

EKONOMİK KRİZ DÖNEMLERİNDE KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI VE COVID -19 PANDEMİ EKONOMİSİNDE KISA ÇALIŞMA İLE İSTİHDAMI DESTEKLEYİCİ TEŞVİKLER INCENTIVES TO SUPPORT EMPLOYMENT WITH SHORT WORK PRACTICE IN TIMES OF ECONOMIC CRISIS AND SHORT WORK IN THE COVID-19 PANDEMIC ECONOMY



Merve BURHAN GÖCEN*

ÖZ

Covid-19 Pandemi sürecinde, vakaların Türkiye’de görülmesiyle alınan karantina önlemleri ve kısıtlamalar sonucu, kısa çalışma uygulamasının bu sürece uyarlanması ve diğer yasal değişikliklerle beraber yeniden tasarlanması söz konusu olmuştur. Devlet tarafından hızla açıklanan ve uygulamaya konulan destekler ve teşvikler ile bunların uygulayıcısı olan kamu kurum ve kuruluşlarının hızlı koordinasyonu, Covid-19 ile mücadele sürecinde hem çalışanların hem işverenlerin en az seviyede etkilenmesini ve çalışanların işgücü piyasasına bağlı kalabilmesini sağlamıştır. Bu makalede krizlerin ekonomi üzerinde yarattığı baskının işgücü piyasalarına yansıyan olumsuz etkilerini giderebilmede ana politika enstrümanı olarak kullanılan kısa çalışma uygulaması ile ikincil enstrümanlar ve bu alanda atılan adımlar ele alınmaktadır.

ABSTRACT

In the process of COVID-19 pandemic, upon cases seen in Turkey, as a result of quarantine measures and restrictions taken, adaptation of short-time work to this process and redesign in conjunction with other legislative changes are deemed necessary. The supports and incentives announced and put into practice by the government and the rapid coordination of the public institutions and organizations that are their implementors ensured that both employees and employers were affected at the minimum level and that employees were able to stay connected to the labor market in the process of combating Covid-19. In this article, the practice of short-time work, which is used as the main policy instrument in eliminating the negative effects of the pressure on the economy caused by crises on the labor market, is discussed. In addition, in the Covid-19 process, which has become a global crisis, the changes made in

* İstihdam Uzmanı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), merve_berke@hotmail.com, ORC-ID: 0000-0001-5183-0563. Burhan Göcen, M. (Haziran 2021). Ekonomik Kriz Dönemlerinde Kısa Çalışma Uygulaması Ve Covid -19 Pandemi Ekonomisinde Kısa Çalışma İle İstihdamı Destekleyici Teşvikler, *Vergi Raporu*, 261, (103-119).

Anahtar Kelimeler: Kısa çalışma, Covid-19, Destek ve teşvik türleri, Çalışma hayatı
JEL Sınıflandırma Kodları: J65, J80.

GİRİŞ

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan Eyaleti'n-de 2019 yılının Aralık ayının sonlarında ilk kez ortaya çıkan ve birçok ülkeye yayılarak küresel bir salgın halini alan Covid-19 hastalığı, bulaşıcılığı nedeniyle insan sağlığına yönelik önemli bir tehdit oluşturmıştır. Covid-19, Türkiye'de de ilk vakanın görüldüğü 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization) tarafından pandemi ilan edilmiştir.¹

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandeminin etkileri ilk bakışta insan sağlığını tehdit etmesi ile görülse de sonrasında hastalığın etkileri durgun suya atılan taşın etkisi gibi gerçekleşmiştir. Sağlığı tehdit eden ilk halka arkasından sosyal yaşamı arkasından ekonomiyi etkilemiştir. Ekonomi dışı başlayan bu olay son noktada ekonomiyi de dalga dalga sarsmaktadır.

Küresel anlamda bulaşıcı salgınlarda tedavi edici ilaç veya aşı bulunana kadar tek önlem hijyen, enfekte olmuş kişilerin karantina altına alınması, sosyal mesafe ve kamusal yaşam alanlarının çoğunun kapatılması şeklinde tezahür etmektedir. Bu da ekonominin felci ve bozulması demektir. Özellikle yüz yüze temas halinde yapılan işlerin çoğunlukta olduğu hizmetler sektörü hem azalan talepler yönünden hem de karantina altında olan işgücü arzı yönünden şok yaşamıştır.² Hayatlarını ve geçimlerini kaybetme riski en

short-time work practice and the incentives and supports provided to protect and increase employment in this process are mentioned.

Keywords: Short-Time Work, Covid-19, Types of Supports and Incentives, Work Life

JEL Classification Codes:J65, J80.

yüksek kesim olan çalışanlar karantina önlemlerinden en çok etkilenen kesim olmaktadır.

Pandeminin ilk etkisiyle ülkelerde küresel işgücünün %93'ü işyerleri kapanmaları ile yüzleşmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2020 yılının ikinci çeyreğinde küresel çalışma saatlerinin %14'ünün (400 milyon tam zamanlı işe eşdeğer) kaybedildiğini hesaplamıştır. Haziran sonu itibarıyla bu değer, ikinci çeyrekte 400 milyona denk gelmektedir. ILO'nun tahminlerine göre, imalat tedarik zincirlerinde yaklaşık 292 milyon iş bu durumdan etkilenecektir. Salgından en sert etkilenen sektörler ise turizm, havacılık, otelcilik, yiyecek-içecek, sanat, eğlence ve dinlenme ile imalat ve perakende olmaktadır. Sektörlerde yaşanan kapanmaların işgücü piyasasına etkileri ise; işsizlik, eksik istihdam, kaybedilen çalışma saatleri ve artan kayıt dışılık olarak kendini göstermektedir. Tüm bunların sonucunda ise, daha düşük gelir, daha düşük iş ve gelir güvenliği ile artan eşitsizlikler ve yoksulluk meydana gelmektedir.³

ILO raporuna göre uluslararası çalışma standartları temelinde Covid-19 ile mücadelede üç kilit şart belirlenmiştir. İşçilerin iş yerinde korunması, ekonominin ve işgücü talebinin canlandırılması, istihdamın ve gelirlerin desteklenmesidir. Bu üç politika ekseninden istihdamın ve gelirlerin desteklenmesi kapsamında, çalışılmayan saatler için çalışanlara sağlanan çalışma saatlerinin üç-

¹ T.C. Sağlık Bakanlığı. Ankara Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji Ve Tanı. (<https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgileripidemiyolojiyetanipdf.pdf>). Erişim tarihi: 20 Ocak 2021.

² T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı". (<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/02/Katilim-Oncesi-Ekonomik-Reform-Programi-2021-2023.pdf>). Erişim tarihi: 20 Ocak 2021.

³ G20 Labour And Employment Ministers Ministerial Declaration Virtual Meeting - September 10, 2020.

reti ödenerek azaltılması/kısmi işsizlik ödenekleri Fransa, Almanya (Kurzarbeit), İtalya ve Hollanda'da genişletilmiş ve basitleştirilmiştir.⁴

Ülkemize diğer birçok ülkeye nispeten daha geç sirayet ederek ilk vakanın açıklandığı 11 Mart'tan bu yana istihdamın ve gelirlerin korunması amacıyla, virüsün sosyo-ekonomik şartlarda sebep olduğu olumsuz etkilerle mücadele etmesi kapsamında Hükümet, "Ekonomik İstikrar Kalkanı" paketini açıklamıştır. Böylelikle 18 Mart 2020 tarihinde açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirleriyle korona virüs salgınının ekonomik etkilerini en aza indirmek amacıyla "Kısa Çalışma Uygulaması" başlatılmıştır.⁵

Söz konusu salgının istihdam alanındaki en önemli etkisi işyerlerinin faaliyetlerini tamamen veya kısmen durdurması şeklinde olmuştur. Bu çalışmada salgının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla kapsamı yeniden düzenlenen ve bu sürecin en önemli aracı olan kısa çalışma ödeneğine yönelik bilgilerin yanında uygulanan fesih kısıtı, ücretsiz izin desteği, sonrasında kontrollü bir şekilde normal hayata dönüş için işverenlere yönelik prim destekleri gibi geçici desteklere yönelik bilgiler toplu ve kronolojik sıralama şeklinde ele alınmaya çalışılarak ilerleyen bölümlerde yer almaktadır.

1- KRİZ DÖNEMLERİNDE POLİTİKA ARACI: KISA ÇALIŞMA

Kısa çalışma, konjonktürel değişimler sonucunda istihdamın azalmasını engelleme amacı taşıyan ve toparlanma sürecinde firmaların değişen ekonomik koşullara uyumlarını arttırmalarını hedefleyen, işyerindeki çalışma süreleri-

nin geçici olarak azaltılması veya durdurulması hallerinde, üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan geçici bir uygulamadır. Kısa çalışmadan yararlanabilmek için işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması gerekmektedir. Kısa çalışma uygulanan bu dönemde, sigortalılara çalışmadıkları dönem için kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmak üzere Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından aylık olarak çalışmadığı süreler için işçinin kendisine ödenmektedir. İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için bu işçiler adına genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na aktarılır.⁶

Kısa çalışma ilk kez 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 65 inci maddesi ile çalışma hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. Buna göre; genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süre ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işleminden sonra kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.⁷

2008 yılında 5763 sayılı Kanunla yapılan düzenleme sonucu kısa çalışma uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa ek madde 2 ile eklenmiş ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır.⁸ Bu sayede öncesinde kısa çalışma uygulamasından sadece 4857 sayılı

⁴ ILO. "COVID-19 ve Çalışma Dünyası: Etkiler ve Müdahaleler". (<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>). Erişim Tarihi: 21 Ocak 2021.

⁵ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odenegi-hakkinda>). Erişim Tarihi: 22 Ocak 2021.

⁶ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler/>). Erişim Tarihi: 22 Ocak 2021.

⁷ Türkiye İş Kurumu. "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2005". (<https://media.iskur.gov.tr/15452/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 22 Ocak 2021.

⁸ 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526-5.htm>). Erişim tarihi: 24 Ocak 2021.

İş Kanunu'na tabi işçiler faydalanabilmekte iken Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de bu uygulamadan yararlanabilmeleri sağlanmış olup kısa çalışma ödeneğinden yararlanan sayılarının düşük kalmasının da önüne geçilmiştir.

Bu kapsamda 2003 yılında yapılan yasal düzenleme ile mevzuatımıza giren kısa çalışma ödeneğinin ilk uygulamaları 2005 yılında görülen kuş gripi vakaları nedeniyle olmuştur. 2008 yılının sonunda başlayarak, 2009 ve 2010 yıllarında da etkisini sürdüren küresel ekonomik krizin sosyo-ekonomik etkilerini azaltabilmek için kısa çalışma uygulaması etkin bir şekilde kullanılmıştır.⁹

Tablo 1: 2005-2010 Yılları Arasında Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan Sayısı ve Miktarı

Dönemler	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2005	21	10.566,00
2006	217	64.398,01
2007	40	22.051,13
2008	650	70.639,73
2009	190.223	162.506,00
2010	27.147	39.194,00

Kaynak: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni. Aralık 2011. (<https://media.iskur.gov.tr/15524/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi 27 Ocak 2021.

Küresel ekonomik kriz, etkilerini 2009 yılının başlarında daha çok hissettirmiş ve bunun sonucu olarak kısa çalışma uygulamasının önemi

ön plana çıkmıştır. Bu kapsamda 2009 yılında 190.223 kişiye kısa çalışma ödemesi yapılmıştır. Krizin etkileri 2010 yılında azalarak da olsa devam etmiş ve 27.147 kişi kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıştır. Böylece krizin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini hafifletmek adına kısa çalışma uygulaması etkin bir şekilde kullanılmış ve 200 binin üzerinde çalışanın işini kaybetmesinin önüne geçilmiştir.¹⁰ Ekonomik krizin etkileri nedeniyle kısa çalışma uygulamasında bazı ilave düzenlemelere gidilerek 5838 ve 5951 sayılı Kanunlarla değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede 2008, 2009 ve 2010 yıllarına münhasır olmak üzere, azami 3 ay olan kısa çalışma süresi 6 aya uzatılacağı ve ödenek miktarının %50 oranında artırılarak ödeneceği ve yapılan bu ödemelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilmeyeceği düzenlenmiştir.¹¹ Ayrıca Kısa Çalışma uygulamasının süresi, 5838 sayılı Kanun ile verilen yetkiye dayalı olarak 11.03.2010 tarihli ve 27518 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 2010/180 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 31.12.2010 tarihine kadar yapılan başvurular için geçerli olmak üzere bir altı ay daha uzatılmış ve ilk 6 ay için işsizlik ödeneğinden mahsup edilmeyen kısa çalışma ödemelerinin, ikinci altı aylık dönemde başlangıçta hesaplanan işsizlik ödeneği süresinden mahsup edileceği belirtilerek uzatılan bu süre başlangıçta hesaplanan işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmiştir. Söz konusu bu uygulama 31.12.2010 tarihinde sona ermiştir.¹²

2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2 nci maddesi değiştirilmiş ve bugünkü mevcut halini alarak; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile

⁹ Türkiye İş Kurumu. "7. Genel Kurul Çalışma Raporu". (<https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 24 Ocak 2021.

¹⁰ Türkiye İş Kurumu. "7. Genel Kurul Çalışma Raporu". (<https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 27 Ocak 2021.

¹¹ Resmi Gazete. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/02/20090228M1-1.htm>). Erişim tarihi 30 Ocak 2021.

¹² Türkiye İş Kurumu. "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2010". (<https://media.iskur.gov.tr/15512/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 30 Ocak 2021.

zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde 4447 sayılı kanuna göre sigortalı sayılan kişilere çalıştırılmadıkları süre için üç ayı aşmamak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan tespit işleminden sonra İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödeneceği belirtilmiştir. Bu düzenlemenin kısa çalışma uygulaması hakkında getirdiği en büyük yenilik, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplere ilave olarak sektörel veya bölgesel kriz sebeplerini de kısa çalışma uygulamasına dâhil etmesidir. Önceleri sadece genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebep durumlarında uygulanan kısa çalışmaların kapsamı genişletilerek “sektörel veya bölgesel kriz” durumlarını da içerecek şekilde yeniden düzenlenmiştir. Böylece 2011 yılı ile 2012 yılının ilk aylarında Van'da yaşanan depremden ve 2013 yılında Hatay ili Reyhanlı ilçesindeki patlamadan etkilenen bölgedeki işyerleri bölgesel kriz kapsamında değerlendirilerek kısa çalışma uygulaması daha etkin hale getirilmiştir.¹³

Bunlara ilave olarak 6111 sayılı Kanunla kısa çalışma ödeneğinin miktarında da değişiklikler yapılmıştır. Öncesinde kısa çalışma ödeneğinin miktarında işsizlik ödeneği esas alınmaktaydı. İşsizlik ödeneğinin günlük miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı oranında belirlenirken, hesaplanan bu işsizlik ödeneğinin miktarı aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemez şeklinde düzenlenmiştir. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik-

le günlük kısa çalışma ödeneği, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olmakla beraber bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez şeklinde değiştirilmiştir. Bu açıdan bakıldığında, 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklik sonucunda kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve üst sınırı işsizlik ödeneğine göre daha fazla bir miktara ulaşmıştır.¹⁴

2011 yılında Resmî Gazete 'de “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır. Buna göre krizin varlığını belirlemeye İŞKUR Yönetim Kurulu, uygunluk tespitini yapmaya da İŞKUR yetkili kılınmıştır.¹⁵

Tablo 2: 2011-2013 Yılları Arasında Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanan Sayısı ve Miktarı

Dönemler	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2011	5.821	4.244,00
2012	2.840	3.003,00
2013	975	819,00

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2013. (https://media.iskur.gov.tr/15548/12_aralik.pdf). Erişim tarihi 5 Şubat 2021.

“Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” de 9.11.2018 tarih ve 30590 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan yönetmelikle değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklik ile deprem, yangın gibi zorlayıcı(mücbir) sebeplerin yanına “*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar*” ifadesi ilave edilerek, konjonktürel gelişmelerden kaynaklı zorluk yaşayan işverenlerin

¹³ Türkiye İş Kurumu. “7. Genel Kurul Çalışma Raporu”. (<https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 2 Şubat 2021.

¹⁴ Türkiye İş Kurumu. “İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2011”. (<https://media.iskur.gov.tr/15524/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 3 Şubat 2021.

¹⁵ Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 5/4 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 5 Şubat 2021.

kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesi-ne imkân sağlanmıştır. Böylelikle İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20.11.2018 tarihli ve 125 sayılı kararı ile döviz kurlarındaki spekülasyon artış nedeniyle “*dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep*” gerekçeli kısa çalışma başvurularının yapılabileceği belirtilmiş ve “Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar” gerekçeli kısa çalışma uygulaması başlatılmıştır. Bu karar ile kısa çalışma uygulamasının kapsamı daha da genişletilmiş ve 2019 yılı başından itibaren de uygulama yoğunlaşmıştır. 2019 yılında Kısa Çalışma Ödeneğini hak eden kişi sayısı 105.396, yapılan ödeme miktarı 181.808.909 TL olarak gerçekleşmiştir.¹⁶ Ayrıca Daha önce İŞKUR’un yetkili kılındığı kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti işlemlerinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.¹⁷

Mevzuatımızda yer alan kısa çalışma uygulamasının hem işletmeleri hem çalışanları kapsayıcı faydaları bulunmaktadır. Ekonomik durgunluk dönemlerinde veya zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışma sürelerini azaltmaya karar veren bir işverenin, kararını uygulamak için çalışanları işten çıkartması zaten ekonomik olarak zor durumda olan işverenin ilave ağır yükler (Kıdem ve ihbar tazminatları vb.) yüklenmesine engel olmaktadır. Buna ilaveten işverenler bu sayede nitelikli ve deneyimli işgücünü elinde tutabilmektedir. Böylece tekrar faaliyetin başlayacağı dönemlerde yeni işçi edinme ve eğitime maliyetlerine katlanmak zo-

runda da kalmayacaktır. Çalışanlar açısından bakıldığında, kriz dönemlerinde kısa çalışma uygulaması ile işçilerin işlerini kaybetmelerinin önüne geçilerek ulusal düzeyde işsizlik rakamlarının artması da engellenmektedir. İşsiz kalmayan çalışanların bu sayede olası gelir kayıpları azaltmakta, kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinden faydalanmasına devam edilmektedir.¹⁸ İşsiz kalan bir işçi, işsizlik ödeneği almaya hak kazansa bile, kısa çalışma döneminde elde edeceği gelirden daha az bir kazanç sağlayacaktır. Çünkü günlük işsizlik ödeneği miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40’ı olarak belirlenirken, günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60’ı şeklindedir.¹⁹

Kısa çalışma uygulaması ile çalışma hayatında işçilerin maruz kaldığı işverenlerin tek taraflı fesih yapması, işçiyi işten ayrılmaya zorlaması veya işçinin rızası alınmadan ücretsiz izin gibi uygulamaların önüne geçilmeye çalışılmıştır. Kriz dönemlerinde veya zorlayıcı sebeplerin olduğu dönemlerde istisnai ve geçici bir çalışma biçimi olan kısa çalışmanın, zamanla ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda kapsamı genişletilmiş ve ekonomik kriz dönemlerinde oldukça sık uygulanmış ve son zamanlarda yaşadığımız dönemin en büyük dışsal şoku olan Covid-19 salgınında eşi benzeri görülmemiş kapsamda uygulama alanı bulmuştur. Kısa çalışma uygulamasının

¹⁶ Türkiye İş Kurumu. “Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2019”. (<https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>). 5 Şubat 2021.

¹⁷ Türkiye İş Kurumu. “10. Genel Kurul Çalışma Raporu”. (<https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 6 Şubat 2021.

¹⁸ Ekmele Onur AYDIN. “Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri Ve Türkiye Uygulaması İle İşkur İçin Model Önerisi” (Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi). Ankara 2014. s. 16,17.

¹⁹ Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 7/1 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 7 Şubat 2021.

önemi, sosyal devlet olmanın sorumluluğu ile kriz dönemleriyle mücadele edebilmek için devletin öncülüğünde tüm taraflara düşen sorumluluklar kapsamında, devletin işçi ve işverenin yanında olduğunu gösteren bir uygulama olmasından gelmektedir.

2- COVID- 19 PANDEMİSİNDE KISA ÇALIŞMA

Birinci bölümde de değinildiği üzere 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek madde 2 hükmüne göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için en fazla üç ay süreyle işsizlik sigortası kapsamında kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.²⁰ Bu halde Covid-19 sebebiyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran her bir işveren kısa çalışma başvurusunda bulunabilir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkındaki Yönetmeliğin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendinde 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," şeklinde tanımlanmış, 5 inci maddesinin

ikinci fıkrasında da "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, Yönetim Kurulunca karara bağlanır." hükmü yer almaktadır.²¹ Buradan anlaşıldığı üzere dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebebin varlığının İŞKUR Yönetim Kurulunca karara bağlanacağı belirlenmiştir.

Bu kapsamda İŞKUR tarafından 19.03.2020 tarihli ve 31 sayılı Yönetim Kurulu kararı ile Covid-19'un olası etkileri dikkate alınarak, "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamındaki kısa çalışma başvurularının alınabileceği yönünde karar alınmıştır.²² Buna ilaveten döviz kurlarındaki spekülatif artış nedeniyle "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" gerekçeli kısa çalışma uygulamasından yararlanmış bir işveren, Cumhurbaşkanlığı uzatma kararına istinaden başvuru yapmış ve uygulamadan 3 ay daha yararlanmış olsa da Covid-19 etkisi nedeniyle de "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" gerekçeli kısa çalışma uygulamasından yararlanabileceği düzenlenmiştir. Buna göre daha önce farklı bir gerekçeyle kısa çalışmadan yararlanan işyerleri de Covid-19 kapsamında kısa çalışmadan yararlanabilmektedir.²³ Bu kapsamda kısa çalışma talebinde bulunmak isteyen işverenlerden İŞKUR'a kayıtları mevcut olmayanların, Kuruma işveren olarak kayıt yaptırımları neticesinde işlemleri değerlendirilebilecektir. Çünkü

²⁰ 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (www.mevzuat.com.tr). Erişim tarihi: 8 Şubat 2021.

²¹ Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 3/1 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 8 Şubat 2021.

²² Türkiye İş Kurumu. "Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2020". (https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf). 9 Şubat 2021.

²³ Türkiye İş Kurumu. (https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi/). Erişim Tarihi: 9 Şubat 2021.

kısa çalışma başvuruları, e-Devlet üzerinden işçiler adına işverenler tarafından yapılmaktadır.²⁴ İŞKUR, Covid-19 salgınının bulaşıcılığı nedeniyle kısa çalışma başvurularının başlaması sürecinde kısa çalışma başvurularını elektronik ortamda, elektronik posta adresleri aracılığıyla almıştır. Bu sayede işverenlerin Kuruma gelme ve yüz yüze başvuru yapma zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır. Bu aşamada İŞKUR yetkilileri tarafından elektronik postaların takibi, kısa çalışma listelerinin alınması, kontrol işlemlerinin yapılması, alınan başvuruların Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmesi, buradan uygunluk tespiti sonuçlarının alınması, işverene geri bildirimlerin yapılması gibi süreçlerin etkin ve hızlı bir şekilde yönetilmesi amacıyla Kurumun işsizlik sigortası servisleri güçlendirilmiş ve işlemler hızlı bir şekilde sonuçlandırılmıştır.²⁵ Bu sayede İŞKUR, pasif işgücü politikalarını yoğun ve hızlı bir şekilde uygulayarak Covid-19 kaynaklı salgının hem ekonomiye hem de istihdama olumsuz etkilerini azaltabilmeyi hedeflemiş ve insanların işgücü piyasasına bağlı kalmasını sağlama konusunda hayati bir rol oynamıştır.

Pandeminin başlarında işverenlerce Covid-19 gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları ve talepleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına gönderilerek iş müfettişleri tarafından yapılan uygunluk tespitinin sonucuna göre süreç ilerlemekteydi. Mevzuata göre uygunluk tespiti; iş müfettişlerinin işverenin, kısa çalışma talebinin

uygunluğuna ilişkin yaptıkları bir inceleme faaliyeti şeklindedir. Örneğin Covid-19 salgınından olumsuz etkilendiğine ilişkin durumun ortaya konulması bir uygunluk tespittir. Fakat salgının seyrinde öngörülemeyen şekilde yaşanan artış, kısa çalışma başvurularında da yoğunluk yaşanmasına neden olmuştur. Bu nedenle iş müfettişlerince yapılan uygunluk tespitlerinin daha sonra yapılmasına ve ödemelerin işverenin beyanı doğrultusunda yapılmasına ilişkin düzenleme yasalaşmıştır.²⁶

Bu çerçevede 17 Nisan 2020 tarihli ve 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici madde 25 de “*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.*” şeklinde düzenlenme yapılmıştır.²⁷ Yürürlüğe giren bu yasa gereği uygunluk tespiti yapılmadan ödemeler yapılmaktadır. Netice itibari ile 17 Nisan 2020 tarihine kadar yaklaşık 160 bin kişinin işlemleri sonuçlandırılabilmişken, 17 Nisan – 30 Nisan aralığındaki dönemde 2,5 milyondan fazla sigortalının işlemi sonuçlandırılmıştır. Böylece yasal düzenlemenin ivedilik bakımından amacına ulaştığı ve işlemlerin hızlandığı görülmektedir.²⁸

²⁴ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi/>). Erişim Tarihi: 9 Şubat 2021.

²⁵ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr>). Erişim tarihi: 9 Şubat 2021.

²⁶ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi/>). Erişim Tarihi: 10 Şubat 2021.

²⁷ 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>). Erişim tarihi: 10 Şubat 2021.

²⁸ Şaban KARAKUŞ. “Covid-19 Salgın Döneminde İşkur Personelinin Gösterdiği Performans”. İstidamda 3İ Dergisi. Sayı 33.2021.s.40.

25 Mart 2020 tarihli ve 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici madde 23 eklenmiştir. Bu maddede kısa çalışma ödeneği bakımından yapılan düzenlemelere bakıldığında; yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı kısa çalışma başvuruları 30.06.2020 tarihine kadar yapılabileceği kararlaştırılmıştır. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilme şartı olan son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartı 450 güne, kısa çalışma başlama tarihinden önceki hizmet akdine tabi olma süresi 120 günden 60 güne indirilmiştir. Bu koşulu taşımayanlar için ise kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilme imkânı getirilmiştir. Bu esaslı değişiklik ile ödenek alabilmek için şartları sağlamakta sıkıntı yaşayabilecek çalışanlar gözetilerek kısa çalışma ödeneğinden daha fazla sayıda çalışanın yararlanmasını sağlamak hedeflenmiştir. İlaveten 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 (ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışlar) hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerektiği belirtilmiştir.²⁹ Dolayısıyla Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle uygulanan kısa çalışma döneminde işçi çıkartılması halinde bu tarihten itibaren kısa çalışma uygulamasından yararlanılamayacağı da hükme bağlanmıştır.

7244 Sayılı Kanun ile yapılan ikinci düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici madde 10 eklenmesidir. Buna göre İş Kanunu kapsamında

olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç ay süreyle işveren tarafından feshedilemeyeceği kararlaştırılmıştır. Maddenin istisnası olarak 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 öngörülmüştür. Yani bu dönemde iş akdi feshi yasaklanarak, işverenlerin işçi çıkarmalarının önüne geçilmiştir. Ayrıca yine 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği hükme bağlanmıştır.³⁰ Aslında bu düzenlemenin nedenine bakıldığında 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesinde yer alan düzenlemenin bir gereği olan işverenin tek taraflı iradesi ile işçinin isteği dışında işçiyi ücretsiz izne çıkarmayacağı hükmüyle ilgili olduğu görülmektedir. Buna göre; işveren çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşçi tarafının da altı işgünü içinde bu değişikliği yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. İşçi tarafından bu şekilde kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.³¹ 7244 sayılı Kanun da getirilen düzenlemede ise işveren işçinin rızasına başvurmaksızın işçiyi ücretsiz izne ayırabilmektedir. Bu şekilde işverenin işçiyi ücretsiz izne ayırması işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermemektedir.

²⁹ 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (<https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200326M1-1.htm>). Erişim tarihi:10 Şubat 2021.

³⁰ 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>). Erişim tarihi:11 Şubat 2021.

³¹ 4857 sayılı İş Kanunu. (www.mevzuat.gov.tr).Erişim tarihi:11 Şubat 2021.

Bu kurala uymayarak iş sözleşmesini fesheden işverenlere, sözleşmesi feshedilen her işçi için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği hükme bağlanmıştır.³²

7244 Sayılı Kanun ile yapılan üçüncü düzenleme ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici madde 24 eklenmesi olmuştur. Bu madde ile mezkur kanunla 4857 sayılı kanuna eklenen geçici 10 uncu maddesi uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve bu nedenle kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş sözleşmesi feshedilen fakat gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklı aylığı almamak şartıyla ve fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar işsizlik sigortası fonundan ve İŞKUR tarafından ödenmek üzere nakdi ücret desteği adı altında gelir desteği sağlanacağı hükme bağlanmıştır. Nakdi ücret desteğini hak eden bir kişi için yapılacak ödeme mikta-

rı; 39,24 TL olarak belirlenen bir günlük tutardan, damga vergisi düşüldükten sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan gün sayısı çarpımı sonucu elde edilen tutardır. Bununla beraber nakdi ücret desteğinden yararlananların, destekten yararlandıkları süre boyunca genel sağlık sigortası primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.³³

Bu desteğin amacı fesih yasağı uygulaması boyunca ücretsiz izne çıkarılan çalışanlara devlet tarafından çalışmadıkları dönemde belli bir miktarda ödeme yapılarak pandeminin çalışma hayatına yansıyan olumsuz etkilerini en aza indirebilmektir. 2020 yılında günlük 39,24 TL olan Nakdi ücret destek tutarı, geçim koşulları gözönüne alınarak 13.01.2021 tarihli ve 31363 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 3423 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 2021 yılı Ocak döneminden itibaren geçerli olmak üzere asgari ücret artış oranında (%21,56) artırılarak günlük 47,70 TL olarak belirlenmiştir.³⁴ Nisan/2020-Şubat/2021 döneminde 2.506.562 kişi Nakdi Ücret Desteği almaya hak kazanmış ve bu kişilere yaklaşık 9,3 milyar TL (9.278.334,982 TL) ödeme yapılmıştır.³⁵

³² 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>). Erişim tarihi: 11 Şubat 2021.

³³ 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>). Erişim tarihi: 11 Şubat 2021.

³⁴ Resmi Gazete. (<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/01/20210113.pdf>). Erişim tarihi: 11 Şubat 2021.

³⁵ Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. (https://media.iskur.gov.tr/44302/02_subat-2021-bulten.pdf). Şubat/2021.s.3. Erişim tarihi: 12 Şubat 2021.

Tablo 3: Kısa Çalışma Ödeneği Ödenen Kişi Sayıları ve Miktarları

Aylar	2020		2021	
	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)	Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Bin TL)
Ocak	24.847	23.210	1.401.567	2.191.200
Şubat	17.862	12.096	1.296.315	2.058.656
Mart	96.636	32.232		
Nisan	3.243.126	5.100.339		
Mayıs	3.282.817	5.560.422		
Haziran	2.486.854	3.375.844		
Temmuz	1.774.865	2.640.433		
Ağustos	1.302.755	2.042.091		
Eylül	1.051.710	1.616.172		
Ekim	967.563	1.491.834		
Kasım	1.015.981	1.534.725		
Aralık	1.386.424	2.135.956		
Toplam		25.565.354		4.249.856

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. (https://media.iskur.gov.tr/44302/02_subat-2021-bulten.pdf) Şubat/2021.s.2. Erişim tarihi 12 Şubat 2021.

Not 1:Ödeme miktarlarına, kişiler adına ödenen GSS primleri, Damga Vergisi ve işlem giderleri dâhil değildir.

Not 2: Kısa Çalışma Ödeneği için ay içerisinde birden fazla ödeme yapıldığından ilgili ayların ödeme yapılan kişi sayısı ve ödeme miktarında güncelleme nedeniyle değişiklik olmaktadır.

Not 3: Ocak ayı verileri geçici gerçekleştirmeler olup, başvurulara ilişkin değerlendirmeler tamamlandıktan sonra veriler revize edilecektir.

Not 4: Kişi sayısı ödeme adedini ifade etmektedir.

2020 yılı ve 2021 yılı Ocak ayı itibarıyla kısa çalışmadan yararlanan kişi sayısı ve ödeme miktarları yukarıdaki tabloda yer almaktadır.

01 Aralık 2020 tarih ve 31321 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanan 3238 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 30 Haziran 2020 tarihi öncesi kısa çalışma başvurusunda bulunmayan işyerlerinin de kısa çalışma talebinde bulunmaları amacıyla 31 Aralık 2020 tarihine kadar İŞKUR’a başvuruları durumunda 1 Aralık 2020 tarihinden sonraki dönem için 3 ay süreye kadar Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanabilecekleri karara bağlanmıştır. Bu düzenleme ile 30 Haziran 2020 tarihine kadar başvurusu

olmayan veya bu tarihten sonra faaliyete geçmiş işverenlere de 1 Aralık tarihinden itibaren yeni bir kısa çalışma başvuru yapabilme imkânı tanınmıştır. Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemelerin işsizlik ödeneği süresinden düşülmesi genel kural olmakla beraber mahsup edilip edilemeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Bu genel kuralın bir istisnası olarak, süreç içerisinde işçi lehine yapılan en önemli düzenlemelerden birisi de 3238 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Covid-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma ödemelerinin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşmeyeceği yönündeki karardır.³⁶

³⁶ Türkiye İş Kurumu. “Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2020”. (<https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf>). 12 Şubat 2021.

Sonrasında 23 Aralık 2020 tarihli ve 31343 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanan 3316 ve 3317 sayılı Cumhurbaşkanî Kararlar ile 2 yeni düzenleme yürürlüğe girmiştir. İlk düzenlemede yeni koronavirüs (Covid-19) nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle 01.01.2021 tarihinden sonraki döneme ilişkin kısa çalışma talebinde bulunan işyerleri için işverenler, kısa çalışma başvurusunu 31.01.2021 tarihine kadar yapabilecektir. Salgının işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerini azaltabilmek ve istihdamı koruyabilmek amacı ile yapılan bu düzenlemeler sayesinde işverenlerin koronavirüs gerekçesiyle “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar”dan ileri gelen zorlayıcı sebep” hali ile yeniden yapmak istedikleri kısa çalışma başvurularını 01.12.2020-31.01.2021 tarih aralığında yapabilmeye olanağı getirilmiştir. İkinci düzenlemede ise öncesinde 3134 sayılı Cumhurbaşkanî kararı ile kısa çalışma uygulanan işyerleri için 31.12.2020 tarihine kadar uzatılan kısa çalışma ödeneğinin süresi 3317 sayılı Cumhurbaşkanî kararı ile 28.02.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.³⁷

Sonuç olarak salgın koşulları gözetilerek kısa çalışma uygulaması Cumhurbaşkanî tarafından alınan muhtelif kararlarla (29.06.2020 tarih ve 2706 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile bir ay, 30.07.2020 tarih ve 2810 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile bir ay, 30.08.2020 tarih ve 2915 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile iki ay, 26.10.2020 tarih ve 3134 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile iki ay, 23.12.2020 tarih ve 3317 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile iki ay, 19.2.2021 tarih ve 3556 sayılı Cumhurbaşkanî Kararı ile en son bir ay daha uzatılarak 31.03.2021 tarihine kadar uzatılmıştır. Fesih yasağının uygulandığı dönemde geçerli olan ve pandemi döneminde getirilen en büyük des-

teklerden biri olan nakdi ücret desteği uygulaması ise 17.05.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.³⁸

3- NORMALLEŞME DESTEĞİ

Salgının etkisiyle, işyerleri zorunlu ve/veya isteğe bağlı kapanmış, çalışma saatleri azaltılmış ve işgücü piyasası bu kısıtlama tedbirlerinin uygulanması nedeniyle ciddi şekilde etkilenmiştir. Salgın sonucu alınan bu tedbirlerin aynı zamanda ekonomik sonuçları da düşünüldüğünde, normalleşme hareketi ile istihdama dönüşü teşvik etme gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda istihdam sürekliliğini desteklemek amacıyla mevcut kaynakları kullanmak ve yönlendirebilmek çok önemli bir hal almıştır. Devlet bu şekilde ekonomiyi ve istihdamı canlandırabilecek, işyerlerini, işleri ve çalışanları destekleyecek pek çok teşvik düzenlemesini arka arkaya yürürlüğe koymuştur. Bu kapsamda;

28 Temmuz 2020 tarih ve 7252 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan “Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile 4447 sayılı Kanuna geçici 26. madde eklenmiştir. Eklenen bu madde ile haziran ayı itibarıyla salgının seyrinde gözlenen azalışlar sebebiyle kademe kademe normalleşmeye geçilmesini desteklemek amacıyla işi, işçiyi ve işvereni gözeterek yaklaşımlar kapsamında “Normalleşme Desteği” uygulaması yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenleme ile pandemi sürecinde 1.7.2020 tarihinden önce kısa çalışma ödeneğinden veya nakdi ücret desteğinden yararlanan sigortalının normal çalışma süresine dönmesi halinde sigortalının çalışmakta olduğu özel sektör işyerine prim desteğinden yararlanma imkânı getirilmiştir. Bu prim desteği uygulaması 1.8.2020 tarihinden itibaren başlayarak 31.12.2020 tarihine kadar uygulanmak üzere,

³⁷ Resmi Gazete.(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/12/20201223.pdf>). Erişim tarihi:13 Şubat 2021.

³⁸ Resmi Gazete.(<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210309-1.pdf>). Erişim tarihi:13 Şubat 2021.

kısa çalışmanın veya nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle uygulanacaktır. Ayrıca prim desteğinin süresini, Cumhurbaşkanının sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 6 ay uzatılabileceği de belirtilmiştir.³⁹ 02.12.2020 tarihli 31322 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 26 ncı Maddesinin Birinci Fıkrasında yer alan bu üç ayın altı aya ve 31.12.2020 tarihinin de 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmasına karar verilmiştir.⁴⁰ Böylelikle, 30.06.2021 tarihini geçmemek üzere kısa çalışmanın veya nakdi ücret desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren altı ay süreyle işverenlere bu sigortalıların prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sosyal güvenlik primlerinin tamamı tutarında destek sağlanacaktır. Destek tutarı aylık 1.341,56 TL’dir.⁴¹ Bu prim desteğinde, destekten yararlanılacak sigortalıdan dolayı prime esas kazanç alt sınırı (asgari ücret) üzerinden hesaplanan işçi ve işveren priminin tamamı, işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na olan borçlarına mahsup edilmek suretiyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Normalleşme desteği kapsamında, kısa çalışma ödeneği veya nakdi ücret desteği aldığı aylık ortalama gün sayısının SGK ile elektronik ortamda paylaşılması görevi İŞKUR tarafından yerine getirilmektedir.⁴²

Yapılan bu düzenlemenin amacı pandemi dönemi boyunca ekonomik olarak sıkıntı yaşayan özel sektör işverenlerinin normalleşme sürecinin başlamasıyla sosyal güvenlik maliyetlerini azaltmak ve işverenlerin SGK’ya ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene prim desteği sağlayarak işyerlerinin normal çalışma düzenine dönebilmelerini kolaylaştırmaktır.

Haziran ayından itibaren belirli aşamalarla normalleşmeye geçilmesi için uygulamaya konulan normalleşme desteği kapsamında 3.183.435 kişi için 3.206.101.967 TL tutarında ödeme yapılmıştır.⁴³ (13 Şubat 2021 tarihi itibarıyla) Bu destekle işverenlerin kısa çalışma uzatma talebinde bulunmalarının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda verilere bakıldığında 2021 Şubat ayında önceki dönemden ödemesi devam edenlerle birlikte 1.296.315 kişi için kısa çalışma ödemesi yapılmıştır.⁴⁴ Kısa çalışma ödemesi yapılan kişi sayısında yaşanan azalışa bakıldığında normalleşme desteğinin buna önemli bir katkısı olduğu açıktır.

4- İSTİHDAMA DÖNÜŞ TEŞVİKİ

Pandeminin gidişatının işgücü piyasasını şekillendirmesi sonucu salgının işgücü piyasasındaki olumsuz etkilerini azaltmak ve istihdamı koruyarak artırmak amacı doğrultusunda üretilen seçeneklerden bir tanesi de istihdama dönüş teşvikidir. 17 Kasım 2020 tarih 7256 sayılı Bazı

³⁹ Sosyal Güvenlik Kurumu. (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/normallesme_destegi). Erişim tarihi 13 Şubat 2021.

⁴⁰ Resmi Gazete. (<https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarih=2020-12-02>). Erişim tarihi:14 Şubat 2021.

⁴¹ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/normallesme-tesviki/>). Erişim tarihi:14 Şubat 2021.

⁴² Türkiye İş Kurumu. “Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2020”. (<https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf>). Erişim tarihi:15 Şubat 2021.

⁴³ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Twitter Sayfası. (https://twitter.com/ailevecalisma?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor). Erişim tarihi:15 Şubat 2021.

⁴⁴ Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. (https://media.iskur.gov.tr/44302/02_subat-2021-bulten.pdf). Şubat/2021.s.3. Erişim tarihi: 15 Şubat 2021.

Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 27. madde ile beraber İstihdama Dönüş Teşviki uygulaması hayata geçirilmiştir.

İstihdama dönüş teşviki üç şekilde uygulanmaktadır. Birincisi “Prim Desteği” şeklindedir. İstihdama Dönüş Teşviki ile 1 Ocak 2019 ila 17 Nisan 2020 tarihleri arasında SGK’ya bildirilerek veya bildirilmeksizin (kayıt dışı) istihdam edilenlerden işini kaybeden çalışanların son ayrıldıkları işyerine veya hâlihazırda SGK’ya bildirilmeksizin çalıştıkları işyerine işe dönmek için başvurmaları halinde; işverence bu kişilerin istihdam edilerek fiilen çalıştırılmaları durumunda işverenlere günlük 44,15 TL prim desteği (Ocak 2021’den itibaren günlük 53,67 TL), fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere 01.12.2020 tarihinden itibaren sağlanmaktadır.

İkincisi “nakdi ücret desteği” şeklindedir. İşveren tarafından işe alınıp ücretsiz izne ayrılmalari halinde ise sigortalılara fesih yasağının bitimine kadar günlük 39,24 TL nakdi ücret desteği (Ocak 2021’den itibaren günlük 47,70 TL) verilmektedir.

Üçüncüsü “Geçici İşgücü Desteği” şeklindedir. İşverenlerce başvurularının kabul edilmediğini bildiren başvuru sahiplerine ise fesih yasağının bitimine kadar günlük 34,34 TL (Ocak 2021’den itibaren günlük 41,74 TL) geçici işgücü desteği verilmektedir.⁴⁵

İstihdama dönüş teşvikini diğer teşvik ve desteklerden ayıran en önemli özelliği, kayıtlı çalışanların yanı sıra kayıt dışı çalışanları da kapsıyor olmasıdır. Bu salgından en çok etkilenenlerin çoğu sosyal koruma kapsamına erişimi düşük olan kişiler olmaktadır. Çünkü başta kısa çalış-

ma olmak üzere tüm düzenlemeler kayıtlı çalışanlara yönelik gerçekleştirilmektedir. Bu durum mevcutta var olan eşitsizliğe daha fazla olumsuz etkide bulunmaktadır. Ekim 2020 döneminde kayıt dışı çalışanların oranının (herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların toplam çalışanlar içindeki payı), %31,0⁴⁶ olduğu göz önüne alındığında, kayıt dışı çalışanları kayıt altına almak için yapılan gerekli ve önemli bir düzenleme olduğu düşünülmektedir.

5- ARTI İSTİHDAM TEŞVİKİ

17 Kasım 2020 tarih 7256 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 28. maddesi ile uygulanmaya başlanan bir diğer teşvik artı istihdam teşvikidir.

Artı İstihdam Teşviki ile 1 Ocak 2019 ila 17 Nisan 2020 tarihleri arasındaki dönemde en az sigortalı çalıştırılan aydaki sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilecek sigortalıların; fiilen çalıştırılmaları halinde işverenlere günlük 44,15 TL (Ocak 2021’den itibaren günlük 53,67 TL) prim desteği, ücretsiz izne ayrılmalari halinde sigortalılara günlük 39,24 TL (Ocak 2021’den itibaren günlük 47,70 TL) nakdi ücret desteği, fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere 01.12.2020 tarihinden itibaren, işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri primlerden mahsup edilmek şartıyla sağlanmaktadır.⁴⁷

Bu yeni teşvik uygulaması ile normalleşme kapsamında faaliyetlerini normale döndüren işverenler desteklenerek istihdamın korunmasının yanı sıra istihdamda canlanma ve artış amaçlanmıştır.

⁴⁵ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/istihdama-donus-tesviki-gecici-isgucu-destegi/>). Erişim tarihi: 16 Şubat 2021.

⁴⁶ Türkiye İstatistik Kurumu. (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ekim-2020-37485>). Erişim tarihi: 16 Şubat 2021.

⁴⁷ Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/arti-istihdam-tesviki>). Erişim tarihi: 16 Şubat 2021.

SONUÇ

2020 yılının başında Covid-19 salgınının ülkemizde etkisini göstermesini takiben, salgının istihdam üzerindeki olumsuz etkileri, Nisan ayından sonra hissedilmeye başlanmış ve işsizlik oranlarına yansiyarak haziran ayında toplam istihdamdaki daralma yüksek noktalara ulaşmıştır. Bu nedenle Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki etkilerini azaltmak ve istihdamı korumak amacıyla önceki krizlerde de bir politika aracı olarak kullanılan kısa çalışma ödeneği uygulaması etkin ve hızlı bir şekilde uygulanmıştır. Bu uygulamaya ilave olarak işverenleri ve çalışanları salgının etkilerinden korumak amacıyla nakdi ücret desteği, yeni normal olarak adlandırılan sürece adapte olabilmek için normal çalışmaya geçen işyerlerine normalleşme prim desteği, istihdama dönüş teşviki ve artı istihdam teşviki şeklinde yeni teşvik ve destekler de uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu önlemler küresel düzeyde olası bir ekonomik krizi önlemiştir. Özellikle kriz nedeniyle öncelikli olarak işten çıkarılma endişesi yaşayan kadınların ve gençlerin istihdamda kalmalarını sağlamıştır. Temmuz ayından itibaren alınan tedbirlerin etkisi işsizlik oranlarına yansiyarak haziran ayından sonra işsizlik oranlarında kademeli bir şekilde azalış yaşanmıştır.⁴⁸ Sosyal ve ekonomik hayatın işleyişi önemli bir değişime uğradığı için, sosyal ve ekonomik ihtiyaçlar istihdamı koruyucu politikalarla desteklenmeye ve çalışanların gelir kayıpları azami düzeyde telafi edilmeye çalışılmıştır. Bundan dolayı kısa çalışma uygulaması yeniden düzenlenmiş ve çıkarılan kanunlarla, Cumhurbaşkanlığı kararlarıyla kapsamı ve işlerliği artırılarak süreç biçimlenmiştir.

İŞKUR tarafından sunulan pasif işgücü po-

litikaları arasında yer alan kısa çalışma uygulamasının öneminin bir kat daha arttığı Covid-19 salgınıyla daha net görülmüştür. Kısa çalışma programından yararlananların büyük bir kısmı uzaktan çalışma olanağı bulunmayan sektörler olduğu için, bu sektörlerde faaliyetlerin azalması, bu konuda düzenlemeler yapılması gerekliliğini ortaya koymuş ve salgının seyrine paralel olarak devlet tarafından çalışma hayatına yönelik tedbirler sırasıyla yürürlüğe konulmuştur. Bugüne kadar devletin yaptığı düzenlemeler salgının seyrine bağlı olduğu gibi 2021 yılı ve sonrası için de yapacağı düzenlemeler salgının gidişatına bağlı olacaktır. Tüm bu önlemlerin ekonomik ve sosyal maliyetleri, işgücü piyasalarına etkileri uzun dönemde daha net görülecek ve anlaşılabacaktır. Alınan her kararın bir maliyeti olduğu düşünüldüğünde ülkemizde salgının başından itibaren sürdürülebilir sağlık ve işgücü piyasası için tüm dengeler gözetilmiş ve salgının tekrar büyüme riskinin getirdiği baskılara rağmen en doğru kararlar alınmaya çalışılmıştır.

Covid-19 benzeri başka salgınlara karşı hem ekonomik hem sosyal politika araçlarıyla hazırlıklı olunmasının gerekliliği ortaya çıkmış ve salgın sırasında alınan tedbirler gözetilerek çalışma hayatının sonrasına ışık tutacak politikaların geliştirilmesi beklenmektedir. Bu çalışma ile kavramsal çerçeve içerisinde kısa çalışma uygulamasında Covid-19 salgınıyla yapılan yeni düzenlemeler incelenmekle beraber bu konuda yazına katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- AYDIN, E.O. (2014). "Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri Ve Türkiye Uygulaması İle İşkur İçin Model Önerisi" Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi. Ankara.

⁴⁸ Türkiye İstatistik Kurumu. (<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>). Erişim tarihi: 18 Şubat 2021.

- G20 (2020) Labour And Employment Ministers Ministerial Declaration Virtual Meeting.
- ILO. "COVID-19 ve Çalışma Dünyası: Etkiler ve Müdahaleler" (<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>). Erişim Tarihi: 21 Ocak 2021.
- KARAKUŞ, Ş. (2021). "Covid-19 Salgın Döneminde İşkur Personelinin Gösterdiği Performans". İstidamda 31 Dergisi. Sayı 33.
- Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 5/4 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 5 Şubat 2021.
- Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 7/1 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 7 Şubat 2021.
- Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik. 30 Nisan 2011, Sayı: 27920 madde 3/1 (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi: 8 Şubat 2021.
- Resmi Gazete. Resmi Gazete.
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/normallesme_destegi). Erişim tarihi 13 Şubat 2021.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Twitter Sayfası. (https://twitter.com/ailevecalisma?ref_src=twsrc%5Egoogle%7Ctwcamp%5Eserp%7Ctwgr%5Eauthor). Erişim tarihi: 15 Şubat 2021.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı". (<https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/02/Katılım-Oncesi-Ekonomik-Reform-Programi-2021-2023.pdf>). Erişim tarihi: 20 Ocak 2021.
- T.C. Sağlık Bakanlığı. "Ankara Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji Ve Tanı." (<https://covid19.saglik.gov.tr/Eklenti/39551/0/covid-19rehberigenelbilgileripidemiolojivetanipdf.pdf>). Erişim tarihi: 20 Ocak 2021.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108>). Erişim tarihi: 18 Şubat 2021
- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/duyurular/kisa-calisma-odene-gi-hakkinda>). Erişim Tarihi: 22 Ocak 2021.
- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odene-gi-ge-nel-bilgiler/>). Erişim Tarihi: 22 Ocak 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2005". (<https://media.iskur.gov.tr/15452/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 22 Ocak 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "7. Genel Kurul Çalışma Raporu". (<https://media.iskur.gov.tr/13588/7-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 24 Ocak 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2010". (<https://media.iskur.gov.tr/15512/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 30 Ocak 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni Aralık 2011". (<https://media.iskur.gov.tr/15524/12-aralik.pdf>). Erişim tarihi: 3 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2019". (<https://media.iskur.gov.tr/37553/2019-yili-faaliyet-raporu.pdf>). 5 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "10. Genel Kurul Çalışma Raporu". (<https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>). Erişim tarihi: 6 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. "Türkiye İş Kurumu Faaliyet Raporu 2020". (<https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf>). 9 Şubat 2021.

- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/sikca-sorulan-sorular/kisa-calisma-odenegi/>). Erişim Tarihi: 9 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr>). Erişim tarihi: 9 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. (https://media.iskur.gov.tr/44302/02_subat-2021-bulten.pdf). Şubat/2021.s.3. Erişim tarihi: 12 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/normallesme-tesviki/>). Erişim tarihi:14 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni. (https://media.iskur.gov.tr/44302/02_subat-2021-bulten.pdf). Şubat/2021.s.3. Erişim tarihi: 15 Şubat 2021.
- Türkiye İş Kurumu. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/istihdama-donus-tesviki-gecici-isgucu-destegi/>). Erişim tarihi:16 Şubat 2021.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Ististikleri-Ekim-2020-37485>). Erişim tarihi:16 Şubat 2021.
- 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (www.resmigazete.gov.tr). Erişim tarihi: 24 Ocak 2021.
- 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. (www.mevzuat.com.tr). Erişim tarihi: 8 Şubat 2021.
- 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik Ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (www.resmigazete.gov.tr). Erişim tarihi:10 Şubat 2021.
- 7226 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (resmigazete.gov.tr). Erişim tarihi:10 Şubat 2021.
- 4857 sayılı İş Kanunu. (www.mevzuat.gov.tr). Erişim tarihi:11 Şubat 2021.