

GAZETE VATAN
30 Haziran 2020

Dr. Cahit EVCİL
E. SGK Başmüfettişi

ÇALIŞMA HAYATININ GÜNDEMİ

Çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler, tartışmalar ve beklentiler gündemin en önemli başlıkları arasında yer alıyor. Kıdem tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, nakdi ücret desteği ve istihdam kalkanı paketi bu gündemin en önemli konularını oluşturuyor.

Gelin Türkiye'nin gündemini oluşturan bu konu başlıklarını biraz daha açalım.

Kıdem tazminatı fonu aslında çok yeni bir tartışma konusu değil. Zira 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına yer verilmemiş; kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı bir önceki İş Kanununun 14'üncü maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı maddesinin yürürlükte kalacağına hükmedilmişti. Yani mevcut İş Kanunumuzda kıdem tazminatı düzenlemesi yok. Bu konuda bir önceki iş kanununun ilgili maddesine atıfta bulunuluyor. Aslında kıdem tazminatının fona devrinin bu tarihlerden de öncesine dayalı bir geçmişi bulunuyor. Dolayısıyla, bu çerçevede, kıdem tazminatı fonu hükümetler tarafından sık sık raftan indiriliyor. Ancak bu konuda işçi ve işveren sendikalarının üzerinde anlaşabileceği bir formül bulmak çok zor. Bu nedenle Cumhurbaşkanı konuya ilişkin son açıklamasında bu konunun işçi ve işveren sendikalarınca çözülmesi çağrısında bulundu.

Cumhurbaşkanı'nın; "Amacımız işçilerin kıdem tazminatı haklarını birilerinin insafına bırakmadan kalıcı ve garanti sisteme bağlamaktır. Hep söyledim işveren sendikaları işçi sendikaları gelin bir araya bu konuyu kendi aranızda halledin. Kendi aranızda halledemeyip bunu kabine halletsin diyorsanız burada art niyet vardır. Kusura bakmayın böyle bir art niyete ne şahsım ne kabinemiz alet olamayız." şeklinde yaptığı açıklamasına istinaden bu pilavın daha çok su kaldıracağına söyleyebilirim.

İkinci konu başlığımız kısa çalışma ödeneği...

Bu satırların yazıldığı saatlerde kısa çalışma Bakanlar Kurulu toplantısı yeni sona erdi. Toplantı sonrası açıklama yapan Cumhurbaşkanı kısa çalışma ödeneğinden mevcutta yararlanan işyerlerinin yararlanma süresini bir ay uzattıklarını, yine fesih sınırlamasını ve buna bağlı olarak da nakdi ücret desteğini bir ay daha uzattıklarını belirtti. Bu açıklamalardan sonra kısa bir süre içinde bir Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile konuya ilişkin resmi düzenleme yapılacaktır. Ardından konunun ayrıntılarına ilişkin İŞKUR ikincil mevzuat düzenlemesi yapılacaktır. Temennimiz mevcut işyerleri için süre uzatımı yapıldığından, konuya ilişkin başvuru koşullarının mümkün olduğunca bürokrasiden uzak tutulmasıdır. Umarım yeni başvurunun alınmasında yeni bir yönetim kurulu kararı istenmez. Daha önce uygunluk denetimi yapılan işyerleri için yeni bir uygunluk denetimine gerek kalmaz.

Bilindiği üzere, 7244 sayılı Kanunla işverene personelini tek taraflı ücretsiz izne çıkarma yetkisi verilmişti. Bu kapsamdaki personele belli koşulları sağlamaları koşuluyla günlük 39,24._ TL nakdi ücret desteği verilmekteydi. Yukarıda belirttiğim üzere, Bakanlar Kurulu

tarafından alınan kararla bu uygulama da bir ay daha uzatılmıştır. Ücretsiz izin uygulaması 17 Temmuz tarihinde sona eriyordu. Buna göre, uzatma sonrası uygulamanın bitiş tarihi 17 Ağustos olacaktır.

Son olarak değineceğim konu başlığı ise istihdam kalkanı paketi...

Açıkça belirtiyim ki, tüm işverenler yukarıdaki düzenlemelerden ziyade istihdam kalkanı paketine kulak kesilmiş durumdalar. Zira istihdam paketinin bu güne kadar çıkarılmış en geniş kapsamlı düzenleme olacağı beklentisi hayli yaygın. Bu konuda kulislere yansıyan haberlere göre;

2019 yılı başıyla 2020 Mart sonu arasında işten çıkarılanları yeniden işe alan ya da işsizlik ödeneği alan işsizleri işe alan işverenler desteklenecek, bu dönemdeki en düşük istihdam sayısının üzerine ilave edilen her bir personel için destek verilecek, Normalleşme döneminde ilave istihdam desteklenecek, bu kapsamda istihdam edilen personele ilişkin toplam maliyetin % 40'ı işsizlik sigortası fonu tarafından karşılanacak,

25 yaşın altında olup da 10 günden az çalıştırılan personel için sadece 5 2 oranında iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası primi ödenecek, böylece genç işsizlerin istihdamının önü açılacak,

50 yaşın üzerindeki çalışanın kısmi süreli çalışmaya geçmesi halinde gelir vergisi desteği verilecek, bu kişilerin 30 günden az kalan günlerinin emeklilik primleri karşılanacak, Bu kişilerin yerine yine kısmi süreli olarak alınan personel de gelir vergisi desteğinden yararlanacak,

Objektif koşul aranmaksızın işverenler personeliyle iki yıllık belirli süreli sözleşme yapabilecek.

İstihdam kalkanı paketine ilişkin olarak kamuoyuna yansıyan konu başlıkları bunlar. Ancak, istihdam kalkanı paketinin bunlarla sınırlı olmayacağı, çalışma hayatında istihdamın arttırılmasına yönelik başka düzenlemelerin de yürürlüğe konulacağı kanısındayım. İstihdam kalkanı paketiyle ilgili genel bir değerlendirme yapmamız gerekirse belirli süreli iş sözleşmesi haricindeki düzenlemelerin genel olarak olumlu olduğu kanaatindeyim. Ancak iki yıllık belirli süreli sözleşme yapılması personelin ihbar, kıdem ve işe iade gibi haklarını bertaraf edeceğinden özellikle işçi sendikaları böyle bir düzenlemeye karşı çıkacaktır.

Bu pakette yer aldığı konuşulan başka bir tatsız konu da işsizlik sigortası primlerine ilişkindir. Kısa çalışma ödenekleriyle bozulan fonun mali yapısını iyileştirmek için bir süreliğine işveren hissesinin % 4'e, işçi hissesinin ise % 2'ye çıkarılmasının düşünüldüğü konuşulmaktadır. Hâlihazırda fona işveren % 2, işçi % 1 prim ödemektedir. Bu düşüncenin hayata geçirilmesi halinde, bu durum hem işveren kesimini, hem de işçi kesimini rahatsız edecektir.

Sonuç olarak, çalışma hayatı çok dinamiktir. Çalışma hayatına ilişkin düzenlemeler de çok dinamik. Önümüzdeki günlerde netleşecek tüm düzenlemelerin hem çalışma hayatının aktörlerini mutlu etmesini, hem de ülkemizin refahına katkıda bulunmasını diliyorum.