

"Pandemi Döneminde Genç Çalışanların Yanındayız"

Pandemi Döneminde Genç Çalışanların
İş Hukuku Bakımından Karşılaştıkları
Hak İhlallerine İlişkin Proje Raporu

Ocak 2021



İçindekiler

I. Giriş.....	3
II. Pandemi Döneminde Çalışma Yaşamı ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler.....	5
III. Pandemide Genç Emekçilerin Durumu.....	10
IV. Pandemi Döneminde İş Hukuku Kapsamında Sık Sorulan Sorular.....	13
V. Kampanya Materyalleri.....	20
VI. Projeyi Destekleyen Çalışmalarımız.....	22
VII. Sonuç Yerine.....	27

Proje ekibi: Doç. Dr. Hakan Koçak (Çalışma Sosyoloğu, Uzman)
Av. Zeynep Gönenç Parmaksızođlu (Uzman)
Mehmet Avcı (Gençlik Çalışanı, Uzman)
İrem Özdemir (Öğrenci, Proje Asistanı)
Barış Ballık (Öğrenci, Proje Asistanı)

Katkılarından dolayı Momentum ekibinden Dr. Yelda Karadağ'a, Firuze Balta'ya, Burcu Değirmencioğlu'na, İnan Dağdelen'e ve tüm bu süreci bizim için kolaylaştıran Sivil Düşün ekibi'nden Tuğkan Gündođdu'ya teşekkürü bir borç biliriz.

"Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğın sorumluluğu tamamıyla Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

I. Giriş

2020 senesine damga vuran Covid-19 salgını gerek Türkiye gerekse küresel ölçekte zayıf sosyal güvenlik koşullarında yaşayan birçok emekçiyi derinden etkilemiştir. Uzun vadedeki etkileri henüz net bir biçimde ortaya çıkmamakla birlikte Covid-19 salgını Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2. Dünya Savaşından bu yana küresel seviyede ortaya çıkan en ciddi kriz olarak nitelendirilmektedir.¹ Dahası, ILO özellikle kadınları, gençleri ve göçmen grupları salgına bağlı olarak ortaya çıkan krizden en çok etkilenen 'kırılgan' gruplar olarak tanımlamaktadır. Öyle ki, yapılan araştırmalara göre gençler finansal veya ekonomik krizlerden en çabuk etkilenen sosyal grup olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, Türkiye özelinde salgından önce ciddi rakamlara ulaşan genç işsizlik oranları göz önünde bulundurulduğunda, salgının sahip olduğu çarpan etkisi ile gençler için daha da yakıcı bir hal almıştır. Temmuz 2020 TÜİK verilerine göre ise 15-24 yaş grubunu kapsayan genç nüfusta işsizlik oranı %26 seviyesinde gerçekleşirken gençlerin işgücüne katılma oranı ise 2019 senesine göre %6.8 puanlık azalışla %41 seviyesine inmiştir. Tüm bu değerler incelendiğinde Türkiye'deki gençlere yönelik bir diğer endişe verici olgu ise ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin oranının da bir önceki seneye göre artış göstermesidir. 2020 senesinde ne eğitimde ne istihdamda yer alan gençlerin sayısı TÜİK tarafından duyurulan resmi rakamlara göre %29.8 seviyesine çıkmıştır.² Tüm bu veriler Türkiye'de gençlerin iş piyasası içinde en kolay gözden çıkarılabilir ve sosyal haklardan mahrum edilebilir kesim olduğunu gözler önüne sermektedir.

Derneğimiz tüm bu sorunlardan hareketle AB Sivil Düşün Programı tarafından desteklenen bu projede genç emeğinin yoğun olarak görüldüğü sektörlerde salgın kapsamında ortaya çıkan hak kayıplarına odaklanmıştır. Öyle ki, proje başta hizmet sektörü olmak üzere eğitim alanında istihdam edilen gençler ve özellikle sendikalaşmanın henüz çok zayıf seyrettiği çağrı merkezleri, hukuk büroları, özel eğitim kurumları ve AVM'ler gibi genç emeğin sıklıkla görüldüğü ve hak kayıplarının yoğun olarak yaşandığı alanlarda istihdam edilmiş genç çalışanlara gerekli hukuki desteği sağlamayı hedeflemiştir.

¹ Bkz: "ILO Policy Brief: The World of Work and Covid-19" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/genericdocument/wcms_748428.pdf

² <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33791#:~:text=15%2D24%20ya%C5%9F%20grubunu%20kapsayan,azalarak%20%30%2C4%20oldu>.

Aynı zamanda "uzaktan çalışma" olarak adlandırılan "yeni" esnek çalışma koşullarının yarattığı emek sömürsü biçimine ilişkin de çalışma yürütülmüştür. Dolayısıyla bu proje çerçevesinde tüm bu alanlarda istihdam edilen genç çalışanların uluslararası anlaşmalardan, anayasadan ve kanunlardan doğan haklarının etkin bir şekilde korunması ve kullanılması amaçlanmıştır.

II. Pandemi Döneminde Çalışma Yaşamı ile İlgili Hukuksal Düzenlemeler

Covid-19 salgını nedeniyle tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de çalışma hayatında işçi ve işverenin korunmasına ilişkin bazı tedbirler alınarak hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye’de ilk olarak Covid-19 salgını nedeniyle 25/3/2020 tarihinde 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 41. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna getirilen Geçici 23. madde ile 30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, Covid-19 kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, Ek 2. maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder” şeklinde değişiklik yapılmıştır. Böylece işsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları esnekleştirilmiş, ayrıca hak sahibi olamayanlara bir ek olarak sağlanmıştır.

Ancak salgının halen çalışma hayatında etkilerinin devam etmesi nedeniyle en son olarak söz konusu düzenlemenin geçerlilik tarihi 11/11/2020 tarihli ve 7256 sayılı Kanunun 11.maddesiyle 30/6/2021’e kadar uzatılmıştır.

Yine 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 41. maddesinde; “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 hariç olmak kaydıyla işveren tarafından işçi çıkarılmaması gerekir” düzenlemesiyle işverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması halinde iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır.

Ancak ilerleyen dönemde pandeminin çalışma hayatında giderek etkisinin artması ile birlikte ilgili düzenlemedeki “iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde” ifadesini kaldırarak uygulama alanı genişletilmiştir. Buna göre 16/4/2020 tarihli 7244

sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesi ile 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa Geçici 10. madde ile yapılan düzenlemeye göre, "Bu kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 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 dışında işveren tarafından feshedilemez." şeklinde yapılan düzenlemeyle işverenin fesih hakkı yasaklanmıştır. Bu düzenleme kamuoyunda yaygın olarak işten çıkartmanın yasaklanması olarak ifade edilmiştir.

Söz konusu düzenlemeye, 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanunun 5.maddesiyle geçici 10/4.madde olarak eklenen düzenleme ile "Cumhurbaşkanı birinci ve ikinci fıkrada yer alan üç aylık süreleri her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30/6/2021 tarihine kadar uzatmaya yetkilidir." şeklinde ifade eklenerek işverenin iş sözleşmesini fesih yasağı da 30/06/2021 tarihine kadar üçer aylık sürelerle her defasında Cumhurbaşkanlığı tarafından uzatılabilecektir.

Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanununun geçici 10/3.maddesi ile, işverenin söz konusu düzenlemeye aykırı olarak işveren veya işveren vekilinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği şeklinde idari yaptırım düzenlenmiştir.

Ancak söz konusu düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarih 16/4/2020'dir. Oysa ki, Türkiye'de ilk koronavirüs vakası 11/3/2020 tarihinde görülmüş olup, bu tarihten itibaren çalışma hayatı olumsuz etkilenmeye başlamıştır. İş sözleşmesinin fesih yasağının yürürlük tarihine kadar birçok işçi işveren tarafından işten çıkarılmıştır. Sonraki dönemde ise giderek artan sayıda çalışan yasa düzenlemesinde istisna kabul edilen İş Kanunu 25/II çerçevesinde işten çıkartılmış, böylece kıdem ihbar tazminatları ve işsizlik ödeneği gibi yaşamsal önemdeki güvencelerden yararlanmak imkansız hale getirilmiştir.

Yine pandemi nedeniyle iş hukuku alanında bir diğer önemli düzenleme ise "ücretsiz izin" konusunda olmuştur.

“Ücretsiz izin” kavramına ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almamaktadır. Bu konu Yargıtay içtihatları ile açıklığa kavuşturulmuş ve “ tarafların ücretsiz izin konusunda anlaşmaları halinde, ücretsiz izin süresince iş sözleşmesinin askıda kalacağı” esası kabul edilmiştir.

Yine Yargıtay içtihatları ile işverenin işçiyi ücretsiz izne çıkarması halinde söz konusu durumun iş sözleşmesinde “esaslı değişiklik” anlamına gelmesi nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun 22.maddesinin uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir (Bknz: Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 18/01/2010 tarih ve 2009/25659-E, 2010/36 sayılı ilamı).

Dolayısıyla normal şartlarda 4857 sayılı İş Kanunu’nun 22. maddesine göre işveren iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik olan ücretsiz izin teklifini işçiye yazılı olarak bildirir ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlayamayacaktır. İşçi tarafından kabul edilmesi halinde ise iş sözleşmesi, yapılan bu sözleşmeyle askıya alınacaktır.

Başka bir deyişle işçinin rızası olmadan işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gidilememekte; tarafların karşılıklı olarak anlaşması gerekmektedir.

Ancak Covid-19 salgınının çalışma hayatına ve ülke ekonomisinde yarattığı etki nedeniyle tamamen işveren lehine yapılan bir düzenleme ile işçinin ücretsiz izne çıkarılması sadece işverenin rızasına bırakılmıştır.

16/4/2020 tarihinde kabul edilen 7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 9. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu geçici 10/2. madde ile yapılan düzenleme, “Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.” şeklindedir. Bu düzenleme de ve 4857 sayılı İş Kanunu 10/4. madde ile 30/06/2021 tarihine kadar üçer aylık sürelerle her defasında Cumhurbaşkanlığı tarafından uzatılabilecektir.

Koronavirüs nedeniyle ücretsiz izin konusunda yapılan düzenleme ile işveren işçiyi ücretsiz izne çıkarması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedemediği gibi işverenin kendisini tek tarafı olarak ücretsiz izne çıkardığını ileri sürerek, sözleşmeyi feshederse haksız feshin sonuçlarıyla karşı karşıya kalacaktır.

Bunun yanında uygulamada "fesih yasağının" ve ücretsiz izin konusunun sadece işveren rızasına bırakılması gibi düzenlemeler işveren tarafından kötüye kullanıldığı gözlenmektedir. İşveren işçi çıkarmayarak kıdem, ihbar tazminatı gibi yükümlülüklerinin altına girmeden işçiyi ücretsiz izine çıkarabilmiş veya kısa çalışma ödeneğinden yararlanıyor gösterip tam zamanlı çalıştırabilmiş ve işçiler İşsizlik Fonundan yapılan ödemelerle geçinmeye mahkum bırakılmıştır.

Covid-19 nedeniyle yapılan hukuki düzenlemeler yanında iş hukuku alanında yeni çalışma yöntemleri de uygulama alanı bulmaya başlamıştır. Covid-19 bulaşma etkisi göz önünde bulundurularak bireylerin aynı çalışma ortamında etkileşimlerini azaltmak adına birçok sektörde evden çalışma yöntemine geçilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 14/5. maddesi şu şekildedir: "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

4857 sayılı İş Kanunu 22. Maddesinde yukarıda belirttiğimiz gibi çalışma koşullarında esaslı değişikliğin şartları belirtilmiştir. Buna göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceğini, bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

Dolayısıyla özellikle pandemi nedeniyle uzaktan çalışma yöntemine geçecek olan işveren 22. madde çerçevesinde iş sözleşmesinde gerekli güncellemeleri yaparak (iş tanımı, iş şekli, kullanılacak olan ekipmanlar vb. konular) işçinin yazılı onayı ile çalışma yöntemini değiştirmesi gerekmektedir.

Salgın döneminde uygulamada işverenin evden çalışma yöntemine geçmesi ile birlikte işçinin ücretinden, yol ve yemek ücretinden kesinti yaptığı gözlemlenmektedir. Ancak belirtmek isteriz ki, işveren evden çalışan işçinin ücretini tam olarak ödemekle yükümlü olduğu gibi yol ve yemek ücretini de ödemek zorundadır. İşçinin ücretini kesinti yapmak isteyen işveren, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında (4857 sayılı İş Kanunu 22.maddesi) değişikliğe gitmesi sebebiyle çalışanın yazılı rızasını almak zorundadır. Aksi halde hukuki sorumluluğu doğacaktır.

Bununla birlikte salgın döneminde ortaya çıkan evden çalışma koşulları ile birlikte işverenin birçok giderinde (kırtasiye, enerji, seyahat vb. giderler) azalma olurken işçinin birçok giderinde (kırtasiye, enerji, seyahat vb. giderler) artış meydana gelmiştir.

Tüm bu sebeplerle, işçinin giderlerinde artış olduğu göz önünde bulundurularak işverenin işçinin ücretinden kesinti yapmak yerine ücret konusunda yeniden bir düzenleme yapılarak işçiye ek ödemelerin yapılması gerekmektedir.

Yine işçinin, evden çalışması ile birlikte işveren tarafından günün her saatinde çalışması gerektiği gibi bir anlayışla mesai saati kavramı terk edilmekte ve işçiye sürekli olarak "online" olması konusunda baskı yapılmakta ve fazla mesai saati ücreti ödemeleri yapılmamaktadır.

Dolayısıyla salgın döneminde artan evden çalışma yöntemi işverene önemli ölçüde avantajlar sağlarken işçi ekonomik olarak giderlerinin artmasının yanında aile ve sosyal hayatı da çalışma saatleri nedeniyle olumsuz etkilenmektedir.

III. Pandemide Genç Emekçilerin Durumu

Projenin sürdürüldüğü 28 Eylül 2020 ile 20 Aralık 2020 tarihleri arasında yaptığımız çalışmalarda karşılaştığımız sorunlar arasında; maaş kesintileri, tam zamanlı çalışmaya devam edilmesine rağmen Kısa Çalışma Ödeneği veya Ücretsiz İzin uygulamalarına gidilmesi, ücretsiz fazla mesai, uzakta çalışmaya bağlı olarak hafta ve yıllık izin haklarının kullanılmaması, evden/uzaktan çalışma gerekçesiyle yol ve yemek ücretlerinde kesintiler uygulanması gibi sorunlar genç çalışanların salgın döneminde karşılaştığı en ciddi sorunlar olarak öne çıkmaktadır.

Nitekim pandeminin emekçilere olan etkilerini anlamayı hedefleyen birçok araştırmada da genelde tüm emekçilerin özelde ise genç emekçilerin çalışma yaşamında ciddi sorunlarla karşılaştıkları görülmüştür.

Lise ve üniversite mezunu olan genç kadın ve erkekler mağazacılık sektörünü, çalışma hayatlarının ilk basamağı olarak kolaylıkla işe alındıkları, üniversite okurken ek gelir kaynağı olarak part-time çalışabilecekleri işyerleri olarak görmektedir. Pandemi döneminde Türkiye genelinde 47 farklı ilden 359 mağaza çalışanının katıldığı bir anketin sonuçlarına dayalı bir araştırmada AVM işçisi gençlerin %75'i gelirlerinin azaldığını ifade etmiştir.³ Aynı araştırmadaki "salgın sürecinde işyerinizde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için yeterli önlem alındığını düşünüyor musunuz?" sorusuna katılımcıların üçte ikisi hayır yanıtını vermiştir. Bu da ciddi birer işçi sağlığı iş güvenliği sorununa işaret etmektedir. Yine "iş güvencemin olduğunu düşünüyordum ancak öyle olmadığını gördüm" ifadesine "katılıyorum" diyenlerin oranı yüzde 32,4, "kesinlikle katılıyorum" diyenlerin oranı ise yüzde 21,4 olmuştur. Bu sonuç salgın sürecinde hizmet sektörünün tamamında olduğu gibi AVM ve mağaza çalışanlarının da en fazla iş güvencesi kaygısı yaşadıklarını ortaya koyan çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır.

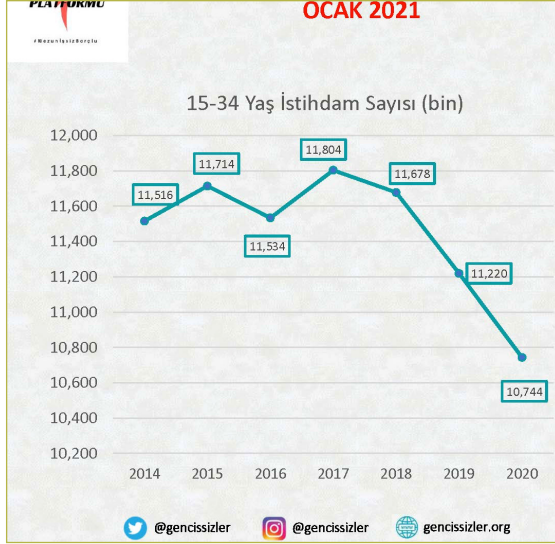
Pandemi döneminde emekçilerin yaşadığı yaygın mağduriyetler bir diğerinin ise ücretsiz izine çıkarılma uygulaması olduğu görülmüştür. CHP Milletvekili Veli Ağbaba'nın açıkladığı bir anketin sonucuna göre bu uygulamanın ücretsiz izine gönderilen-

³ Meliha Kaplan, "Covid-19 Salgını Sürecinde AVM ve Mağaza Çalışanlarının Sendikal Yönelimlerinin Değerlendirilmesi", Emek, sayı2 / 2020 (<http://www.emekarastirma.org/uploads/dergi/2995.pdf>)

lerin %77'si hizmet sektöründe olmuştur.⁴ Bu sektörde yoğunlaşmış genç emekçiler için ücretsiz izin uygulamasının yarattığı mağduriyetin ciddiyeti hakkında fikir verebilir.

İşsizlik Sigortası Fonu'ndan yararlanmanın koşullarının oldukça zorlu olduğu tespit edilmiştir. Bu durum geçmişten bugüne çeşitli eleştirilere de konu olmakla birlikte yaşanan pandemi döneminde ise daha da önem kazanmıştır. Yapılan düzenlemeler ile koşullar görece esnetilse de kayıtlı çalışanların sosyal güvenlik desteği alabilmeleri için son üç yıl içinde en az 450 gün çalışmış olmaları ve son 60 gün içinde sigorta primi ödemiş olmaları gerekmektedir. Buradaki temel sorun, esnek istihdamın halihazırda yaygınlaşmış olduğu emek piyasasında salgın döneminde bahsedilen bu koşulları yerine getirebilecek az sayıda insan olduğu gerçeğidir. Özellikle yeni istihdam edilen gençler arasında belirtilen tüm bu şartları yerine getirebilecek genç çalışan sayısı oldukça azdır.

Yukarıda belirtilen hususun önemli olma nedeni ülkemizde son yıllarda genç işsizliğinin çarpıcı biçimde artış kaydetmesi, kritik bir noktaya erişmesidir.



2018'de başlayan ekonomik krizle genç istihdamında yaşanan düşme pandemi sürecinde daha da derinleşmiştir. Türkiye'de sadece 10 milyon 744 bin genç istihdam edilmektedir. Ancak bu sayının bir kısmı sadece ücretsiz izin ödeneği alıp iş başında olmayanlar; yani çalışmasalar da çalışıyor olarak kaydedilenlerdir.⁵ En yüksek işsiz kişi sayısı ve işsizlik oranı üniversite mezunu gençler arasındadır. Üniversite mezunlarının istihdamdaki payı artmaktadır ancak çalışanların çoğu eğitim

⁴ Ücretsiz İzin Gerçeği, Veli Ağbaba, CHP Emek Büroları yayını (<https://chp.azureedge.net/ff39bd35bbe2416d8a72b39a7015c38b.pdf>)

⁵ Genç İşsizler Platformu hesabı (<https://twitter.com/gencissizler/status/1348546097216684035?s=20>)

aldıkları uzmanlık alanlarında istihdam edilememektedir. Bu noktada, Üniversite eğitimi meslek kazandırmamakta, yalnızca iş bulma ihtimalini artırmaktadır.

Öte yandan İşsizlik Fonu'ndan gerek işsizlik ödeneği almanın gerekse ücretsiz izinde nakit ücret desteğine ulaşmanın koşulu sosyal güvenlik primlerinin belirtilen biçimde ödenmesi ve kayıtlı istihdam sağlanmasından geçmektedir. Oysa özellikle bazı hizmet işkollarında çok sayıda genç emekçi kayıtdışı biçimde istihdam edilmektedir. Birçoğu bir yandan öğrencilik yaparken aynı zamanda kafe, bar, turizm tesisleri gibi yerlerde düşük ücretlerle ve kayıtdışı olarak çalışan gençler bu sürecin en ağır mağduriyetini yaşayanlar arasında yer almış ve hiçbir sosyal koruma mekanizmasından yararlanamamışlardır.

Söz konusu üniversite öğrencisi ya da yeni mezun olan genç emekçilerin karşı karşıya kaldıkları sorunlara bir de Kredi Yurtlar Kurumu (KYK) kredi borçları eklenmiştir. KYK kredi borçlarını ödeyemeyen gençler pandemi sürecinin getirdiği koşullara ek olarak ağır bir borç baskısı, haciz tehlikesi altında yaşamak durumunda kalmışlardır.

Konuyla ilgili TBMM'de sunulan bir yazılı önergede TÜİK verilerine göre Türkiye'de 10 milyonun üzerinde olan üniversite mezunlarından KYK öğrenim kredisi borçlarını ödeyemeyenlerin sayısının 5 milyonu geçtiğine işaret edilmiştir.⁶ Önergede yer alan bilgilere göre 280 bin üniversite mezunu hakkında yasal işlem başlatılmış ve öğrenim kredisi borcunu ödeyemeyen kişilerin maaşlarına haciz konulmuştur. Zamanında ödenemeyen borçların miktarları ise yüksek oranlı gecikme faizi ile giderek artmakta ve geri ödeme koşulları neredeyse imkansız hale gelmektedir. Genç işsizlik oranının yüksek olduğu ekonomik daralma şartlarında güçlüklerle yaşamaya çalışan binlerce üniversite mezununun banka hesaplarına bloke koyulmuştur. Bu durum çalışma yaşamından kaynaklı olmamakla birlikte onu da etkileyen, gençleri borç baskısı nedeniyle daha kötü çalışma koşullarında çalışmaya razı eden bir etken olarak rol oynamakta, güvencesizlik ve geleceğe dair belirsizlik duygularını artırmaktadır.

⁶ <https://www.evrensel.net/haber/417003/hdpli-kacmaz-5-milyonu-askin-universite-mezununun-kredi-borcunu-silecek-misiniz>

GENÇ ÇALIŞANLAR
PANDEMİ DÖNEMİNDE
ARTAN HAK İHLALLERİYLE KARŞILAŞIYOR.

PEKİ YASAL HAKLARIMIZ NELER?

**SİZİN İÇİN SIK SORULAN SORULARA
CEVAPLAR HAZIRLADIK**



"Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamen Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

IV. Pandemi Döneminde İş Hukuku Kapsamında Sık Sorulan Sorular

• **Pandemi nedeniyle iş hacminde azalma nedeniyle gelirinde düşüş olan işveren işçinin maaşında kesinti yapabilir mi?**

Pandemi nedeniyle iş hacminde azalma nedeniyle gelirinde düşüş olan işveren işçinin maaşında kesinti yapamaz. İşçinin maaşında kesinti yapılması çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak değerlendirilmesi gerektiğinden işverenin kesinti yapabilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu m.22 kapsamında işçinin yazılı onayını alması gerekmektedir.

• **İşyerinde bir işçinin Covid-19 pozitif olması aynı işyerindeki diğer işçi açısından iş sözleşmesini haklı fesih hakkı verir mi?**

4857 sayılı İş Kanunu m.24, "işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa" şeklinde düzenlendiğinden işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı vermektedir.

Dolayısıyla bir işçinin Covid-19 pozitif olması ve onunla doğrudan temasta olan aynı işyerindeki diğer işçinin de enfekte olması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedebilecek ve kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

• Pandemi nedeniyle işçi evden çalışmaya zorlanabilir mi?

4857 sayılı İş Kanunu m.14/f.5 şu şekildedir: "Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

4857 sayılı İş Kanunu m.22'de çalışma koşullarında esaslı değişikliğin şartları belirtilmiştir. Buna göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceğini, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamayacaktır.

Dolayısıyla özellikle pandemi nedeniyle uzaktan çalışma yöntemine geçecek olan işveren m.22 çerçevesinde iş sözleşmesinde gerekli güncellemeleri yaparak (iş tanımı, iş şekli, kullanılacak olan ekipmanlar vb. konular) işçinin yazılı onayı ile çalışma yöntemini değiştirmesi gerekmektedir. Sonuç olarak söz konusu düzenlemeler dışında işveren tarafından işçi evde çalışmaya zorlanamaz.

• İşçinin evden çalışması halinde işveren tarafından ücretten kesinti yapılabilir mi?

İşçinin evden çalışması halinde de tarafların birbirine karşı borçları devam ettiğinden işçi iş görme edimini yerine getirecek ve işveren de bunun karşılığında ücreti ödeyecektir. İşveren evden çalışan işçinin ücretini tam olarak ödemekle yükümlüdür, kesinti yapamaz.

• İşçinin evden çalışması halinde işveren tarafından yol-yemek ücretleri kesintisi yapılabilir mi?

Yemek ve yol ücreti iş sözleşmesinde yahut uygulama ile işin nerede görülece-

ğinden bağımsız şekilde, ücretin parçası olarak kararlaştırılmışsa evden çalışma halinde dahi kesilmemesi gerekir.

Dolayısıyla sonradan uzaktan çalışmaya geçilmesi halinde de işçiye yemek ve yol ücreti ödeyen işveren, uzaktan çalışmaya geçilmiş olması sebebiyle yemek ücretinde kesintiye yapamayacaktır. Kesinti yapmak isteyen işveren, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında (4857 sayılı İş Kanunu m.22) değişikliğe gitmesi sebebiyle çalışanın yazılı rızasını almak zorundadır. Aksi halde hukuki sorumluluğu doğacaktır.

• İşçinin evden çalışması halinde de işveren “İş Sağlığı ve Güvenliği” önlemlerini almak zorunda mıdır?

İşveren 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu m.4/f.1 gereğince çalışanın, Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır. Yine, özel hayatın gizliliği kapsamında çalışan tarafından izin verilmesi halinde, çalışanın evindeki çalışma ortamı İş Sağlığı Güvenliği kurallarına uygunluk bakımından yerinde denetlenme yapmalıdır.

• Pandemi döneminde işveren ve işçi açısından kısa çalışma ödeneğine başvurma koşulları nelerdir?

İşveren tarafından İŞKUR’a yapılan başvurunun onaylanması halinde, işverenin kısa çalışma talebinin iş müfettişlerince yapılacak inceleme sonucu uygun bulunması halinde ve çalışanların çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olmaları halinde (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde en az 450 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar) Kısa Çalışma Ödeneğinden faydalanabilecektir. (4447 sayılı Kanunun geçici m.23)

• İşverenin kısa çalışma ödeneğinden yararlanması, çalışanın daha sonra işsiz kalması halinde işsizlik maaşına etkisi olur mu?

İşverenin başvurusu üzerine kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi daha

sonra işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre daha sonra işsizlik ödeneği alacağı süreden düşülecektir.

• **İşveren tarafından kısa çalışma ödeneğinden faydalanan işveren, işçinin iş sözleşmesini feshedebilir mi?**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici m.23/f.2'e göre kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde aykırılık haricinde (4857 sayılı İş Kanunu m.25/f.2) işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi mümkün değildir.

• **Pandemi döneminde işveren çalışanın ücretsiz izne çıkartabilir mi?**

Genel olarak işçinin ücretsiz izne çıkartılması 4857 sayılı İş Kanunu m.22 kapsamında iş sözleşmesinde esaslı değişiklik olarak değerlendirildiğinden işverenin ücretsiz izin önerisini işçiye yazılı olarak yapması ve işçi de bu öneriyi 6 iş günü içerisinde yazılı olarak kabul etmesi gerekmektedir. Aksi halde işveren tarafından yapılan bu öneri işçiye bağlanmamaktadır. Yerleşik Yargıtay içtihatları da işveren tarafından tek taraflı olarak işçiye verilen ücretsiz izni haksız fesih olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla işçi ücretsiz izin önerisini kabul etmediği takdirde kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

Ancak, pandemi döneminde 4857 sayılı İş Kanunu geçici m.10/f.2'de şöyle bir düzenlemeye yer verilmiştir: "Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiye tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez." (Bu düzenleme şu an için 17 Ocak 2021'e kadar uzatılmıştır.)

Başka bir deyişle pandemi dönemine yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanununa eklenen geçici madde ile işveren işçinin onayı olmaksızın ücretsiz izin uygulaması yapabilecek ve bu süre içerisinde ücretsiz izne ayrılan işçinin iş sözleşmesi haklı nedene dayanılarak feshedilemeyecektir.

• **4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kapsamında nakdi ücret desteğinin kapsamı nedir?**

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici m.24'e göre iş sözleşmesi bu-

lunmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu geçici m.10 uyarınca işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu m.51 kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, İşsizlik Sigortası Fonundan her gün için 39,24 Türk Lirası nakdi ücret desteği verilecektir. Yapılan ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacaktır. (Bu düzenleme şu an için 17 Ocak 2021'e kadar uzatılmıştır.)

• İşverenin talebi üzerine ücretsiz izne ayrılan işçinin fiilen iş yerinde çalışması mümkün müdür?

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa geçici m.24/f.2'e göre ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki 4857 sayılı İş Kanunu m.39'da belirlenen aylık brüt asgari ücret tutarında çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince idari para cezası uygulanır ve ödenen nakdi ücret desteği ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte işveren- den tahsil edilecektir.

• İş yerinde çalışanlardan birinin Covid-19 pozitif olması hali iş kazası mıdır?

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13'de iş kazasının unsurları sıralanmıştır. Buna göre iş kazası;

- a) Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren" olaydır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3'de "iş kazası", "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı... ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır.

Yine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'u çerçevesinde, işverenin işyerinde gerekli koruma tedbirlerini alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak işveren, gerekli koruma tedbirlerine uygun davranmamış ve çalışan da işyerinde çalışması sırasında Covid-19 pozitif olması halinde; bu durum iş kazası olarak nitelendirilecektir.

Örneğin iş yerinde işveren tarafından gerekli koruyucu ekipmanlardan olan maskenin dağıtılmaması nedeniyle maskesiz çalıştırılan işçiye, iş yerinde başka bir çalışanın hapşırması sonucu Covid-19 bulaşması hali iş kazası sayılacaktır.

Yargıtay 2009 tarihli bir kararında, Ukrayna'ya tır şoförü olarak giden bir işçinin H1N1 virüsüne (domuz gribi) yakalanması ve döndükten sonra da hastalık geçirerek vefat etmesini, zarar derhal ortaya çıkmasa da illiyet bağı gerekçesiyle işçinin domuz gribi olma durumunu iş kazası olarak değerlendirmiştir.

• Covid-19 sağlık çalışanları açısından iş kazası mı meslek hastalığı mıdır?

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. Dolayısıyla hastanede çalışan hekimler, hemşireler, temizlik personeli gibi çalışanların hastane ortamında virüse yakalanmış olmaları halinde, bu durumun meslek hastalığı olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.14/son hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceğinin SGK tarafından çıkarılacak yönetmeliğe göre tespit edileceğini belirtmektedir. Ancak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan "Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği"nin ekindeki meslek hastalıkları listesinde Covid-19 yer almamaktadır. Buna karşın listenin, D gurubunda bulaşıcı hastalıkların da meslek hastalığı olarak

sayıldığı görülmektedir.

Tüm bunların yanında sağlık çalışanları açısından Covid-19'un meslek hastalığı olması için gerekli yasal çalışmalar TBMM tarafından sürdürülmektedir.

En son olarak TBMM Sağlık Komisyonu'nda tüm siyasi partilerin temsilcileri, Covid-19'un sağlık çalışanları için meslek hastalığı sayılması konusunda görüş birliğine varmıştır.

• İş kazası veya meslek hastalığına yakalanan işçinin, işverenden talepleri neler olabilir?

Kural olarak işverenin, meydana gelen olaydan dolayı sorumluluğunun doğması için kusurunun bulunması gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4'de de, işverenin yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Dolayısıyla işverenin yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işçinin işverenden maddi ve manevi tazminat talepleri olabilecektir.

Geçici iş göremezlik halinde işçiler; SGK tarafından geçici iş göremezlik ödeneği ödeneceğinden, işverenden SGK tarafından ödenmeyen kazanç kaybı (sağlık çalışanları yönünden ayrıca performans geliri) maddi tazminat isteyebilecektir.

Kalıcı iş gücü kaybı halinde, iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan kişiler maddi zararlarını talep edebilir. Yerleşik Yargıtay içtihatlarına göre kişinin, maddi bir zararı olmasa bile yaşadığı efor kaybı nedeniyle de maddi tazminat talep etmesi mümkündür.



Ölüm halinde ise; yakınlarının destekten yoksun kalma tazminatı ve ölümün neden olduğu yıkım nedeniyle manevi tazminat talep etme hakları doğacaktır.

Proje kapsamında derneğimizin web sitesinde ve sosyal medya hesaplarında aşağıdaki çağrı görselleri paylaşmıştır.

İşten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izin uygulamaları hak ihallerini derinleştiriyor

**İŞ HAYATINDA
"YENİ
NORMAL"
KİME GÖRE NORMAL?**

Yaşadıklarını anlat. Artan hak ihallerini raporlamamıza yardımcı ol.

   "Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçerdiği sonuçlar ve öneriler Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne ait ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

Pandemi döneminde iş hukuku bakımından yaşadığın hak kayıplarına karşı yanındayız.



*Pandemi döneminde iş hukuku bakımından hak kaybına uğradığını düşünüyorsan haklarını merak ediyorsan senin için buradayız.

Uğradığın hak kaybı ile ilgili bize yazarak pandemi döneminde iş hukuku bakımından yaşanan hak kaybına ilişkin raporumuza katkı sunabilirsin.

Detaylı bilgi için:
www.momentum.org.tr/pandemi

   "Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçerdiği sonuçlar ve öneriler Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne ait ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

**EV DEN
ÇALIŞMA
YAYGINLAŞTI**

YOL - YEMEK PARALARI ÖDENMİYOR,
MUTFAK MASRAFLARI,
ELEKTİRİK, SU, DOĞALGAZ,
İLETİŞİM FATURALARI ARTTI

Yaşadıklarını anlat.
Artan hak ihallerini raporlamamıza yardımcı ol.

   "Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçerdiği sonuçlar ve öneriler Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne ait ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

**EV DEN
ÇALIŞMA
YAYGINLAŞTI**

ÖZEL HAYATIN GİZLİLİĞİ İHLAL EDİLİYOR
ÜCRETSİZ FAZLA MESAİ NORMALLEŞİYOR
MOBBING EVE TAŞIYOR

Yaşadıklarını anlat.
Artan hak ihallerini raporlamamıza yardımcı ol.

   "Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçerdiği sonuçlar ve öneriler Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne ait ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

**Pandemi
döneminde iş
hukuku
bakımından
yaşadığın hak
kayıplarına
karşı
yanındayız.**

*Pandemi döneminde iş hukuku bakımından hak kaybına uğradığını düşünüyorsan, haklarını merak ediyorsan senin için buradayız.

Uğradığın hak kaybı ile ilgili bize yazarak pandemi döneminde iş hukuku bakımından yaşanan hak kaybına ilişkin raporumuza katkı sunabilirsin.

Detaylı bilgi için:
www.momentum.org.tr/pandemi



**momentum**
gençlik ağı derneği



 **sivil düşün**

"Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

**Pandemi döneminde
iş hukuku
bakımından
yaşadığın hak
kayıplarına karşı
yanındayız.**

*Pandemi döneminde iş hukuku bakımından hak kaybına uğradığını düşünüyorsan, haklarını merak ediyorsan senin için buradayız.

Uğradığın hak kaybı ile ilgili bize yazarak pandemi döneminde iş hukuku bakımından yaşanan hak kaybına ilişkin raporumuza katkı sunabilirsin.

Detaylı bilgi için:
www.momentum.org.tr/pandemi

**momentum**
gençlik ağı derneği



 **sivil düşün**

"Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

"Momentum Gençlik Ağı Derneği, pandemi döneminde genç çalışanların yanında! Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı desteği ile pandemi döneminde iş hukuku bakımından hak kaybına uğrayan gençlerle ilgili sorunları tespit ediyoruz. 12 Ekim – 13 Aralık 2020 tarihleri arasında aşağıdaki formu doldurarak sorularınızı iletmeniz halinde sorunlar ve çözüm önerilerinin de bulunduğu raporumuza katkı sunmuş olacaksınız."

"Bu çalışma, Avrupa Birliği Sivil Düşün Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Momentum Gençlik Ağı Derneği'ne aittir ve AB'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

VI. Projeyi Destekleyen Çalışmalarımız

Derneğimiz projeye paralel olarak yine aynı dönemde Friedrich Ebert Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği (FES) iş birliği ile "Momentum 40' Söyleşileri" başlığıyla bir dizi online söyleşi gerçekleştirmiştir. Yayınlarda pandemi döneminde hak ihlaline uğrayan genç akademisyenleri, genç kadınları, yerel yönetimler-pandemi ilişkisini, Gençlik Örgütleri Forumu Derneği'nin (GO-FOR) COVID Problem Haritası çalışmasını ve genel olarak pandemi ve çalışma yaşamına ilişkin hak ihlalleri ele alınmıştır.

Dr. Gökten Doğangün'ün moderatörlüğünde Eğitim-Sen Yüksek Öğrenim Uzmanı İlker Akçasoy'un konuşmacı olduğu "Genç akademisyenlerin Yaşadıkları Hak İhlallerini Konuşuyoruz" başlıklı webinar da pandemi döneminde YÖK'ün bir hafta içerisinde akademinin hiçbir bileşenine danışmadan aldığı uzaktan eğitim kararının problemlerin kaynağı olduğuna değinilmiştir.⁷ Uzaktan eğitime dair hiçbir çalışma yapılmadan uygulanan bu yeni sistemde öğrenci ve akademisyenlerin uzaktan eğitim için gerekli donanımına sahip olup olmadıkları gözetilmemiştir. Bilgisayar ya da yeterli internet altyapısına sahip olmayan, sistemin kendisinden kaynaklı bağlantı sorunları yaşayan akademisyenler geç saatlere kadar çalışmak durumunda kalmıştır. Yine bu dönemde atamalar geciktirilmiştir. Özellikle çeşitli vakıf üniversiteleri, vakıf üniversitesi çalışanlarının devlet üniversitelerindeki denk düşen pozisyonlarından daha az ücret alamayacaklarına ilişkin çıkan yasayı gerekçe göstererek (işten çıkarma yasağının idari cezasını ödeyip) birçok akademisyeni işten çıkarmıştır. Kimi vakıf üniversitesi kısa çalışma ödeneğine başvurmuş, kimileri ise paramız yok diyerek ücret ödemememiştir.

Proje döneminde Arel Üniversitesi çalışanları vakıf üniversitelerinde akademisyen maaşlarının, devlet üniversitelerinden düşük olamayacağını belirten 7243 sayılı yasayı uygulamayan Arel Üniversitesi'ne sosyal medya hesabı üzerinden çağrıda bulunmuş ve bu konuda change.org sitesinden bir imza kampanyası başlatmışlardır. İmza kampanyası çağrısında "Arel Üniversitesi kısa çalışma ödeneğine başvurmasına rağmen dersler ve diğer eğitim faaliyetleri devam ediyor. Akademisyenler normalden daha çok çalışıp daha az kazanıyor" ifadelerine yer verilmiştir.⁸

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=wAGIP8dqVSo>

⁸ (<https://www.change.org/p/istanbul-arel-%C3%BCniversitesi-yasayi-uygula-akademisyenin-hakki-ni-ver-areledu-ogozukara-aargunk?redirect=false>)

Yine Dr. Gökten Doğangün'ün moderatörlüğünde Cinsiyet Eşitliğini İzleme Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Gülay Toksöz'ün konuşmacı olduğu "Genç Kadınların İstihdamda Yaşadıkları Eşitsizlikler" başlıklı webinar gerçekleştirilmiştir.⁹ Prof. Dr. Gülay Toksöz'ün "pandemi dönemi kadınların işgücünü ve istihdama katılımını nasıl etkiledi?" sorusuna cevabı şöyle olmuştur:

"Bu yılın Mayıs ayında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın yaptırdığı bir araştırma var ve bunun bulgularını meslektaşlarım Emel Memiş ve İpek İlkkaracan yorumladılar ve şunu ortaya koydular; kadınların hane içindeki iş yüklerinde çok ciddi bir artış oldu. Salgınla birlikte bir kere hijyen, temizlik ihtiyacının çok artmış olması, çocukların evden eğitime devam ediyor olmaları, hafta sonları epey bir süre uygulanan sokağa çıkma yasakları ve benzeri gelişmeler kadınların iş yükünün 4 kat artmasına yol açmıştır gibi bir bulguya ulaştılar. Erkekler için de bir artış var ama erkeklerde 1 ise 1.5 katına çıkıyor, kadınlarda 1 ise 4 katına çıkıyor.

Bir diğer sorun ise kısa çalışma ödeneği ve ücretsiz izne çıkarma uygulamalarının başlaması ile birlikte kadınların bunlardan çok daha yüksek oranda olumsuz etkilenmesi. İş yerleri eleman sayısını çok azaltıp az sayıda elemanla devam etme kararını aldığı vakit, tabi ki oradaki işgücünün niteliğine bağlı olarak farklılık gösterebilir ama çok daha yüksek oranda kadınların ücretsiz izne gönderildiğini görüyoruz. Bu işin bir boyutu, diğer boyutu da işsizlik ve azalan istihdam sayıları. Bu konuda özellikle DİSK Araştırma Enstitüsü'nün yayınladığı veriler var. Onlar da Hane Halkı İşgücü Anketlerini yorumluyorlar ama ortaya koydular ki, istihdam azaldığı vakit kadın istihdamındaki azalma oransal olarak erkeklerinkinden çok daha yüksek."

"Kentın Çoklu Krizi" başlıklı webinarında ise varolan kent krizi pandemi ve halk sağlığı boyutuyla Firuze Balta ve Prof. Dr. Tarık Şen-gül tarafından ele alınmıştır.¹⁰ Firuze Balta, İstanbul'da E5 Karayolu'nun ayırdığı Ataköy ve Şirinevler'deki covid yayılım ve bulaş sayısını gösteren haritadaki keskin farklılığın sınıflar arasındaki uçurumun kentsel alandaki ayrışmaya yansımalarının çarpıcı bir göstergesi olduğunu vurgulamıştır.

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=ClkBuqW86yg>

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=wgdLG48leb0>

İzmir depreminin hemen ertesinde, sosyal medyada deprem ve sınıf tartışmasının yaşandığı bir dönemde gerçekleşen yayında Prof. Dr. Tarık Şengül ise sadece depremin değil pandeminin de mekana bağlı, mekanın sınıfsallığına bağlı farklı sonuçlar doğurduğuna değinmiştir: “Bir tarafta biniyorsunuz özel arabanıza gidiyorsunuz, öbür tarafta dolu metrobüslere biniyor insanlar. Covid’e yakalanmaya daha müsait yerlerde zaman geçiriyorsunuz birkaç saat, gidiyorsunuz çalışma çevreniz de benzer biçimde yakın temasta kalmak zorunda kalıyorsunuz. Tabii bunların sonucu olarak o tasarım, kent mekanındaki ritminiz, kent mekanında kullandığınız hem kamusal hem özel alanın sağlıksızlığı ve sağlıklılığı bu tür şeylerden nasıl etkileneceğinizi birebir belirliyor. Dolayısıyla burada yine bir sınıf ayrımı ile karşı karşıya kalıyoruz. Bu üst gelir grupları hiç depreme yakalanmaz ya da hiç covid nedeniyle hastalanmaz demek değil. Salgın hastalıklarında nitekim sınırları geçip üst gelir gruplarını vurduğunu da görüyoruz. Ama sonunda bir yekün çıkarttığınızda sınıf etkisi çok açık. Oradan üst gelir grupları bir tane kaybediyorsa alt gelir grupları on kişiyi kaybediyor. Bu tür bir durum, bir mekan organizasyonu olarak kentlerin yaşam kalitesini belirleyen, mekan kalitesi ile bir sınıfsal ayrışma gösteriyor.”

Gençlik Örgütleri Forumu Derneği (GO-FOR) pandeminin ilk aylarında başlayan “COVID Problem Haritası” projesiyle (<https://covid.go-for.org/>) pandemi döneminde gençlerin yaşadıkları sorunları çok yönlü olarak haritalandırmaya devam etmektedir. Momentum Gençlik Ağı Derneği üyesi Mehmet Avcı’nın GO-FOR’dan Çağlar Yenilmez’le gerçekleştirdiği “GO-FOR’un COVID Problem Haritası” başlıklı yayınında devam eden bu projenin kurgusuna ve erken etkilerine değinilmiştir.¹¹ Projede sağlık hakkı, barınma hakkı, eğitim hakkı, örgütlenme ve toplanma özgürlüğü ve çalışma hakkı gibi birçok farklı sorun GO-FOR’un sistemine eklenmiştir. Devam eden haritalandırma çalışmasıyla şimdiye kadar birçok farklı alanda varolan 146 sorun haritaya eklenmiştir.

Pandeminin eğitime erişimi ve eğitimdeki eşitsizlikleri daha fazla görünür kıldığına dikkat çekilen yayında her iki kurum da gençlerin yaşadıkları hak ihlallerinin görünür kılınması ve kapsayıcı bir gençlik politikasının kurulması için yapılacak iş birliklerinin önemine vurgu yapmıştır.

¹¹ <https://www.youtube.com/watch?v=YN7-5XxBRVI>

Son olarak proje ekibimizde de yer alan Av. Zeynep Gönenç Parmaksızoğlu'nun moderatörlüğünde ve yine projemizde uzman desteğinden faydalandığımız çalışma sosyoloğu Doç. Dr. Hakan Koçak ve çalışma ekonomisi doktoru Av. Murat Özveri'nin konuşmacı olduğu "Kısa Çalışma Ödeneği, Ücretsiz İzin ve İşten Çıkarma Yasası Uygulamaları" yayını gerçekleştirilmiştir. Yayında raporda da çokça bahsedilen pandemi sonrası hükümetin uygulamaya koyduğu "önlemlerin" hukuki ve ekonomik bakımdan emekçilere etkisi üzerinde durulmuştur.¹² Murat Özveri konuya dair řu değerlendirmede bulunmuştur:

"İşverenin istemediği bir işçinin önüne koyulan süreç şöyle: "Ya seni sürekli ücretsiz izne mahkûm ederim, bir 1170 TL'ye talim edersin, ya seni tazminatsız olarak işten çıkarırım, mahkemelerde sürünürsün, ya da benim istediğim çerçevenin içinde yer alırsın." Üstelik, sahadan aldığımız bilgilerle ve bizzat da tanıklık yaptığımız bir dizi olay üzerinden biliyoruz ki, ücretsiz izne çıkartılan işçi kâğıt üzerinde ücretsiz izne çıkartılmışken fiilen çalıştırılmaya devam ediyor ve ücretsiz izin için ödenen para ücretlerden düşülüyor. Böyle bir uygulama var. Kısa çalışma ödeneğinde de 2007 krizinde görmüştük, aynı şekilde iş yeri kısa çalışma ödeneğinden yararlanıyor olmasına rağmen hiç de kısa çalışma yapılmıyor, çalışmalar sürdürülüyor, kısa çalışma ödeneğinden işçiye yapılan ödemeler işçinin ücretinden düşülüyor. Yani işçiyi korumak için getirildiği söylenen düzenlemelerin tamamı işçinin aleyhine hukuki sonuçlar doğuracak bir pratiğe bürünüyor. Bu yasal düzenlemelerin işçi lehine olduğunu kabul etsek dahi iş yerinde gerçekten de işçi lehine uygulanıp uygulanmadığını denetleyebilecek, güvenceyle sağlamlaştırılmış bir denetim mekanizması yok."

Konuyla ilgili Hakan Koçak ise şunları kaydetti: "Bir yandan gençlere deniliyor ki eğitimli olun, meslek sahibi olun. Geçtiğimiz günlerde bir sayın kayyum vali öyle bir açıklama yaptı ve "mesleksizliktir esas sorun işsizlik değil" dedi. Meslek sahibi olmak için nereye gönderiliyor gençler üniversitelere. Bakkal gibi Türkiye'nin her yerine açılan üniversitelere. Okuyorlar, bitiriyorlar fakat çoğunluğu bu kadar genişleyince tabii daha emekçi çocukları giriyor üniversitelere, yoksullar giriyor. Kredi ile ancak kendilerinin finansı edebiliyorlar. Sonra bu kez gençlerin kapısına dayanılıyor. İcra, haciz gencecik

¹² <https://www.youtube.com/watch?v=MnYVvwMnkhc>

insanların kapısında. Ne diye? Bu kredileri ödeyemediniz hadi tekrar geri ödeyin. Aslında birbiriyle çatışan iki söylem var. Bir yandan çok özel bir durumdayız sakın şunları yapmayın, aman şunları yapın, hepiniz elbirliğiyle. Ama altta ekonominin çelik yasaları var onlar hiçbir şekilde değişmiyorlar. Onlar bir doğa yasası gibi onlara dokunulmuyor. Öyle olunca da daha eğitim hayatının sonunda iş hayatının başında borçlu olan bu genç emekçiler bir yandan da bu tür yasa ve düzenlemelerle birlikte güvencesizlikleri daha da derinleştirirken bir yandan yoğun bir işsizlik onları beklerken, tabii ki hem sosyal anlamda hem psikolojik anlamda ciddi bir yıkıma uğruyorlar. Dolayısıyla şu anda Türkiye'nin belki de politikanın en odağına alması gereken konular aslında tam da bu genç emekçilerin ister istihdamda olsunlar ister şu anda işsiz görünsünler en temel sorunlardan biri bu."

VII. Sonuç Yerine

Son olarak, "Pandemi Döneminde Genç Çalışanların Yanındayız" başlıklı projemizin uygulanma sürecinde çeşitli kısıtlarla karşılaşmıştır. Bu zorluklardan en önemlisi pandemi sürecinde çeşitli hak kayıplarına uğrayan genç çalışanlara ulaşma konusunda tecrübe edilen zorluklardır. İkinci en önemli bulgu ise, Pandemi döneminde giderek artış gösteren genç işsizliği, ne istihdamda ne eğitimde yer alan genç nüfus, gençlik katılımı gibi sorunların yanı sıra -bu sorunları da derinleştiren- 'pandemi döneminde genç çalışanların yaşadıkları hak ihalleri' meselesinin maalesef spesifik olarak siyasi partiler, sendikalar ve sivil toplum örgütlerince yeterince üzerinde durulan bir başlık olmaktan uzak olmasıdır. Yine bu bağlamda göze çarpan bir diğer zorluğun ise gençlik odaklı sorunların kamuoyu nezdinde yeterince ele alınmaması olduğu söylenebilir. Söz konusu proje çerçevesinde yaptığımız çalışmalar sonucunda, Türkiye'de çalışma yaşamının işçi sınıfının aleyhine olacak bir biçimde gittikçe kuralsızlaşarak piyasanın şartlarına göre yeniden şekillendiğini, ve bu duruma ek olarak pandeminin yarattığı olumsuz koşulların varolan bu sorunları daha da kalıcı hale getirdiği sonucuna ulaşmış bulunmaktayız.

Projemiz uygulandığı süre içerisinde belirtilen kırılma ve güvencesiz alanlarda çalışan/çalışacak kişi ve kurumların karşılaştığı sorunların teşhis edilmesi açısından belirtilen hedefe ulaşmıştır. Ancak, söz konusu kişi ve kurumların hak kayıpları ile ilgili olarak daha detaylı bir biçimde ele alınmasına dair çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Bu zorluklardan en önemlilerinin projenin kısıtlı zamana ve finansal kaynağa sahip olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Tüm bu kısıtlara rağmen, projenin bu zorlu süreçte hak kayıpları ile karşılaşan genç çalışanlara hak arayışları mücadelelerinde önemli bir dahi bir motivasyon oluşturduğunu düşünüyoruz. Projenin en önemli bulgularından bir diğeri ise, pandemi döneminin uzaması halinde ve/veya pandemi sonrası genç çalışanların yaşadıkları hak ihlallerinin (kalıcılaşan yönleriyle) daha kapsamlı olarak ele alınmaya muhtaç bir konu olduğu sonucudur. Bu noktada, belirtilen süreçte tamamlanan projemizin daha detaylı bir biçimde ve daha geniş bir kitleye ulaşacak şekilde yeni projelerle ele alınması hem sorunun çözümüne katkı sağlaması hem de projenin daha uzun erimli bir çerçevede hedeflerine ulaşması açısından büyük önem taşımaktadır. Özetle, Momentum Gençlik Ağı Derneği olarak yürüttüğümüz bu çalışmanın üzerine koyulacak her

katkının bir yandan uzun vadede genç çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları hak ihlallerine karşı kendilerini koruma araçlarına (siyasi partiler, sendikalar, sivil toplum kuruluşları, yasal yollar vb.) dair farkındalıklarının artmasına katkı sağlayacağını, öte yandan ise Türkiye'deki genç nüfusun siyasi ve sivil katılımına dair olumlu etkide bulunacağına ve tüm bunların bir bütün olarak Türkiye'deki hak ve özgürlük mücadelesine fayda sağlayacağına inanıyoruz.

Notlar

A series of 25 horizontal dotted lines for taking notes.

