

## Kısa Çalışma Ödeneği

*Ekonomik Durum*

Önce A.B.D.'de başlayıp Avrupa ülkelerini ve giderek tüm dünyayı etkisi altına almaya başlayan finansal krizin Türkiye'ye olumsuz etkisi giderek daha yoğun biçimde kendisini göstermektedir. İşyerlerinin kriz nedeniyle işçilerini çıkardıklarını ya da ücretli-ücretsiz izin kullandıkları haberlerini üzümler okuyor olsak da şaşırıyoruz. Çünkü Türkiye de dünyayı saran ciddi ekonomik krizin içinde bulunmakta gelecek günlerin daha olumsuz yaşanacağına ilişkin yaygın bir kanaat taşınmaktadır.

*Kısa Çalışma Ödeneği ve Ödenekle İlgili Yasal Değişiklikler*

Pasif istihdam politikalarından biri olan "kısa çalışma ödeneği" yaşanan bu krizi önleyici olmamakla birlikte, var olan sorunların etkilerini biraz hafifleten ya da erteleyen içeriktedir. İşçiye uğrayacağı gelir kaybını telafi ettirmekte, işverene de ek maliyet getirmeden işçinin işyerinde kalmasını sağlamaktadır. İş Kanununa 2003 Yılında giren kısa çalışma ödeneği şu ana kadar ciddi bir uygulama alanı bulamamıştır. Kısa çalışma ödeneğinden ekonomik kriz nedeniyle değil hep zorlayıcı sebep dolayısıyla ödemeler yapıldığı için kamuoyunca pek bilinmemektedir.

İşyerinde genel ekonomik kriz nedeniyle işçilerin çalışma sürelerini en az üçte bir oranında azaltan veya işyerinde geçici olarak (en az dört hafta) faaliyeti tamamen veya kısmen durduran işveren kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için müracaat edebilir. Krizden işyerinin bütünüyle etkilenmesi şart olarak aranmamaktadır. Örneğin işyerindeki güvenlikle, üretimle ilgili bölümleri eskisi gibi çalışırken nakliye, pazarlama bölümlerinde çalışma süreleri yarı yarıya indirilmiş olabilir ve bu işyeri kısa çalışma ödeneğini diğer şartları uygun olmak koşuluyla alabilir.

Pasif istihdam politikalarından biri olan ücret garanti fonundan yapılacak ödemelerde fondaki kaynakla ilgili bir sınırlama[1] var iken kısa çalışma ödeneğinde böyle bir sınırlama yoktur. İşsizlik sigortası fon kaynaklarının hepsi (yaklaşık 37.400.000.000 TL.)[2] bu amaçla kullanılacaktır. İşsizlik sigortasından yararlananlara bir ay için ortalama 330 TL[3] ödendiği dikkate alınacak olursa kısa çalışma ödeneğinden üç ay boyunca 37,5 Milyon işçiye ödeme yapabilecektir. İşsizlik sigortası primi ödeyenlerin (dolayısıyla kısa çalışma ödeneğinden yararlanabileceklerin) 10 Milyonu[4] bile aşmadığı hatırlayacak olursak Kurumun, kısa çalışma ödeneğini aynı anda tüm işçilere ödeyebilme kapasitesi vardır.

2003 Yılındaki yasal değişikliğin gerekçesine baktığımızda özellikle genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen işçilerin ücretsiz izine çıkarılması durumunda, işçilere sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla, "kısa çalışma" ve "kısa çalışma ödeneği" kavramları getirilerek bunlarla ilgili düzenlemeler yapıldığı ifade edilmiştir[5].

Kısa çalışma ödeneği ile ilgili bu düzenleme Mayıs/2008 de İş Kanunundan çıkarılıp İşsizlik Sigortası Kanununa içeriği aynen korunarak ilave edilmiştir. Yer değişikliğinin gerekçesine baktığımızda; önceki haliyle kısa çalışma ödeneğinden sadece İş Kanununa tabi işçi ve işverenler yararlanmakta olup, İş Kanunu kapsamı dışında kalanlar bu maddelerde yer alan ödemelerden yararlanamamaktaydılar. Yapılan düzenleme ile bu ödemelerin kapsamı genişletilmekte ve böylece Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi olarak çalışanlardan, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına girenler, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkını kazanmaktadırlar[6]. Her şeyden önce, kısa çalışmaya hangi hallerde başvurulabileceği belirlenmiş ve bunlar "ekonomik kriz" ve "zorlayıcı sebep" olarak sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla, zorlayıcı bir sebep dışında, işveren ancak ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle, işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması kısa çalışma olarak nitelenecektir. Ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir kriz o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden değildir. Kısa çalışma nedenleri ve uygulanması ile ilgili uyuşmazlıkların çözümü için İş Mahkemeleri Kanununun 1 inci maddesine uygun olarak İş Mahkemeleri görevli olacaktır[7], ifadelerine yer verilmiştir.

Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilme Şartları

-Yasaya göre bu ödenek çalışan işçilere hak ettikleri işsizlik ödeneğine mahsup edilmek üzere ödeme yapılmaktadır. Dolayısıyla kısa çalışma ödeneği uygulanan işyerinde işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği almaya hakkı olmayan işçiler kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır.

-İşyerinin genel ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebeplerle müracaat etmesi gerekmektedir. Zorlayıcı sebep[8] Yönetmeliğin 3 (f) maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenleri ifade etmektedir. Zorlayıcı sebep işverenin iradesi dışında gelişen olumsuz olaylardır. Türkiye İş Kurumu bugüne kadar yalnızca zorlayıcı sebeplerle müracaat eden işveren istemlerine olumlu yanıt vermiştir. Bu işyerlerinin gerekçelerine baktığımızda; yol çalışması nedeniyle benzinliğe araç giriş-çıkışının yapılamaması, kuş gribi ve yangın nedeniyle işyerinde kısa çalışmaya gidilmesi olduğu görülmüştür[9].

Ekonomik kriz Yönetmelikte[10] ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar olarak tanımlanmış olup, genel ekonomik krizin varlığına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının açıklık getireceği ifade edilmiştir. Açıklık getirmenin kamuoyuna doğrudan bir ifade ile belirtileceği gibi bir hususa yer verilmemiştir. Herhangi bir işyerinin genel ekonomik kriz nedeniyle müracaatının kabul edilmesi, gerekli prosedürün işletilmesi de genel ekonomik krizin varlığını dolaylı da olsa kabul etmektir. Kaldı ki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının basın aracılığıyla "işveren kesimine sesleniyorum... Kısa Çalışma Ödeneği gibi bir imkan varken, üç ay gibi bir nefes alma süresi varken, bu kullanılmalı...".[11] ifadesiyle de genel ekonomik krizin varlığı yetkili Bakan tarafından kabul edilmiştir[12].

Kısa çalışma ödeneği olarak işçilere ödenen bu paralar kriz geçtikten ya da o işyerindeki olumsuz durumlar geçtikten sonra Kuruma geri ödenmesi gibi bir husus söz konusu değildir. Kriz nedeniyle ya da başka nedenlerle çalışan işçiler işsiz olur ise kendilerine ödenecek toplam işsizlik ödeneğinden kısa çalışma adı altında yapılan ödemeler düşülür. Örneğin toplam sekiz ay süreyle işsizlik ödeneği alabilecek şartlara sahip bir çalışan iki aylık kısa çalışma ödeneği aldıktan sonra işsiz kalırsa kendisine ödenecek toplam işsizlik ödeneğinden bu iki aylık ödeme düşülür ve kalan altı aylık miktarın ödemesi yapılır.

## **İşyerlerinin Kısa Çalışma Ödeneği Almak İçin Yapacakları Müracaat**

İşveren bu konudaki istemini kurulu bulunduğu ildeki Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak yapmalıdır (varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde de bulunmalı ve işyerinde de ilan etmelidir).

İşveren dilekçesinde,

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

İşyerinin unvanını,

Adresini,

Varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı,

Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,

Bildirmek, ayrıca başvurusuna ,

Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri eklemek zorundadır.

Müracaatı üzerine işyerindeki inceleme esnasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgiler, işveren tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ortamda Kuruma, yazılı olarak da Bakanlık iş müfettişine teslim edilmelidir .

Talebin uygun bulunması halinde kısa çalışmanın başlama ve bitiş tarihleri ile kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgilerin yer aldığı listeye son şekli verilerek Bakanlık iş müfettişince düzenlenen rapor ekinde yazılı olarak Kuruma gönderilir. İnceleme sonucu Kurum tarafından işverene, işveren tarafından varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına ve işyerinde yazılı olarak ilan edilmek suretiyle işçilere bildirilir.

### **Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı**

Yukarıda da belirttiğimiz gibi kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneğinin işçiye zorlayıcı neden ya da kriz nedeniyle erken ödenmesidir. Dolayısıyla ödeneğin miktarı o işçinin işsizlik ödeneğinin miktarıyla aynıdır. Bu miktar o işçinin son dört aylık prime esas brüt kazancının %40'dır ve en fazla %80'i dir. 2009 Yılı'nın ilk altı ayı için asgari ücretin brüt 666TL[13]. olduğu dikkate alınacak olursa en az 266,40 TL, en fazla ise 532,80 TL. olacaktır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

Bu miktarlar ekonomik krizin o işyerindeki olumsuz etkisi ya da zorlayıcı sebebin devam süresi boyunca ödenir ama toplam ödeme süresi üç ayı aşamaz[14].

Eğer işçi tamamen değil kısmen çalıştırılmıyorsa ödenecek kısa çalışma ödeneği normal haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde verilir.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, ödemeler İş Kanununda öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri İş Kanununun 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar[15] (Bir hafta boyunca üretim durdurulabilir ve bu dönemde çalışanların ücretleri yarım olarak ödenir).

### **Sonuç**

Kriz dolayısıyla işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen geçici olarak durduran işyerlerinin durumunu gerekçeleri ile Türkiye İş Kurumuna bildirmeleri yerinde olacaktır. İşyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması ya da haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması aranan asgari şarttır. İşsizlik Sigortası Kanununun ek 2 nci maddesinde yer alan kısa çalışma ödeneğinden işverenlerin yararlanmalarıyla ekonomik krizin olumsuz etkilerini daha az hissedecekleri düşünüldüğünden uygulama hakkında bilgi sahibi olmaları ve bir an önce gerekli müracaatları yapmaları tavsiye edilir.

---

[1] Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir.

[2]

<http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%c4%b0%c5%9fsizlik%20Sigortas%c4%b1%20B%c3%bclteni.pdf>

[3] Kasım 2008 ayında 165 076 kişiye 54.825.210 TL. ödeme yapıldığından bir kişi için bu rakam ortalama 330 TL. olarak hesap edilmiştir.

<http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%c4%b0%c5%9fsizlik%20Sigortas%c4%b1%20B%c3%bclteni.pdf>

[4] [http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/aralik\\_2007.xls](http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/aralik_2007.xls)

[5] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss224m.htm>

[6] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss224m.htm>

[7] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[8] Zorlayıcı sebep iş hukukunda genel hukuk hükümlerinden farklı olarak değerlendirilmiş, gerçekleştiği anda borçtan kurtulmanın söz konusu olmadığı istisnai durum olarak görülmüştür.

[9] Toplam yedi işyerinde 278 işçi için 97.016,08 TL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

[10] 13/01/2009 tarihli ve 27109 sayılı Resmi Gazete.

[11] <http://finans.mynet.com/newsDetail.asp?id=882699>

[12] Siyasi iktidarın ekonomideki olumsuzluğu genel ekonomik kriz olarak kabul etmesi iktidarının yetersizliğini dolaylı yoldan ifade etme anlamını da taşıyacağından düzenlemenin bu şekilde yapılmış olması gereklerin gerisinde ödeneğin kullanılacağı anlamına da gelecektir.

[13] 30.12.2008 tarihli ve 27096 Sayılı Resmi Gazete

[14] Ekonomik kriz üç ayda sona ermeyeceğinden kısa çalışma ödeneğinin süresini kısa tutmanın anlamı kalmamaktadır. Krizin etkilerini hafifletmeyi, istihdamı korumayı amaç edindiğimize göre işçiye hak ettiği tüm işsizlik ödeneği bu dönemde kısa çalışma olarak ödenmesi uygun olacaktır.

[15] İş Kanununun 40 ıncı Maddesine göre aynı Kanunun 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. Bu ücreti işsizlik ödeneği alabilecek olan da alamayacak olan da alır kısaca tüm işçilere yarım ücret ödenir.