölgelerdeki işçilere daha yüksek bir kısa çalışma ödeneği verilmesi adil olacaktır. Böylece, işçilerin yaşam standartlarını korumak ve ekonomik güvencelerini sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu öneriler, kısa çalışma ödeneğinin daha adil ve etkili bir şekilde uygulanabilmesini sağlamayı hedeflemektedir. İşçilerin aile durumu, çocuk sayısı ve yaşadıkları bölge gibi faktörlerin dikkate alınması, sosyal adaleti sağlayacak ve işçilerin mağdur olmasını önleyecektir. Böylelikle, kısa çalışma ödeneği daha iyi bir şekilde işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak ve ekonomik sıkıntıları hafifletecektir.

Engelli Çalışanların Kısa Çalışma Ödeneği Hak Edişinde Pozitif Ayrımcılık Uygulanması

Engelli çalışanlar, genellikle iş bulma sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler ve işyerinde bazı engellerle karşılaşabilirler. Bu nedenle, kısa çalışma ödeneği başvuru şartlarında engelli çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılması, onların iş bulma ve hayatlarını idame ettirme konusunda daha iyi destek almalarını sağlayabilir.

Pozitif ayrımcılık, dezavantajlı gruplara yönelik olarak uygulanan bir politikadır. Engelli çalışanlar, iş bulma sürecinde rekabetin arttığı bir ortamda daha dezavantajlı konumda olabilirler. Engellerin aşılması, uygun işyeri düzenlemelerinin yapılması ve gerekli desteklerin sağlanması gerekebilir. Kısa çalışma ödeneği başvuru sürecinde engelli çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılması, bu çalışanlara daha fazla avantaj sağlayabilir ve onları diğer işçilere kıyasla daha korunaklı hale getirebilir.

Pozitif ayrımcılık uygulaması, engelli çalışanların kısa çalışma ödeneği başvurusu için bazı özel şartlara tabi tutulmalarını içerebilir. Örneğin, belirli bir yüzdelik engel durumuna sahip olan çalışanlar daha öncelikli olarak değerlendirilebilir veya belirli bir süre boyunca işsiz kalmış engelli bireylere öncelik verilebilir. Bu tür uygulamalar, engelli çalışanların ekonomik olarak daha istikrarlı bir şekilde yaşamalarına ve işlerini korumalarına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, engelli çalışanların iş bulma ve hayatlarını idame ettirme konusunda karşılaştıkları zorlukları hafifletmek için kısa çalışma ödeneği başvuru şartlarında engelli çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılması gereklidir. Bu, onların daha fazla destek almalarını sağlayarak iş bulma ve işlerini koruma süreçlerinde avantaj sağlayabilir. Ancak, pozitif ayrımcılık politikalarının adil ve dengeli bir şekilde uygulanması önemlidir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kademeler Şeklinde Ödenmesi

COVID-19 pandemisi sürecinde yapılan düzenlemelerle kısa çalışma ödeneğine erişimdeki prim günü ve hizmet akdi süreleri esnetildi ve bir milyon çalışan bu ödenekten faydalanmıştır. Bu durum, kısa çalışma ödeneği uygulamasının etkinliğini artırdığını göstermektedir. Bu gözlemi dikkate alarak, kısa çalışma ödeneği uygulamasını daha etkin hale getirmek için prim günü ve hizmet akdi süreleriyle ilgili şartlar daha da esnetilebilir.

Önerim, ödeme gün sayısı ve hizmet akdi süresi aralıklarına bağlı olarak ayrı ayrı kısa çalışma süreleri belirlemektir. Bu şekilde:

1- Prim gün sayısı 300-449 gün arası ve hizmet akdi son 60-89 gün arası olan çalışanlara 3 ay kısa çalışma ödeneği verilebilir.
2- Prim gün sayısı 450-599 gün ve hizmet akdi son 90-119 gün arası olan çalışanlara 4 ay kısa çalışma ödeneği sağlanabilir.
3- Prim gün sayısı 600 gün ve üzeri ve hizmet akdi son 120 gün ve üzeri olan çalışanlara ise 6 ay kısa çalışma ödeneği ödenebilir.

Bu düzenleme, çalışanların kısa çalışma ödeneği süresini, prim günü ve hizmet akdi süresine bağlı olarak belirleyerek daha adil bir uygulama sağlayacaktır.

Ayrıca, kısa çalışma ödeme süresini aşan durumlar için, ödemeleri tamamlanan çalışanlara nakdi ücret desteği sağlanabilmelidir. Bu sayede, çalışanların mağduriyetinin önüne geçilerek daha adil bir ödeme yapılması mümkün olacaktır.

Bu öneriler, kısa çalışma ödeneği uygulamasının daha etkin ve adil bir şekilde işlemesini sağlamayı hedeflemektedir. Çalışanların prim günü ve hizmet akdi süresine bağlı olarak farklı sürelerde kısa çalışma ödeneği alabilmesi, işçilerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt verecektir. Aynı zamanda, ödeme süresini aşan durumlar için nakdi ücret desteği sağlanması, çalışanların ekonomik güvencelerini korumak adına önemli bir adım olacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneğindeki Denetim Mekanizmasının Geliştirilmesi

COVID-19 pandemisi sürecinde kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği ödemeleri, hastalığın bulaşma riski ve durumun aciliyeti nedeniyle öncelikli olarak yapılmış, ardından işverenlerin uygunluk incelemesi için İş Müfettişleri tarafından denetimler gerçekleştirilebilmiştir. Ancak bu süreçte, denetim faaliyetlerinin geç gerçekleştirilmesi hatalı işlemler sayısını artırmıştır. Bu konuda, denetim sürecinin daha etkin hale getirilmesi için elektronik denetim süreçlerinin kullanılması eksiklikleri gidermede önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir.

Öncelikle, denetim yapan kurumların iş yerinin elektrik, su, internet gibi hizmet harcamalarını bölgedeki hizmet sağlayıcı kurumlarla gerekli protokoller yapılarak online olarak denetleyebilmesini sağlamak gerekmektedir. Böylece, COVID-19 pandemisi gibi durumlarda iş yerlerine fiziksel olarak uğramadan ilgili bilgilerin denetim elemanları tarafından kontrol edilebilmesi mümkün olacaktır. Bu yöntemle, işverenin kusurundan kaynaklanan hatalı işlemlerin önüne geçilerek para ve zaman kaybı maliyeti minimize edilecek ve süreç daha verimli bir şekilde yürütülecektir.

İkinci bir öneri ise İŞKUR'un kendi denetim kadrosunu oluşturması gerekliliğidir. Şu anda denetimler iş müfettişleri ve SGK denetim personeli tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak denetim yapan personelin kurumun mevzuatına tam hâkimiyetinin olmaması ve hiyerarşik olarak İŞKUR bünyesinde olmamalarından dolayı etkin bir denetim süreci sağlanamamaktadır. İŞKUR'un kendi denetim personeline sahip olması durumunda, personelin direkt olarak genel müdürlüğe bağlı olması, dolayısıyla yerel etkenlerden etkilenmemesi sayesinde daha etkin bir denetim yapılacağı düşünülmektedir. Bu şekilde, ödemelerde işveren ve işçinin kasıtlı hareketlerinden kaynaklanan hatalı durumların azalacağı ve daha sağlam bir denetim süreci sağlanacağı öngörülmektedir.

Bu öneriler, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteği ödemelerinin daha etkin bir şekilde denetlenmesini ve hatalı işlemlerin azalmasını hedeflemektedir. Elektronik ortamın kullanımı ve İŞKUR'un kendi denetim kadrosuna sahip olması, sürecin daha güvenilir ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayacaktır.

Kısa Çalışma Uygulandığı Süreçte Boş Geçirilen Süre İçerisinde Mesleki Eğitime Tabi Tutularak Yararlanıcılara Nitelik Kazandırılması

Kısa çalışma uygulaması sürecinde işçilerin boş geçirdikleri sürelerde mesleki eğitimlere tabi tutulması, işçinin becerilerini geliştirmesine ve işgücü piyasasında daha rekabetçi olmasına katkı sağlayabilir. Bu öneri, dünya genelinde birçok ülkede benzer şekilde uygulanmaktadır.

Örneğin, Almanya'da "Kurzarbeit" adı verilen kısa çalışma programı kapsamında işçilere mesleki eğitimler ve geliştirme imkânları sunulmaktadır. İşçiler, kısa çalışma sürecinde boş kalan zamanlarını eğitim faaliyetleriyle değerlendirerek yeni beceriler kazanabilmekte ve

kariyerlerini ilerletebilmektedir. Bu uygulama incelenen çoğu ülkede de aktif bir şekilde uygulanmaktadır.

Bu uygulama, işçilerin niteliklerini artırarak işgücü piyasasındaki rekabet güçlerini yükseltmelerini sağlamaktadır. Aynı zamanda, işverenler de nitelikli ve yetenekli çalışanlara sahip olmanın avantajını elde etmektedir.

Benzer şekilde, İngiltere'de "Flexible Workforce Development Fund" adıyla işverenlere sağlanan bir destek programı bulunmaktadır. Bu program kapsamında, işverenler çalışanlarının becerilerini geliştirmek için kullanabilecekleri bir bütçe almaktadır. İşçiler, bu bütçeyle mesleki eğitimlere katılarak yeteneklerini ve bilgilerini güncellemekte ve geliştirmektedir.

Türkiye'de de kısa çalışma uygulaması sürecinde işçilere mesleki eğitim imkânları sunularak becerilerinin artırılması ve geliştirilmesi sağlanabilir. İşverenler, işçilerin boş geçirdikleri süreleri eğitim faaliyetleriyle değerlendirebilmeleri için uygun ortamlar ve imkânlar sunmalıdır. Bu eğitimler, işçilerin mevcut becerilerini geliştirmelerine ek olarak yeni alanlarda uzmanlaşmalarına da olanak sağlayabilir.

Böyle bir uygulama, işçilerin kısa çalışma sürecinde boş geçen zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirmelerine yardımcı olacak, işgücü piyasasında rekabetçi olmalarını ve gelecekteki istihdam olanaklarını artıracaktır. Aynı zamanda, işverenler de daha nitelikli ve yetkin çalışanlara sahip olmanın avantajlarından yararlanabileceklerdir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Alt Limitinin Asgari Ücret Olarak Belirlenmesi

Haziran 2023 TÜRK-İŞ Araştırması, Ankara'da yaşayan bir dört kişilik ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için aylık gıda harcaması tutarının 10.373,28 TL olduğunu göstermektedir. Ayrıca, gıda harcamalarıyla birlikte konut, ulaşım, eğitim, sağlık ve diğer ihtiyaçlar için yapılması gereken aylık harcamaların toplamının 33.788,80 TL olduğu belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, bekar bir çalışanın yaşama maliyetinin aylık olarak 13.471,30 TL olduğu ifade edilmektedir.

Bu veriler, Ankara'da yaşayan bir ailenin geçim maliyetinin yüksek olduğunu ve bir bireyin yaşam masraflarının da önemli bir tutara ulaştığını göstermektedir. Açlık sınırı ve yoksulluk sınırı, temel ihtiyaçların karşılanabilmesi için gereken minimum düzeyi göstermektedir.

Türkiye'de geçerli olan kısa çalışma ödeneği yapısı şu anda sigortalı bireyin önceki 12 aydaki gelirine göre hesaplanan ortalama günlük brüt kazancının %60'ı olarak belirlenmiştir. Bu çerçeve yürürlükte olmakla birlikte, ülkenin ekonomik gerçekleriyle uyumlu daha kapsamlı bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmaktadır.

İşgücünün önemli bir kısmının asgari ücret düzeyinde gelir elde ettiği Türkiye bağlamında, mevcut kısa çalışma ödeneğinin yeterliliği konusunda endişeler dile getirilmektedir. Bu ödeneğin, özellikle günümüzün ekonomik koşullarında, çalışanların geçimlerini sürdürmeleri için yeterli bir gelir sağlamayabileceğini kabul etmek gerekir.

Özellikle Lüksemburg, Avusturya, Fransa ve İsviçre gibi diğer ülkeler bu konuda ileri görüşlü bir tutum benimsemiştir. Bu ülkelerde kısa çalışma ödeneği, hiçbir zaman asgari ücret eşiğinin altına düşmemesini sağlamak için stratejik olarak ayarlanmaktadır. Bu proaktif önlem, çalışanların çalışma saatleri azalsa bile makul bir yaşam standardını koruyabilmelerini garanti altına almaktadır.

Bu uluslararası örneklerden ilham alınarak, Türkiye'nin de benzer bir uyarlamayı düşünmesi önerilmektedir. Türkiye, kısa çalışma ödeneğinin alt sınırını asgari ücret seviyesinde veya üzerinde belirleyerek, işgücünün karşılaştığı mali zorlukları etkili bir şekilde ele alabilir. Bu adım, çalışanların refahını koruma ve ekonomik dayanıklılığını sağlamlaştıracaktır.

Mevcut ödenek yapısının yeniden gözden geçirilmesinin, ekonomik belirsizlik dönemlerinde çalışanlar için bir can simidi sağlayabileceğini kabul etmek çok önemlidir. Türkiye, ödeneğin hayat pahalılığı ile daha uyumlu olmasını sağlayarak çalışanları destekleme ve ekonomik istikrarı teşvik etme konusundaki faydalı olacaktır. Türkiye, ekonomik gerçekler ile sosyal sorumluluk arasında bir denge kurmaya çalışarak, işgücü için daha güvenli bir gelecek sağlayabilir.

Kısa Çalışmadan Sonraki Süreçte İstihdamın Sürdürülebilmesi Adına Sağlanabilecek Destekler

Kısa çalışma ödeneği, işverenlerin işlerindeki geçici düşüş nedeniyle çalışanlarını işten çıkarmadan belirli bir süre desteklemeyi amaçlar. Ancak, kısa çalışma dönemi sona erdikten sonra işyerlerinin tekrar eski hasılat seviyelerine ulaşması önemlidir. Bu süreci hızlandırmak ve istihdamı korumak için işverenlere prim teşvikleri ve vergi indirimleri gibi önlemler sağlanabilir.

İşyerlerinin normalleşme sürecinde desteklenmesi için aşağıdaki önerileri daha detaylı bir şekilde ifade edebiliriz:

1. **Prim teşvikleri:** Kısa çalışma dönemi sona erdikten sonra işverenlere, işyerlerinin eski hasılat seviyelerine ulaşmalarını teşvik etmek amacıyla prim teşvikleri sağlanabilir. Bu teşvikler, işverenlerin işyerlerini canlandırmak ve istihdamı korumak için ek kaynak sağlamalarına yardımcı olabilir. Örneğin, işverenlere işyerinde çalışan her yeni işçi için belirli bir prim ödemesi yapılabilir veya belirli bir süre boyunca işverenlere prim indirimi uygulanabilir.
2. **Vergi indirimleri:** İşyerlerinin normalleşme sürecinde teşvik edilmesi için vergi indirimleri sağlanabilir. İşverenlere, belirli bir süre boyunca işyeri gelir vergisi veya kurumlar vergisi gibi vergilerde indirimler veya muafiyetler sağlanabilir. Bu, işverenlerin daha fazla kaynak ayırarak işyerlerini canlandırmalarına ve istihdamı korumalarına yardımcı olabilir.
3. **Destek programları:** İşverenlere, normalleşme sürecinde ek destek programları sunulabilir. Örneğin, işletmelerin yeniden açılması, işyeri düzenlemeleri veya üretim kapasitesinin artırılması için hibe veya kredi programları oluşturulabilir. Bu programlar, işverenlerin yeniden büyümelerini ve istihdamı sürdürmelerini destekleyebilir.
4. **Eğitim ve danışmanlık hizmetleri:** İşverenlere, normalleşme sürecinde işyeri yönetimi, pazarlama stratejileri, dijital dönüşüm gibi konularda eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlanabilir. Bu şekilde işverenler, işlerini daha etkin bir şekilde yönetebilir, müşteri tabanlarını genişletebilir ve rekabet güçlerini artırabilir.

Bu öneriler, işverenlere normalleşme sürecinde ek teşvikler ve destekler sağlayarak işyerlerinin kısa çalışma sonrası hızla toparlanmasına ve istihdamın korunmasına yardımcı

olabilir. Ancak, bu teşviklerin ve indirimlerin adaletli ve dengeli bir şekilde tasarlanması ve uygulanması önemlidir.

Kısa Çalışma Uygulanan İş Yerindeki Çalışanlara Ek İş İmkânının Tanınması

Türkiye'deki mevcut kısa çalışma ödeneği sisteminde, bir şirket azaltılmış çalışma saatleri uyguladığında, aynı çalışan başka bir işten ekstra gelir elde ettiğinde, çalışanın ödeneği sosyal güvenlik primlerinin gün sayısına göre orantılı olarak azaltılmaktadır. Bu durum çalışanı ek iş aramaktan caydırmakta ve geçici atalete yol açmaktadır.

Buna karşın, Almanya, İsviçre ve Japonya gibi başarılı modellere bakalım. Almanya'da kısa çalışma ödeneği, çalışanın kazancı eski seviyesine ulaşana kadar kesilmemektedir. İsviçre, çalışanları ana işverenlerine bağlı kalırken ek işlerde çalışmaya teşvik ediyor. Japonya, çalışanlar ek iş yaptığında ödeneği azaltmamaktadır.

Bu modellerden yola çıkarak Türkiye de benzer bir uygulamayı benimseyebilir. Bu şekilde, çalışanlar ödeneğin bir kısmını almaya devam ederken iş piyasasında aktif olarak yer almaya devam edecek ve işverenlerine bağlılıklarını sürdüreceklerdir. Ayrıca, ödeneğin çalışan ve ailesi için yetersiz kalması durumunda, ek iş yapmak refahlarının azalmasını önleyecektir.

Bunu başarmak için şöyle bir öneri getirilmiştir: Bir çalışan kısa süreli çalışmaya başladığında, kazancı asıl ücretinin %100'üne ulaşana kadar ödenek etkilenmemelidir. Alternatif olarak, asgari ücrete kadar olan tüm ekstra çalışmalar ödenek kesintisinden muaf tutulabilir. Bu sadece vasıflı çalışanları işgücünde tutarak istihdamı canlandırmakla kalmayacak, aynı zamanda çalışanların refahını da artıracaktır.

Esasen, Türkiye'nin kısa çalışma ödeneği sisteminde böyle bir uygulamanın hayata geçirilmesi, iş piyasasına aktif katılımı teşvik edecek, çalışan bağlılığını sürdürecek ve refahı koruyacaktır. Bu öneri, başarılı uluslararası örneklerle uyumludur ve hem işgücünü hem de bireysel refahı destekleme potansiyelini barındırmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneğinde Oluşan Hileli İşlemlerin Caydırıcılığını Arttırmak İçin Cezai Yaptırımların Arttırılması

Türkiye'nin kısa çalışma ödeneği alanında, işveren veya çalışan tarafından düzenlenen ve kurumu zarara uğratan kasıtlı eylemler için belirlenen mevcut cezaların yeterince güçlü

olmadığı ve dolayısıyla bu kötü niyetli aktörleri istemeden de olsa teşvik ettiği görülmektedir. Kısa çalışma ödeneği yönetmeliğinde, *''İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir*.'' Demek suretiyle uygulamadaki ceza ifade edilmektedir. Bu hüküm ikili bir zarara yol açmaktadır; bir yandan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan tahsil edilen bu paralar enflasyonist ortamda tahsil edilene kadar erimekte ve diğer yandan denetim ve muhasebe işlemlerden dolayı ek işlem maliyetine neden olmaktadır. Ayrıca kamuda çoğu zaman getirilen vergi ve ceza aflarından dolayı da hiç mahsup edilemediği durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Uluslararası emsaller incelendiğinde, hem Fransa hem de Japonya'nın caydırıcı önlemleri etkili bir şekilde tasarladıkları görülmektedir. Fransa'da cezai tedbir, 2 yıllık potansiyel hapis cezasına ek olarak 30 bin Euro para cezasını kapsamaktadır. Özellikle, 5 yılı aşmayan bir süre için kamu yardımına erişimin kısıtlanması gibi kısıtlamaların uygulanmasına yönelik yollar da etkili bir şekilde tesis edilmiş ve böylece caydırıcılık katsayısı somut bir şekilde artırılmıştır. Japonya bağlamında, cezalandırıcı eylemler, hileli işlemlerden dolayı ödeme tutarı, faizi ve verilen paranın %20 fazlası bir tutarında alınması. İşletmenin kurumun sağladığı hizmetlerden 5 yıl faydalanamaması ve ilgili işverenin hileli işleminin duyurulması gibi caydırıcı cezaları mevcuttur.

Bu kapsamda hem işverenleri hem de işçileri yasadışı uygulamalarda bulunmaktan etkili bir şekilde caydırmak için, cezai miktar yalnızca ödeme oranı ve buna eşlik eden faizle sınırlı kalmamalıdır; bunun yerine, Fransa'nınkine benzer sağlam bir cezalandırma çerçevesi kullanılabilir. Örnek vermek gerekirse, yasal faizle birlikte haksız kazanç miktarının iki katına para cezası kesilmesi makul bir düzenleme olabilir. Ayrıca, bir işverenin hileli girişimlerinin yerel ticaret odaları ya da bölgesel gazeteler aracılığıyla kamuoyuna duyurulmasını sağlayacak stratejik bir kamuoyu bilinçlendirme kanalı oluşturulabilir.

Daha elle tutulur bir caydırıcılık sağlamak için, cezai mahrumiyet tedbiri yenilikçi bir kanal olarak ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, eylemleri yerleşik normlara aykırı olan bir işveren veya çalışan, Kurum tarafından sunulan hizmetlerden geçici olarak hariç tutulabilir. Bu çok yönlü yaklaşım sinerjik bir şekilde caydırıcılığı güçlendirmekte, hem cezai tedbirleri hem de kamusal bilinci bir araya getirerek suiistimal vakalarını azaltacaktır.

İş Yerinde Kısa Çalışma Uygulaması İşveren, İşçi ve İşçi Sendikasının Üçlü Bir Anlaşmayla Uygulanması

Kısa çalışma uygulaması, iş sözleşmesinin temel taşı olan işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü geçici bir süreyle esneterek işleyişi rahatlatan bir adımdır. Diğer ülke örneklerinin çoğunda, işveren, işçi ve işçi sendikalarının uyumlu anlaşmasıyla işyerinde kısa çalışma uygulaması benimsenirken, ülkemizdeki tablo maalesef işverenin tek taraflı kararıyla sınırlıdır ve işçi ile işveren sendikalarına yetki tanınmamaktadır. Bu gerçek, işverenin yükümlülüklerini hafifletirken işçiler üzerinde baskı unsuru olarak etkisini sürdürmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de de işyerlerinde adil bir denge oluşturabilmek adına kısa çalışma uygulamasının işçi, işveren ve eğer varsa o iş yerinde en fazla üyeye sahip işçi sendikasının birlikte katılımıyla gerçekleştirilmesi daha sağlam ve adil bir adım olarak öne çıkmaktadır. Bu yöntem, sadece işyerinin sürdürülebilirliğini değil, aynı zamanda işçi ve işverenin ücret sözleşmesinden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirmesinde daha adil bir yöntem getirmekle birlikte işçinin refahını da koruyarak işbirliği ve dengeye odaklanan bir yaklaşım olacaktır.

KAYNAKÇA

(2022, 10 13). Goverment of Canada: https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/wage-rent-subsidies.html adresinden alındı

(2023, Temmuz 06). Eurofond: https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/FR-2020-10_462 adresinden alındı

(2023). İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Pasif İstihdam Programları Verileri 05.06.2023.

(SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki 95-99. (1997). https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/ adresinden alındı

(2020). WHO: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports adresinden alındı

(2020, 08 29). Swissmem: https://www.swissmem.ch/de/themen/weiterbildung-waehrend-kurzarbeit.html adresinden alındı

(2020, Kasım). ETUC: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-11/Covid_19%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%2027%20November%20updated.pdf adresinden alındı

(2021, Ekim 27). Keiji-kaiketsu: https://keiji-kaiketsu.com adresinden alındı

(2022, 12 22). WKO: https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html adresinden alındı

(2022, 01 26). Parlement Österreich: https://www.parlament.gv.at/aktuelles/pk/jahr_2022/pk0070 adresinden alındı

(2023, Şubat). İŞKUR: https://media.iskur.gov.tr/66766/iskur-bulten-124-sayi.pdf adresinden alındı

(2023). Anshin Immigration & Social Security: https://en.an-japan.com/services/topics/mhlw-subsidy-support/emp-adj-subsidy-overview/ adresinden alındı

(2023, 06 30). Goverment of Canada: https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/work-sharing.html adresinden alındı

(2023, 6 07). 7 05, 2023 tarihinde Sage: https://www.sage.com/fr-fr/blog/glossaire/allocation-chomage-partiel-definition/ adresinden alındı

(2023, 07 01). entreprendre.service-public.fr : https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23503 adresinden alındı

(2023, 05 05). travail-emploi.gouv.fr/emploi: https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle-chomage-partiel/faq-chomage-partiel-activite-partielle adresinden alındı

2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı. (2020, 06 30). Resmi Gazete.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek Madde 2/4 fk. (1999, 08 25). Resmi Gazete No: 23810.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 24 üncü Maddesi Kapsamında Yapılacak Nakdi Ücret Desteği Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar. (2020, 04 22). Türkiye İş Kurumu.

4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2 / 1 fk. (1999, Eylül 08). 4447 sayılı kanun İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmi Gazete, Sayı : 23810,. 4447 sayılı kanun İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmi Gazete, 08.09.1999. adresinden alındı

4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2 / 6 fk. (1999, Eylül 08). 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Sayı : 23810, Resmi Gazete . 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmi Gazete , 08.09.1999. adresinden alındı

4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2/3 fk. (1999, Eylül 08). 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Resmi Gazete ,Sayı : 23810 .

4447 Sayılı Kanun Ek Madde 2/5 fk. (tarih yok).

4447 sayılı Kanun geçici madde 23. (2020, 03 26). Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

4447 Sayılı Kanun Geçici Madde 24. (2020).

Adams, B. N., & Sydie, R. (2002). Sosyal Teoriye Giriş. Sociology 250: https://uregina.ca/~gingrich/s250if02.htm adresinden alındı

Akın, D. D. (tarih yok). Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor? dergipark, 4-6.

Aksu, L. (1998). Dünya'da ve Türkiye'de Nüfus Analizleri. Istanbul Journal of Sociological Studies. ttps://dergipark.org.tr/tr/pub/iusoskon/issue/9525/119038 adresinden alındı

Aktan, C. C., & Şen, H. (2001, Kasım-Aralık). Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Öneriler. Yeni Türkiye(42), 2.

Albayrak, C. (2012). Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukukuna Etkisi. TBB Dergisi, 170.

AMS. (2023, Haziran 19). https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit adresinden alındı

Anadolu Ajansı. (2022 , Mart 10). https://www.aa.com.tr/tr/koronavirus/turkiyenin-kovid-19-salginiyla-mucadelesinin-2-yili/2529977 adresinden alındı

arbeit.swiss. (2023). https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeitsentschaedigung/covid-19.html adresinden alındı

Arbeit.swiss. (2023, 06 20). https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeitsentschaedigung/KAE-normal.html#-1505903847 adresinden alındı

Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. https://dergipark.org.tr/tr/pub/yonveek/issue/13697/165789 adresinden alındı

Aydın, E. O. (2014). Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri Ve Türkiye Uygulaması İle İşkur İçin Model Önerisi. İŞKUR, 28-41.

Aydın, U. (2009). Kısa çalışma uygulaması ve güncel gelişmeler. MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, 8.

Bayrak, Y. (2020). Türkiye'de Genç İşsizliği Ve Yükseköğretim Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı: Bir Alan Araştırması Örneği. https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/15498/1/YA%C4%9EMUR%20BAYRAK.pdf adresinden alındı

Bedir, P. E. (2014). İstihdam, İşsizlik, Ücretler ve Çalışma Koşulları. Sosyal Politikalar (s. 72). içinde Eskişehir.

Bektaş, Ö. B. (2014). İşsizlik Sigortası. Ankara. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/88047/393443.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı

Bilgili, Y. (2014). Makro İktisat. istanbul.

Bozdağlıoğlu, E. Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri Ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. Sosyal Bilimler Dergisi.

Brk.dk. (2023, 07 16). https://www.brk.dk/Erhverv/Arbejdsmarked/Documents/Fakta%20om%20Arbejdsfordeling.pdf adresinden alındı

Bulut, R., & Pınar, C. (2020). Covıd- 19 Pandemisi Döneminde Türkiye'de İstihdam Ve İşsizlik. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi.

Bundesagentur für Arbeit. (2023). ttps://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/arbeitslosengeld/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer adresinden alındı

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023, Temmuz 19). https://www.bmas.de/DE/Service/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-KUG/faq-kug-kurzarbeit-und-qualifizierung.html adresinden alındı

Businessdanmark. (2023, 07 15). https://www.businessdanmark.dk/fagforening/juridisk-service/jura/arbejdsfordeling-og-lonnedgang/ adresinden alındı

businessdanmark. (2023, 7 15). https://www.businessdanmark.dk/fagforening/juridisk-service/jura/arbejdsfordeling-og-lonnedgang/ adresinden alındı

Cambridge Dictionary. (2023, 05 20). https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work adresinden alındı

Caniklioğlu, N. (2020). 7244 Sayılı Kanunla İşverenlere Tanınan İşçiyi Tek Taraflı Ücretsiz İzne Çıkarma Yetkisi Ve Uygulaması. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi ., 204.

Çetinkaya, E. (2010). Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları. Journal of Social Policy Conferences, 49-54. https://dergipark.org.tr/en/pub/@skurt_1023 adresinden alındı

Çolak, A. (2005). Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış. A. Çolak içinde, Esneklik ve Esnekliğe Eleştirel Bir Yaklaşım (s. 341). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Dörtlemez, Y. H. (2016). İstihdamda 3i(20). https://media.iskur.gov.tr/15366/istihdamda-3i-sayi-20.pdf adresinden alındı

Dörtlemez, Y. H. (2023). Kriz Ve Afet Dönemlerinde Türkiye İş Kurumu Tarafından Uygulanan Kısa Çalışma Ödeneği Ve Nakdi Ücret Desteği. İstihdamda 3İ(38). https://media.iskur.gov.tr/73437/istihdamda3i-sayi-38.pdf adresinden alındı

Duran, M. S., & Acar, M. (2020). Bir virüsün dünyaya ettikleri: Covid-19 pandemisinin makroekonomik etkileri. International Journal of Social and Economic Sciences, 54-55.

Eğilmez, M. (2016, Nisan 15). Kendime Yazılar. İşsizlik: Tanımlar ve Hesaplanma Şekli: https://www.mahfiegilmez.com/2016/04/once-ocak-2016-itibariyle-turkiyenin.html adresinden alındı

Eichhorst, W., Marx, P., Rinne, U., & Brunner, J. (2022). Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses. International Labour Organization. www.ilo.org/publns adresinden alındı

Ekonomi, M. (1984). Çalışma Hayatında Esneklik. İzmir: Çeşme Altın Yunus.

Erol, H., Ödemir, A., & Yurdakul, E. (2010). Türkiye'de işsizliğin yol açtığı olumsuz sonuçların giderilmesinde 4447 sayılı işsizlik sigortası kanununun işlevi. TİSK Akadem, 8-12.

Ertaş, L. Ç. (2006, 07 03). Kısa çalışma. 9-12. Dokuz Eylül Üniversitesi Kurumsal Akademi Açık Arşivi. http://hdl.handle.net/20.500.12397/11787 adresinden alındı

etuclex. (2023, 06 21). https://etuclex.etuc.org/etuc-briefing-note-short-time-work-measures-across-europe adresinden alındı

Eurofound. (2020, Mayıs 15). Eurwork. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work adresinden alındı

Eurofound. (2021, Aralık 10). EMCC: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/italy-working-time-flexibility adresinden alındı

EUROFOUND. (2020). Short-time work. EurWORK. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work adresinden alındı

Giupponi, G., & Landais, C. (2022). Subsidizing Labor Hoarding in Recessions: The Employment & Welfare Effects of Short Time Work.

Grint, K., & Dereli(2015), a. S. (1998). Çalışma sosyolojisi. Bursa: Alfa.

Guichet.lu. (2022, 04 04). https://guichet.public.lu/en/entreprises/sauvegarde-cessation-activite/sauvegarde-emploi/chomage-partiel-technique/structurel.html adresinden alındı

Güler, M. A. (2018). Calismanin Sonu Tartismalari ve André Gorz Üzerine Bir Değerlendirme.

Hekimler, A. (2015). Federal Almanya'da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi. Journal of Social Policy Conferences, 160-162.

Hekimler, A. (2017, aralık 22). Federal Almanya'da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi. Journal of Social Policy Conferences (2015), 158.

https://steuererklaerung.de/ratgeber-steuern/geschichte-kurzarbeit/. (tarih yok).

https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/work-sharing.html. (tarih yok).

İçişleri Bakanlığının 16.03.2020 tarihli Genelgesi. (2020, 03 15). https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-coronavirus-tedbirleri-konulu-ek-genelge-gonderdi adresinden alındı

İçişleri Bakanlığının 21.03.2020 tarihli Genelgesi. (2020, 03 21). https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-81-il-valiligine-koronavirus-tedbirleri-konulu-ek-bir-genelge-daha-gonderdi adresinden alındı

ILO. (2022). World Employment and Social Outlook Trends 2022. International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf adresinden alındı

IMF. (2020, Temmuz 15). https://www.imf.org/en/News/Articles/2020/06/11/na061120-kurzarbeit-germanys-short-time-work-benefit adresinden alındı

İŞKUR. (2020, 03 22). https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odenegi-hakkinda/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 01). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 01). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 02). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 02). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 02). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-pandemi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 02). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi-ohal/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 05). https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2023, Haziran 01). https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/kısa çalışma-odenegi/ adresinden alındı

(2023). İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı COVID - Pasif İşgücü Programı Verileri 06.07.2023.

(2023). İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı Deprem Bölgesine Yönelik Yapılan Ödeme Verileri.

IZA. (2022). İZA Job retention schemes during COVID-19: A review of policy responses. International Labour Organization.

İZA İnstitute of Labor Ecomomics. (2020, Ağustos). https://www.iza.org/ adresinden alındı

JOIN. (2023). https://join.com/glossary/flexible-working adresinden alındı

Kapiz, S. Ö. (2001). İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi. İş, Güç Endistüri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. http://www.isguc.org/?cilt=3&id=66&p=makale&sayi=2&yil=2001 adresinden alındı

Karataş, B., & Ekin, A. (2021, Temmuz 28). Ekin Hukuk Bürosu: https://www.ekinhukuk.com.tr/is-hukukunda-ucret/ adresinden alındı

Keiichiro, H. (2020, Ekim 12). The Employment Adjustment Subsidy and New Assistance for Temporary Leave. https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2020/027-01advanced.pdf adresinden alındı

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. (2011, Nisan 30). Resmi Gazete No: 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. (2011, 04 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m 10. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m 3/ç. (2011, 04 30). (27920).

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik m 7/11. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 27920. Resmi gazete .

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 3/ a. (2011 , Nisan 30). Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, Sayı : 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 3/ b. (2011 , Nisan 30). Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, Sayı : 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik Madde 7/7. (2011, 04 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik madde 8/1. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Sayı : 30590. (2018, Kasım 9).

Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, m 3/ğ. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, Sayı : 27920.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, m 3/h. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 27920.

Kocabaş, F., & Özgüler, V. C. (2019). Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği Ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 268.

Koç, N., & Şahin, M. (2020). Türkiye'de İstihdamın Arttırılmasına Yönelik Teşvik Politikalarının İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 1300-1310.

Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları Ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. Journal of Social Policy Conferences. ttps://dergipark.org.tr/en/pub/iusskd/issue/893/9981 adresinden alındı

Kurzarbeit-Steuern. (2023, Haziran 06). https://kurzarbeit-steuern.de/a-z/geschichte-kurzarbeit/ adresinden alındı

Küpeli, O. (2014). Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi Ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi. İŞKUR, 12.

Levent, C., & Özen, K. (2022). COVID-19 Salgının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Seçilmiş AB Üyesi Ülkeler Üzerine Bir Araştırma. Artuklu Kaime Uluslararası İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi.

Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (1999). Çalışma İktisadı. İstanbul: Beta Yayınları 3. Bask.

Martin, A. H., & Hijzen, A. S. (2013). The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis. springer: https://link.springer.com/article/10.1186/2193-9004-2-5 adresinden alındı

Nakıboğlu, G. (2020). COVID-19 Döneminde Küresel Tedarik Zincirlerinde Yaşananlar ve Dönüşüm. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.

National Governors Associatıon. (2020, Haziran 25). https://www.nga.org/publications/short-term-compensation-programs-covid-19/ adresinden alındı

OECD. (2020, Ekim 12). https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/ adresinden alındı

OECD. (2022). https://www.oecd.org/els/soc/TaxBEN-Luxembourg-latest.pdf adresinden alındı

Ören, D. D., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 44-46. . Retrieved from https://dergipark.org.tr/en/pub/hakisderg/issue/7575/99440 adresinden alındı

Ören, K. (2013). Çalışma Sosyolojisi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Öz, M. (2012). Çalışma Hayatında Esneklik. Hasan Kalyoncu Üniversitesi.

Öztürk, s. (1999). 1980 Sonrası Türkiye'de Büyüme Ve İstihdam Politikaları. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11421/8174/138196.pdf?isAllowed=y&sequence=1 adresinden alındı

Pasif İşgücü Hizmetleri Genelgesi. (2020).

Polat, M. A. (2018). Küresel Finans Krizinin Nedenleri. Al-Farabi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi.

Pollert, A. (1988). TThe 'Flexible Firm': Fixation or Fact. Work Employment and Society, 281-316.

Sarmiento, J. G., & Gabela, J. L. (2020). Kurzarbeit and Natural Disasters: How Effective Are Short-Time Working Allowances in Avoiding Unemployment? 12. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3726005 adresinden alındı

Serri, N. (2018, September). The Cassa Integrazione Guadagni, unemployment welfare and industrial conflict in post-war Italy, 1941-1987. https://core.ac.uk/download/pdf/189163322.pdf adresinden alındı

Seven, A. (2023, Aralık 21). COVID-19 Sürecinde Kısa Çalışma Ödeneği. İstihdam'da 3İ(33).

Seyhan, T., & Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliğine uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan istihdam politikaları. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 166-167.

SGB(III). (2023, 08 07). Sosyal Kanun (SGB) Üçüncü Kitap (III) - istihdam teşviki - (24 Mart 1997 tarihli yasanın 1. maddesi, Federal Yasa Gazetesi I s. 594) § 341 katkı oranı ve katkı değerlendirmesi. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/__341.html adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki Madde 101. (1997). https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/ adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki Madde 102. (1997).

Sosyal Güvenlik Kanunu (SGB) Üçüncü Kitap (III) - İstihdamın Teşviki Madde 103. (1997). https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/ adresinden alındı

State Policiy Network. (2023). https://oui.doleta.gov/unemploy/docs/stc_fact_sheet.pdf adresinden alındı

Stayinthegame. (2023). https://stayinthegame.net/history-of-flexibility/ adresinden alındı

steuererklaerung.de. (2021, 3 19). Wundertax. https://steuererklaerung.de/ratgeber-steuern/geschichte-kurzarbeit/ adresinden alındı

Studysmarter. (2023). https://www.studysmarter.us/explanations/macroeconomics/economic-performance/consequences-of-unemployment/ adresinden alındı

Sülkü, S., Coşar, K., & Tokatlıoğlu, Y. (2021). COVID-19 süreci: Türkiye deneyimi. Sosyoekonomi, 356 - 356.

Şahin, L., & Yıldırım, K. (2015). On Dokuzuncu Yüzyıldan Günümüze Türkiye'de İşsizlikle Mücadele Politikalarının Gelişimi. Çalılma ve Toplum. https://www.calismatoplum.org/makale/on-dokuzuncu-yuzyildan-gunumuze-turkiyede-issizlikle-mucadele-politikalarinin-gelisimi adresinden alındı

Şeker, M. (2021). İş Kanunu'nda Geçici Madde 10 Düzenlemesi. Dicle Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dicle Adalet Dergisi, 99-100.

T.C. Resmi Gazete, No. 6111, 25 Şubat 2011. (tarih yok). Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.

T.C. Sağlık Bakanlığı. (2023). COVID-19 Bilgilendirme Platformu: https://covid19.saglik.gov.tr/TR-66300/covid-19-nedir-.html adresinden alındı

Tagesanzeiger. (2022, 10 11). https://www.tagesanzeiger.ch/coronavirus-schweiz-360946034665 adresinden alındı

Tari, Y. (2023, Mayıs 20). Küreselleşme, Çalışma ve Çalışmanın Geleceği. Akademi Kaynak. 05 01, 2023 tarihinde alındı

Taş, B., Yürekli, M. V., & Kırıkoğlu, Ç. (2020). COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE'DE DAĞILIŞ SEYRİNİN MEKÂNSAL ANALİZİ. Uluslar Arası Araştırma Dergisi, 303.

Temir, C. (2020). Covid-19'un Sermaye Piyasaları Üzerine Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi.

Texas Work Force Commıssıon. (2023, Şubat 02). https://www.twc.texas.gov/businesses/shared-work#overview adresinden alındı

TUİK. (2022, Mart 23). Türkiye İstatistik Kurumu: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#:~:text=%C4%B0stihdam%20oran%C4%B1%20%45%2C2%20oldu,%28%2C0%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti. adresinden alındı

TUİK. (2022). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390 adresinden alındı

TUİK. (2023, Haziran 15). Türkiye İstatistik Kurumu: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-May%C4%B1s-2023-49387&dil=1 adresinden alındı

Tüfekçi, E. (2011, Mayıs). Post Modern Süreçte Çalışma, Değişen Anlamı Ve İçeriği. 1. Sakarya: Sakarya Üniversitesi. https://acikerisim.sakarya.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12619/93272/T05235.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı

Uğraş, B. (2014, mart 1). İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları. Çalışma İlişkileri Dergisi, 50-51.

Unédic. (2023, Temmuz 12). https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/chomage-partiel-quelles-demarches adresinden alındı

Unedic. (2023, 01 30). https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/taux-de-contribution adresinden alındı

Ünsal, E. (2009). Makro İktisat,. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Venture japan. (2020, Haziran 25). https://www.venturejapan.com/japanese-government-subsidy-for-covid-19-pandemic/ adresinden alındı

Vreede, C. (2023, haziran 22). Flexible Working Definition & Types. https://www.shiftbase.com/glossary/flexible-working adresinden alındı

wikipedia. (2020). https://tr.wikipedia.org/wiki/COVID-19_pandemis adresinden alındı

wikipedia. (2023). https://tr.wikipedia.org/wiki/2023_Kahramanmara%C5%9F_depremleri adresinden alındı

Will, H. (2010). Kurzarbeit als Flexibilisierungsinstrument. Düsseldorf: Wandels oder konjunkturelle Brücke für Beschäftigung.

World Bank Document. (2021, Mayıs 14). https://documents1.worldbank.org/curated/en/281531621024684216/pdf/Social-Protection-and-Jobs-Responses-to-COVID-19-A-Real-Time-Review-of-Country-Measures-May-14-2021.pdf adresinden alındı

Worldbank. (2023). https://openknowledge.worldbank.org/search?query=%22COVID-19%22&spc.sf=score&spc.sd=DESC adresinden alındı

Yeşilorman, M., & Koç, F. (2014). Bilgi Toplumunun Teknolojik Temelleri Üzerine Eleştirel Bir Bakış. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/157362 adresinden alındı

Yönetmelik, m 5/2, . (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, Sayı : 27920, 30 Nisan 2011 CUMARTESİ.

Yönetmelik, Mad. 5/4, Sayı : 27920. (2011, Nisan 30). Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, Resmî Gazete, Sayı : 27920, 30 Nisan 2011 Cumartesi.

ÖZGEÇMİŞ

Ömer İLHAN 1990 yılında Van'da doğdu; ilk ve orta öğretimini Van'da tamamladıktan sonra 2014 yılında Yüzüncü Yıl Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2017-2019 yılları arasında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Stajyeri olarak özel sektörde çalıştı. 2020 yılında Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde İstihdam Uzman Yardımcısı olarak göreve başlayan Ömer İLHAN, halen İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı'nda görev yapmaktadır.