

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Serkan KÖKSAL^(*)

Abstract

Short time working came into force in 2003, introduced to our legislation in order to prevent dismissals connected with economic crisis and force majeure and unpaid leave of absence. In case of realization of conditions stated in the law, employer applies to the Ministry of Labour and Social Security and request for short time working. If the application is deemed appropriate after the review made by the Ministry, wages for unworked period are paid from unemployment insurance fund. Short time working payment is effected to the employees of employer whose short time working request is accepted on condition that mentioned employees are eligible for benefiting from unemployment fund in terms of their working period and number of premium payment days. The amount of the short time working payment is determined according to the salary of employee within the limits stated in the law. The payment period is determined considering the working time of employee.

Özet

2003 yılında mevzuatımıza giren kısa çalışma, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplere bağlı işten çıkarmaları ve ücretsiz izin uygulamalarını engellemek amacı ile getirilmiştir. Kısa çalışma için yasada belirlenen koşulların gerçekleşmesi halinde; işveren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak talepte bulunmaktadır. Bakanlıkça yapılacak incelemeden sonra talebin uygun görülmesi halinde, işçinin çalışmadığı sürenin ücreti işsizlik sigortası fonundan kısmen karşılanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışma talebi kabul edilen işverenin, çalışma süreleri ve prim ödeme gün sayıları bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarına sahip olan işçilerine verilmektedir. Kısa çalışma ödeneğinin miktarı yasada belirlenen tavanı aşmamak üzere işçinin ücretine göre belirlenmektedir. Ödeneğin süresi ise, işçinin çalışma süresi esas alınarak belirlenmiştir.

Giriş

Özellikle genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler sonucu işgücüne ihtiyacı önemli ölçüde veya tümünden ortadan kalkan işveren için istihdamın devamını sağlamak ekonomik olmadığı gibi, aynı dönemde işçi için de işini kaybetme korkusu ortaya çıkmaktadır. Daha önce bu durumlarda mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun zorlayıcı nedenlere ilişkin 16/III. ve 17/III. maddeleri hükümleri işletilebilmekte yahut taraflar anlaşarak hatta bazen de işverenin tek taraflı tasarrufu ile iş sözleşmesini geçici olarak askıya alma (ücretsiz izin) yoluna başvurulmaktaydı.

^(*) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Müfettişi

Söz konusu durumlarda işletilebilecek yasal bir çözüm olarak getirilmiş bulunan “kısa çalışma” kurumu ilk olarak 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, 5763 sayılı Yasa ile 4857 sayılı Yasa bünyesinden çıkarılarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu bünyesinde yeniden düzenlenmiş, müteakiben yapılan yasal ve idari düzenlemeler ile kısa çalışma süresi ve ödeneğinin miktarına ilişkin geçici değişiklikler yapılmıştır. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik ve konuya ilişkin 1 Nolu Tebliğ ile de uygulamanın usul ve esasları belirlenmiştir.

Bu çalışmada; anılan mevzuat çerçevesinde kısa çalışma kavramı incelenecektir.

Kısa Çalışma Kavramı

Kısa Çalışma; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği’ne İlişkin Yönetmelik’te; en fazla üç ay süreyle; işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak tanımlanmıştır. Tanımdan; kısa çalışmanın, “işyerindeki faaliyetin kısmen yahut tamamen durdurulması” ve “haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması” olduğu anlaşılmaktadır.

Hangi olgu çerçevesinde gerçekleşirse gerçekleşsin, kısa çalışma halinde işçilerin sözleşmeleri sona ermemekte, hukuken varlığını sürdürmektedir. İşçilerin iş görme borcu ve işverenin de ücret ödeme borcu uygulamanın şekline göre kısmen veya tamamen geçici olarak askıya alınmaktadır.

Kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerin böylece geçici olarak kısmen veya tümünden kurtuldukları çalışmaların sonradan telafisi de gündeme gelmez. Aksi halde kısa çalışmadan söz edilemez. Çünkü kısa çalışma halinde iş görme borcunun ileriki bir tarihe ertelenmesi değil, bundan kısmen veya tamamen (kısa çalışma süresince) bir kurtulma söz konusudur.

Kısa çalışma, her iki çalışma biçiminde de işçinin işyerinde normal çalışma süresinden daha kısa süre çalışması bakımından kısmi süreli çalışma ile benzerlik gösterse de, farklı kavramlar olup kısmi süreli çalışmada normal çalışma sürelerinden daha az çalışılacağı, iş sözleşmesi yapılırken kararlaştırılmış ve süreklilik arz eden bir durumdur. Kısa çalışmada ise; çalışma sürelerindeki kısalma ya da faaliyetin durdurulması iş sözleşmesinin yapılması sırasında öngörülmemeyen, işveren tarafından belirli şartların gerçekleşmesi halinde tek taraflı olarak uygulanan, düzenlilik ve süreklilik arzetmeyen “geçici” bir durumdur.

Kısa çalışma ücretsiz izin uygulamasının alternatifini olarak kabul edilmiş olup ücretsiz izin, izne çıkarılacak işçinin bunu kabul etmesiyle mümkün olmasına karşın kısa çalışma belirli koşulların varlığı halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının onayı ile gerçekleşir.

Kısa Çalışmanın Koşulları

Kısa çalışmanın koşulları ilgili yasa ve yönetmelikte saptanmış olup ilgili işçilerin yahut toplu iş sözleşmesi tarafı veya kesin yetkili işçi sendikasının rızası aranmamıştır. Buna göre;

a. 4447 sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılma ve Hizmet Akdine Tabi Bir Çalışma Olmalıdır :

Kısa çalışma mevzuatımızda ilk düzenlendiği hali ile sadece 4857 sayılı İş Kanunu uygulama alanında bulunan işyerleri ve anılan yasaya göre işçi sayılan kimseleri kapsamakta idi. 5763 sayılı Yasa ile düzenlenen halinde ise; 4447 sayılı Yasaya göre sigortalı sayılma ve

hizmet akdine tabi olarak çalışma koşulu getirilerek kapsam genişletilmiş, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlardan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası kapsamına girenler de kısa çalışma ile ilgili hükmün uygulama alanına alınmışlardır.

İşverenler işyerlerindeki işçi sayısına bakılmaksızın diğer koşulları sağlamaları halinde kısa çalışma talebinde bulunabileceklerdir.

Kısa çalışmaya tabi tutulacak çalışanların iş sözleşmelerinin tam süreli yahut kısmi süreli olmasının kısa çalışmanın kapsamı bakımından önem arz edip arzetmeyeceği hususunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte, işin doğası gereği, tam süreli olarak çalışan bir işçi yasal koşulları sağladıktan sonra kısa çalışmaya tabi tutulabilecektir. Öğretide kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların çalışma sürelerinin, zaten tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye göre önemli oranda azaltılmış olduğundan bahisle, kısa çalışmanın özellikle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanamayacağı, ancak kısa çalışmanın işyerindeki faaliyetin geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulması şeklinde uygulanabileceği ileri sürülmekte ise de; kanun koyucunun “işyerindeki çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması” kavramını özellikle kullandığı, tam süreli çalışmayı vurgulamadığı ve kısmi süreli iş ilişkisinde kısa çalışma yapılmasına engel yasal bir düzenleme olmadığı için, her iki durumda da kısa çalışma yapılabileceği düşünülmektedir.

b. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgu Olmalıdır :

İşverenin kısa çalışma talebinde bulunabilmesi için işyerini/işvereni etkileyen aşağıdaki iki olgudan en az birinin ortaya çıkması gerekmektedir.

i. Genel Ekonomik Kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır.

Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, ilgili kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı duruma açıklık getirecektir.

Genel ekonomik krizin işyerini etkilememesi, ekonomik veya yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklı bir krize girmesi yahut pazara bağlı olarak sektörel bir krizin söz konusu olduğu durumlarda kısa çalışmadan söz edilemeyecektir.

ii. Zorlayıcı Sebep; 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 sebeple bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyerinden kaynaklı ekonomik kriz sebebi ile kısa çalışma uygulanamayacaktır.

Zorlayıcı sebep, genel ekonomik krizden farklı olarak işyeri kökenlidir ve bunun kısa çalışmanın uygulanmak istenildiği işyerinde gerçekleşmesi aranır.

c. İşveren İşyerini Tatil Etmeli veya Çalışma Süresini Azaltmalıdır :

Kısa çalışma için genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebebin ortaya çıkması yetmemekte, ayrıca ilgili işverenin bundan etkilenmesi de gerekmektedir. Bu etkilenme ise; “*işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen geçici olarak durdurulması*” veya “*işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması*” şeklinde olmalıdır.

İşverenin işyerindeki faaliyetin durdurulması veya haftalık iş süresinin önemli ölçüde

azaltılmasının yasal anlamda kısa çalışma sayılabilmesi için, bunun geçici olması da zorunludur. Yasal düzenlemelerde açıkça dile getirilen bu husus kısa çalışmanın sürekli – kalıcı bir rejim değil geçici bir önlem niteliği taşıdığını anlatır. Geçici süre; ilgili yasa ve yönetmelikte en az dört hafta, en fazla üç ay olarak belirlenmiş olup üç aylık süre dolmadan zorlayıcı sebebin ortadan kalkması halinde kısa çalışmanın da sona ereceği belirtilmiştir. dört haftadan az bir süre için işin durdurulması veya iş süresinin azaltılması kısa çalışma sayılmayacağı gibi böyle bir önlemin üç ayı aşan kısmı da yasal olarak kısa çalışma olarak kabul edilemeyecektir.

Ancak 5838 sayılı Yasa'nın 1. maddesi ile 4447 sayılı Yasaya eklenen geçici 8. maddede, kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık sürenin 2008 ve 2009 yıllarında yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, altı ay olarak uygulanabileceği belirtilmiş, ayrıca kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.

Bakanlar Kurulu da 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Kararı ile 31.12.2009 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, bir önceki kısa çalışmanın sona ermesi, kısa çalışma uygulaması devam eden ve aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç diğer talepler için yeni bir uygunluk tespiti yapılması şartıyla, kısa çalışma süresinin altı ay daha uzatılmasını kararlaştırmıştır.

İşyerindeki çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması ile ifade edilmek istenilen sürenin ise “en az üçte bir” oranında azaltılması olduğu ilgili yönetmelikte belirtilmiştir.

d. Durum İlgili Yerlere Bildirilmeli ve Talep Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Uygun Bulunmalıdır

Kısa çalışmaya geçmek isteyen işveren durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı olarak bildirmelidir. İşverenin talebi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca durum değerlendirilerek talebin uygun bulunması gerekmektedir.

Bildirim ve Talebin Değerlendirilmesi

Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.

Bildirimde;

- Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileri ile zorlayıcı sebebin ne olduğunun,
- İşyerinin unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendika, Bakanlık bölge müdürlüğü ile sosyal güvenlik işyeri sicil numarasının,
- Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgelerin

belirtilmesi zorunludur.

Söz konusu bildirim Türkiye İş Kurumu tarafından hazırlanmış Kısa Çalışma Talep Formu ile kuruma yapılır. Bu talep, kurum tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilerek en kısa sürede uygunluk tespiti amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından genel ekonomik krizin varlığına açıklık getirilmeden, genel ekonomik kriz gerekçesi ile yapılan başvurular ile zorlayıcı se-

beplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güclüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular kurum tarafından reddedilir.

Kurum tarafından sebep ve şekil bakımından değerlendirilerek Bakanlığa gönderilen başvuruların uygunluk tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yapılır.

Kısa çalışma koşullarının varlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygun görülürse, faaliyetin geçici olarak tamamen veya kısmen durdurulması veya haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması, “Kısa Çalışma” olarak adlandırılmaktadır. Aksi halde, meydana gelen fiili durum, 4447 sayılı Kanun’un ek 2. maddesi anlamında kısa çalışma olarak adlandırılmayacaktır.

Kısa Çalışma Ödeneği

Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin Bakanlıkça uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanun’un 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Anılan madde hükmü gereğince, işçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son yüz yirmi gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması ve son üç yıl içinde en az altı yüz gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olması,
- Kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı, Süresi ve Ödenmesi

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır. Kısa çalışma ödeneğinin 4447 sayılı Kanun’un 50. maddesindeki esaslara göre ödeneceği belirtilmiş olup günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80’ ini geçemez.

Ancak 4447 sayılı Kanun’a 5838 sayılı Kanun’un 1. maddesi ile eklenen geçici 8. madde hükmü gereğince 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere kısa çalışma ödeneğinin miktarı % 50 oranında artırılarak uygulanacaktır. Buna göre; 2008 ve 2009 yıllarında yapılacak başvurular için günlük kısa çalışma ödeneği miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ı olarak hesap edilecek olup bu şekilde hesaplanacak kısa çalışma ödeneği miktarı, onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 120’ sini geçemeyecektir.

Kısa çalışma ödeneği, kısa çalışmanın faaliyetin geçici olarak kısmen veya tamamen durdurularak uygulanması halinde; durdurulan süre için, işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması şeklinde uygulanması halinde ise; haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için yani çalışma süresindeki indirim miktarıyla orantılı olarak hesaplanacaktır.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi

kadardır. Ödeneğin süresi, herhalde hak edilen işsizlik ödeneğinin süresini aşamaz.

Ancak yine 4447 sayılı Kanuna 5838 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile eklenen geçici 8. madde hükmü gereğince 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere madde hükmünde öngörülen azami üç aylık sürenin altı ay olarak uygulanması kabul edilmiştir. Anılan Yasa ile maddede öngörülen ödenek miktarı aynı kalmak kaydıyla, kısa çalışma süresini altı ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmış, Bakanlar Kurulu da anılan yetki çerçevesinde, 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı kararı ile 31.12.2009 tarihine kadar uzatma başvurusunda bulunulması, bir önceki kısa çalışma uygulamasının sona ermesi, kısa çalışma uygulaması devam eden ve aynı kişileri kapsayan uzatma talepleri hariç diğer talepler için yeni uygunluk tespiti yapılması koşulu ile kısa çalışma uygulamasının altı ay daha uzatılmasına karar vermiştir. Söz konusu düzenlemeler ile 2008 yılında etkileri hissedilmeye başlanılan ekonomik krize önlem olması amacıyla, bir defaya mahsus olmak üzere, kısa çalışma süresinin toplamda oniki aya kadar uzatılmasına izin verilmiş olmaktadır.

Türkiye İş Kurumu, işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

Kısa çalışma halinde işçinin çalışma şekline göre çalıştığı günler aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilir ve kazancı beyan edilir. Bu durumda 5510 sayılı Yasa'ya göre otuz günden eksik çalışılması halinde "Ek 10, Eksik gün bildirim formu" doldurularak gerekçesi ve belgeleri ile aylık prim ve hizmet belgesi verilen ayda Sosyal Güvenlik Kurumuna verilir.

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. Söz konusu dönemde kısa ve uzun vadeli sigorta primleri aktarılmaz.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40. maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Anılan hükümler doğrultusunda işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için işveren tarafından yarım ücret ödenmesi gerekmekte olup kısa çalışma ödeneği madde hükmünde belirtilen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50. maddesinde öngörülen koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanacaktır. Ancak 4447 sayılı Kanun'a 5838 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile eklenen geçici 8. madde hükmü gereğince 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere ve ilk altı aylık kısa çalışma döneminde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneğinden düşülmeyecektir. Ancak Bakanlar Kuruluna verilen yetki çerçevesinde uzatılan ikinci altı aylık kısa çalışma döneminde kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler yine başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülecektir.

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

Kısa Çalışma Ödeneğinin Kesilmesi

Kısa çalışma ödeneği alanların;

- işe girmesi,
- yaşlılık aylığı almaya başlaması,
- herhangi bir sebeple silah altına alınması,
- herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması,
- geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir.

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi

İşveren, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer.

Sonuç

2003 yılında mevzuatımıza girmekle birlikte 2008 yılında baş gösteren ekonomik dalgalanma sonrasında ciddi anlamda uygulama alanı bulan kısa çalışma kurumu; artık periyodik bir hal alan krizler yahut zorlayıcı sebepler dolayısıyla işçilerini işten çıkartmak ya da ücretsiz izin kullandırmak zorunda kalan işverenler açısından; kısa çalışma yoluna giderek riski işçiler arasında paylaşırma, nitelikli personelini kaybetme riskini azaltma, toplu işçi çıkarmanın işletmeye getireceği maliyetten kurtulma, atıl duruma gelmiş istihdamın mali yükünü hafifletme gibi yararlar sağlarken, işçiler açısından da; işini kaybetme riskini ortadan kaldırmakta, işten çıkarmaların yaratacağı sosyal sorunları da engellemiş olmaktadır.

Uygulamada, kısa çalışma ödeneği verilen sürelerin işçinin işsizlik ödeneği alacağı süreden düşülmesi (2008 ve 2009 yıllarına münhasır olmak üzere ilk 6 aylık kısa çalışma dönemi hariç) yahut yararlanma koşulu olarak aranan sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayılarının yüksek olması gibi bir takım sıkıntılar içermekteyse de hayati ehemmiyete sahip bir sosyal politika vasıtasıdır.

Kaynakça

- AKYİĞİT, Ercan (2004), Kısa Çalışma, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 19, Sayı 1-2.
- ÇAKIL, Adem Utku (2009), 5838 Sayılı Kanun kapsamında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, http://www.alomaliye.com/2009/a_utku_cakil_5838_kisa_calisma.htm.
- KARAKAŞ, İsa (2005), Kısa Çalışma Uygulamasının Usul ve Esasları, http://www.alomaliye.com/aralik_05/isa_karakas_kisa_calisma.htm.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan (2005), 4857 sayılı İş Kanunu'na göre Kısa Çalışma-Kısa Çalışma Ödeneği, Yaklaşım, Ocak – 2005, Sayı: 145, s. 205-209.
- SÜZEK, Sarper (2005), İş Hukuku (İstanbul: Beta).
- Türkiye İş Kurumu Aralık/2008 ve Ağustos/2009 İstatistik Bülteni, <http://www.iskur.gov.tr>
- İş Kanunu'na İlişkin Hükümet Tasarısı Gerekeşi.
- Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 13.01.2009 tarih ve 27109 s. Resmi Gazete.

4857 sayılı İş Kanunu, 10.06.2003 tarih ve 25134 s. Resmi Gazete.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 26.05.2008 tarih 26887 sayılı Resmi Gazete.

5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 28.02.2009 tarih ve 27155 (mükerrer) Resmi Gazete.

22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, 02.07.2009 tarih 27276 s. Resmi Gazete.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 65. maddesine Göre Uygulanacak Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 1), 26.08.2004 tarih ve 25565 s. Resmi Gazete.