

## DENET İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK SİRKÜLERİ



Sirküler Tarihi : 09.06.2020  
Sirküler No : 2020/083

Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ - HAZİRAN 2020  
Sayı : 198

### SOSYAL GÜVENLİK KURUMU İSTİHDAM TEŞVİKLERİ VE İŞKUR İSTİHDAM PROGRAMLARININ KISA ÇALIŞMA DÖNEMİNDE VE SONRASINDA UYGULANMA MÖDELLERİ

Halit BAŞBUĞA  
E. SGK Denetmeni

Şükrüye SARI  
İş Hukuku Sosyal Güvenlik Uzmanı

#### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Çin'in Vuhan şehrinde ortaya çıkan ve ülkemizde de etkisini yoğun bir şekilde gösteren Koronavirüs (COVID-19) pandemisi sebebiyle İŞKUR tarafından uygulanan kısa çalışma ödeneği ile istihdam teşviklerinin uygulanması noktasındaki tereddütlerinin giderilmesidir.

Bu amaç doğrultusunda; kısa çalışma ödeneği (KÇÖ) kullanıldığı sırada aylık prim hizmet belgesinin verilmesi suretiyle faydalanılan sigorta prim teşviklerinin uygulanması hakkında bilgiler ile söz konusu KÇÖ süreci ve sonrasında İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları istihdam teşviklerine açıklık getirilmesi amaçlanmıştır.

#### ANAHTAR KELİMELER

Korona virüs (Covid-19), Pandemi, Kısa Çalışma Ödeneği, İstihdam Teşvikleri, İŞKUR Teşvikleri

#### BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/İstanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr

*Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.*

*BDO International global ağıının toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.*

*Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlarla ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.*

## GİRİŞ

Ülkemizin içinde bulunduğu salgın sürecinde bir yandan toplum sağlığının korunması amaçlanırken bir yandan da ekonomik hayatın devamlılığı konusu gündeme gelmektedir. Buna paralel olarak istihdamı artırıp, işsizliği azaltmaya yönelik politikaların önemini de giderek artmaktadır. İstihdam politikaları olarak nitelenen bu politikalar, aktif istihdam politikaları ve pasif istihdam politikaları olarak ikiye ayrılmaktadır.

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlayan ve ilgililere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik kısa vadeli programlardır. Bunlar genelde işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, iş kaybı tazminatı, kısa dönem ödeneği gibi işlemleri kapsamaktadır.<sup>1</sup> Aktif istihdam politikaları ise farklı işsizlik türlerine göre değişik enstrümanları kullanarak doğrudan işsizlik sorununu çözmeye çalışan programlardır.<sup>2</sup>

Pasif istihdam politikaları arasında sayılan kısa çalışma ödeneği, içinde bulunduğumuz dönemde ülkemizin öncelikli gündemini oluşturmaktadır. Kısa çalışma yapılmasına olanak tanıyan zorlayıcı nedenler, Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte<sup>3</sup> belirtilmiştir. Yaşanılan süreçte Koronavirüs (COVID-19) küresel salgını nedeniyle kısa çalışma talepleri, dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep kapsamında değerlendirilmektedir.

SGK tarafından uygulanan ve Hazine ile İşsizlik Sigorta Fonu gibi çeşitli kaynaklardan sağlanan istihdama yönelik işveren sigorta primi teşvikleri ise hem işçiler açısından hem işverenler açısından belirli şart ve koşulların sağlanması ile elde edilen ve aylık prim hizmet belgesinin SGK'ya bildirilmesi ile ödemede doğrudan bir indirim sağlayan işveren teşviki şeklinde tanımlanabilir.

Bu çalışmada, istihdama yönelik işveren sigorta primi teşvikleri ve İŞKUR işbaşı eğitim programı ile kısa çalışma ödeneğinin birlikte uygulanması hususu ele alınacaktır.

### I. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SIRASINDA SGK TARAFINDAN UYGULANAN İSTİHDAMA YÖNELİK İŞVEREN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKLERİNİN KULLANILMASI

Kısa çalışma ödeneği; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkışı ile kullanılan ve birçok firmanın daha önce kullanmamış olduğu bir uygulama idi. Yaşanan süreç ile istihdamın korunması adına önemli bir seçenek haline gelen kısa çalışma uygulaması birçok soruyu da beraberinde getirmiştir.

\*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Müdürü, SGK E. Denetmeni

\*\*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Uzmanı

<sup>1</sup>Görücü, İbrahim. "Türkiye'de İşgücü Piyasası Yönetimi Ve Bir Model Önerisi" Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya, 2006

<sup>2</sup>Sanal, Engin. "Aktif İstihdam Politikaları." Trakya Üniv. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (2013)

<sup>3</sup>Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 30 Nisan 2011 tarih, 27920 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

Özellikle, çalışma süresinin azaltılması şeklinde kısa çalışma uygulamasından faydalanan işyerlerinde, kullanılmakta olan sigorta prim teşviklerinin nasıl uygulanacağı merak konusu olmuştur. Bu kapsamda tarafımıza gelen sorulardan anlaşıldığı üzere, konuya açıklık getirilmesi gerekmektedir. İşverenler kısa çalışma ödeneğinden iki şekilde faydalanabilir. Aşağıda kısa çalışmadan faydalanan durumlara göre, işveren sigorta primi teşviklerinin nasıl kullanılacağı açıklanmaya çalışılmıştır. (istihdam teşvikleri detaylarına yer verilmeyecektir.)

### I.1. Çalışma Süresinin Azaltılması Şeklinde Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanan İşyerleri;

Kısa çalışma döneminin 7 günlük ücreti işverenlik tarafından karşılanacak olup, çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenecektir<sup>4</sup>. İşverenlik KÇÖ döneminde kısmi çalışma modelini seçmiş ise ilk haftada çalışılan günlerin ücreti tam olarak, diğer çalışılmayan günler ise en az yarım ücret olacak şekilde işçiye ödenecektir. Aynı zamanda söz konusu 7 gün için SGK'ya sigortalı bildirimini yapılması gerekmektedir. Yapılan bildirimlerde, işçilerin SGK istihdam teşviklerinden faydalanma kriterlerini taşımaları halinde istenilen SGK teşviklerinden faydalanabilirler.

SGK tarafından uygulanan istihdama yönelik işveren sigorta primi teşviklerinin işveren açısından genel olarak ortak noktası, aylık prim ve hizmet belgesinin Kuruma yasal süresinde verilmesi ve primlerin yasal süresi içinde ödenmesi, iş yerine ilişkin prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme zammı ve cezası borcunun bulunmaması/ borçlarının çeşitli kanunlar gereğince yapılandırılmış veya taksitlendirilmiş olması ve bu yapılandırmanın/taksitlendirmenin devam ediyor olması, son olarak da kayıt dışı sigortalı çalıştırılmaması veya sahte sigortalı bildiriminde bulunulmamasıdır.<sup>5</sup> Söz konusu unsurlar göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılması gerekmektedir. (Teşvikler özelinde istisnai durumlar bulunmaktadır, engelli sigortalı istihdamında sigorta primi teşviki gibi)

- Malullük, Yaşlılık Ve Ölüm Sigortası İşveren Hissesinde 5 Puanlık İndirim; Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan dönemde, işçilerin çalıştığı günler için aynı zamanda sigorta günü ve kazanç bildirimini de yapılması gerekmektedir. Bildirilecek olan sigorta günleri için işveren açısından gerekli şartların sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- Yurtdışına Götürülen/ Gönderilen Sigortalılar İçin Prim İndirimi; Söz konusu teşvik yukarıda belirtilmiş olan 5 puanlık teşvik gibi uygulanmaktadır ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanan dönemde

<sup>4</sup> Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Baskı, s.491.

<sup>5</sup> Sigorta Prim Teşvikleri Sunumu  
DENET SİRKÜLER  
Sayı : 2020/083

bildirilecek olan gün ve kazanç bilgisi bulunan sigortalılar için işveren açısından gerekli şartların sağlanması durumunda faydalanılabilir.

- İlave 6 Puanlık İndirim; Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, bölgesel teşvik açısından gerekli olan koşulların sağlanması durumunda, söz konusu istihdam teşvikinden faydalanabilirler.
- Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararlar Çerçevesinde Uygulanan Sigorta Primi Teşviki; Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, işçilerin çalıştığı günler için sigorta gün bildirim ve kazanç bilgisi bulunması halinde, söz konusu teşvik için gerekli şartların sağlanması durumunda yatırım teşvikinden faydalanılabilir.
- Genç ve Kadın İstihdamı İle Mesleki Belgesi Olan Sigortalı İstihdamı Halinde Uygulanan İstihdam Teşviki (6111); Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, hem işçi açısından hem de işveren açısından gerekli olan koşulların sağlanması ve sigortalının toplam çalışan sayısına ilave olarak bildirilmesi durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir. Toplam çalışan sayısı belirlenirken, kısa çalışmadan tam süreli olarak faydalanan (0 gün 0 Kazanç) bildirilecek sigortalılar da hesaplama dâhil edilmektedir.
- Engelli Sigortalı İstihdamında Sigorta Primi Teşviki; Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, işçilerin çalıştığı günler için aynı zamanda sigorta günü ve kazanç bildiriminin de yapılması gerekmektedir. Bildirilen gün ve kazançlar için işveren açısından gerekli şartların da sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun Kapsamında Faydalanılan İstihdam Teşviki; Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, işçilerin çalıştığı günler için bildirilecek sigorta gün ve kazancı için işveren açısından da gerekli şartların sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- Kültür Yatırımları ve Girişimlerine Sigorta Prim Teşviki; İşçilerin çalıştığı günler için bildirilecek olan gün ve kazanç için işveren açısından da gerekli şartların sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Halinde Sağlanan Teşvik Uygulaması; Bildirilen gün ve kazançlar için işveren açısından gerekli şartların da sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.<sup>6</sup>
- İşbaşı Eğitim Programlarını Tamamlayanların İstihdamına İlişkin Teşvik; Bildirilen gün ve kazançlar için işveren açısından gerekli şartların da sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.

<sup>6</sup> İstihdama Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşvikleri, İstanbul Sanayi Odası, Mart 2010, İstanbul DENET SİRKÜLER Sayı : 2020/083

- Sosyal Yardım Alanların İstihdamı Halinde Uygulanan Prim Teşviki; Bildirilen gün ve kazançlar için işveren açısından gerekli şartların da sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- Sosyal Hizmetlerden Faydalanan Kişilerin İstihdamı Halinde Uygulanan Teşvik; Bildirilen gün ve kazançlar için işveren açısından gerekli şartların da sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.
- Yeni Nesil Teşviki (17103/27103); Kısa çalışma ödeneğinden faydalanılan dönemde, işçilerin çalıştığı günler için bildirilecek olan sigorta gün ve kazançları için, işveren açısından da gerekli şartların sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.<sup>7</sup>
- 4447 Sayılı Kanunun Ek 4 üncü Maddesinde Öngörülen Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası İşveren Hissesi Teşviki Uygulaması; Söz konusu istihdam teşvikinde SGK tarafından resen işlem tesis edilmektedir. Aylık prim hizmet bildirgesinin verilmesi ve işveren açısından gerekli şartların sağlanması durumunda söz konusu teşvikten faydalanılabilir.

Yukarıda bahsi geçen istihdam teşviklerinden kısa çalışma döneminde işverenler tarafından kısmi zamanlı olarak çalıştırılan veya tam zamanlı olarak çalışmaya devam eden işçiler için, çalışılan süre bazında elde edecekleri kazançları üzerinden SGK bildiriminde bulunulabilir. Bu zaman zarfında işverenliğin gerekli şartları sağlamaları halinde kısa çalışma dönemi öncesinde uygulanan sigorta prim teşvikleri devam edecek olup işveren kazancı kuruma yapılan bildirim kadar uygulanacaktır.

#### **I.II. Tam Zamanlı Çalışmama Usulü Şeklinde Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanan İşyerleri;**

Kısa çalışma ödeneğinden tam zamanlı olarak (45 saat çalışmama şeklinde) faydalanan işyerlerinde, kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işçiler aylık prim hizmet belgesinde 0 gün 0 kazanç olacak şekilde bildirilecektir. (7 günlük yarım ücret hariç) Bu durumda olan işçi, toplam çalışan sayısına dâhil edilmesine rağmen 0 gün 0 kazancı olacağı için herhangi bir sigorta prim borcu oluşmayacağından işverenlere kazanç sağlamayacaktır ki bu nedenle sigorta prim teşviklerinden faydalanmasının bir anlamı bulunmamaktadır.

Tam zamanlı olarak kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işyerlerinde esas önemli olan nokta, kısa çalışma ödeneğine dâhil edilmeyen işçilerdir. Kısa çalışma ödeneğine dâhil edilmeyen/ faydalanamayan işçiler ya da çalışmaya devam eden işçiler için, faydalanılmakta olan sigorta prim teşviklerine devam edilebilir. Örneğin, 17103 Yeni Nesil Teşvikinden faydalanan ve çalışmaya devam eden işçi için, gerekli olan işçi ve işveren şartları sağlanıyor ve toplam çalışan sayısına ilave istihdam olarak değerlendiriliyor ise söz konusu işçi için yeni nesil teşvikinden faydalanılabilir.

## II. KISA ÇALIŞMA ÖDEĞİNİN SONLANMASININ ARDINDAN SGK TARAFINDAN UYGULANAN İSTİHDAMA YÖNELİK İŞVEREN SİGORTA PRİMİ TEŞVİKLERİNİN KULLANILMASI

Kısa çalışma ödeneğinin tamamlanmasının ardından, işyerinin normal çalışma düzenine geçmesi ile birlikte yukarıda bahsi geçen işveren sigorta primi teşviklerinden işçi ve işveren açısından gerekli şartları sağlayan işyerleri, teşviklerden faydalanmaya devam edebilir. Bu durumda önemli olan gün ve kazanç bildiriminin yapılıyor olmasıdır. Gün ve kazançlarda normal çalışma sürelerine geçtikleri için işçilerin alacakları ücretlerde normalleşme yaşanacağından kısa çalışma dönemi öncesindeki teşviklerden kaynaklanan işveren kazançları eski düzeyine ulaşacaktır. Burada dikkat edilmesi gereken husus; uygulanacak teşvik modellerinden faydalanmak için gerekli şartları işverenliğin sağlamasıdır.

## III. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ SIRASINDA İŞKUR TARAFINDAN SAĞLANAN İSTİHDAM TEŞVİKLERİNİN KULLANILMASI

İşverenler tarafından istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki deneyim ve tecrübe edinmeleri, teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmeleri ve çalışma ortamına uyumunun sağlanması, özel politika gerektiren kişi ve grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak amacıyla düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları işverenler tarafından kullanılan istihdam programlarıdır.

Programlardan yararlanan işverenler program sürecinde Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinin Program Uygulanacak İşyerleri başlıklı 47 inci Maddesinin 5 inci fıkrasında *“Kısa çalışma ve ücret garanti fonu uygulamasından yararlanan işyerleri, bu uygulamadan yararlandıkları dönemde katılımcı talebinde bulunamazlar”* hükmü yer almaktadır<sup>8</sup>.

Ayrıca Yönetmeliğin 47. Maddesinin 5 inci fıkrasına göre kısa çalışma ve ücret garanti fonu uygulamasından yararlanan işyerleri, uygulamadan yararlandıkları dönemde İşbaşı Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Programlarından yararlanabilmek için katılımcı talebinde bulunamayacaktır.

<sup>8</sup> Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 12.03.2013 tarih, 28585 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

Ancak, program devam ederken kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu başvurusunda bulunup, söz konusu başvurusu Genel Müdürlük tarafından uygun bulunan ve geriye dönük olarak kısa çalışma ve ücret garanti fonu ödeneğine hak kazanan işyerlerinde mevcut programlar devam edecektir.

Aynı şekilde, program devam ederken kısa çalışma ve ücret garanti fonu ödeneği başvurusunda bulunan ve başvurusu kabul edilip ileriye yönelik olarak kısa çalışma ve ücret garanti fonu ödeneğine hak kazanan işyerlerinde de mevcut programların devam etmesinin önünde engel bir durum bulunmamaktadır.

Ancak, kısa çalışma ve ücret garanti fonu ödeneğinden yararlanan dönem boyunca yeni işbaşı eğitim programı ve mesleki eğitim programı talebi değerlendirilmeye alınmayacaktır.

### **III.1 Çalışma Süresinin Azaltılması Şeklinde Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanan İşyerleri;**

Kısa çalışma ödeneği uygulamasında işverenlere çalışmalarını kısmi yönde devam ettirebilmeleri için sunulan bir çalışma modelidir. İşyerinde çalışma süresini azaltan işyerleri işçilerin tamamında veya bir kısmında çalışma sürelerini azaltabilir. Çalışma süresini azalttığı işçiler arasında İşbaşı eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programından yararlandığı katılımcılarda var ise çalışma süresi ve fiilen çalışılan gün kadar İŞKUR'un aylık takip ettiği imza foyüne imzalarının attırılması ve diğer günler için ise çalışma yapılmadığının belgesini ilgili danışmanına üst yazı ile bildirmesi gerekmektedir. Bildirilmediği takdirde katılımcılar devamsızlıktan dolayı programdan çıkartılır. Program süresince çalışma kısmi süreli bir şekilde devam ettirilebilir. Katılımcılara İŞKUR tarafından fiilen çalıştıkları gün kadar ücret ödenir. Çalışmadıkları günlerin ücretleri ödenmez.

İşverenlik kısa çalışma döneminde işyerinin tamamı yerine bir kısmında çalışma süresini azaltarak da uygulamadan yararlanabilir. Kısa çalışma uygulanmayan bölümlerde çalışan İşbaşı eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programından faydalanan katılımcılarda ise normal çalışma modeli seçilerek imza föyleri takip edilir ve katılımcıların fiilen çalıştıkları gün kadar kesinti olmaksızın ödemesi İŞKUR tarafından yatırılır.

Program süresi boyunca yukarıda bahsi geçen uygulamalar devam eder. Program süresi bittiği takdirde 1 ay içinde İŞKUR'a program başında verilen taahhütler yerine getirilerek program cezasız bir şekilde sonlandırılabilir.

Kısa çalışma ödeneği sürecinde biten programlar veya daha sonrasında biten programlarda İŞKUR a program başında verilen taahhütlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

### III.II Tam Zamanlı Çalışmama Modelinde Kısa Çalışma Ödeneğinden Faydalanan İşyerleri;

Kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işverenlik işyerini kapattığı takdirde uygulanan bir model olup işyerinde fiilen bir çalışma yapılamadığı durumda, İşbaşı Eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programından yararlanan süre zarfında İŞKUR'a 1 aylık ara verme dilekçesi teslim edilerek programa 1 ay ara verilir ve programın süresi 1 ay uzatılabilir. İŞKUR tarafından yaşanan COVID 19 salgını sebebi ile kısa çalışma ödeneğine başvuran işverenler için süre belirtilmeksizin ara verme olanağı getirilmiş olup verilen ara zamanı kadar program süresi uzatılabilmektedir. İşyerinde normal çalışma saatine dönüldüğü takdirde İŞKUR'a dilekçe ile başvuruları durumunda program tekrardan başlayacak olup verilen ara kadar program sonuna ekleme yapılacaktır.

### IV. KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİN SONLANMASININ ARDINDAN İŞKUR TARAFINDAN SAĞLANAN İSTİHDAM TEŞVİKLERİNİN KULLANILMASI

İşverenler tarafından COVID 19 salgını sebebiyle uygulanan kısa çalışma ödeneği uygulama dönemi sonlandığında firmalar, İşbaşı Eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programından tekrardan yararlanabilmektedirler. KÇÖ öncesinde başlatılan programlar KÇÖ ödeneği sonrasında bittiği takdirde İŞKUR'a program başında verilen taahhütler yerine getirilerek sorunsuz bir şekilde sonlandırılabilir.

KÇÖ dönemi içerisinde süresiz veya süreli bir şekilde ara verilmiş ise KÇÖ sonlandığı takdirde ara verme sonlanacak olup İŞKUR'a dilekçe ile başvurularak program kaldığı yerden devam edebilir aynı zamanda verilen ara kadar programa süre eklenir.

### IV. SONUÇ

Tüm dünyaya yayılan ve ülkemizde etkisini gittikçe arttıran COVID-19 küresel salgını nedeniyle ekonomik olarak zor günlerden geçilmektedir. Şüphesiz bu zor günlerde işletmelerin ayakta kalabilmesi ve maliyetin azaltılabilmesi için istihdam teşviklerinden faydalanmak işverene can suyu olacaktır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek-2.maddesinde mevcut haliyle uygulama alanı bulan kısa çalışma ödeneği süresinde hem İŞKUR teşvikleri hem sigorta prim teşviklerinin uygulanmasında ortaya çıkan tereddütlerin açıklığa kavuşturulması ve işverenlerin bu dar boğazdan kurtulabilmesi açısından önemlidir.

Sigorta prim teşviklerinde en önemli husus, işveren açısından genel hususların sağlanmasının yanı sıra sigortalılar için gün ve kazanç bildiriminde bulunulmasıdır. Kısa çalışma ödeneği ile İŞKUR tarafından işçilere maaş desteği sağlanırken, aynı zamanda aylık prim hizmet belgesinde bildirilen gün ve kazanç bildiriminde bulunulan sigortalılar için SGK tarafından uygulanan istihdam teşviklerinden faydalanılabilir.



İşbaşı Eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programından yararlanan işverenler, KÇÖ döneminde çalışma süresinin azaltılması modelini seçtiklerinde söz konusu programlardan yararlanan işçiler için de kısmi zaman uygulamasına geçiyse İŞKUR'a kısmi zamanlı çalışıldığına dair dilekçe verilerek, İŞKUR tarafından aylık olarak takip edilen imza föylerinde fiilen çalışılacak günler için katılımcılardan imza alabilir. İşyerinde çalışma durdurulduğunda ise İŞKUR'a ara verme dilekçesi verilerek programlar durdurulabilir ve çalışma hayatına tekrar dönüldüğünde İŞKUR'a başvurularak programlardan tekrardan faydalanılabilir.

İşbaşı Eğitim Programı veya Mesleki Eğitim Programları KÇÖ döneminde sona erecek ise İŞKUR'a program başında verilen taahhütlerin yerine getirilecek olup, cezai duruma düşmeden programlardan yararlanılabilir.

#### KAYNAKÇA

- 1) Sosyal Güvenlik Kurumu, Sigorta Prim Teşvikleri Sunumu: <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/dad5d9f8-89e1-4516-8d41-2ce6bcffb6dd/%C4%B0ST%C4%B0HDAM+TE%C5%9EV%C4%B0KLER%C4%B0+BRO%C5%9E%C3%9CR+29.1.2019+son.pdf?MOD=AJPERES>
- 2) İstihdama Yönelik İşveren Sigorta Primi Teşvikleri, İstanbul Sanayi Odası, Mart 2010, İstanbul, [http://www.iso.org.tr/file/istihdam\\_tesvikleri-59.pdf](http://www.iso.org.tr/file/istihdam_tesvikleri-59.pdf)
- 3) Özpınar, Şansel - Demir, Öznur - Keskin, Sabiha, "Türkiye'de İstihdamın Yapısının Değerlendirilmesi 2000 - 2010", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt:3, No:2, 133-142 (2011)
- 4) Özdamar, Murat, İstanbul SGK İl Müdür Yrd. "Sigorta Prim Teşvikleri/İndirimleri." (2014).
- 5) Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 12.03.2013 tarih, 28585 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 6) Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik, 30 Nisan 2011 tarih, 27920 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 7) Nuri ÇELİK, Nurşen CANIKLIOĞLU, Talat CANBOLAT, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28.Baskı, s.491.