



### Ücretli Çalışan ve İşsiz Mühendisler Komisyonu

## Salgında Çalışma Yaşamı

Salgın hastalığın ortaya çıkması ile birlikte çalışanlar can derdine, patronlar ise üretim mal derdine düştü. Eldeki sağlık olanakları ve bilimsel veriler ışığında hastalığın bir çaresi bulunmuyor, ilacı ve aşısı da henüz yok. Bu durumda yapılması gereken hastalığın yayılmasını önlemek olmalıydı. Yani karantina uygulanarak herkesin evinde oturması, birbirlerine mümkün olduğu kadar az temas etmesi... Bu ise sistemin durması anlamına geliyor. Sistem durursa ne olur? İşçiler çalışmadığı için aç kalır. İşverenler sermayeleri çalışmadığı için kar edemez. Böyle bir durumda insan hayatını üstün tutan bir toplum ayrıntılarında farklar olmakla birlikte, insanların ihtiyaçlarının karşılanmasını, hastalığın yayılmasının önlenmesini sağlamak için tüm kaynaklarını seferber eder ve böyle büyük sorunlara yol açan sistemi sorunlarını çözene dek durdurmalıdır. Ama böyle olmadı. Zira insan hayatı çok önemli değil ülkemizde. Bunu yerine sistemin sürmesi, hasta olanların ayrılması, olmayanların çalışması, devletin işverenlere yardım etmesi, halkın da devlete yardım etmesi yöntemi seçildi. Çalışanlar "devlet başka ne işe yarar, şimdi yardım etmeyecekse ne zaman edecek" derken, küçük yardımların gölgesinde yeni yasalarla ellerindeki haklardan da mahrum bırakıldı. Bu süreçte kullanılan yasa ve yöntemleri kısaca aşağıdaki başlıklarda özetlemeye çalışacağız.

#### Kısa Çalışma Ödeneği:

Daha önceki ekonomik kriz sırasında çıkarılan bir yasa ile işletmenin çalışmadığı sürelerde çalışanların ücretlerinin bir kısmının devlet tarafından işsizlik fonu kullanılarak ödenmesi

uygulaması getirilmişti. Bu ödemelerin devlet tarafından değil işsizlik fonu tarafından ödendiğini her zaman aklımızda tutalım. Bu uygulamaya göre işveren işyerinin çalıştığı gün kadar ücret ödüyor ve geri kalan günlerin ücretlerinin yüzde altmış işsizlik fonu tarafından ödeniyor. Bu uygulamanın yarattığı olumsuzluklar şöyle sıralanabilir:

- Eğer işçi o zamana kadar 450 gün SGK primi ödemişse ve son 60 gündür de sigortalı ise, işsizlik fonu hesabından işçiye SGK'ya bildirilen maaşının %60ı kadar ücret ödeniyor. Eğer işletme hiç çalışmıyorsa bu miktar en az 1750 en fazla 4381TL olabilir, daha fazla olamaz.
- Eğer işçi o zamana kadar 450 gün SGK primi ödemişse ve son 60 gündür de sigortalı değil ise kısmi çalışmadan yararlanamaz ve ücret alamaz.
- Eğer işçinin ücreti gerçek miktarından değil asgari ücret üzerinden ödeniyorsa, işçi resmi olarak beyan edilen ücret temel alınarak ödenek alabileceğinden ödeme asgari ücret üzerinden yapılır.
- Bu sırada işçi çalışmadığı için emeklilik primleri yatırılmıyor. Yani bu süre normal çalışmadan sayılmıyor ve emekli olmak ancak eksik günlerin çalışarak tamamlanmasıyla mümkün olabilir.
- Eğer işçi daha sonra işsiz kalırsa kısa çalışma ödeneği aldığı günler, hak edeceği işsizlik maaşı günlerinden düşülecek. Örneğin 2 ay kısa çalışma ödeneği aldıysanız ve 6 ay işsizlik maaşı alma hakkınız varsa, iki ayını zaten almış sayılacağınız için 4 ay işsizlik ücreti alabileceksiniz.

Kısa çalışma uygulanırken, çalışanlar işlerini kaybetme tehlikesini göze alamadığı için aslında her gün çalıştırılıyor. Hatta "nasıl olsa evdesiniz" denilerek iş saatleri dışında da çalışmaya zorlanıyor. Özellikle mühendislerin gece ve gündüz durmaksızın çalışmaya devam ettiğini biliyoruz. Bu uygulama ile çalışma saatleri ve çalışma verimi artarken ücretlerde olağanüstü kesintiler yapılmaktadır.

### Ücretsiz izin:

Eskiden ekonomik kriz zamanlarında sendikalar işten çıkarmalar yasaklansın derlerdi. Bu sefer yasaklandı. 17 Nisan'da çıkarılan bir yasa ile üç ay işçileri işten çıkarmak yasak. İşten çıkarmak yerine ücretsiz izne çıkarmak serbest. Bu durumda işçi işsizlik fonundan nakit ücret desteği olarak günlük 39,24 TL, bir ay için en fazla 30 gün yani 1117 TL alabiliyor. Yani işten çıkarılmayan işçi yine de açlık tehlikesiyle karşı karşıya. Oysa bu yasadaki önce işçinin rızası olmadan onu ücretsiz izne göndermek veya ücretinde indirim yapmak mümkün değildi.

- İşvereni tarafından ücretsiz izne çıkarılan işçiler için başvuru işveren tarafından yapılıyor.
- Ücret desteğinden yararlanabilmek için işsizlik ve kısa çalışma ödeneğinde olduğu gibi belli bir süre hizmet akdine tabi olma ve belli bir gün işsizlik sigortası primi ödemiş olma şartı aranmıyor. İş Kanunu'na tabi sigortalı olmak ödemeye hak kazanabilmek için yeterli.

- Öncelikle kısa çalışmaya başvurma şartı da yok, işveren kısa çalışmaya başvurmadan da çalışanları ücretsiz izne ayırabilir ve nakdî ücret desteği için başvurabilir.
- Emeklilere ve işsizlik maaşı alanlara kısa çalışmada olduğu gibi nakdî ücret desteği de ödenmiyor. Çünkü onlar emekli maaşı alıyorlar.
- Destekten yararlanabilmek için ücretsiz izne çıkarmanın işveren tarafından yapılması gerekiyor.
- Ücretsiz izinli gösterildiği dönemde işçinin çalıştırılmaması gerekiyor. Bu yasağa rağmen destekten yararlanan işçileri çalıştıranlara, her ay ve her işçi için asgari ücret tutarında (yani 2.943 TL ) ceza uygulanacak. Ayrıca işçiye verilen ücret desteği faiziyle birlikte işverenden tahsil edilecek.
- Nakdî ücret desteğinden yararlananlara ait genel sağlık sigortası primleri SGK'ya İŞKUR tarafından aktarılıyor.

Bu yasanın çıkması ile birlikte, kısa çalışma veya işsizlik maaşı uygulamaları pratik olarak ortadan kalktı. Yani işsizlik fonunun yönetimini elinde bulunduran devlet, buradan daha az ödeme yapacağı olanakları hayata geçirdi. Yasa 17 Temmuz'a kadar uygulanacak iken süre uzatıldı Ama gerekli görürse Cumhurbaşkanı süreyi uzatabilir. Böylece çalışanın işten çıkarılması durumunda işsizlik maaşı alması da engellenmiş oldu. En düşük işsizlik ücretinin bile ücretsiz izin ödeneğinden daha yüksek olduğunu göz önüne alırsak uygulamanın işçilerin lehine olmadığını söyleyebiliriz.

### Ücretli İzin:

İşverenlerin büyük çoğunluğu herhangi bir düzenleme yapılmadan önce çalışanların birikmiş izinlerini bitirmek amacıyla hemen ücretli izinlerin kullanılmasını istedi. Yasa uyarınca izinin kullandırılması işveren sorumluluğunda olduğundan pratikte yapacak pek



bir şey yok. Sadece izinlerin bölünmeden kullanılmasını istemek mümkün. Biriktirdikleri izinleri bu dönemde zorla kullandırılan çalışanlar, dinlenmek veya kendilerinin belirleyeceği uğraşlar için kullanacakları zamanları da tüketmiş oldular. Hatta bazı işyerlerinde bir sonraki yılın izinleri de yasadışı biçimde çalışanlar borçlandırılarak kullandırıldı. İşverenler sırtında yük olarak gördükleri ücretli izinlerden bir çırpıda kurtuldular. Böylece nerdeyse iki yıl boyunca çalışanlar tatil yapıp dinlenemeyecekler.

### **Evden Çalışma:**

Bazılarımız evden çalışabilme olanağına sahip olduğu için kendini şanslı sayıyor. Elbette kolaylıkla yayılan bu hastalık zamanında evden çalışmaya devam etmek büyük ayrıcalık. Ancak işverenler çalışanları kontrol etmek için çalışma ritmini artırdı. İşlerin normalden daha kısa sürede bitirilmesi hedeflenmeye başladı. Artık her an işyerinden bir şey istenebilir ve anında yapılmalıdır: mesai 24 saat oldu olmuştur Ancak işverenler evden çalışanların elektrik, internet, çalışma ortamı gibi ihtiyaçlarına destek olmak yerine, işyerine gelinmediği için yemek ücreti, yol parası gibi sosyal hakları kesmeye başladı. Oysa yemek çalışanın gün ortasında çalışmayı sürdürmesi için işverenin karşılaması gereken bir ihtiyaçtır. Yine tüm sosyal haklar yıllarca süren mücadeleler sonucu kazanılmıştır ve herkes can derdindeyken geçici gerekçeler üzerinden bunlara saldırılması, bu hakların tümüyle ortadan kaldırılmasının ilk adımıdır.

### **Hastalığın iş kazası olmaktan çıkarılması sayılmaması**

Salgın hastalığın ortaya çıkmasından sonra, benzer salgınlarda olduğu gibi bu hastalığında iş kazası sayılıp sayılmayacağı konusunda tartışmalar vardı. SGK Başkanlığı bir genelge yayımlayarak hastalığı iş kazası ve meslek hastalığı saymayacağını belirtti. Bu görüşü açıklamaya çalışanlar kısaca, çalışanların iş yeri veya iş yeri eklentileri dışında, ev veya sosyal hayatında, alışverişte ya da dışarıda herhangi bir yerde korona virüs kapmış olma ihtimali olduğunu belirttiler. Ancak sayılan bu yerlerden ev dışındakiler işçinin kontrolünde değil. İşyeri, işe gitmek için kullanılan toplu taşıma araçları veya servisler, dükkanlar, idari binalar, meydanlar, yollar, dinlenme alanları veya benzeri alanların hiçbiri işçi tarafından kontrol edilebilecek yerler değil. Hem işçiye şu ana kadar görülen bulaşma olasılığı en yüksek virüsün olduğu yerlerde çalışmaya davet etmek hem de olası hastalık durumunu işçinin kendi keyfi davranışları nedeniyle kaptığı bir durum gibi sınıflandırmak adil değildir. İşçinin bu koşullarda hasta olacağı ortadayken bunu iş kazası saymamak yoluyla, işverenleri ve devleti hastalıkla ilgili tazminat ve diğer haklardan muaf tutmak ve tüm sorumluluğu çalışanların üzerine yüklemek amaçlanmıştır. Bu tavır kamu yararını bilerek inkar etmektir.

Hastalığın etkileri ve kalıcı olarak bıraktığı hasarlar konusunda henüz yeterince bilgi bulunmuyor. Bu nedenle hastalığın kişi bedeni üzerindeki sonuçları çalışanlar için yeni bir mücadele alanı olacak. Bu tür genelgelerle mücadelenin önü kesilemez. Tüm

çalışanların, COVID-19 şüpheli ya da tanılı hasta ile temaslarında, hastadan kendilerinin solunum yollarına, göz mukozasına ya da açık yaralarına olan öksürük, hapşırık ve diğer vücut sıvılarının sıçraması ya da bulaşması veya bunlarla kontamine olmuş kesici delici malzemelerle yaralanma olaylarının tamamı iş kazası olarak değerlendirilmeli ve kayıt altına alınmalıdır.

### Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tesis etme, olası riskler karşısında gerekli tedbirleri alma, alınan idari kararlara uyma, hastalık ve kazalardan korunmak için gerekli iş ekipmanlarını temin etme sorumlulukları işverenin yükümlülükleridir. Bunlar yapılmayarak işçi ciddi ve yakın tehlike altında çalışmak zorunda bırakılamaz. İşçi gerekli önlemlerin alınması talep edebilir ve bu talepler yapılan işin niteliğine, işyerindeki koşullara göre çeşitli bileşenler barındırabilir. Kapiya dezenfektan koymak yeterli değildir, her işçi için kişisel korunma ekipmanları sağlanmalı, belirlenen sosyal mesafe kuralına uygun biçimde işyerleri yeniden düzenlenmeli, her faaliyet ve işyerine özgü tehlikeleri bertaraf edecek önlemler alınmalıdır. Önlemler alınmıyorsa, işveren gerek genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerine gerekse koronavirüse karşı yayımlanan tedbirlere ve tavsiyelere riayet etmiyorsa, iş sağlığı ve güvenliği kanununun 13. maddesine göre işçi çalışmaktan kaçınabilir. İşçi mevcut tehlikeler rağmen ölümüne çalışmak zorunda değildir. Bu hak her ne kadar işverenler ve valiler yasaklamaya kalkışsa da Mayıs ayına kadar 11 işyerinde kullanıldı.

### Sonuç

Kısacası yıllardır türlü mücadeleler ile kazanılan, sürekli tırpanlanmaya çalışılan ama başarısız olan haklar, hastalık sayesinde bir anda uçtu gitti. Yasal düzenleme ve uygulamalar ücretlinin, işçinin zararına; işverenin yararına çalışıyor. Yıllardır ücretlinin maaşından vergisini peşin kesen devlet, bu hastalık döneminde nasıl daha az ödeme yapacağını düşünüyor. Elbette tüm bunlara tek başına karşı koymak veya direnmek çok zor. Bunu deneyenler de işten çıkarmayı yasaklayan yasada istisna olarak yer alan "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler" maddesi kullanılarak işten çıkarıldılar. Bu hastalık da her krizde olduğu gibi, işyerinde işverenlerle birlikte bir aile olmadığımızı, devletin çalışanın yanında olmadığını, millet olarak aynı gemide olmadığımızı, çalışanlar olarak dayanışmazsak ve birbirimize destek olmazsak her zaman ezileceğimizi gösterdi. Haklarımızı korumak ve dayanışmayı güçlendirmek için hem işyerlerimizde de hem de EMO Ücretli ve İşsiz Mühendisler Komisyonunda birlikte çalışmalıyız.