

COVID-19 SALGININDA İSTANBUL'DA ÇALIŞANLARIN DENEYİMLERİ: NİTELİKSEL BİR İNCELEME

“İşin içinden nasıl çıkılacağı belli değil yani şu an”

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu

Ayşe Buğra'nın önsözüyle,

Volkan Yılmaz, Anıl Gürbüzürk, Cemre Canbazer, Ekin Ekici, Oğuzhan Hışıl,
Püren Aktaş, Remziye Gül Aslan, Simla Serim, Tuğba Zeynep Şen ve Zeynep Kesici

Ağustos 2020

Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu

**COVID-19 SALGININDA İSTANBUL'DA ÇALIŞANLARIN DENEYİMLERİ:
NİTELİKSEL BİR İNCELEME**

ISBN: 978-625-400-271-7

Rapor

İstanbul, Ağustos 2020

Araştırma Koordinatörü:
Doç. Dr. Volkan YILMAZ

Araştırma Danışmanı:
Emeritus Prof. Ayşe BUĞRA

Araştırmacılar:
Anıl GÜRBÜZTÜRK
Cemre CANBAZER
Ekin EKİCİ
Oğuzhan HIŞIL
Püren AKTAŞ
Remziye Gül ASLAN
Simla SERİM
Tuğba Zeynep ŞEN
Zeynep KESİCİ

İçindekiler

Önsöz: 2001 krizinden COVID-19 salgınına Türkiye’de çalışma hayatı ve sosyal politika.....	5
Giriş ve çalışmanın yöntemi	10
Salgın öncesinde İstanbul’da istihdamın durumu	16
Salgın sürecinde çalışma hayatı ve sosyal politika düzenlemeleri	19
Bulgular: Salgın ve salgın sürecinde alınan önlemler bağlamında çalışan deneyimleri	29
I. Çalışan deneyimlerinde işte yaşanan değişim temelinde farklılaşma.....	29
Salgın sürecinde işe devam edemeyen çalışanların deneyimleri	29
Salgın sürecinde işe devam eden ve iş yükü azalanların deneyimleri.....	35
Salgın sürecinde işe devam eden ve iş yükü aynı kalan ya da artanların deneyimleri.....	42
II. Çalışan deneyimlerinde işteki durum temelinde farklılaşma.....	47
Yevmiyeli çalışanların deneyimleri.....	47
Kendi hesabına çalışanların deneyimleri.....	48
Kayıt dışı çalışanların deneyimleri	51
Bulgular: Çalışanların salgın sürecindeki uygulamalara bakış açıları ve gelir kaybıyla baş etme stratejileri	53
Kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağına bakış	53
Kamu sağlığını korumaya yönelik önlemlerin çalışma hayatına etkisine bakış.....	57
Merkezi devlet kurumlarının ve belediyelerin sosyal yardım faaliyetlerine bakış.....	59
Gelir kaybı yaşayan çalışanların baş etme stratejileri.....	63
Sonuç.....	66

Önsöz: 2001 Krizinden Covid-19 Salgınına Türkiye’de Çalışma Hayatı ve Sosyal Politika

Ayşe BUĞRA

“COVID-19 salgınında çalışanların deneyimleri” konulu bu niteliksel araştırma, ben bu satırları yazarken hala ne zaman ve ne şekilde sona ereceğini bilemediğimiz küresel salgın ortamında sürdürüldü. Salgının ülke ekonomilerinde yol açmakta olduğu hasar, 20. yüzyılın büyük kriz dönemleriyle karşılaştırılıyor. Gayet tabii, ekonomik krizlerin, savaşların veya salgın gibi doğal denilebilecek afetlerin toplum üzerindeki etkilerinin aynı olmayabileceğini göz önüne almak gerekiyor. Ama niteliği ne olursa olsun, bir kriz ortamında çalışma hayatında neler yaşandığını anlama çabası önemli. Herhangi bir krizin hayatını çalışarak kazanan insanları nasıl etkilediğine bakarken, çalışma hayatının ve sosyal güvenlik ağlarının niteliğini, bunlarla ilgili sorunları da görebiliyoruz. Bu açıdan, elimizdeki araştırmanın insanların “normal” durumda nasıl geçindiklerine, sosyal risk durumlarında ne tür destek mekanizmalarından yararlanabildiklerine ayna tutan bir niteliği olduğunu söyleyebiliriz.

Bunları yazarken, Türkiye’nin yaşadığı ilk gerçek kapitalist kriz olduğunu düşündüğüm 2001 ekonomik krizini hatırlıyorum. Bu kriz, Türkiye’nin 1980 sonrasında geçirdiği büyük ekonomik ve toplumsal dönüşüm ortamında yer almıştı. Ülke neoliberal dünya ekonomisine eklemlenmişti, tarım çözülüyor, tarım dışında kayıtlı istihdam olanakları daralıyor, sendikalar güçsüzleşiyordu; geleneksel dayanışma biçimlerine yaslanma imkanı ortadan kalkıyor, özellikle ailenin sosyal risk durumlarında oynadığı rolü oynamaya devam etmesi giderek zorlaşıyordu. Piyasa ilişkilerinin eskiden enformel nitelikli karşılıklı ilişkilerinin etkili olduğu alanlara yayılması ve bunun gelişmiş ülkelerdekine benzer sosyal politika önlemlerinin yokluğunda yer alıyor olması, yeni bir durumdu. Kriz ortamında bu yeni durumun niteliğiyle, insanların sadece o anda nasıl yaşadıklarıyla değil ondan sonra nasıl yaşayacaklarıyla da ilgili bazı ipuçları bulunabilirdi.

Bunları düşünerek, 2001 krizi sürerken neredeyse içgüdüsel bir dürtüyle sokağa çıkıp işsiz kahveleri, bekar odaları ve işçi mahallerinde el yordamıyla ulaşabildiğim insanlarla konuşmuştum. Bu, bir akademik çalışma yapma amacıyla, formel bir araştırma yöntemi izleyerek girilmiş bir çaba değildi. Akademik bir çalışma yapmak amacıyla yola çıkmadığım için, gördüklerimi bir makale veya kitap haline getirmeyi düşünmedim. Ama karşılaştığım insanlar ve durumlar, bana çalışma hayatını düzenleyen kuralların ve hak temelli sosyal politika önlemlerinin önemiyle ilgili ipuçları sağladı. Bu ipuçları, daha sonra yaptığım sosyal politika çalışmalarında gayet yararlı oldu.

Elimizdeki niteliksel araştırma, benim 2001’deki başıboş merakımdan farklı, ciddi bir akademik çabanın ürünü. Ayrıca, benim 2001 ekonomik krizi sırasında konuştuğum insanlar, bu araştırma kapsamında görüşülenlerden epeyce farklıydı. Aralarında işyerini kapatmak durumunda kalmış küçük atölye sahipleri de vardı, ama çoğu kayıt dışı çalışan ve çoğu zaman çalışarak elde ettikleri gelir yoksulluktan kurtulmalarına imkan vermeyen eğitimsiz kol işçileriydi. Bu araştırma ise, büyük çoğunluğu hizmet sektöründe çalışan, eğitimsiz ve vasıfsız olmayan, çalıştıkları süre içinde orta sınıf geçim standartlarında bir yaşam sürdürebilen insanların salgın sırasındaki deneyimlerini tartışıyor. Ama gene de, arka planda benimkine

benzer bir merakın olduğunu ve bu yüzden de aradan geçen neredeyse 20 yılda çalışma hayatında ve sosyal politika alanında neyin ne kadar değiştiği üzerine düşünmeye zemin hazırladığını düşünüyorum.

2001'den bu yana Türkiye'nin sosyoekonomik dönüşümü epeyce yol aldı. İstihdamın sektörel yapısındaki değişim, tarımda istihdamın payındaki azalışla birlikte hizmet sektöründe istihdamın giderek önem kazanmasıydı. 2000'lerin başında toplam istihdam içinde tarımın payı yüzde 34'in üstündeydi,¹ bugün yüzde 20'nin altında.² Hizmet sektörünün payı ise, yüzde 40 civarından³ yüzde 50'nin üstüne çıktı;⁴ bu oran İstanbul özelinde bugün yüzde 60'ın üzerinde.⁵ Sanayide istihdamın payında ülke düzeyinde önemli bir değişiklik olmazken, İstanbul özelinde bir miktar düşüş oldu.⁶ Bu dönemde kadın istihdamındaki değişim özellikle önemliydi. Yirmi yıl önce çalışan kadınların yüzde 60'ı tarım sektöründe istihdam edilirken⁷ bugün bu oran yüzde 20'nin biraz üzerinde.⁸ Buna karşılık, hizmet sektörünün toplam kadın istihdamındaki payı 2000'lerin başında yüzde 30'un altındayken⁹ bugün yüzde 60'ın üzerinde¹⁰ ve İstanbul özelinde yüzde 70'i geçmiş durumda.¹¹ Bu yapısal dönüşümün oluşturduğu arka plan dikkate alındığında, İstanbul'da gerçekleştirilen niteliksel çalışmada görüşülen kesimin özellikle hizmet sektörü çalışanlarını kapsaması ve dengeli bir toplumsal cinsiyet dağılımı içermesi anlamlı görünüyor.

Sosyal politika alanındaki gelişmeler, 2001 krizinin içinde yer aldığı yapısal ve kurumsal ortamı bugünden farklı kılan önem bir unsur. Bu bağlamda, 2000'li yılların başında devreye giren İşsizlik Sigortası uygulaması özellikle önemli; kısa çalışma ödeneği uygulaması, işletmelerin işçi çıkarmasını engelleyen düzenleme, işyerinin faaliyeti durdurduğu durumda çalışanlara yapılan nakit desteği de, çalışan kesimin salgından daha az etkilenmesini sağlayabilecek önlemler. Bunun yanı sıra, merkezi devlet kurumlarının ve belediyelerin sağladığı sosyal yardımlar da, bugünkü salgın ortamında insanların daha önce sahip olmadıkları kamusal destek mekanizmalarından yararlanabilmelerini, 2001 ekonomik krizi sırasında bir kesimin

- 1 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 2)", Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 2 "TÜİK İşgücü İstatistikleri, Nisan 2020", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788>.
- 3 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 2)", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 4 "TÜİK İşgücü İstatistikleri, Nisan 2020", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33788>.
- 5 "TÜİK İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 2.Düzey'e (26 Bölge) Göre İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, 2018, 2019", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.
- 6 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 2)", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 7 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 8 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 2)", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 9 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 10 "İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları (Düzey 2)", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007.
- 11 A.g.e.; Tarımda istihdamın düşüşüyle birlikte, toplam kadın istihdam oranında da bir düşüş oldu ve 2000'li yılların sonuna kadar devam etti. Bugün Türkiye'de kadın istihdam oranı hala OECD ortalamasının epeyce altında, bkz. "Employment: Social Protection – Key Indicators", Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), erişim 20 Temmuz, 2020, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54741>.

karşı karşıya kaldığı açlık ve sefalet durumlarından bir ölçüde korunabilmelerini sağlıyor. Genel olarak 2001 krizine kıyasla bugün kriz dönemlerinde insanları koruyan daha güçlü bir sosyal güvenlik şemsiyesinin var olduğu açık. Ama aynı zamanda, bu sosyal güvenlik şemsiyesinin çalışma hayatının bugünkü özellikleriyle ne kadar uyumlu olduğu, içinde bulunduğumuz salgının ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmakta ne ölçüde başarılı olabildiği, düzenleyici ve koruyucu sosyal politika önlemlerinin işçi-işveren ilişkilerinin içerdiği eşitsiz pazarlık gücünü ne ölçüde dengeleyebildiği sorgulanabilir. Elimizdeki araştırmada tartışılan deneyimler, böyle bir sorgulamanın neden gerekli olduğuna işaret ettikleri için de anlamlı.

Son yirmi yılda işgücü piyasalarında yer alan değişmelere baktığımız zaman iki paralel gelişme gözümüze çarpıyor. Bunlardan biri, kısmen tarımda istihdamın düşüşüyle bağlantılı olarak, kayıt dışı çalışanların oranındaki kısmi azalma. 2003'te tarımda istihdam dahil kayıt dışı istihdam oranı yüzde 51,75'ken 2019'da yüzde 34,5'e düşmüş durumda.¹² Gene de kayıt dışı istihdamın tarım dışında bile yüzde 20'nin biraz üzerinde olduğunu unutmamak gerekiyor.¹³ Ayrıca, araştırmadaki örneklerde gördüğümüz gibi, kayıt dışı istihdam eğitilmiş ve oldukça yüksek gelir getiren işlerde çalışanları da kapsayabiliyor. İkinci gelişme, esnek istihdamın yasal düzenlemelerle desteklenerek yaygınlaşmış olması. Sık iş değiştirme, iş sözleşmesiyle belirli bir süre için çalışma, bunun yanı sıra bu araştırmadaki spor hocası örneğindeki gibi, kendi hesabına çalışan statüsünde bir işletmeye bağlı olarak faaliyette bulunma türünde esnek istihdam biçimleri, çalışma hayatında geniş bir kesimi etkileyen istikrarsızlık ve belirsizlik unsurları oluşturuyor. Bu araştırmada, bu unsurlardan etkilenenlerin sadece düşük ücretle çalışan eğitimsiz bir kesim olmadığını, çalıştıkları süre içinde orta sınıf yaşam standardına sahip olmalarını sağlayabilen bir gelire sahip kimseler de olabildiklerini görüyoruz. Buna karşılık, beklenmedik bir işsizlik durumunda bu standardın birkaç aydan fazla sürdürülmesine yetecek bir birikimleri olmadığı da görülüyor. Bu durumda, var olan kamusal destek mekanizmaları, belki asgari günlük ihtiyaçları karşılayabilecek ama ev kirası gibi zaruri harcamaları bile karşılamaya yetmeyecek miktarda olabiliyor.

Bu araştırma, mevcut sosyal güvenlik sisteminin çalışanların gelir düzeylerini korumadan çok yoksullukla mücadele amacı işlevi gördüğünü gösteriyor. İlk olarak, kayıt dışı çalışanların işsizlik sigortasından ve salgın sırasında devreye giren kısa çalışma ödeneğinden yararlanamadığını, nakdi ücret desteğini işveren başvuru yaptığı takdirde alabildiğini, bunun dışında ihtiyaç tespiti yöntemiyle verilen yoksul yardımlarına başvurabileceklerini biliyoruz. Kayıtlı çalışanlar ise, son üç yıl içinde en az 450 gün çalışmış olmak ve son 60 gün içinde sigorta primi ödemiş olmak koşuluyla sosyal güvenlik desteği alabiliyorlar. Buradaki ilk sorun, esnek istihdamın yaygınlaşmış olduğu bir durumda salgın döneminde esnetilmiş bu koşulları dahi yerine getiremeyecek epeyce insan olabileceği. Özellikle yeni işe başlamış genç çalışanlar açısından bu sorun önemli olabilir. İkinci sorun, verilen desteğin çalışırken kazanılan gelirle bağlantısıyla ilgili. İşsizlik ödeneğinin asgari ücretin yüzde 80'inin üzerinde olamayacağı koşulu, bu bağlantıyı zayıflatarak uygulamaya bir yoksullukla mücadele aracı niteliği kazandırıyor. İş yerinde çalışmanın durduğu çalışanlara sağlanan nakdi ücret desteğinin günde 39 TL gibi bir miktar olarak belirlenmesi de, yoksullukla mücadele amacıyla uyumlu. Bu sorunlar, destek mekanizmalarının önemsiz olduğunu göstermiyor, ama bu destek düzeyiyle normal durumda bağımsız bir yaşam sürdürebilen çalışan kesimin aile desteği olmaksızın ayakta kalabilmesini ne ölçüde sağlayabilecekleri kuşkulu.

12 "Kayıtdışı İstihdam Oranı", Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), erişim 20 Temmuz, 2020, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari.

13 A.g.e.

Bu noktada, sosyal politika önlemlerinin, sosyal risk durumlarında bireylerin yoksullaşmasını önlemenin dışında başka amaçlara da hizmet ettiklerini hatırlamak önemli olabilir. İşsizlik sigortası gibi düzenli asgari gelir desteği uygulamaları da, ekonomideki beklenmeyen dalgalanmalara karşı istikrar mekanizmaları oluştururlar. Ekonomi krize girip işsizlik arttığı zaman, yeni bir kurumsal düzenlemeye ihtiyaç olmaksızın devreye giren bu mekanizmalar, gelirlerdeki ve buna bağlı olarak harcamalardaki düşüşü sınırlayarak krizin daha hafif atlatılmasını sağlarlar. Bu, krizden kimin etkilendiğini, kimin yardımı hak edecek kadar yoksullaştığını tespit etmek için bürokratik maliyeti yüksek çabalara girişilmesini gerektirmeden gerçekleşebilir.

İçinde bulunduğumuz küresel salgın gibi olağanüstü bir durumda sosyal harcamaların kapsamı ve miktarının artırılması kaçınılmaz olur, desteklerden yararlanma koşulları da değişebilir. Ama bu artış ve değişimler belirli bir kurumsal çerçeve içinde, mevcut enstrümanlar kullanılarak gerçekleştirildiği ölçüde ortamdaki belirsizliğin etkisi azalır. Oysa elimizdeki araştırma, salgına karşı alınan önlemlerin zamanlaması ve uygulamasıyla ilgili belirsizliklerin önemine dikkat çekiyor. Bunlar, var olan politikaların düzgün uygulanmasını sağlayacak devlet kapasitesiyle ilgili sorunlar. Bunların yanı sıra, sosyal sigorta desteğinden yararlanamayanların durumunda devreye giren, ihtiyaç tespitine değil beyana dayanan ve karmaşık bürokratik işlemler gerektirmeyen, miktarı belli bir düzenli asgari gelir desteği politikasının olmaması da, mağduriyetlerin giderilmesini zorlaştırıyor. Yürürlükte böyle bir asgari gelir desteği politikamız olsaydı, kriz durumunda gelir kaybı ve buna bağlı tüketim düşüşü sınırlanabilir, kapanan işyeri sayısı da daha az olabilirdi.

Araştırma kapsamında görüşülen insanların çoğu, olağanüstü durumun sürmesi halinde nasıl geçineceklerini bilmediklerini söylüyorlar; alınan sosyal güvenlik önlemleriyle ilgili hoşnutsuzluklarını dile getiriyor, bazı işverenlerin olağanüstü ortamı nasıl işçi aleyhine istismar ettiklerini anlatıyorlar. Peki bugün içinde oldukları durum, onların bugün yaşananlarla ilgili eleştirilerin ötesine geçip sosyal güvenlik sisteminin eksiklikleri veya esnek çalışma modelinin niteliği üzerine düşünmelerine vesile oluyor mu? Devlet politikalarıyla ilgili bazı eleştiriler dile getiriliyor. Ama çalışma hayatındaki altüst oluşa kayıt dışı çalışırken yakalanmış olanlar bile, bundan sonra aynı tür istihdam ilişkilerinden kaçınmaya kararlı gibi görünmüyorlar. Diğerleri gibi onların da, salgın sonrasında aynı şekilde çalışmaya devam etmeleri uzak bir ihtimal değil. Ufukta kapsamlı bir değişiklik talebinin hayata geçmesi yönünde bir dayanışma ve birlikte hareket etme iradesi görünmüyor.

Bu şikayet ederek kabulleniş tablosu, yaşanan istihdam krizinin salgın gibi bir doğal afet durumunda ortaya çıkmış olmasıyla ilgili olabilir. Eğer bir ekonomik kriz söz olsaydı, insanların tepkileri farklı olabilir miydi? Bu üzerinde düşünmeye değer bir soru. Ama kabullenişin, sadece bir doğal afet durumuyla karşı karşıya olmaktan kaynaklanmadığını, başka nedenleri de olabileceğini söylemek mümkün. Bu nedenlerin neler olabileceğini görmek için, salgın öncesi ortamın oluşturduğu arka planı düşünebiliriz. Bu arka plan bize, başka bir çalışma hayatı ve başka bir sosyal güvenlik sistemi talep edebilme koşullarının ne ölçüde mevcut olduğu hakkında bir fikir verebilir.

İlk olarak, istihdam koşullarıyla ilgili taleplerin önünü kesen önemli bir unsur olarak işsizlikten söz edebiliriz. Türkiye'de 2001 krizini izleyen yıllarda, işsizlik oranı, ekonominin hızlı büyüdüğü yıllar dahil olmak üzere, daha önceki yıllara göre daha yüksek (yüzde 9-12 bandında) seyretti ve krizi izleyen yılki oranın altına düşmedi.¹⁴ Özellikle 2008'deki küresel

14 "Türkiye İstatistik Kurumu İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı Yaş Grubuna ve İşgücü Durumuna Göre Kurumsal Olmayan Nüfus", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, <http://rapory.tuik.gov.tr/20-07-2020-11:19:43-21152116471862591466486776031.html>.

ekonomik krizden sonra, 2001 krizine bağlı olarak yükselmiş olan işsizlik oranının üzerinde bir artış gözlemliyoruz. 2000 yılında yüzde 6,5 olan işsizlik oranı, 2002'de yüzde 10,3;¹⁵ buna karşılık, salgından önceki yıl olan 2019'da bu oran yüzde 14; tarım dışı işsizlik oranı ise yüzde 16.¹⁶ Buna ilaveten yüksek eğitilmiş kesimde işsizliğin daha da yüksek olduğunu ve yüksek öğretim mezunu kadınların durumunda yüzde 18'in üzerine çıktığını görüyoruz.¹⁷ Bu durumda, işsizliğin zaten çok yüksek olduğu bir ortamda yer alan salgının sonrasında, eski işine dönme umudunun daha iyi koşullar talep etme eğiliminden daha güçlü olması anlaşılabilir bir şey.

Bugünkünden farklı bir sosyal güvenlik sistemi talepleri ise, var olan uygulamayla ilgili eleştirilerin ötesinde olabilecek olanla ilgili bilgi sahibi olmayı gerektiren bir şey. Gelişmiş bir refah devletine sahip olmayan Türkiye gibi bir ülkede, insanların işsizlik sigortasının çalışırken elde edilen kazancı karşılama oranıyla ya da hak temelli bir asgari gelir desteği uygulamasıyla ilgili taleplerde bulunmalarını beklemek çok da gerçekçi olmayabilir. Kurumsal tahayyül sınırları, var olan uygulamaların sorunlarını ve bunlara yönelik şikayetleri somut taleplere kanallı edebilecek örgütler vasıtasıyla aşılabilir. Oysa araştırma kapsamında görülen insanların ortak özelliği, örgütsüzlük ve aralarında örgütlenmeye zemin hazırlayacak dayanışma ilişkilerinin yokluğu. İstanbul Taksiciler Esnaf Odası'nın İstanbul Büyük Şehir Belediyesi'yle işbirliği yaparak taksi şoförlerine sağladığı bazı iyileştirmeler, örgütlü bir çabanın olumlu sonuçlarından araştırmada söz edilen tek yer.

Esnek istihdam modeli, iş yeri aidiyetini ortan kaldıran ve çalışanları yalnızlaştıran bir model. Richard Sennett veya Guy Standing gibi yazarların çalışmalarında irdelendiği gibi, yeni çalışma biçimleri çalışan davranışlarını da etkiliyor.¹⁸ İçe kapanma, aldırmaçlık, toplumsal olaylara ilgisizlik gibi özellikler, özellikle hizmet sektöründeki yeni işçi sınıfının davranışlarına yansıyor. Belirsizlik ve çalışma hayatındaki dalgalanmalar karşısındaki kabulleniş ve tahammül de bu özelliklerin arasında. Bu durumda, ekonomik krizler, savaşlar veya içinde bulunduğumuz küresel salgın gibi doğal afet durumlarında, toplumsal değişmelere yol açabilecek tepkilerin ortaya çıkmasını beklemek çok da gerçekçi görünmüyor. Buna rağmen, elimizdeki araştırmanın bu deneyimlerin ışığında ortaya koyduğu sorunlar, çalışma hayatı ve sosyal politika üzerine düşünenlere malzeme sağlayabilecek nitelikte. Araştırmanın konuyla ilgili akademik çalışmalara ve siyasi alternatif arayışlarına yaptığı katkı bu bağlamda değerlendirilebilir.

15 *A.g.e.*

16 "TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2019", TÜİK, erişim 20 Temmuz, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.

17 TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi, erişim 20 Temmuz, 2020, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>.

18 Richard Sennett, *Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York: W. W. Norton, 1998; Guy Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Academic, 2011.

Giriş ve Çalışmanın Yöntemi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) COVID-19 salgını ve beraberinde ortaya çıkan küresel ekonomik krizi 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en ciddi kriz olarak niteliyor.¹⁹ ILO salgının istihdam üzerindeki etkisini çalışılan saatlerdeki değişim üzerinden ölçüyor. ILO'nun tahminlerine göre 2020'nin ikinci yarısında çalışılan saatlerin 2019'un son çeyreğinden yüzde 10,7 daha düşük olması bekleniyor. Çalışılan saatlerdeki bu azalma yaklaşık 305 milyon tam zamanlı işe eşdeğer.²⁰ Çalışılan saatlerdeki azalmanın birçok ülkede uygulanan istihdamı koruma önlemleri nedeniyle doğrudan işsizlik oranlarına yansımadığını not etmek isteriz. Yine ILO'nun krizin ekonomik üretim üzerindeki etkilerine ilişkin tahminleri, krizin en olumsuz etkilediği iktisadi faaliyet sektörlerinin şu sektörler olduğunu bildiriyor: Toptan ve perakende ticaret, imalat, gayrimenkul faaliyetleri, idari ve destek hizmet faaliyetleri, konaklama ve yiyecek faaliyetleri. Orta ve yüksek düzeyde olumsuz etkilenen sektörler arasında ulaştırma, depolama ve haberleşme, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sayılırken, orta düzeyde etkilenenler arasında ise finans ve sigorta faaliyetleri ile inşaat sektörlerinin adı geçiyor.²¹

Bu rapor İstanbul'da çalışanların COVID-19 salgının ilk döneminden (Mart ortası ile Mayıs ortası arasında) nasıl etkilendiklerini inceleyen, niteliksel yöntemle dayalı, keşifsel bir araştırmanın bulgularına dayanıyor. Bu araştırma ile İstanbul'da çalışanların COVID-19 salgınından ve salgın sürecinde alınan önlemlerden nasıl etkilendiklerine ilişkin öznel deneyimlerini öğrenmeyi hedefledik. Bu hedefe uygun bir biçimde seçilen derinlemesine yarı yapılandırılmış mülakatlarla topladığımız niteliksel verilerin analizi yoluyla, İstanbul'da çalışanların salgının erken dönemindeki deneyimlerine ve bu deneyimler arasındaki farklılaşmaya ışık tutmayı amaçladık. Araştırmanın bulguları, seçilen yöntemle uyumlu bir biçimde, çalışan deneyimlerinin ve bu deneyimlerin çeşitliliğinin bir değerlendirmesini sunuyor. Salgın sürecinde İstanbul'da çalışanların deneyimlerini temsil etme iddiası taşıyor.

Bu araştırmayı gerçekleştirmek için Boğaziçi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2020-29 sayılı karar) onay aldık. Araştırma kapsamında salgının hemen öncesinde çalışan toplam 61 kişi ile telefon veya internet aracılığı ile yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakatlar gerçekleştirdik. Görüşmeci seçerken kullandığımız en temel kıstas görüşmecinin Türkiye'de salgın ilan edildiği tarihte gelir getirici bir faaliyette bulunuyor olmasıydı. Başka bir deyişle, salgının başladığı tarihlerde işsiz olan ya da işgücüne dahil olmayan kişiler hedef kitlemizin dışındaydı. Mülakatları 4 Nisan ve 9 Mayıs tarihleri arasında tamamladık. 22 Mart itibarıyla tüm kamu kurumlarında uzaktan çalışmaya geçilmesi nedeniyle, araştırmayı gerçekleştirdiğimiz tarihlerde biz de evden çalışıyorduk. Bu kısıtlar dahilinde görüşmecilerimizi belirlerken öncelikle elverişli örneklem yöntemi kullandık. Görüşmecilerimiz ya doğrudan tanıdığımız ya da tanıdıklarımız vasıtasıyla ulaşabildiğimiz kişilerden oluştu. Fakat yalnızca elverişli örneklem yöntemi ile ilerlemenin bizleri epeyce homojen bir görüşmeci profiline ulaştırma riskini kontrol etmek amacıyla, örneklem oluşturma sürecini başından itibaren amaçlı örneklem yöntemi ile destekleme yoluna gittik. Bu çerçevede öncelikle ekip olarak ulaşabileceğimiz görüşmeci profillerinden bir havuz

19 "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Second Edition", International Labour Organization (ILO), erişim 28 Haziran, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf

20 "ILO Gözlem 4üncü Baskı: COVID-19 ve Çalışma Yaşamı", ILO, erişim 28 Haziran, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_748211.pdf

21 *A.g.e.*

oluşturduk. Bu havuzu İstanbul'da çalışanların işteki durumları ve çalışanların iş yerlerinin iktisadi faaliyet kollarına ve işletme büyüklüğüne göre dağılımları ile karşılaştırarak, ulaşmamızın daha güç olduğu ve oluşturduğumuz havuzda az sayıda olmasına rağmen İstanbul'daki çalışan profilinde hatırı sayılır büyüklükte olan görüşmecilerimize elimizden geldiğince ulaşmayı öncelendik. Burada amacımız İstanbul'daki çalışanların profilini temsil etmek değil, farklı çalışan profillerinden deneyimlere araştırma bulgularında yer verebilmektir.

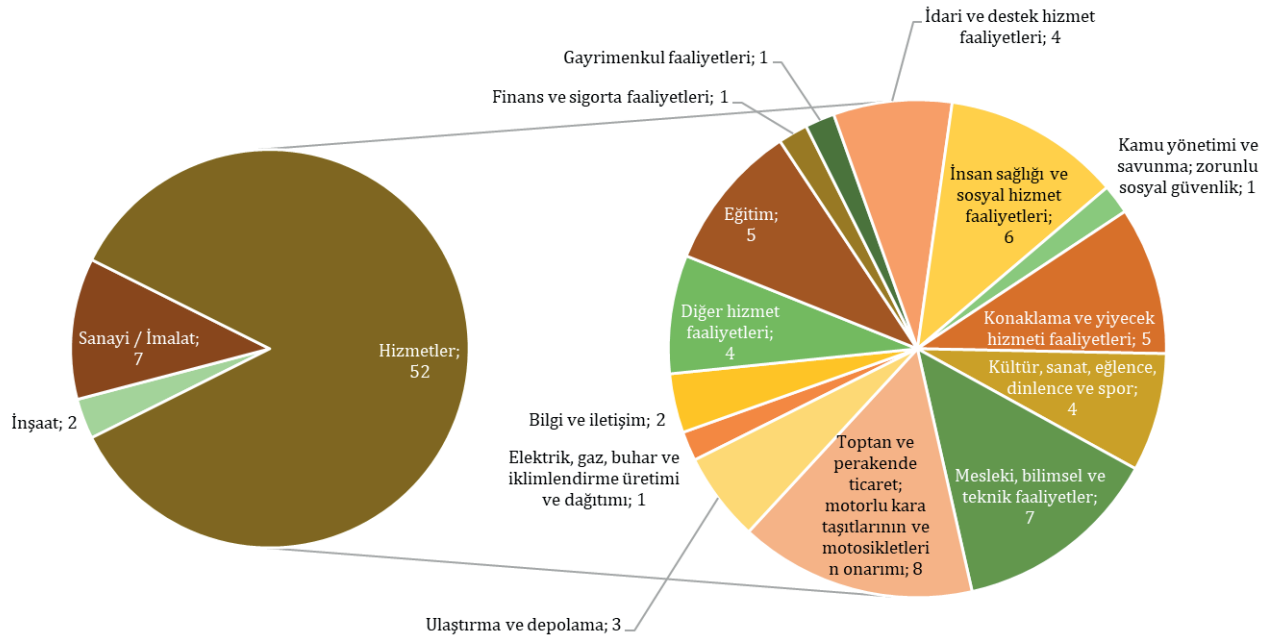
Mülakatlarda çalışanlara şu konularla ilgili sorular yönelttik: salgının ve salgın sürecinde alınan önlemlerin çalıştıkları işi/iş yerini, çalışma durumlarını, kazançlarını ve vardysa yan haklarını nasıl etkilediği, çalışma durumlarında bir değişiklik meydana geldiyse bu değişikliğin nasıl gerçekleştiği ve gerçekleşen değişiklikleri nasıl deneyimledikleri ve bu değişikliklerle nasıl baş ettikleri. Mülakatların özünü oluşturan ve çalışma ilişkilerine odaklanan bu sorulara ek olarak görüşmecilere bu süreçte kamunun aldığı önlemleri nasıl değerlendirdiklerine yönelik sorular da yönelttik. Mülakatlarda görüşmecilerin işteki durumları, çalıştıkları sektör ve işletme büyüklüğü bilgisine ilişkin de detaylı bilgi toplamaya özen gösterdik. Bu bilgiler ışığında çalışanların öznel deneyimlerinin işteki durumlarına ve salgın sürecinde işlerinde yaşanan değişikliklere göre nasıl farklılaştığına ilişkin de değerlendirme yapma olanağı bulduk. Mülakatlar 15 dakika ila bir saat arasında sürdü.

Görüşmecilerin en genci 23, en yaşlısı ise 56 yaşındaydı. Görüşmecilerin ortalama yaşı 32'ydı. Çalışan nüfusun en kalabalık olduğu yaş grubunun 35-54 yaş grubu olduğu İstanbul'da,²² örneklemimizin İstanbul'daki çalışanlara oranla daha genç bir kitleye denk geldiğini söyleyebiliriz. Cinsiyet dağılımı dengeli olan görüşmecilerin işteki durumlarına göre dağılımı ise şöyleydi: 49 görüşmeci kayıtlı, 12 görüşmeci kayıt dışı olarak çalışıyordu. 45 görüşmeci maaşlı, 11 görüşmeci kendi hesabına, 4 görüşmeci yevmiyeli, bir görüşmeci ise sözde kendi hesabına çalışıyordu. Sözde kendi hesabına çalışan görüşmecimiz aslında şahıs şirketi sahibi olarak görünmesine rağmen, uygulamada belirli bir işletmede o işletmenin ana faaliyet alanına giren ve işçi-işveren ilişkisi içinde çalıştığını ifade etti. Görüşmecilerimizin biri hariç hiçbirisi sendika üyesi değildi ve toplu sözleşme kapsamında çalışmıyordu.

Görüşmeciler arasında 52 kişi hizmetler iktisadi faaliyet kolunda, 7 kişi sanayi iktisadi faaliyet kolunda, 2 kişi ise inşaat iktisadi faaliyet kolunda çalışan iş yerlerinde istihdam ediliyordu. Görüşmecilerin çalıştıkları iş yerlerinin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı aşağıda görülebilir. Görüşmecilerin çalıştığı işletmelerin 19 tanesi mikro (on kişiden az yıllık çalışan istihdam eden), 16 tanesi küçük (elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden), 7 tanesi orta (iki yüz elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden), 19 tanesi ise büyük boyutlu işletme sınıfına dahildi. Görüşmeciler meslek veya işteki unvanlarına göre çeşitlilik arz ediyordu.

22 "100 İşçiden 29'u İstanbul'da, Yüzde 22'si Kayıt Dışı", İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) Kurumsal, erişim 29 Haziran, 2020, <https://www.ibb.istanbul/News/Detail/36763>.

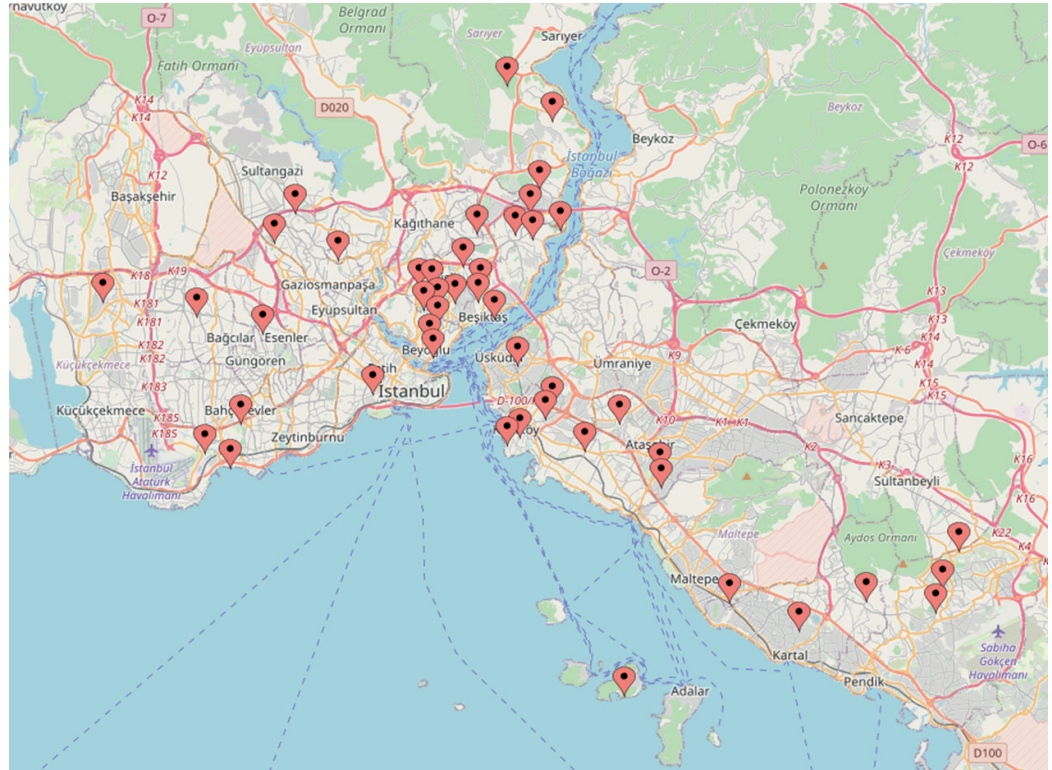
Görüşmecilerin çalıştıkları işyerlerinin iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı



Görüşmecilerin iş yerlerinin sektörlerine göre işteki unvanları

Hizmetler		Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı		Tiyatro çalışanı	1
Muhasebe personeli	1	Performans sanatçısı	1
		Sergi gözetmeni	1
		Spor eğitmeni	1
Bilgi ve iletişim		Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	
Reji asistanı	1	Serbest avukat	2
Editör	1	Tercüman	1
Diğer hizmet faaliyetleri		Statik çizer	1
Güzellik uzmanı	3	Fotoğrafçı	1
Karşılama görevlisi	1	Stajyer avukat	1
Eğitim		Bağlı çalışan avukat	1
Eğitim danışmanı	1	Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	
İdari işler müdürü	1	Kasap	1
Öğretmen	3	Tezgahtar	1
Finans ve sigorta faaliyetleri		Yazılım mühendisi	1
Banka müfettişi	1	Kurye	3
Gayrimenkul faaliyetleri		Satın alma uzmanı	1
Emlakçı	1	Mağaza sorumlusu	1
İdari ve destek hizmet faaliyetleri		Ulaştırma ve depolama	
Koordinatör	1	Lojistik uzmanı	1
Operasyon uzmanı	1	Taksi şoförü	1
Ofis çalışanı	1	Kabin memuru	1
Rezervasyon sorumlusu	1	Toplam	52
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri		İnşaat	
Doktor	3	İnşaat	
Satın alma uzmanı	1	Arkeolog	1
Fizyoterapist	1	Boya ustası	1
Hemşire	1	Toplam	2
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik		Sanayi	
Sosyolog	1	İmalat	
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri		Şoför	1
İşletmeci	1	Muhasebeci	1
İşletme sahibi	2	Marka koordinatörü	1
Bartender	1	Kalite güvence uzmanı	1
Garson/DJ	1	Aşçı	1
		Vinç operatörü	1
		Konfeksiyon işçisi	1
		Toplam	7
		Toplam görüşmeci	61

Gayrimenkul değerlendirme ve lokasyon analizi yapan Endeksa'nın hesaplamasına²³ göre İstanbul'daki mahallelerin sosyoekonomik durumlarını A (yüksek), B (orta), C (düşük) ve D (en düşük) şeklinde sınıflandırdık. Bu sınıflandırmaya göre İstanbul'un 964 mahallesinden²⁴ 118'i (yüzde 12,2) A, 672'si (yüzde 69,7) B, 170'i (yüzde 17,6) C ve 4'ü (yüzde 0,4) D kategorisindeydi. C kategorisindeki mahallelerin ağırlıklı olarak Arnavutköy, Çatalca ve Şile ilçelerinde olduğunu gördük. Ulaşabildiğimiz görüşmeciler ise İstanbul'un 22 ilçesinin 47 mahallesinde ikamet ediyordu. Görüşmecilerin ikamet ettiği mahallerinin 30 tanesinin sosyoekonomik statüsü A seviyesinde, 31 tanesinin sosyoekonomik statüsü B seviyesindeydi. Özetle, örneklemde yer alan görüşmeciler İstanbul geneline oranla görece yüksek-orta sosyoekonomik statüdeki mahallelerde ikamet ediyorlar. Görüşmecilerin ikamet ettikleri mahallelere göre İstanbul içinde coğrafi dağılımları aşağıdaki haritada görülebilir.



Topladığımız niteliksel veriyi NVIVO yazılımını kullanarak içerik analizine tabi tuttuk. İçerik analizinde tümden gelimci bir kodlama stratejisi izledik. Kullandığımız genel temaları analiz öncesinde belirlediğimiz salgın sürecinde işte yaşanan değişimin yönü, çalışanların işteki durumu ve kamunun aldığı önlemler oluşturdu. Salgın sürecinde işte yaşanan değişimin yönü ve çalışanların işteki durumu genel temalarının altında çalışma biçiminde, gelir durumunda ve çalışma koşullarındaki değişiklikler alt temalarını kullandık. Kamunun salgın sürecinde aldığı çalışma hayatını etkileyen önlemlere ilişkin bakış açıları genel temasının altında çalışanların anlatılarında yer alan takdir edici ve eleştirel yaklaşımları alt temalar olarak tanımladık. Kodlama sürecinin ardından analizde ortaya çıkan her bir alt temaya iliş-

23 Endeksa sınıflandırması sosyoekonomik seviyeyi göstermekte ve istatistiki modeller kullanılarak hesaplandığı belirtiliyor. Kullanılan parametrelerin negatif ve pozitif etkilerine göre sınıflandırıldığı ve her bölge için ağırlıklandırıldığı bildiriliyor. Kullanılan parametreler arasında şunlar sayılıyor: etkin yaş grubu, arsa emlak değeri, konut kira ve satış değerleri, eğitim seviyesi, hane büyüklüğü, işyeri sayısı, ATM-Banka sayıları, harcama alışkanlığı dağılım oranları.

24 İçişleri Bakanlığı İller İdaresi Genel Müdürlüğü verilerine göre İstanbul'un 962 mahallesi bulunuyor. Endeksa'da mahalle sayısının resmi verilerden iki mahalle fazla görünmesi muhtemelen mahalle birleşmeleri ve ayrılmaları ile Endeksa'nın örneğin Pendik ilçesinin Sanayi Mahallesini emlak değeri açısından ikiye bölmesi gibi nedenlerden kaynaklanmış olabileceğini düşünüyoruz.

kin örüntüleri tespit ettikten sonra, deneyimler ve bakış açılarındaki genel eğilimleri yazıya döktük. Bu genel eğilimleri raporlamakla beraber, aynı zamanda çalışanların deneyimlerdeki ve bakış açılarındaki çeşitliliği azami şekilde okuyucuya yansıtmayı hedefleyen bir yazma stratejisi kullandık. Bulguları hem genel eğilimleri hem de çeşitliliği örnekleyen doğrudan alıntılar kullanarak kaleme aldık.

Amaçsal ve elverişli örneklemeye dayanan bu keşifsel niteliksel araştırmanın önemli kısıtlılıkları bulunuyor. Özellikle bu raporun temel araştırma soruları bağlamındaki en önemli kısıtlılıkları araştırmada kayıt dışı çalışanların farklı sektörler ve iş yerlerindeki deneyimleri ile daha düşük sosyoekonomik durumdaki mahallelerde ikamet eden çalışanların deneyimlerini istediğimiz ölçüde ve derinlikte inceleyecek sayı ve çeşitlilikte çalışana ulaşamamamız oluşturuyor. İkinci olarak, araştırmanın çalışma ilişkilerine odaklanmasının bir sonucu olarak araştırmanın çok önemli bir soru olan salgın sürecinde toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünde ne tür değişimler yaşandığı sorusuna yanıt vermeye olanak sağlamadığını not etmek isteriz. Son olarak, mülakat verilerinin değerlendirilmesi aşamasında zaman kısıtı ve mülakat kurgusunun bu tür bir değerlendirmeye olanak sağlamaması nedeniyle çalışanların farklı özelliklerinin (toplumsal cinsiyet, engellilik durumu vb.) deneyimlerini nasıl şekillendirmiş olabileceği sorusuna da bu raporda yanıt veremiyoruz.

Son olarak raporun taslağını okuyarak bizimle değerli geribildirimlerini paylaşan Özyeğin Üniversitesi öğretim üyesi Alpkan Birelma'ya ve süreç boyunca bu çalışmayı farklı şekillerde kolaylaştıran Sosyal Politika Forumu İdari Koordinatörü Begüm Özcan'a teşekkürlerimizi sunarız.

Salgın Öncesinde İstanbul'da İstihdamın Durumu

İstanbul, Türkiye'nin çalışabilir nüfusunun yaklaşık beşte birine, toplam gayri safi yurt içi hasılasının neredeyse üçte birine (yüzde 31) sahip.²⁵ Aynı zamanda Türkiye'deki işsizlerin neredeyse dörtte biri İstanbul'da yaşıyor. İstanbul genel tüketim harcamalarında hayatın en pahalı olduğu şehir.²⁶

İstanbul işgücüne katılım oranının ve istihdam oranının Türkiye geneline kıyasla daha yüksek olduğu bir şehir. Her ne kadar İstanbul'da genel işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindeyse de tarım dışı işsizlik oranları karşılaştırıldığında İstanbul'da oranın Türkiye ortalamasının biraz altında olduğu görülüyor.²⁷

İşgücü durumu, 2019

	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)
Türkiye	53	45,7	13,7	16
İstanbul	57,5	48,9	14,9	15

İstanbul'da kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı Türkiye genelinin biraz üzerinde iken, kadınlar arasında işsizlik oranı da yine Türkiye ortalamasının üzerinde.²⁸

Kadın işgücü durumu, 2019

	İşgücüne katılma oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İşsizlik oranı (%)
Türkiye	34,4	28,7	16,5
İstanbul	37,6	30,5	18,9

İstanbul'da istihdamın sektörlere dağılımı incelendiğinde, İstanbul'un Türkiye geneline benzer bir biçimde hizmet sektörü merkezli bir istihdam yapısına sahip olduğu göze çarpıyor. Türkiye genelinden farklı olarak İstanbul'da tarım sektöründe istihdam epeyce kısıtlıyken, sanayi sektöründe istihdamın ise Türkiye ortalamasının 6 puan üzerinde olduğu görülüyor.²⁹

İstihdam edilenlerin sektörel dağılımı, 2019

	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)	Toplam
Türkiye	18,2	25,3	56,5	100,0
İstanbul	1,2	31,8	67	100,0

25 "TÜİK, İl Bazında Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2018", TÜİK, son güncelleme 20 Aralık, 2019, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30889>.

26 "TÜİK, Bölgesel Satınalma Gücü Paritesi, 2017", TÜİK, son güncelleme 19 Mart, 2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27847>.

27 "TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019", TÜİK, son güncelleme 20 Mart, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.

28 A.g.e.

29 "TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019", TÜİK, son güncelleme 20 Mart, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.

Kadın istihdamının sektörlere göre dağılımında ise İstanbul'da kadın çalışanların hizmet sektöründe yoğunlaşması dikkat çekiyor. İstanbul'da sanayi sektöründe çalışan kadınların oranı da Türkiye ortalamasının neredeyse 9 puan üzerinde.³⁰

Kadın istihdamının sektörel dağılımı, 2019

	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)	Toplam
Türkiye	25,1	15,9	59	100,0
İstanbul	1,2	24,6	74,2	100,0

İstanbul'da istihdamın iktisadi faaliyet sektörlerine göre dağılımı incelendiğinde, İstanbul'un özellikle mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, bilgi ve iletişim, gayrimenkul faaliyetleri, finans, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor ile ulaştırma ve depolama sektörlerindeki Türkiye'deki toplam istihdam içinde baskın bir role sahip olduğu belirtiliyor.³¹ İstanbul'da istihdamın sektörlere göre dağılımında imalat sektörünün önemli bir rolünün bulunduğu ifade ediliyor. İmalat sektörünün ardından İstanbul'daki istihdamın önemli bir bölümünün toptan ve perakende ticaret, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile idari ve destek hizmet faaliyetleri sektöründe yoğunlaştığına işaret ediliyor.

İstanbul'da istihdamın tarım dışı sektörlerde yoğunlaşmasından hareketle, çalışanların işteki durumlarını tarım dışı istihdam verileri temelinde sunuyoruz. İstanbul ve Türkiye genelinde tarım dışı sektörlerde istihdam edilenlerin büyük çoğunluğu ücretli veya yevmiyeli statüde çalışıyorlar. İşveren ve kendi hesabına çalışanlar ise hem İstanbul'da hem de Türkiye genelinde çalışanların yaklaşık yüzde 16'sına tekabül ediyor.³²

Tarım dışı istihdam edilenlerin işteki durumu, 2019

	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren ve kendi hesabına çalışan	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Türkiye	81,2	16,4	2,4	100,0
İstanbul	81,9	16,8	1,3	100,0

Kadın çalışanların işteki durumları incelendiğinde, kadın çalışanların, çalışanların geneline kıyasla daha yüksek oranda ücretli ve yevmiyeli statüde ve daha düşük oranda işveren ve kendi hesabına çalışan statüsünde çalıştıklarını görüyoruz. Tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadınların işteki durumlarında İstanbul ve Türkiye arasında çok ciddi bir fark göze çarpmıyor.³³

Tarım dışı istihdam edilen kadınların işteki durumu, 2019

	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren ve kendi hesabına çalışan	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Türkiye	85,8	10,4	3,8	100,0
İstanbul	87,4	10,5	2,1	100,0

30 A.g.e.

31 Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, İstanbul Kalkınma Ajansı, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi, *İstanbul'da İstihdam Eğilimlerinin Belirlenmesi* (İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınevi, 2017), <https://www.istka.org.tr/media/131784/istanbul-da-istihdam-egilimlerinin-belirlenmesi-marmara-itu.pdf>.

32 "TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019", TÜİK, son güncelleme 20 Mart, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.

33 "TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2019", TÜİK, son güncelleme 20 Mart, 2020, <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33784>.

Tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadınların işteki durumlarında İstanbul ve Türkiye arasında çok ciddi bir fark göze çarpmıyor.³⁴

Tarım dışı istihdam edilenlerin işteki durumlarına göre kayıt dışılık oranı, Mart 2020

	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren	Kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Türkiye	12,3	24,0	54,4	72,1	18,6

Her ne kadar tarım dışı sektörlerde istihdam edilenlerin işteki statülerine göre kayıt dışılık oranını İstanbul düzeyinde göremesek de, Türkiye geneline ilişkin veriler kayıt dışı çalışmanın İstanbul özelinde özellikle kendi hesabına çalışanlar arasında daha yaygın olmasını bekleyebileceğimizi gösteriyor.³⁵

³⁴ A.g.e.

³⁵ "TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mart 2020", TÜİK, son güncelleme 10 Haziran, 2020, <http://www.tuik.gov.tr/Pre-HaberBultenleri.do?id=33787>.

Salgın Sürecinde Çalışma Hayatı ve Sosyal Politika Düzenlemeleri

10 Mart 2020 tarihinde Türkiye’de ilk yeni tip koronavirüs vakasının görülmesini takiben 18 Mart 2020’de 100 milyar lira kaynak ile 21 maddeden oluşan Ekonomik İstikrar Kalkanı (EİK) tedbir paketi açıklandı. EİK çalışma hayatında da önemli değişiklikleri beraberinde getirdi. Bu değişiklikler arasında şunları sayabiliriz: 1) İhracattaki kapasite kullanım oranlarının muhafaza etmek adına ihracatçıya stok finansmanı desteği verilmesi, 2) İşleri salgından olumsuz etkilenen esnaf ve sanatkarların kredi borçlarının 3 ay süreyle ve faizsiz olarak ertelenmesi, 3) Kredi Garanti Fonu limitinin artırılması ve önceliğin likidite ihtiyacı oluşan ve teminat açığı bulunan firmalar ile KOBİ’lere verilmesi, 4) Kısa Çalışma Ödeneğinin (KÇÖ) devreye sokulması ve 5) Asgari ücret desteğinin devam etmesi. Merkezi yönetimin kararıyla faaliyetlerine ara verilen sektörlerde KÇÖ uygulaması devreye sokuldu. Ayrıca, 17 Nisan 2020 tarihinde Resmî Gazetede yayınlanan 7244 sayılı kanuna ek geçici madde³⁶ ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi üç ay süreyle yasaklandı.

Bu düzenlemelerin yanı sıra en düşük emekli maaşının 1500 liraya çıkartılması, Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafınca ihtiyaç sahibi ailelere tek sefere mahsus 1000 lira nakdi yardım yapılması ve KÇÖ’ye başvuru koşullarının kolaylaştırılması da alınan sosyal politika önlemlerinden bazılarıydı. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk sosyal medya yoluyla 13 Haziran 2020 tarihinde şu ana dek Türkiye genelinde Sosyal Koruma Kalkanı (SKK) kapsamında 20.402.725.179 lira harcama yapıldığını duyurdu.³⁷ Bu miktarın önemli bir kısmının sosyal güvenlik kapsamında çalışanların yararlandığı KÇÖ’ye ayrıldığını görüyoruz. Sosyal Destek Programı adı altında 3 fazda uygulanan ve hanelere sağlanan tek sefere mahsus 1000 lira gelir desteğinden ise yaklaşık 6 milyon hanenin faydalandığı açıklandı. Paketin geri kalanını da çalışanlara sağlanan nakdi ücret desteği ve işsizlik ödeneği oluşturuyor.

Belediyelerce alınan önlemler arasında ise hem mevcut ayni ve nakdi sosyal yardım faaliyetlerinin artırılması hem de yeni sosyal dayanışma mekanizmalarının devreye sokulması sayılabilir. İkinci tür mekanizmalar arasında ‘Askıda Fatura’ uygulaması öne çıkıyor. İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından başlatılan bu uygulama, hane içi kişi başı gelirlerinin 775 lira ve altı olduğunu başvuru esnasında beyan eden vatandaşların elektrik ve su faturalarının daha yüksek gelire sahip vatandaşlar tarafından doğrudan ödenmesine aracılık ediyor.³⁸ Bu uygulamanın İstanbul’da başlatılmasının ardından Ankara, Antalya, Aydın, Edirne, Hatay, İzmir, Karadeniz Ereğli ve Tekirdağ Belediyelerince de uygulanmaya başladı. Ayriyeten salgın süresince büyükşehirler başta olmak üzere bazı belediyelerin gıda yardımı, hijyen malzemesi dağıtımı, hastanelere ücretsiz internet ve sağlık çalışanlarına ücretsiz servis sağlayıcılığı gibi uygulamaları da söz konusu oldu. Salgın sürecinde alınan önlemlerin tarihsel sıralaması şöyleydi:

36 “7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, RG, 17 Nisan 2020, Sayı: 31102, erişim 27 Haziran, 2020, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/04/20200417-2.htm>.

37 Zehra Zümrüt Selçuk (@ZehraZumrutS), “Pandemi sürecinde ihtiyaç sahiplerini ve çalışanları yalnız bırakmadık. Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında; Sosyal Destek Programı, Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği, İşsizlik Ödeneği ile 204 Milyar TL destek sağladık. #BirlikteBaşaracağız (image)”, Twitter, 13 Haziran, 2020, 12.43, <https://twitter.com/ZehraZumrutS/status/1271739951462453248>.

38 “Askıda Fatura”, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, erişim 27 Haziran, 2020, <https://askidafatura.ibb.gov.tr/>.

10 Mart: Türkiye’de ilk COVID-19 vakası görüldü.

15 Mart: Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri olarak faaliyet yürüten pavyon, diskotek, bar, gece kulüplerinin faaliyetleri geçici süreliğine durduruldu.

16 Mart: Tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kiraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (alışveriş merkezi ve lokanta içindekiler dahil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri geçici bir süreliğine durduruldu.

18 Mart: “Ekonomik İstikrar Kalkanı” (EİK) tedbir paketi açıklandı. Paket, 100 milyar lira kaynak ile 21 maddeden oluşuyor. Paketin içeriği aşağıdaki şekildedir:

- Perakende, alışveriş merkezi, demir-çelik, otomotiv, lojistik-ulaşım, sinema-tiyatro, konaklama, yiyecek-içecek, tekstil-konfeksiyon ve etkinlik-organizasyon sektörleri için muhtasar ve KDV tevkifatı ile Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) primlerinin Nisan, Mayıs ve Haziran ödemeleri altı ay ertelenecek.
- Konaklama vergisi Kasım ayına kadar uygulanmayacak.
- Otel kiralamalarına ilişkin irtifak hakkı bedelleri ve hasılat payı ödemeleri Nisan, Mayıs ve Haziran ayları için 6 ay süreyle ertelenecek.
- İç havayolu taşımacılığında 3 ay süreyle KDV oranı yüzde 18’den yüzde 1’e indirilecek.
- COVID-19 salgınıyla ilgili tedbirlerden etkilendiği için nakit akışı bozulan firmaların bankalara olan kredi anapara ve faiz ödemeleri asgari 3 ay ertelenecek ve gerektiğinde bu firmalara ilave finansman desteği sağlanacak.
- İhracattaki geçici yavaşlama sürecinde kapasite kullanım oranlarının korunması amacıyla ihracatçıya stok finansmanı desteği verilecek.
- Bu dönemde işlerinin olumsuz etkilendiğini beyan ederek talepte bulunan esnaf ve sanatkarların Halkbank’a olan kredi borçlarının Nisan, Mayıs ve Haziran anapara ve faiz ödemeleri 3 ay süreyle ve faizsiz olarak ertelenecek.
- Kredi Garanti Fonu limiti 25 milyar liradan 50 milyar liraya çıkartılacak, kredilerde önceliği gelişmelerden olumsuz etkilendiği için likidite ihtiyacı oluşan ve teminat açığı bulunan firmalar ile küçük ve orta büyüklükteki işletmelere (KOBİ) verilecek.
- Vatandaşlara uygun ve avantajlı şartlarda sosyal amaçlı kredi paketlerinin devreye alınması teşvik edilecek.
- 500 bin liranın altındaki konutlarda kredilendirilebilir miktar yüzde 80’den yüzde 90’a çıkartılacak, asgari peşinatı yüzde 10’a düşürülecek.
- COVID-19 salgını nedeniyle Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında temerrütte düşen firmaların kredi siciline ‘mücbir sebep’ notu düşülmesi sağlanacak.
- Stopaj gibi kaynağında yapılan kesintilerin ödemelerini içeren muhtasar beyannamelerin süreleri 3 ay ertelenecek.
- Asgari ücret desteği devam edecek.
- Mevzuattaki esnek ve uzaktan çalışma modellerinin daha etkin hale getirilmesi temin edilecek.
- KÇÖ devreye sokulacak, bundan faydalanmak için gereken süreçler kolaylaştırılacak ve hızlandırılacak. Böylece faaliyetine ara veren işyerlerinde işçilere geçici bir gelir desteği verilirken, işverenlerin de maliyeti azaltılmış olacak.

- En düşük emekli maaşı 1500 liraya yükseltilecek.
- Emeklilerin bayram ikramiyesi Nisan ayı başında ödenecek.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığının belirlediği kıstaslara göre ihtiyaç sahibi ailelere yapılacak nakdi yardımlar için ilave 2 milyar liralık bir kaynak ayrılacak.
- İstihdamdaki sürekliliği temin etmek amacıyla 2 aylık telafi çalışma süresi 4 aya çıkarılacak.
- Tek başına yaşayan 80 yaş üstü yaşlılar için sosyal hizmet ve evde sağlık hizmetlerinden oluşan periyodik takip programı devreye alınacak.
- Nisan, Mayıs ve Haziran ayı vadeli açık reeskont kredi anapara ve faiz ödemeleri Ekim, Kasım ve Aralık aylarına ertelenerek, azami vade 1 yıl uzatılırken, Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında vadesi dolan reeskont kredilerinin taahhüt kapama süresi de yine 1 yıl uzatılacak.

19 Mart: Cumhurbaşkanlığı kararı ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte değişiklik yapıldı. Bu kapsamda, 2020 yılına mahsus olmak kaydıyla Sağlık Bakanlığına alınacak daimi işçi kadrolarına sınava tabi tutulmaksızın doğrudan kura ile atama yapılacağı duyuruldu. Doğrudan kura atama alımlarının Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile gerçekleştirilmesi kararlaştırıldı.

21 Mart: Fiziksel temasın olması nedeniyle riskli olabilecek berber, güzellik salonu/merkezi, kuaför vb. işyerlerin faaliyetleri geçici süreliğine durduruldu. 65 yaş ve üzeri ile bağışıklık sistemi düşük ve kronik akciğer hastalığı, astım, Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığı (KOAH), kalp/damar hastalığı, böbrek, hipertansiyon ve karaciğer hastalığı olanlar ile bağışıklık sistemini bozan ilaçları kullanan vatandaşların ikamet adreslerinden dışarı çıkmaları, açık alanlarda, parklarda dolaşmaları ve toplu ulaşım araçları ile seyahat etmeleri sınırlandırılarak sokağa çıkmaları yasaklandı. Tek başına yaşayan ve ihtiyaçlarını karşılayacak yakını bulunmayan 65 yaş ve üstü ile kronik rahatsızlığı olanların temel ihtiyaçlarını karşılamak için vali/kaymakamların başkanlığında 65 yaş üstü Vefa Sosyal Destek Grubu oluşturulacağı açıklandı.

22 Mart: Cumhurbaşkanı kararıyla nafaka dışında icra dairelerindeki bütün iş, işlem ve takipler 30 Nisan'a kadar durduruldu. Cumhurbaşkanlığı tarafından kamuda hizmetleri aksatmayacak şekilde, ihtiyacı karşılayacak kadar asgari personelin bulunması şartıyla uzaktan çalışma, dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilmesine yönelik genelge yayımlandı.

24 Mart: Marketlerin çalışma saati ve marketlerde alışveriş yapan müşteri sayısı düzenlendi. Tüm şehir içi ve şehirlerarası çalışan toplu taşıma araçlarının geçici bir süreliğine araç ruhsatında belirtilen yolcu taşıma kapasitesinin yüzde 50'si oranında yolcu kabul edebileceği belirtildi.

27 Mart: Kamuoyunda sosyete pazarı olarak adlandırılanlar başta olmak üzere sergi ve tezgahlarda giyim, oyuncak, süs eşyası, çanta vb. zaruri olmayan ihtiyaç maddelerinin satışının yapıldığı tüm pazarların faaliyetleri durduruldu. Sağlık Bakanlığı'nın getirdiği kısıtlama ile COVID-19 süreci kapsamında 3 ay boyunca kamu ve özel sektöre ait tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hiçbir sağlık personelinin ikinci bir duyuruya kadar görevlerinden, işlerinden ayrılmasına izin verilmemesi kararlaştırıldı.

29 Mart: Ticari taksilerle ilgili yayınlanan genelgeye göre İstanbul, Ankara ve İzmir illerinde kayıtlı ticari taksilerin trafiğe çıkışlarına plakasının son hanesine göre sınırlama getirildi.

30 Mart: "Biz Bize Yeteriz Türkiye" Mili Dayanışma Kampanyası başlatıldı.

3 Nisan: Ekonomik İstikrar Kalkanı Destek Paketi kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yürütmesiyle 2 milyon 111 bin haneye ikametlerinde 1000 lira ödeme yapılacağı duyuruldu.

10 Nisan: İçişleri Bakanlığı tarafından 31 İl Valiliğine gönderilen genelgede 10 Nisan Cuma günü saat 24.00 ile 12 Nisan Pazar günü saat 24.00 arasında tüm vatandaşlar için sokağa çıkma yasağı ilan edildi. Genelgede açık olabilecek iş yeri, işletme ve kurumlar, istisna kapsamında olanlar ayrıca belirtildi.

11 Nisan: İstanbul Valiliği tarafından yapılan açıklamada İl Umumi Hıfzıssıhha Meclisince toplu taşıma araçlarında sosyal mesafenin korunmasına yönelik tedbir ve kararlar alındı. Bütün duraklarda ve toplu taşıma araçlarında sıvı el dezenfektanlarının bulundurulması, toplu taşıma araçlarının kapasitelerinin yarısı kadar yolcu alınması zorunlu hale getirildi. Karar İstanbul dahilinde kara, deniz ve raylı sistemlerde faaliyet gösteren tüm toplu taşıma araçlarını kapsıyordu.

16 Nisan: 7244 sayılı 'Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun' Resmî Gazetede yayınlandı. Bu kanunla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenen geçici 10'uncu madde ile birlikte, iş ve hizmet sözleşmelerinin işveren tarafından feshi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler dışında 3 ay süreyle yasaklandı. Bu süreçte işverene işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırma hakkı tanındı. Geçici 10'uncu madde sonucunda işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve KÇÖ'den yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 51'inci madde kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve bu Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylılık aylığı almamak kaydıyla ve 4857 sayılı Kanunun geçici 10'uncu maddesinde yer alan fesih yapılamayacak süreyi geçmemek üzere, bu süre içinde ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre kadar, Fondan günlük 39,24 Türk lirası nakdi ücret desteği verilmesi kararlaştırıldı. Bu kapsamda nakdi ücret desteğinden yararlananlardan 5510 sayılı Kanuna göre genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi kapsamına girmeyenlerin, genel sağlık sigortalısı sayılacakları ve genel sağlık sigortasına ilişkin primlerinin Fondan karşılanacağı duyuruldu.

6 Mayıs: Berberler, güzellik salonları ve kuaförlerin kısıtlamalar çerçevesinde faaliyetlerine devam etmesi yönünde genelge yayınlandı.

7 Mayıs: Sosyal Güvenlik Kurumu Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan genelge ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 15'inci maddesine atıf yapılarak; COVID-19'a maruz kalan ve sağlık hizmet sunucularına müracaat eden sigortalılara hastalık kapsamında provizyon alınması gerektiğini bildirerek, COVID-19 vakalarının iş kazası sayılmamasının önü açıldı.

1 Haziran: "COVID-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik İlave Tedbirler" konulu, kamuda esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının önünü açan genelge 1 Haziran 2020 itibarıyla yürürlükten kaldırıldı.

8 Haziran: Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 81 il valiliği ile tüm sağlık kurum ve kuruluşlarına gönderilen yazı ile 27 Mart 2020'de getirilen, kamu ve özel sektöre ait tüm sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan sağlık personelinin işlerinden ayrılmasına izin verilmemesine yönelik karar yürürlükten kaldırıldı.

29 Haziran: Cumhurbaşkanı Erdoğan tarafından işten çıkarılanlara ve ücretsiz izne çıkarılanlara verilmekte olan nakdi ücret desteğinin bir ay süre için uzatılacağını açıklandı.

30 Haziran: “Yeni tip koronavirüs (Kovid-19) Nedeniyle Dışsal Etkilerden Kaynaklanan Dönemsel Durumlar Kapsamındaki Zorlayıcı Sebep Gerekçesiyle Kısa Çalışma Uygulanan İşyerleri İçin Kısa Çalışma Ödeneğinin Süresinin Uzatılması Hakkında Cumhurbaşkanı Kararı”, Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu kapsamda KÇÖ’nün süresi bir ay uzatıldı. İşten çıkarma kısıtlaması ve ücretsiz izin uygulamalarına da bir aylık ek süre tanındı. Ayrıca, COVID-19 salgını nedeniyle zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan ödemelerin işsizlik ödeneği sürelerinden düşülmeyeceği de karara bağlandı.

30 Haziran: Tekstil, konfeksiyon, deri, ayakkabı gibi ürünlere ilave gümrük vergisi getirildi.

Haziran 2020’de gündeme getirilip henüz yasalaşmamış olan “İstihdam Kalkanı Paketi”nin istihdamı arttırmaya yönelik birtakım düzenlemeler içereceği anlaşıyor. Pakette şu önlemlerin yer alması bekleniyor:

- Süresi 17 Temmuz 2020 itibarıyla dolacak olan işten çıkarma kısıtlamasının süresinin üç ay daha uzatılması,³⁹
- İşe alınacak ilave çalışanlar için işverenlere teşvik sağlanması,⁴⁰
- Ücretsiz izne çıkarılan çalışanlara verilmekte olan nakdi ücret desteğinin devam ettirilmesi,⁴¹
- Farkındalık arttırma çalışmaları ve teşvikler aracılığıyla gençlerin ve 50 yaş üzeri bireylerin istihdamının kolaylaştırılması,⁴²
- 1 Ocak 2019 ve 17 Nisan 2020 tarihleri arasında işini kaybedenlerin son çalıştıkları iş yerine dönmeleri için işverenlere teşvik verilmesi,
- İşsizlik ödeneği alanların 90 gün içinde yeniden işe dönmeleri durumunda uzun vadeli primlerinin devlet tarafından karşılanması⁴³
- En fazla üç ay için sağlanmakta olan KÇÖ uygulamasının yerine normalleşmenin desteklenerek kısa çalışma uygulamasının sona erdirildiği iş yerlerinde tam zamanlı olarak işe dönen çalışanlar için işverenlere üç ay süreyle prim desteği sağlanması.⁴⁴

Öte yandan, pakette kayıt dışı çalışanlara yönelik uygulamalar da yer alıyor. Paket kapsamında 1 Ocak 2019 ile 17 Nisan 2020 arasında kayıt dışı olarak çalışırken işten çıkarılmış olanlara işten çıkarma yasağı süresince nakdi ücret desteği verilerek genel sağlık sigortası primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacağı, halen kayıt dışı çalışmakta olan çalışanların fiilen kayıt altına alınması durumunda teşvik sağlanacağı ve destekten yararlanan kayıt dışı çalışanlar için işverenlere idari para cezası uygulanmayacağı açıklandı.⁴⁵

Yukarıda özetlediğimiz uygulamaların çalışanlara aşağıdaki gibi 11 Mart-16 Nisan ve 17 Nisan sonrası için iki çerçeve sunduğunu söyleyebiliriz.

39 Deniz Çiçek Palabıyık, “İstihdama ‘Kalkan’ İşsizliğe Önlem”, *Anadolu Ajansı*, 14 Haziran 2020, <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/istihdama-kalkan-issizlige-onlem/1876197#>.

40 Hazal Ateş, “Tarihin En Kapsamlı İstihdam Paketi”, *Sabah*, 15 Haziran 2020, <https://www.sabah.com.tr/ekonomi/2020/06/15/tarihin-en-kapsamli-istihdam-paketi>.

41 Cem Kılıç, “‘İstihdam Kalkanı’ Neler Getirebilir?”, *NTV*, 11 Haziran 2020, <https://www.ntv.com.tr/yazarlar/prof-dr-cem-kilic/istihdam-kalkani-neler-getirebilir,aHdyOxOfDU-akGjj1Y4Qlw>.

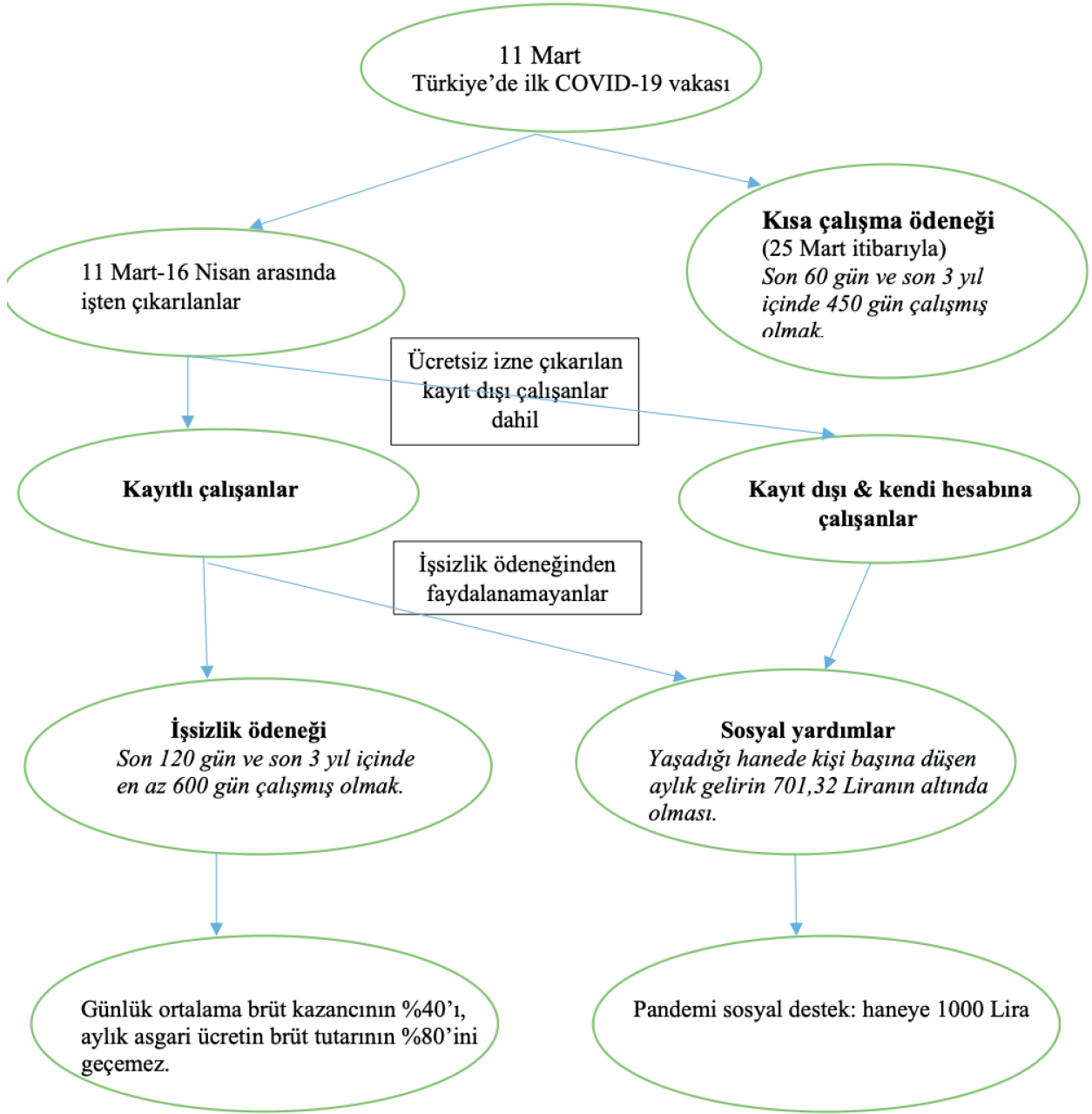
42 “İstihdama ‘Kalkan’ İşsizliğe Önlem”.

43 “Tarihin En Kapsamlı İstihdam Paketi”.

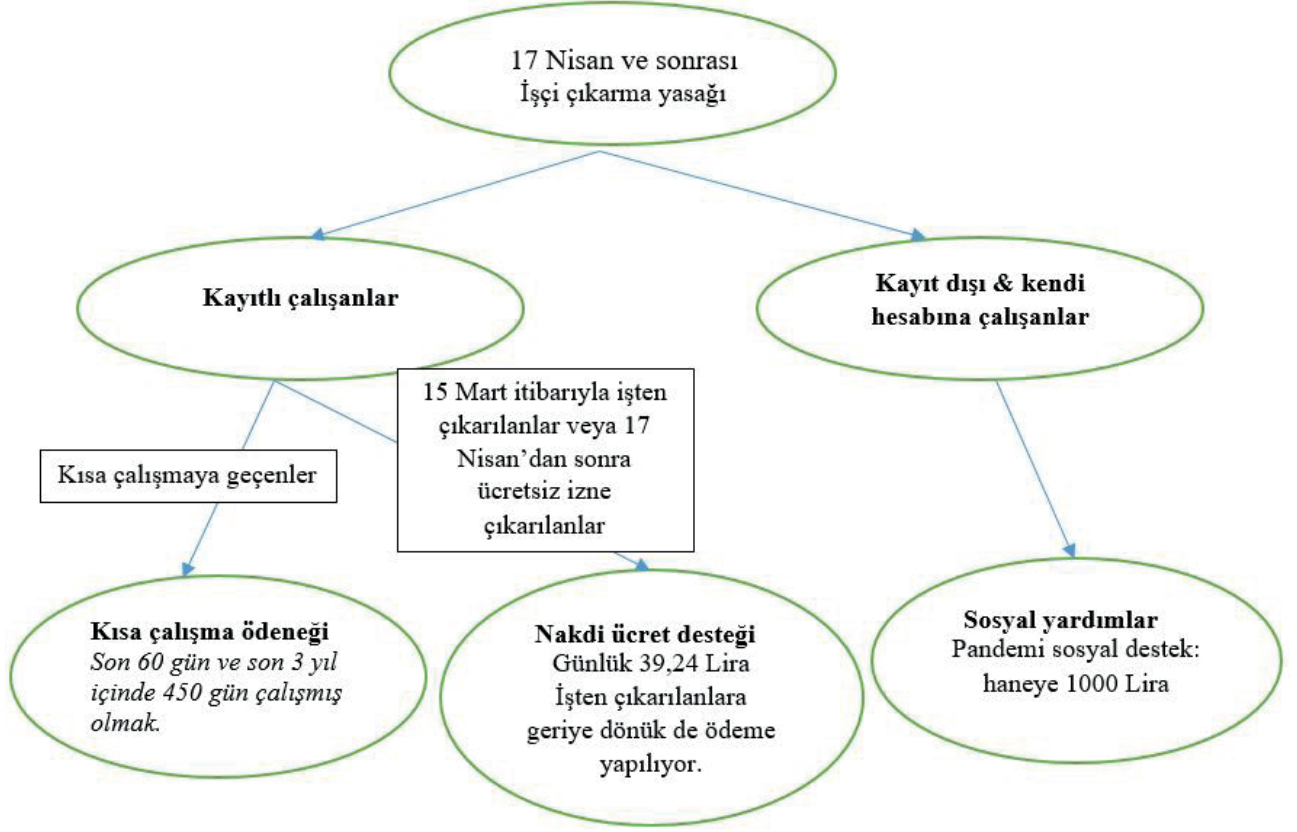
44 “‘İstihdam Kalkanı’ Neler Getirebilir?”.

45 “‘İstihdam Kalkanı’ Neler Getirebilir?”.

11 Mart-16 Nisan dönemi



17 Nisan sonrası dönem



Muhalefet partileri, meslek örgütleri, işçi ve işveren sendikaları gibi aktörler Türkiye'de COVID-19 salgını döneminde sosyal politika ve çalışma hayatı alanlarında hayata geçirilen önlem ve düzenlemelere yönelik eleştirilerini ifade ettiler. Bu aktörlerden bazıları salgının çalışma hayatı üzerindeki etkilerini yumuşatmak için yeni öneriler sunarken, bazıları da var olan mekanizmalar arasından daha elverişli bulduklarına dikkat çekmekle yetindi.

Tartışmalar genel olarak değerlendirildiğinde KÇÖ'ye bakışın olumlu olduğu görülüyor. İş-ten çıkarma yasağı da görece olumlu yaklaşılan bir gelişme olarak karşımıza çıkarken, 7244 sayılı kanunda ücretsiz izne yer verilerek bu uygulamanın yaygınlaştırılması ve ücretsiz izne ayrılan ve işten çıkarılmış olan çalışanlara tahsis edilmesi öngörülen nakdi ücret desteğinin miktarı özellikle muhalefet partileri ve işçi sendikaları tarafından sıklıkla eleştirilen konu başlıkları olarak karşımıza çıkıyor.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)⁴⁶ ve Ankara Barosu⁴⁷ salgın süresince zorunlu olmayan tüm işlerin durdurularak bu işletmelerde çalışanlara KÇÖ tutarında ödeme yapılmasını önerirken, ana muhalefet partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) KÇÖ gün ve prim koşullarının kaldırılması önerisinde bulundu.⁴⁸ KÇÖ'nün hak ediş koşullarının kolaylaştırılması Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Barolar Birliği (TBB), Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN) ve Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN) tarafından memnuniyetle karşılandı.⁴⁹ TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklioğlu işverenlere ücretsiz izin yerine KÇÖ'ye başvurmalarını önerdi.⁵⁰ HAK-İŞ KÇÖ koşullarının kolaylaştırılması, uygulamanın inceleme sürecinin hızlandırılması ve istihdamın KÇÖ kapsamında korunması önerilerinde bulundu.⁵¹ TİSK, HAK-İŞ ve TÜRK-İŞ'in ortak açıklamasında ise KÇÖ uygulamasına 2020 sonuna kadar devam edilmesi, sigorta ve prim koşulları aranmaksızın uygulamadan tüm çalışanların yararlanmasının sağlanması, KÇÖ süresince çalışanın ücretini tamamlayan ve istihdamı azaltmayan işverenlere çeşitli teşvikler tanınarak uygulamanın özendirici duruma getirilmesi önerileri yer alıyor.⁵²

46 "İşten Çıkarmalar Yasaklansın! Ücretsiz İzne ve Sefalet Ödeneğine Hayır", DİSK, erişim 17 Haziran, 2020, <http://disk.org.tr/2020/04/29162/>.

47 "Tarihin Önünde Açık Çağrımızdır", Ankara Barosu, erişim 15 Haziran, 2020, <http://www.ankarabarusu.org.tr/HaberDuyuru.aspx?DUYURU&=4896>.

48 Başak Kaya, "CHP'den Çalışma Hayatına 12 Maddelik Corona Önerisi", *Sözcü*, 18 Mart 2020, <https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/chpden-calisma-hayatina-12-maddelik-corona-onerisi-5686285/>.

49 "Sivil Toplum Kuruluşlarından Ortak Açıklama", TOBB, erişim 14 Haziran, 2020, <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=25586&lst=MansetListesi>.

50 "Hisarcıklioğlu'dan İşletmelere 'Kısa Çalışma Ödeneği' Çağrısı", TOBB, erişim 14 Haziran, 2020, <https://www.tobb.org.tr/Sayfalar/Detay.php?rid=25579&lst=MansetListesi>.

51 "HAK-İŞ Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı ile İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz", HAK-İŞ, erişim 16 Haziran, 2020, https://www.hakis.org.tr/uploads/haberler/3184/haber_3184_dosya_1.pdf.

52 "İşçi ve İşverenlerden Ortak Açıklama", HAK-İŞ, erişim 16 Haziran, 2020, https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=3221.

Bireyleri, hane halklarını ve esnafları kapsayacak farklı düzeylerde nakdi destek ve gelir güvencesinin önemi başat olarak Ankara Barosu,⁵³ CHP,⁵⁴ Halkların Demokratik Partisi (HDP)⁵⁵ ve İYİ Parti⁵⁶ tarafından gündeme taşınırken, nakdi ücret desteği miktarının yetersizliği CHP,⁵⁷ HAK-İŞ⁵⁸ ve DİSK⁵⁹ tarafında tartışmaya açıldı.

Salgın döneminde çalışanlara ücretli izin hakkı tanınması gerektiği savı CHP,⁶⁰ HDP⁶¹ ile DİSK, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ve Türk Tabipleri Birliği (TTB)⁶² tarafından gündeme getirildi. Ücretsiz izin uygulamasının 7244 sayılı kanun aracılığıyla yaygınlaştırılmasına ise HAK-İŞ⁶³ ve DİSK⁶⁴ tarafından karşı çıkıldı. 7244 sayılı kanun ile yürürlüğe giren işten çıkarma yasağı CHP,⁶⁵ DİSK, KESK, TMMOB ve TTB⁶⁶ ile HAK-İŞ⁶⁷ tarafından önerilen ve desteklenen bir uygulama iken HAK-İŞ, işten çıkarma yasağının ücretsiz iznin yaygınlaştırılmasıyla aynı anda yürürlüğe girmesinin işçiler açısından olumsuz sonuçlara yol açacağını ifade etti.⁶⁸

53 "Tarihin Önünde Açık Çağrımızdır".

54 "CHP Lideri Kılıçdaroğlu'nun Açıkladığı 'COVID-19 Mücadele Programı' Meclis Gündeminde", CHP, erişim 17 Haziran, 2020, <http://www.chp.org.tr/haberler/chp-genel-baskan-kilicdaroglundun-acikladigi-covid-19-mucadele-programini-meclis-gundemine-tasiyacak>.

55 "HDP'li Oya Ersoy'dan Koronavirüs Raporu: Sermayenin Çıkartı İçin Normalleşme Adı Altında Yurttaşlara Açlık ve Salgın İkilemi Dayatılıyor", T24, 13 Mayıs 2020, <https://t24.com.tr/haber/hdp-li-oya-ersoy-da-koronavirus-raporu-sermayenin-cikarti-icin-normallesme-adi-altinda-yurttaslara-acilik-ve-salgin-ikilemi-dayatiliyor.878327>.

56 "İYİ Parti'den Ekonomi Raporu", Yeniçağ, 2 Mayıs 2020, <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/iyi-partiden-ekonomi-raporu-277527h.htm>.

57 "CHP Genel Başkan Yardımcısı Ağbaba: 'Sadece Çay ve Simit Yiyen Aileye Günlük 60 Lira Lazım. AKP39 Lira Veriyor'", CHP, erişim 17 Haziran, 2020, <https://www.chp.org.tr/haberler/chp-genel-baskan-yardimcisi-agbaba-sadece-cay-ve-simit-yiyen-aileye-gunluk-60-lira-lazim-akp-39-lira-veriyor>.

58 "HAK-İŞ Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı ile İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz".

59 "İşten Çıkarmalar Yasaklansın! Ücretsiz İzne ve Sefalet Ödeneğine Hayır".

60 "CHP'den Çalışma Hayatına 12 Maddelik Corona Önerisi".

61 "HDP'li Oya Ersoy'dan Koronavirüs Raporu: Sermayenin Çıkartı İçin Normalleşme Adı Altında Yurttaşlara Açlık ve Salgın İkilemi Dayatılıyor".

62 "DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'nin Yedi Acil Önlem Metni İmzaya Açıldı", KESK, erişim 16 Haziran, 2020, <https://kesk.org.tr/2020/03/31/disk-kesk-tmmob-ve-ttbnin-yedi-acil-onlem-metni-imzaya-acildi/>.

63 "HAK-İŞ Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı ile İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz".

64 "İşten Çıkarmalar Yasaklansın! Ücretsiz İzne ve Sefalet Ödeneğine Hayır".

65 "HDP'li Oya Ersoy'dan Koronavirüs Raporu: Sermayenin Çıkartı İçin Normalleşme Adı Altında Yurttaşlara Açlık ve Salgın İkilemi Dayatılıyor".

66 "7 Acil Önlem" metninin imzacıları arasında pek çok milletvekiline ek olarak HDP, Demokratik Bölgeler Partisi (DBP), Türkiye İşçi Partisi (TİP); Antalya, Artvin, Düzce, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Mersin Baroları ile Bilgisayar Mühendisleri Odası, Birinci Basamak Sağlık Çalışanları Birlik ve Dayanışma Sendikası, Gıda Mühendisleri Odası, Haber-Sen, İnşaat Mühendisleri Odası, Kültür Sanat-Sen, Makine Mühendisleri Odası, Mimarlar Odası gibi sendika ve meslek örgütleri de bulunuyor; "7 Acil Önlem İmzacıları Hükümeti Bu Önlemleri Almaya Çağırıyor", DİSK, erişim 16 Haziran, 2020, <http://disk.org.tr/2020/04/7-acil-onlem-imzacilari-hukumu-meti-bu-onlemleri-almaya-cagiriyor/>.

67 "HAK-İŞ Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı ile İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz".

68 "HAK-İŞ Konfederasyonumuzun Torba Kanun Taslağında Yer Alan Çalışma Hayatı ile İlgili Değişiklik Tekliflerine İlişkin Görüşlerimiz".

Öte yandan, salgın süresince çalışma hayatına yönelik olarak alınan önlemlerin yalnızca kayıtlı çalışanlara yönelik olacak şekilde kurgulanarak kayıt dışı çalışanları dışarıda bırakmış olması CHP,⁶⁹ DİSK⁷⁰ ve İYİ Parti⁷¹ tarafından eleştirildi.

Salgının çalışma hayatı üzerindeki etkilerinin yumuşatılması için İşsizlik Sigortası Fonu'nun devreye sokulması genel olarak desteklenen bir uygulamayken Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Araştırma Merkezi (DİSK-AR), fon kaynaklarının kayda değer bir kısmının nakit halde bulunmaması nedeniyle fonun COVID-19 mücadelesi sırasında etkin biçimde kullanılamadığını belirtti.⁷²

SGK'nın 7 Mayıs 2020 tarihli genelgeyle⁷³ duyurduğu COVID-19 vakalarını iş kazası ya da meslek hastalığı olarak değerlendirmeme kararı İstanbul Tabip Odası,⁷⁴ Aile Hekimliği Çalışanları Sendikası (AHESEN), TTB, HAK-İŞ, Genel Sağlık-İş Sendikası ve Nakliyat-İş Sendikası gibi kurumlar tarafından eleştirildi.⁷⁵

69 "CHP'den Çalışma Hayatına 12 Maddelik Corona Önerisi".

70 "İşten Çıkarmalar Yasaklansın! Ücretsiz İzne ve Sefalet Ödeneğine Hayır".

71 "İYİ Parti'den Dikkat Çeken Korona Raporu", *Yeniçağ*, 2 Mayıs 2020, <https://www.yenicaggazetesi.com.tr/iyi-partiden-dikkat-ceken-korona-raporu-277782h.htm>.

72 "Soru ve Yanıtlarla COVID-19 ile Mücadele ve İşsizlik Sigortası Fonu Raporu", DİSK, erişim 16 Haziran, 2020, <http://disk.org.tr/2020/03/soru-ve-yanitlarla-covid-19-ile-mucadele-ve-issizlik-sigortasi-fonu/>.

73 "2020/12 Sayılı Koronavirüs Genelgesi", SGK, erişim 15 Haziran, 2020, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>.

74 "SGK'nın 2020/12 Sayılı Genelgesi İş Kazası Bildirim Yükümlülüğünü Ortadan Kaldırmaz", İstanbul Tabip Odası, erişim 15 Haziran, 2020, <https://www.istabip.org.tr/5823-sgk-nin-2020-12-sayili-genelgesi-is-kazasi-bildirim-yukumlulugunu-ortadan-kaldirmaz.html>.

75 Fundanur Öztürk, "Koronavirüs: Meslek Örgütlerinden 'COVID-19 Meslek Hastalığı ve İş Kazası Sayılsın' Çağrısı", *BBC*, 27 Mayıs 2020, <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-52817389>.

Bulgular: Salgın ve Salgın Sürecinde Alınan Önlemler Bağlamında Çalışan Deneyimleri

I. Çalışan deneyimlerinde işte yaşanan değişim temelinde farklılaşma

Salgın sürecinde işe devam edemeyen çalışanların deneyimleri

COVID-19 salgını sırasında bazı iş yeri ve işkollarının faaliyetleri İçişleri Bakanlığı tarafından geçici olarak durdurulurken bazı iş yerleri ya da kimi kendi hesabına çalışanlar talebin azalması gibi nedenlerle çalışamaz duruma geldiler. Çalışmaya devam edememe çalışanların salgından ve bu süreçte alınan önlemlerden etkilenme biçimleri açısından önemli bir aracı faktör olarak karşımıza çıkıyor. Çalışmaya devam edememe deneyimi çalışanların yaşamlarında gelir kaybı ve geleceğe ilişkin belirsizlik gibi önemli farklar doğurdu. Aynı zamanda çalışmamayla sonuçlanan süreç de çalışanların alınan önlemlerle ilişkilenme biçimlerini ayırtıyordu. Bu bölümde öncelikle İstanbul'da salgın sırasında çalışmaya devam edemeyen çalışanların sürece dair deneyimlerini, sonrasında bu süreçte çalışanların gelir durumunda görülen değişikliklere ilişkin algılarını inceliyoruz.

A. Çalışmamayla sonuçlanan sürece ilişkin deneyimler

COVID-19 salgını sırasında çalışmamayla sonuçlanan süreç çalışanlar açısından farklı biçimlerde deneyimlendi. Yaptığımız görüşmelerde çalışmamaya geçiş biçimleri arasında işten çıkarma, ücretsiz izin kullandırma, çalışanın yıllık ücretli izin hakkının zorunlu olarak kullandırılması veya faaliyet durdurarak KÇÖ'ye başvurma gibi farklı yollara başvurulduğunu gördük.

a. İşten çıkarma

18 Mart'ta KÇÖ hak ediş şartlarında getirilen kolaylaştırma 16 Mart'ta sinema, tiyatro, kafe ve bar gibi işletmelerin kapatılmasından sonra gerçekleşmiş oldu. Bu iki günlük gecikmenin KÇÖ'yü bu sektörde bazı işverenlerin çalışanlarını doğrudan işten çıkarma yoluna gitmesini engellemekte yetersiz kaldığı iddia edilebilir. Öte yandan, kayıtlı çalışanlar için önemli ölçüde koruma sağlayan işten çıkarma yasağı ise 17 Nisan'da yürürlüğe girdi. Bu kararın yürürlüğe girişi İçişleri Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen ilk geçici iş yeri kapatma kararından yaklaşık bir ay sonrasına denk geliyor. Arada geçen bu bir aylık süreçte, işten çıkarma uygulamaları sektörel farklılığa ve salgın sürecinde alınan önlemlere göre salgın sürecinin farklı aşamalarında gerçekleşmiş görünüyor. Örneğin, kafe işletmecisi olarak çalışan bir görüşmeci 16 Mart'ta kafelerin İçişleri Bakanlığı tarafından geçici olarak kapatıldığı gün işten çıkarılmışken, turizm alanında faaliyet gösteren bir firmada ofis çalışanı olarak çalışmakta olan bir görüşmeci, iş yerinin önce uzaktan (evden) çalışma yöntemine başvurduğunu, daha sonra ise toplu işten çıkarmaya gittiğini dile getirdi:

Bizi zaten önce bir iki hafta evden çalışmaya yolladılar, Mart'ın ikinci haftasının başında, patron şey dedi hani, bu dönemde gidip gelmeyin, toplu taşıma kullanmayın, kendinizi riske atmayın, zaten bizim genelde mail üzerinden, şahsen orada olmamızı gerektiren

bir durum da yoktu. Ondan sonra işler baya kötüleşince, maddi olarak da çok kötüleşti, ondan sonra çıkarıldılar yani benimle birlikte bir 10 kişi. ... Tabi bir tık eksik para aldık ama ihbar tazminatı ve o aylık maaşımızı aldık.

(Erkek, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, ofis çalışanı, B, 7 Mayıs)

Yukarıdaki alıntıda sözleri aktarılan görüşmeci işten çıkarılırken bir miktar eksik olmakla birlikte ihbar tazminatını ve maaşını alabildiğini ifade etti. Benzer şekilde orta ölçekli bir işletmede rezervasyon sorumlusu olarak çalışmakta olan başka bir görüşmeci de işten çıkarılma sürecinde kıdem tazminatı hakkını aldığını ifade etti:

... açıldığında devam etmek üzere kıdem tazminatımı aldım çıktım.

(Erkek, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, rezervasyon sorumlusu, A, 20 Nisan)

Yukarıda alıntılanan görüşmeci dikkat çekici biçimde kıdem tazminatı hakkını almış olmasının yanı sıra işvereniyle iş yeri faaliyete yeniden başladığında iş yerinde çalışmaya devam edeceğine ilişkin sözlü bir akit yaptıklarını belirtti. İşten çıkarılan farklı ölçekli işletmelerde çalışan başka görüşmecilerin de iş yerleri tekrar açıldığında işlerine geri alınma sözü verilerek işten çıkarılmış oldukları görülüyor. Örneğin, küçük ölçekli bir işletmede çalışan bir görüşmeci bu durumu şu şekilde ifade etti:

Sonrasında işler düzelirse tekrar sizi alacağız dediler ama çıkardılar.

(Erkek, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, ofis çalışanı, B, 7 Mayıs)

Küçük ölçekli bir işletmede çalışmakta olan bir görüşmeci ise işverenle aralarındaki sözlü anlaşmaya dayanarak iş yeri tekrar açıldığında işe geri döneceği düşüncesiyle tazminat haklarını dahi almaksızın işten ayrıldığını belirtti:

Yok. Hayır. Tazminat gibi bir hakkımı alarak çıkmadım. Çünkü şimdi, burada kişisel bir de sözleşmeler var. Biz işten çıkartıldık, evet, doğru. Ama bu dükkanlar açıldığında işimizin başında yine biz olacağız.

(Kadın, 42 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, kafe işletmecisi, A, 21 Nisan)

Muhtemelen örneklemimizin kısıtlı olması nedeniyle araştırmamız sırasında işten çıkarılmış olup işsizlik ödeneğinden faydalanmakta olan herhangi bir görüşmeciye rastlamadık. Fakat bir görüşmeci, salgın döneminde işsizlik ödeneğinin hak ediş kıstaslarında herhangi bir kolaylaştırmaya gidilmemiş olmasından yakındı:

İşsizlik sigortası için başvuruda bulundum. Ama maalesef ki hani, olağanüstü bir durum söz konusu olduğu halde, hani, işsizlik alabilmemiz için gerekli indirimler sağlanmadı. Hani, daha önceki şartlar hala devam etmekte. Hani, biz kendi isteğimizle işten ayrılmadık ki. Veya patronlarımız bizi bile isteye kovmadı ki. Siz dükkanlarımızı boşalttınız, yani, bazı kriterleri ortadan kaldırmanız gerekiyordu en azından işsizlik maaşı için. O vergileri ödedim ben. 4A üzerinden sigortamı ödedim ben yani yıllardır.

(Kadın, 42 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, kafe işletmecisi, A, 21 Nisan)

Burada görüşmeci, yıllarca katkıda bulunmuş olduğu işsizlik ödeneğinden tam da kendi isteği dışında işten çıkarılması sonucunda bu ödeneğe ihtiyaç duyduğu sırada yararlanamadığını dile getirdi. Üstteki alıntıda görüşmeci, işverenin kendisini işten çıkarmayı istemediği halde çıkarmak durumunda kaldığını belirterek işvereniyle bir tür duygudaşlık kurduğunu sezdirdi. Fakat orta büyüklükteki bir işletme çalışanı olan bir diğer görüşmeci ise her ne

kadar işten çıkarma kararını işvereni açısından mantıklı bulsa da kendisi açısından düşündüğünde işten çıkarmanın alternatiflerinin mevcut olduğuna ve bu alternatiflerin tercih edilmediğine işaret etti.

Birkaç açıdan düşünmek gerekiyor, benim açımdan evet beklediğim bir şey değildi, bir sürü bunun çözümü vardı, lakin bir de patron, yani işveren bazında baktığın zaman olabilecek aslında en mantıklı, en az darbe alarak çözülmeye çalışılan bir şey uygulandı.

(Erkek, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, rezervasyon sorumlusu, A, 20 Nisan)

Mülakatlarda çalışanların salgın sırasında işten çıkarılma durumunda hak talebinde bulunamamaları için işverenlerce çeşitli yollarla manipüle edildiğine ilişkin anlatılar da görüyoruz. Örneğin, mikro ölçekli bir işletmede çalışan bir fizyoterapist, işverenin iş yerinin kapanması halinde çalışanına yükümlülüklerinden kurtulabilmek için kendisinden bir istifa dilekçesi vermesini istediğini, ancak haklarını korumak adına dilekçeyi vermeyi reddettiğini söyledi. Bu noktada çalışan, haklarını korumak adına işten çıkarılmayı dahi göze aldığını şu şekilde ifade etti:

Yani ya belli bir süre içerisinde istifa dilekçesi yapmam gerekiyordu, işte kurumun kapanma durumu olduğunda bir hak iddia etmemem için. Ben de hiçbir şekilde istifa etmeyeceğimi, gerekiyorsa onun çıkarması gerektiğini söyledim, bu şekilde.

(Kadın, 23 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, mikro işletme, hizmet, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, fizyoterapist, B, 15 Nisan)

Bu alıntıda, yasal haklarını bilen bir çalışanın, haklı olarak işten çıkarılmayı istifaya zorlanmaya yeğlediğini görüyoruz. Ancak bu çalışanın işverenine karşı çıkabilmesini bu çalışanın piyasada talep edilen bir meslek sahibi olması ile açıklayabiliriz. Daha önce tartıştığımız işe geri alınma vaadi ile istifaya zorlanan ofis çalışanın bir fizyoterapistin işverenine karşı net duruşunu gösterecek gücü kendinde görememiş olması olasıdır. Yeniden iş bulmasının zor olduğunu düşünen bir çalışanın işverenin sözünü yasal haklarına tercih etmesi dikkate değerdir. Rezervasyon sorumlusunun deneyiminde ise kendisine belirli bir süre güvence sağlayacak bir kıdem tazminatının bulunması, bu çalışanın işvereni ile her iki tarafın gözünde kabul edilebilir bir tür anlaşmaya vardığını düşündürüyor.

b. Zorunlu yıllık izin kullandırma

Mülakatların analizi bizlere salgın sırasında farklı sektör ve ölçeklerdeki işletmelerde çalışanların yıllık izin hakkını zorunlu olarak kullandırmasının işverenlerin başvurduğu yollar arasında yer aldığını gösterdi. Bu yol izlendiğinde izinde geçen süre çalışanların yıllık izin haklarından mahsup ediliyor. Anayasal bir hak olan yıllık izin hakkı çalışanların izin süresince ücretlerini almaları esasına dayandığı için bu uygulama doğrudan gelir kaybına yol açmasa da çalışanların gelecekte kullanabilecekleri dinlenme haklarının kendi istekleri dışında belirlenen bir tarihte zorunlu olarak kullandırılması anlamına geliyor.

Zorunlu yıllık izin kullandırma uygulaması işverenlerin sürecin başlarında daha sıklıkla başvurduğu bir uygulama olarak beliriyor. Yıllık izinleri zorunlu olarak kullandırılan bir misafir ilişkileri uzmanı uygulanan bu yöntemi adil bulmadığını ve yıllık izin hakkının kendisi için ne ifade ettiğini şu şekilde anlattı:

Ben bunu araştırdım. Her şirket yapmamış bunu zaten. Ama açık konuşmak gerekirse ben bir çalışan olarak bir anda böyle benim istemediğim bir durumun içine düşerek, bir anda yıllık izinlerimin kullandırılması hiç hoşuma gitmedi. Sonuçta o bizim sene boyunca bir şekilde biriktirdiğimiz, kafamızı rahatlatmak istediğimizde kullandığımızda... ki

hizmet sektöründe olduğumuz için öyle ben 15 günlüğüne tatile çıkayım diyemiyorsun zaten. Maksimum 4 gün gidiyorsun, 5 gün gidiyorsun, bilemedin maksimum 1 hafta gidiyorsun yani. Ara ara tatil için kullandığımız, kendimizdeki bir güvenceydi açıkçası.

(Erkek, 27 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, diğer hizmet faaliyetleri, misafir ilişkileri, A, 23 Nisan)

Görüldüğü gibi, yukarıda alıntılanan hizmet sektörü çalışanı görüşmeci yoğun çalışma temposu içinde zaten zor ve parçalı olarak kullanabildiği yıllık izin hakkının kendi rızası dışında kullandırılmasıyla yaşadığı hak kaybından duyduğu memnuniyetsizliği ifade etti.

c. Bilgi eksikliği ve belirsizlik

Salgın sırasında çalışanların karşı karşıya kaldıkları belirsizlik, farklı ölçekteki işletmelerde çalışan görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirildi. Belirsizlik atmosferinin ve bu atmosferde çalışanların işverenler tarafından yeterli ölçüde bilgilendirilmemesinin çalışanların deneyimlerini olumsuz anlamda şekillendirdiğini gördük. Sürecin belirsizliğinin ve çalışanların süreçle ilgili ihtiyaç duydukları bilgilere erişememelerinin çalışanların çalışmaya devam etmemekle/edememekle maruz kaldıkları hak ve gelir kaybı gibi olumsuzlukları perçinlediği iddia edilebilir.

Çalışmamayla sonuçlanan ücretsiz izne çıkarma, zorunlu yıllık ücretli izin kullandırma, faaliyet durdurarak KÇÖ'ye başvurma gibi farklı uygulamalar belirsizlik ve çalışanların yeterli bilgiye erişememesi temalarıyla ilişkilendirilebiliyor. Bu bağlamda, belirsizlik ve bilgilendirme eksikliğinin sıkça dile getirildiği bir uygulama olarak ücretsiz izin karşımıza çıkıyor. Faaliyetleri İçişleri Bakanlığı tarafından durdurulan küçük ölçekli bir işletmede çalışmakta olan bir görüşmeci, belirsizliğin ve bilgilendirme eksikliğinin iç içe geçmişliğini şu şekilde ifade etti:

Yani bir düzenleme yapılmadı bence. Yapıldıysa da bize haber verilmedi. Bize sadece bir 15 günlük ücretsiz izin formu imzalatıldı. Onun dışında bir haber alamadık açıkçası. Bize dediler ki “size bir form imzalatacağız, 15 günlük bir ücretsiz izin formu”. Yani imzalamak zorundaydık. Başka bir seçeneğimiz yoktu. İmzaladık. Çok bir süreç değildi bu, bir gün bize söylediler “iş yerini kapatmak zorundayız koronavirüs yüzünden, size de 15 gün izin vereceğimiz bir belge imzalattık” diye, ertesi gün imzaladık bitti.

(Erkek, 24 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, garson ve DJ, A, 15 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü gibi, görüşmeci başka bir alternatifi olmadığını düşündüğü için bir gün gibi kısa bir süre içinde iş yeri tarafından kendisine sunulan ücretsiz izin formunu imzalamak durumunda kaldığını ve aradan geçen bir aylık süre zarfında başka bir bilgiye de erişemediğini dile getirdi. Burada dikkat çekici olan, çalışanın muhtemelen sonrasında işe devam edebilme beklentisiyle 15 günlük ücretsiz izin formunu imzalama baskısını kabul etmek zorunda hissetmesi. Görüşmeyi yaptığımız dönemde ücretsiz izin süresi dolmuş olmasına rağmen işvereninden herhangi bir bilgi edinememiş olması bu görüşmeciyi ciddi bir belirsizlikle baş başa bırakmıştı.

Çalışanların fikri ve rızası alınmaksızın alınan ani kararlar sonucu zorunlu yıllık izin kullandırılmasından yakınan başka bir görüşmeci da süreçte iş yerinden bilgi alamadığını şu sözlerle aktardı:

Ama çalışanlar biraz patronların inisiyatifine bırakıldı, en azından ilk iki hafta için, anladığım kadarıyla. Bizde şöyle yapıldı. İlk gün bizi gönderdiler. Haliyle çok ani bir karar oldu. Zaten akşam saat 7 gibi falan bu karar açıklandı. İlk gün bizi gönderdiler. Yarın

kimse işe gelmiyor. Tamam, gelmiyor ama ne olacak. Herhangi bir açıklama yapılamadı, herhangi bir şey söylenmedi.

(Erkek, 27 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, diğer hizmet faaliyetleri, misafir ilişkileri, A, 23 Nisan)

Bu alıntıdan anlaşıldığı üzere görüşmeci, bir sonraki gün hakkında bile ihtiyaç duyduğu bilgiye erişememekten yakınıyor. Burada da belirsizliğin ve yeterli bilgi alamamanın bu süreçte nasıl iç içe geçtiğini görüyoruz. Öte yandan, çalışanların işveren dışında sorumlu pozisyon-daki diğer çalışanlardan da yeterli bilgi alamadıklarını görüyoruz:

Evet, bir şey varmış galiba, nedir o ücretli izin değil de bizim de faydalanabileceğimiz bir paket vardı sanırım. Öyle anladım ama bizim arkadaşlardan birkaçı sordu grupta, koordinatörün de olduğu grupta, hani bu durumdan faydalanabiliyoruz mu, biliyor muyuz diye ama yanıt alamadılar gibi hatırlıyorum. Kendi aralarında bir tartışma oldu falan filan bir akıl yürütme oldu ama ona dair bir somut yanıt almadık koordinatörümüzden.

(Erkek, 30 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor, sergi gözetmeni, A, 15 Nisan)

Bu alıntıda görüldüğü gibi, orta ölçekli ve kültür sanat alanında faaliyet gösteren bir işletmede çalışan görüşmeci süreçle ilgili iş yerindeki sorumludan bilgi almayı denediklerinde tatminkar bir yanıt alamadıklarını ifade etti.

KÇÖ'ye başvurulmuş işyerlerinde genellikle çalışanların ödeneği alıp almayacakları ve eğer alacaklarsa maaşlarının ne kadarını alacakları konusunda da ciddi bir bilgilendirme eksikliği olduğu anlaşıyor. Hatta çalışanların sürece ilişkin yer yer yanlış bilgilere de sahip olduklarını gördük:

Maaş şöyle oldu; İŞKUR'a başvurdu işverenimiz. Bu şekilde... Henüz sonuçlanmadı ama hani devletin açıklamasıyla maaşlarımızın yüzde 60'ının, maksimum yüzde 60'ının ödeneceği söylendi. O da sanırım sigorta günü, aldığımız maaş etkiliyormuş, o oran da kesin değil her çalışan için. Atıyorum ben yüzde 20 de alabilirim, fakat diğer çalışan yüzde 50 de alabiliyor. Bu şekilde... İŞKUR'a başvuruldu, henüz sonuçlanmadı ama tabii ki maaşlarımızda düşüş olacak.

(Kadın, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, sanayi, imalat, marka koordinatörü, B, 29 Nisan)

Küçük bir işletmede marka koordinatörü olarak üst düzey bir pozisyonda çalışan bu görüşmecinin KÇÖ'nün hesaplanmasına ilişkin temel düzenlemelerden haberdar olmadığı görülüyor. KÇÖ'ye başvurunun ardından da çalışanlar açısından genellikle belirsizliklerle dolu bir bekleyiş sürecinin başladığını görüyoruz.

Bir görüşmeci, KÇÖ başvurusu onaylanmış olmasına rağmen İŞKUR'dan henüz ödeme alamadığını ve belirsiz bir süre için gelirini tümüyle kaybetmiş olduğunu aktardı:

Çünkü kısa çalışma ödeneği bağlanacağı kapatma emrinin akabinde hemen konuşulmuştu, o döneme kadar mağdur etmeme adına belli bir miktar 10'ar gün ara ile ödeme yapıldı, ancak şimdi tabii ki de bekliyoruz yani, işverenden herhangi bir ödeme alamıyorum çünkü kazanç yok çalıştığım dükkanın ve kısa çalışma ödeneğine de onaylanmış olmasına rağmen hala ulaşamadım.

(Kadın, 20 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, bartender, B, 4 Nisan)

Kendisi adına KÇÖ'ye başvurulmuş bir konfeksiyon işçisi iş yeri tarafından kimi çalışanların KÇÖ'yü tam ücrete tamamlayacak şekilde ödeme alacağını söylendiğini, ancak hangi çalışanların maaşlarının tamamlanacağı bilgisine sahip olmadığını belirtti:

Yani öyle dediler. Belli bir elemanların maaşları tamamen vereceğiz diye söylenildi. Ama bu hangi elemanlar için geçerli açıkçası bilmiyorum. Bizde desenciler var, grafikçiler var, makine operatörleri var... Bunların hepsini karşılarlar mı bilmiyorum.

(Erkek, 38 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, sanayi, imalat, konfeksiyon işçisi, B, 19 Nisan)

Bu alıntılarda örneklendiği gibi, araştırma dahilinde görüştüğümüz ve çalışmaya devam edemeyen çalışanlar arasında yasal haklarına, yürürlükteki uygulamalara ve bu uygulamaların işleyişine ilişkin çok katmanlı bir bilgi eksikliği olduğunu gördük. Çalışanların anlatılarında bu bilgi eksikliğinin kısa vadede dahi önlerini görmelerini zorlaştıran bir faktör olduğunu söyleyebiliriz.

B. Çalışmama sonucunda gelir kaybı

Çalışmaya devam edemeyen görüşmecilerin ortak kaygısı yaşanan ya da yakın zamanda yaşanması beklenen gelir kaybı teması etrafında şekilleniyor. Yaşanan ya da yaşanması beklenen gelir kaybının çapı çalışanın ücretsiz izne çıkarılması, KÇÖ'ye başvurulması ya da işten çıkarılmış olması gibi farklı uygulamalar doğrultusunda farklılaşıyor.

Şüphesiz ki salgının erken dönemlerinde işten çıkarılma ya da ücretsiz izne çıkarma uygulamalarına maruz kalan çalışanlar tüm ücret gelirlerini kaybettiler. Örneğin süresiz ücretsiz izne çıkarılmış olan bir görüşmeci gelirini tümünden yitirmiş olduğunu aktardı:

Yani maaşımı alamıyorum şu anda ücretsiz izne çıkarıldığım için gelirim direkt kayboldu aslında. Gelirsizim şu an.

(Erkek, 24 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, garson ve DJ, A, 15 Nisan)

Öte yandan, KÇÖ başvurusu kabul edilmiş çalışanlar, her ne kadar gelirlerinde önemli ölçüde düşüş olacak olsa da belirli düzeyde bir gelir güvencesine sahip oldular. Ancak KÇÖ'den faydalanan çalışanların bir kısmı da gelirleri her ne kadar belirli bir düzeyde korunuyorsa da yaşadıkları gelir kaybı sonrasında geçinmekte zorlandıklarının altını çizdi. Örneğin, görüştüğümüz bir konfeksiyon işçisi KÇÖ'nün geçimini sağlayabilmesi için yetersiz olduğunu ifade etti:

Yani çalışan olarak nasıl etkileniyoruz... Devletin verdiği destek bize yetmiyor. Aldığımız maaşı karşılamıyor ki. Devletin verdiği para benim geçimimi sağlamıyor.

(Erkek, 38 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, sanayi, imalat, konfeksiyon işçisi, B, 19 Nisan)

Diğer taraftan, iş yeri tarafından kendisi adına KÇÖ'ye başvurulmuş olan başka bir görüşmeci KÇÖ almaya başlaması halinde bir gelir kaybı yaşayacağını kabul etmekle birlikte, alacağı ödeneğin özel harcamalarında kesintiye gitmesi durumunda hayatını idame ettirebilmesi için yeterli olacağını belirtti:

Şu an evet, bir maaş, gelir kaybı yaşayacağım ama gündelik hayatım, yani evet bazı özel isteklerime cevap veremeyeceğim belki, ama gündelik hayatımı devam ettirebilecek kadar bir kısa çalışma ödeneği de alacağım.

(Erkek, 27 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmet, diğer hizmet faaliyetleri, misafir ilişkileri, A, 23 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü gibi, KÇÖ'ye geçiş öncesinde zorunlu yıllık izin kullandırılan ve süreçle ilgili yeterli bilgi alamadığından yakınan görüşmeci, KÇÖ'nün yaşamını idame ettirmesini sağlayacağına inandığını dile getirdi. Bu anlatının ciddi bir belirsizlik ortamında, KÇÖ'nün salgın döneminde çalışmayan kişilerin yaşamına önemli ölçüde öngörülebilirlik sağladığına işaret ettiği kanısındayız.

Salgın sürecinde işe devam eden ve iş yükü azalanların deneyimleri

Salgının insan davranışlarına olan etkisi ve salgın sürecinde devletin ve iş yerlerinin aldığı koruma tedbirleri, pek çok iktisadi faaliyete yönelik talebi ve buna bağlı olarak iş yerlerinde mal ve hizmet üretimini önemli ölçüde azalttı. Bu talep daralması farklı sektörlerde çalışanların iş yükünde azalmaya ve buna bağlı olarak çalışanların iş saatlerinde ve gelirlerinde önemli değişiklikler meydana getirdi. Özellikle ulaştırma, imalat ve süreçten benzeri şekilde etkilenen sektörlerdeki daralmanın neden olduğu iş yükünde azalma ve gelir kaybı, görüşmeciler tarafından sıklıkla dile getirildi. Bu bağlamda bu başlık altında salgının ve bu süreçte devlet ve iş yeri düzeyinde alınan tedbirlerin çalışmaya devam eden ancak iş yükünde azalma yaşayan çalışanların çalışma hayatlarına ve gelirlerine etkilerini inceledik.

A. Kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağına ilişkin deneyimler

Salgın sürecinin işten çıkarmalara neden olmasını durdurmak amacıyla 17 Nisan itibarıyla üç ay süreyle işten işçi çıkarma yasaklandı. Salgın süresince tüketici talebindeki düşüşün ve hizmet sektörlerindeki mal tedarik talebindeki azalışın en çok etkilediği sektörlerden biri olan imalat sektörü çalışanı bir görüşmeci, işten çıkarma yasağının yürürlüğe konmasının işini koruma konusunda kendisinde güven ve rahatlık hissi yarattığından söz etti.

Tam işte şey konuşulmaya başlanmıştı, firmada artık çıkışlar başlayacak diye, firmanın yarısına yakını gönderilecek diye söylentiler başladı ki devlet imdadımıza yetişti, bu kanunu çıkardı. Şimdi üç ay en azından rahatız.

(Erkek, 34, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, sanayi, imalat, şoför, B, 14 Nisan)

Her ne kadar bir önceki bölümde tartışıldığı üzere işten çıkarma yasağının zamanlaması, özellikle faaliyetleri durdurulan sektörlerde işten çıkarmalara engel olamamış gibi gözükse de işten çıkarma yasağının yürürlüğe girmesinin çalışanların bir bölümünde işlerini kaybetme endişesini azalttığı görülüyor.

İşlerini koruyan çalışanlar için salgının bazı sektörlerde çalışma süresinde azalma ve iş faaliyetlerinde düşüşe sebep olması ve bu sebeple eksik çalışmaya geçilmesi, çalışanların gelirinde önemli bir kayba yol açtı. Çalışanların gelir kaybını azaltmak ve işsizliğin artmasını engellemek amacıyla yürürlüğe konulan KÇÖ görüşmecilerin anlatılarında sıkça gönderme yaptıkları bir tema olarak karşımıza çıktı. Çalışmaya devam eden ve iş yükünde azalma yaşayan görüşmecilerin neredeyse tamamı iş yerlerinde KÇÖ'ye başvuru yapıldığını belirtti.

Salgın süresince yaşanacak işsizliği ve gelir kaybını azaltmak amacıyla yürürlüğe konulan KÇÖ bağlamında ödemelerdeki gecikmenin, onay sürecinin belirsizliğinin ve çalışanların sürece dair bilgi edinmede karşılaştıkları güçlüklerin çalışanları olumsuz etkilediği gözlemlendi. Çalıştığı iş yerinin KÇÖ talebi onaylanan birçok görüşmeci mülakat yaptığımız tarihlerde İŞKUR tarafından ödemelerinin yapılmadığını ve ödemelerin aksadığını belirtti. Bu gecikmelere istinaden bir görüşmeci ilgili makama ulaşmakta ve KÇÖ kapsamında ödemelerin yatırılmasına ilişkin bilgi almakta zorluk çektiğini ifade etti:

5 Mayıs saat öğlen 13:30 itibarıyla bizim kısa süreli çalışma ödeneklerimiz yatırılmadı İŞKUR tarafından. Daha önce kayıtlarımız gözüküyordu e-devlet'te. Şimdi birkaç hafta önceye kadar bütün şirket çalışanlarının kaydı gözüküyordu İŞKUR'un e-devlet sayfa-

sında. Şu an gözükmüyor. Pandemi sebebiyle de arıyorsunuz ne İŞKUR'un telefonları açan var ne maillere dönen var. ... Bence esas kriz özel sektörden öte devlette var.

(Erkek, 33 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, operasyon uzmanı, A, 5 Mayıs)

KÇÖ alan çalışanlar İŞKUR tarafından yapılması beklenen ödemelerdeki gecikmenin yanı sıra bu uygulama sonucunda yaşadıkları hak kayıplarını dile getirdi. Örneğin, KÇÖ kapsamında çalışanların genel sağlık sigortası primleri ödenirken, söz konusu dönemde eğer iş yerinde faaliyetler tamamen durdurulduysa ve çalışan Sosyal Güvenlik Kurumu sisteminde çalışıyor gözükiyorsa da kısa ve uzun vadeli emeklilik primleri ödenmiyor. Bu doğrultuda eğitim sektöründe çalışan bir görüşmeci yaşadığı deneyimi şöyle ifade etti:

Biz zaten kısıtlı çalışmadayız. Ama İŞKUR bunlara, İŞKUR mu SGK mı aynı şey galiba, onlara şey demiş, öğretmenlerinin bu şeyden faydalanabilmesi için sen hiçbir şekilde çalıştırmıyor gibi görünmen gerekiyor ki biz sana onların maaşının yüzde 60'ını verebilelim diye. Ben öyle bilmiyorum ama sistemi. Kurallarda öyle bir şey yok diye biliyorum. Biz şu an nasıl biliyor musun? Bizim muhasebecimiz aradı dün, maaşımı yatırdı, ama bir kısmını yatırdı. Diğerini PTT'den alacaksın dedi. Ondan sonra biz senin SGK'nı yatırmayacağız, bu ay ve sonraki ay da böyle sürebilir. Yani ben Mart ayında 13 gün çalışıyor gibi görünmüşüm. O gün okullar kapandı ama biz online ders yaptık ama kesinlikle SGK'da çalışıyor gibi görünmedik. Bu çok kötü bir şey aslında. SGK'nın eksik kalması çok kötü bir şey. Ama iyi tarafından bakacak olursak özel sektörde çalıştığın zaman sana şey de diyebilirdi, hadi arkadaşlar güle güle, yıllık izninizi kullanıyorum sizin, imzalatırdı baskıyla, ondan sonra maaşlarınızın da SGK yüzde 60'ını verecekmiş size diye gönderbilirdi de. Okul şöyle yapıyor. Bir kısmını, maaşım 2300, bunun yüzde 60'ını SGK verecekmiş. Geri kalanını okul veriyor. Ben maaş anlamında hiçbir sıkıntı yaşamıyorum... Tek sıkıntısı bu süreçte çalışmıyor gibi görüneceğim, bunun telafisi olmayacak. Emekliliğe bu yansıyacak, hoş emekli olabilir miyim o da belli değil ama yani, çok zor yani. Bu kadar düzenli bir şekilde, yıllardır bu kadar düzenli giden sigortanın primleri orada bir kesintiye uğrayacak falan filan öyle bir sıkıntı var.

(Kadın, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, eğitim, öğretmen, B, 16 Nisan)

Yukarıdaki alıntıdan görüldüğü üzere, görüştüğümüz öğretmen iş yerinin kısa çalışma düzeyini içinde çalışmasına rağmen işverenin SGK'ya iş yerinin faaliyetlerinin tamamen durduğunu beyan ettiği için karşılaştığı emeklilik primlerindeki kayıptan duyduğu rahatsızlığı dile getirdi. Görüşmecinin anlatışında her ne kadar kendisi herhangi bir gelir kaybı yaşamasa da iş yerinin KÇÖ düzenlemelerini amacına uygun olarak kullanmadığı ön plana çıkıyor.

B. İşte yaşanan değişimler sonucunda gelir durumunda yaşanan değişiklikler

Salgının ve salgın süresince alınan tedbirlerin neden olduğu ekonomik faaliyetlerdeki azalma ve insan hareketliliği üzerindeki kısıtlar, iş yükü azalan ve çalışmaya devam eden çalışanların büyük çoğunluğunun gelirinde kayba yol açmış görünüyor. Bazı görüşmecilerimiz gelir kaybını ikame etmesi beklenen KÇÖ'nün çalışanlara ödenmesinde yaşanan gecikmelere dikkat çekti. Örneğin, operasyon uzmanı olarak çalışan bir görüşmeci bu hususa şöyle işaret etti:

Haftada iki gün çalışıyoruz. Yüzde 40'ı İŞKUR'dan geliyor normalde. Yüzde 40'ını da şirketimiz yatıracaktı. Şirketimiz kendi üzerine düşeni yatırdı ama İŞKUR'dan ödeme alamadık. Ayrıca ben yan gelirlerimi de kaybettiğim için şu an en fazla birkaç ay idare

edebilirim. Çünkü çok öyle birikimim de yok, birkaç ay içinde çözmem gereken bir kriz haline gelir. Diyelim ki İŞKUR iki ay daha maaşımı yatırmazsa ciddi problem olur.

(Erkek, 33 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, operasyon uzmanı, A, 5 Mayıs)

Yukarıdaki alıntıdan görüldüğü üzere, görüşmeci hem kısa çalışma düzenine geçtiğini hem de salgın sürecinde yan gelirlerini kaybettiği belirtiyor. Bu koşullar altında görüşmecinin gelir kaybını ikame etmek için KÇÖ'ye önemli bir işlev atfettiğini görüyoruz. Ancak ödeneğin ödemesinde yaşanan gecikme görüşmeciye yakın gelecek ile ilgili endişelendiriyor.

Görüşme yaptığımız iş yükü azalan ve salgın süresince çalışmaya devam eden büyük işletme çalışanlarının büyük çoğunluğu iş yerlerinde KÇÖ başvurusu yapıldığını, İŞKUR'dan alınacak ödemelerde gecikmeler yaşamasına karşın nihayetinde gelirlerinde herhangi bir azalma olmadığını beyan etti. Buna karşın iş yerinin kısa çalışma talebinin onaylanmadığı bir büyük işletmede çalışan sağlık çalışanı maaşında yaşadığı net bir kesintiden söz etti:

Yani şöyle sonuç itibarıyla yarısını İŞKUR verecek, yarısını hastaneler karşılayacak dendi. Sonra ortaya bir laf atıldı İŞKUR kabul etmemiş, onaylamamış dendi. Biz yarım maaşla kaldık böyle. Hem canla başla çalış, hem bütün hakların elinden alınsın hem de yarım maaş falan insanın sinirleri bozuluyor haklı olarak.

(Kadın, 31 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük, hizmet, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, hemşire, A, 3 Mayıs)

Yukarıdaki alıntı bir yandan araştırmaya katılan hemşirenin yaşadığı gelir kaybına işaret ediyor, diğer yandan ise raporun diğer bölümlerinde de işaret ettiğimiz belirsizliğin ve bilgilendirme eksikliğinin çalışanların motivasyonunu olumsuz etkilediğini örnekliyor.

KÇÖ ödemelerindeki gecikmelerin yanı sıra bazı görüşmeciler iş yeri kaynaklı maaş gecikmeleri yaşadıklarından da söz etti. Örneğin, küçük ölçekli bir eğitim kurumunda çalışan bir öğretmen deneyimi şu şekilde aktardı:

Gecikme yani, ödeme... Maaşların ödenmesinde bir gecikme var şu an için sadece. Ama ödenmeyecek şekilde bir durum yok. Çünkü bizim, hani, ücretsiz izne ayrılma ya da işte, işten çıkma gibi bir durumumuz yok. Bizim sözleşmelerimiz devam ediyor. Kurum bize o ödemeleri yapmak durumunda er veya geç. Hani, ödenmeme gibi bir durum değil de geç ödenme şeklinde bir durum söz konusu şu an için bizde de. Ama tabii biz de durumu ne yapıyoruz? Hoş görmeye çalışıyoruz. Çünkü anormal bir süreç, ortalık karışık.

(Erkek, 37 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük, hizmet, eğitim, öğretmen, B, 20 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüşmecinin maaşların yatırılmasında yaşanan gecikmeyi salgın döneminin olağan bir sonucu olarak gördüğü ve bu durumla ilgili ciddi bir rahatsızlık ifade etmediği dikkat çekiyor. Maaşların ödenmesindeki gecikmeyi "hoş görme" tepkisinin altında hem gecikmenin görüşme yaptığımız tarihte henüz kısa süreli bir gecikme olmasının hem de görüşmecinin işe devam etmesini maaşların ödeneceğinin güvencesi olarak görmesinin etkili olduğu söylenebilir.

KÇÖ her ne kadar faydalanıcıları için böylesi bir kriz döneminde asgari bir gelir güvencesi sağlasa da ödenek özellikle borçlu çalışanlar için yaşanan gelir kayıplarını ikame etmeye yetmemiş görünüyor. Mağaza sorumlusu olarak çalışan bir görüşmeci bu durumu şu şekilde ifade etti:

Maaşımız ister istemez yarı zamanlı çalıştığımız için yarıya düştü. Yani tabi devlet destek verecekmiş, ayrı bir şey ama şimdi herkesin ister istemez buna göre bir ödemesi

var. Kiminin araba borcu, kiminin ev borcu, kiminin kart borcu olmak üzere herkesin bir ödemesi var. E ister istemez bizi de bu etkiledi tabii ki de. İlk olarak ödemeler nasıl olacak?

(Erkek, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük, hizmet, toptan ve perakende ticaret, mağaza sorumlusu, A, 20 Nisan)

Görüştiğimiz bir sözleşmeli kamu personeli bu süreçte maaşının tam yatmasına ve doğrudan bir gelir kaybı yaşamamasına karşın yemek ve yol ödemelerinde kesinti beklediğini belirtti.

Aslında şöyle, bu olaydan sonra ilk maaşı biz işte, geçtiğimiz günlerde aldık. Orada herhangi bir kesinti olmadı, ama biz onun tam ara döneminde geçtik bu evde çalışma modeline. Yani, biz şimdi önümüzdeki maaşta hani, şeyi bekliyoruz, yani yemek ve yol kesintisi bekliyoruz.

(Kadın, 30 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük, hizmet-kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik, sosyolog, A, 20 Nisan)

Her ne kadar görüşme sonrasında görüşmecinin beklediği gibi yan haklarında bir kısıntıya gidilip gidilmediğini bilmesek de evden çalışmaya geçiş ile işverenlerin bu tür uygulamalara başvurmalarının çalışanlar açısından gelir kaybı anlamına geleceğinin altını çizmek isteriz. Evden çalışma düzeninde yol parasına ihtiyaç duyulmayacaksa da çalışanların yemek giderlerinin devam edeceği aşıkardır. Ayrıca evden çalışma düzeni ile çalışanların mesai için ofisleri yerine evlerini kullandıklarında çalıştıkları süre boyunca tükettikleri elektrik, doğalgaz ve internet gibi sabit giderlerin bedeli gibi ek harcamalarla karşılaşacaklarını ve bu harcamaların işverence üstlenilmesi gereken harcamalar olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmek isteriz.

Araştırma kapsamında görüştiğimiz, iş yükleri azalan ve çalışmaya devam eden çalışanlardan az sayıda görüşmeci salgın süresince gelirlerinde ve sahip oldukları diğer yan haklarında herhangi bir değişiklik olmadığını belirtti. Örneğin görüştiğimiz bir editör bu süreçte herhangi bir gelir kaybı yaşamadığını şu şekilde aktardı:

Biz haftada bir iki gitmeye başladık işe, bu az çalışma, vardiyalı sistem gibi bir karar alındıktan sonra. İlk soru tabii ki buydu; maaşlarımız ne olacak, izinden mi yiyecek? ... Böyle sorularımız oldu. Fakat hemen bir geri dönüş aldık insan kaynakları departmanından ve herhangi bir şey olmayacağı söylendi. Nitekim üzerinden bir ay geçti ve maddi olarak bir kesinti olmadı aldığım maaştan. Yani izin, maaş, bunlarla ilgili herhangi bir kesinti olmadı.

(Erkek, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük, hizmet, bilgi ve iletişim, editör, A, 19 Nisan)

C. Çalışma koşullarında değişimler

a. Çalışma koşullarında yaşanan değişimlerle ilgili belirsizlik ve bilgilendirilme eksikliği

Salgının yayılmasını önlemek amacıyla devlet ve iş yeri düzeyinde alınan tedbirler iş yükü azalan ve çalışmaya devam eden çalışanların çalışma hayatında yeni çalışma biçimlerine geçiş gibi önemli değişiklikleri beraberinde getirmiş görünüyor. Salgının çalışma koşullarında ve işin örgütlenmesinde yarattığı değişiklikler göz önüne alındığında, işverenin çalışanlara değişen çalışma koşulları, yeni çalışma biçimi ve alınacak tedbirler konusunda düzenli ve şeffaf bilgilendirme sağlaması işveren-çalışan ilişkisi, çalışanın işe karşı motivasyonu ve işin salgın ortamında sorunsuz sürdürebilmesi açısından önemli hususlar olarak karşımıza çıkıyor. Ne

var ki, araştırmaya katılan çalışanların çoğu iş yerlerindeki bilgilendirme eksikliğinden söz etti. Büyük bir sanayi işletmesinde şoför olarak çalışan bir görüşmecimiz yaşadığı bilgi eksikliğini şöyle ifade etti:

Hiçbir şeyi bilemiyoruz. Bize hiçbir şekilde firma hiçbir açıklama yapmıyor. Bilemiyoruz. Biz de konuşuyoruz kendi aramızda bazen. ... Bugün de mesela yarım gün çalıştırdılar beni. Herhalde geçtik gibi [kısa çalışmayı kastediyor], öyle bir şey yaptılar. Beni yarım gün çalıştırıp gönderdiler. Ama açıklama yapmıyorlar işte.

(Erkek, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük, sanayi, imalat, şoför, B, 14 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda ifade edildiği üzere, iş yerindeki idarecilerin ya da ilgili personelin yeni çalışma modellerine ilişkin çalışana herhangi bir beyanda bulunulmaması ve bunu takiben çalışanın karşı karşıya olduğu bilgi eksikliği çalışanlarda çalışma hayatına ilişkin belirsizlik hissinin oluşmasına neden olmuş gibi görünüyor.

b. Çalışma saatlerindeki değişiklikler

Görüştüğümüz iş yükü azalmış ve çalışmaya devam eden görüşmecilerin tümünün çalışma saatleri değişmişti. Bu değişiklikler esnek çalışma modelinde olduğu gibi iş yükünde ve ekonomik faaliyet yoğunluğundaki azalıştan kaynaklandığı gibi, iş yerlerinin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında vardiyalı/dönüşümlü çalışmaya geçilmesi şeklinde de gerçekleşmiş görünüyor. Öte yandan devletin aldığı tedbirlerin de bazı sektörlerde çalışma saatlerinde önemli ölçüde değişikliğe neden olduğu ortaya çıkıyor. Örneğin, taksi şoförü olarak çalışan görüşmecimiz devletin aldığı tedbirlerle birlikte çalışma saatlerinin salgın öncesine göre yüzde 80 azaldığını belirtti:

Ayda işte sokağa çıkma yasağı olan günleri çıkarsak 8 gün. Geriye kaldı 22 gün. 22 günün 10 günü biz 10 günü diğerleri çalışmış oluyor. Biz işte 10 gün çalışmış oluyoruz. Araba 10 gün çalışıyor. Çift şoför olursa beş gün bana düşüyor, beş gün diğer arkadaşına düşüyor. Yani ayda 5 güne düştü. 26 gün çalışırken ayda 5 güne düştü. Düşünün korona virüsün bizi ne kadar etkilediğini. Siz gerisini hesaplayın yani.

(Erkek, 56 yaşında, yevmiyeli, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro işletme, hizmet, ulaşım ve depolama, taksi şoförü, B, 20 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, İstanbul'da taksi şoförleri hem sokağa çıkma kısıtlamalarından hem de trafiğe çıkışta tek/çift plaka uygulamalarından ciddi bir biçimde etkilendi. Raporun görüşmecilerin işteki durumlarına odaklanan bölümünde detaylı bir biçimde incelenecek bu deneyim yevmiyeyle çalışan taksi şoförleri için bu etkinin doğrudan önemli bir gelir kaybına tercüme olduğuna işaret ediyor.

Üretimin ve talebin azalmasından dolayı iş yoğunluğunun da azalması üzerine bazı çalışanlar ise esnek çalışma modeline geçti. İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir küçük işletmede muhasebeci olarak çalışan görüşmecimiz bu duruma örnek oluşturuyor:

Esnek olarak, yani haftada üç gün, atıyorum işte, normalde benim çalışma saatlerim dokuz-altı buçuk, ama işte, on buçukta gidiyorum, bazen on birde gidiyorum. Akşam işte, dörtte çıkıyorum. Haftada üç gün gidiyorum. İşin durumuna göre, yoğunluğuna göre değişiyor.

(Kadın, 28 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, sanayi, imalat, muhasebeci, B, 23 Nisan)

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde daha az çalışanı bir araya getirmek ve sosyal mesafe kurallarının daha rahat uygulanabilmesi adına bazı iş yerlerinde dönüşümlü/vardiyalı çalışmanın uygulandığı gözlemlendi:

Bizde şey uygulandı: nöbetleşe çalışma. Yani, çok yoğun olarak şu dönemde çalışan, hem halk sağlığı için çalışan hem sosyal yardım için çalışan bir iki müdürlük var. Onlar zaten daha yoğun çalışıyorlar. Ama bizde, işte ben X Müdürlüğü'nde çalışıyorum, bizde daha çok, yani, öyle bir yoğunluk yok, şu durumda yapabileceğimiz bir iş yoğunluğu yok. O yüzden biz de dönüşümlü olarak çalışmaya başladık. Ve diğer tüm müdürlükler bu şekilde çalışıyorlar aslında. Yani ne oluyor? İşte, personel daha kalabalık olan müdürlükler, iki personel geliyor her gün. Ve işte, haftada iki gün falan gitmiş oluyorsun işe.

(Kadın, 30 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, hizmet, kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik-sosyolog, A, 20 Nisan)

Yine iş yükünün azalması ve devletin aldığı tedbirlerin sonucunda birçok görüşmeci iş yerinde yarı zamanlı çalışma modeline geçildiğini belirtti. Ne var ki yarı zamanlı çalışma modeline geçilen ve halihazırda KÇÖ'ye başvurulmuş bir hukuk bürosunda çalışan avukat bir görüşmecimiz resmi bildirim ile uygulama arasında uyumsuzluk olabileceğine şu şekilde değindi:

Yani yasal olarak bizden 4,5 saat çalışmamız istendiyse de aslında gene tam gün çalışılması isteniyor. Ama biz emek sömürüsüne karşı olduğumuz için ortak yani çalışanlar olarak ortak bir bilinç aldık ve şey dedik; 'Herkes belirtilen saatinde çalışacak, gerisi önemli değil.'

(Erkek, 39 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, orta işletme, hizmet, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, bağlı çalışan avukat, A, 2 Mayıs)

Yukarıdaki alıntıdan yarı zamanlı çalışma uygulamasının işveren tarafından suistimal edilebileceğini görüyoruz. Diğer bir deyişle bu alıntı işveren tarafından İŞKUR'a çalışmanın yarı zamana düşürüleceği bildirilmesine rağmen işverenin çalışandan tam zamanlı çalışma talep edebildiğini örnekliyor. İlgili iş yerinde çalışanların kısa çalışmanın kötüye kullanımına ilişkin eğilimi ortak bir tavırla durdurdukları dikkat çekiyor. Fakat söz konusu iş yerinin bir hukuk bürosu olmasının ve çalışanların çoğunlukla avukatlardan oluşmasının, işverenin bu eğilimini durdurabilmelerinde kolaylaştırıcı işlev görmüş olabileceğini tahmin etmek güç değil. Benzer bir durumun farklı bir sektör ve çalışan profiline sahip bir iş yerinde çalışanlar aleyhine sonuçlanabileceği öngörülebilir.

c. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin deneyimler

Araştırma bulguları, toplu kullanım alanlarından biri olan iş yerlerinde salgının yayılmasını kısıtlamak amacıyla önleyici tedbirlerin alındığını gösterdi. Bekleneceği üzere bu tedbirlerin biçimini yapılan işin niteliği şekillendirdi. Teknolojik altyapıya sahip olan ve uzaktan çalışmaya elverişli faaliyet alanları bulunan iş yerlerinde önlemler çoğunlukla evden/uzaktan çalışmaya geçişi esas alırken, işin niteliği gereği uzaktan çalışma modelinin uygulanamayacağı iş yerlerinde ise daha az çalışanı bir araya getirmeye yönelik vardiyalı/dönüşümlü çalışma sistemine geçildi.

Yaptığımız görüşmelerde ikinci grup iş yerlerinde çalışan görüşmecilerimizin çoğu iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde iş yerlerinde maske ve dezenfektan kullanımının zorunlu hale getirilerek dağıtımlarının yapıldığını; yemekhane, asansör ya da bekleme alanı gibi ortak kullanım alanlarında sosyal mesafe kuralının uygulandığını belirtti. Küçük bir işletmede mağaza sorumlusu olarak çalışan görüşmecimiz alınan önlemleri şu şekilde anlattı:

Maske ve dezenfektan her noktalarda mevcut. Maske hem kullanıcılarımız hem de biz çalışanlar için zorunlu hale getirildi. Örnek veriyorum 10 kullanıcımız varsa aynı anda gelen, sıralı olarak alıyoruz biz de mağazaya. Market usulü yapamıyoruz, çünkü gelen insanlara biz bekleme alanları yaptık zaten sosyal mesafeyi arttıracak şekilde. Hem de

havalandırılması da kuvvetli bir alan oluşturduk. O yüzden gelen rahatlıkla sosyal mesafeyi koruyarak bekleyebiliyor yani herhangi bir şekilde bir sıkıntı olmuyor.

(Erkek, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, toptan ve perakende ticaret, mağaza sorumlusu, A, 20 Nisan)

Görüşmecilerimizin çoğu iş yerlerinde bu önlemlerin çoğunlukla işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almasıyla gerçekleştiğini belirtse de az sayıda görüşmecimiz bu önlemlerin ancak çalışanların işverenlere yaptığı baskılar sonucunda alındığını ifade ettiler. Bilgi ve iletişim sektöründe faaliyet gösteren büyük bir işletmede editör olarak çalışan bir görüşmecimiz iş yerindeki süreci şöyle anlattı:

Birileri pozitif çıktı iş yerinden, gerekli bir karantina kararı alındı. Dolayısıyla bizi tabii ki etkiledi ama önlem açısından biraz ses çıkarmamız gerekti belki şirkette patronlara. Yani ben telefonla aramak zorunda kaldım, bazıları biraz ses çıkardı.

(Erkek, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, hizmet, bilgi ve iletişim, editör, A, 19 Nisan)

Öte yandan, yevmiyeli çalışan taksi şoförü olarak çalışan görüşmeci ise iş yerindeki yani araçındaki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin İstanbul Taksiciler Esnaf Odası desteğiyle alındığını belirtti:

Odamız dağıttı. Taksiciler odası dağıttı bize. Maske dağıttı, el dezenfektanı dağıttı ve araçlarımızı İstanbul belediyesiyle işbirliği yaparak haftada bir ilaçlatıyor ücretsiz bir şekilde.

(Erkek, 56 yaşında, yevmiyeli, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro işletme, hizmet, ulaştırma ve depolama, taksi şoförü, B, 20 Nisan)

Ne var ki herhangi bir meslek odasına bağlı olmayan gıda sektöründe kendi hesabına çalışan ve evlere servis yapan bir görüşmecimiz salgın süresince özellikle maskeye ulaşmakta oldukça zorluk çektiğini ifade etti:

Eskiden iş için ne kadar çalışıyorsak, şu an maske için eldiven için bunları tedarik etmek için de o kadar çalışmamız gerekiyor. Çünkü yok, kimse bulamıyor hani paran olsa da bulamıyorsun olmasa da bulamıyorsun.

(Cinsiyetsiz, 26 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro işletme, sanayi, imalat, aşçı, A, 24 Nisan)

Son olarak bir görüşmecimiz mesai saatleri dışında yaptığı bir şehir içi seyahatin iş yeri tarafından zorunlu yıllık izin kullanılarak yoluyla cezalandırıldığını belirtti. Çalışan deneyimini şu şekilde aktardı:

Bir pazartesi günü, ben izinliyken bir yere gitmem icap etti. O sırada da patronum aradı beni, acilen gelmem gerektiğini söyledi. O gün de yıllık izin kullanıyorum ama. Akşam da saat dört gibiydi. Ben de gelemeyeceğimi, uzak bir yerde olduğumu söyledim. Sonra, ertesi gün firmaya gittim. Ertesi gün çalışacağım tabii. Gittim, gittiğimde işte, gerekli şekilde izolasyonu sağlayamadığım için, ondan sonra, kendimi korumadığım için komple yıllık izne çıkardılar beni, 14 gün, yıllık izin olarak. Onlar beni her yere gönderdiği zaman hiçbir hastalık olmuyor. Ama ben kendim için bir yere gittiğim zaman problem oldu bu.

(Erkek, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, sanayi, imalat, şoför, B, 14 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda dikkat çekici üç husus bulunuyor. İlki, yıllık izin kullandırılan bir çalışanın izin gününde işe çağırılması. İkincisi, çalışanın izin gününde gerçekleştirdiği şehir içi seyahatin herhangi bir temele dayanmaksızın bir iş sağlığı ve güvenliği riski oluşturduğuna

yönelik iddia. Sonuncusu ise kullanılması çalışanın talebine bağlı olan yıllık izin hakkının bir cezalandırma yöntemi olarak ve çalışanın rızası olmaksızın kullandırılması. Her ne kadar salgın sürecinde herkesin birbirine karşı sorumluluğundan söz edilebilecek olsa dahi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla iş yerlerinin iş yerinde çalışmaya devam edecek kişilerin mesai dışındaki yaşamları üzerinde herhangi bir takdir yetkisi bulunamayacağının altını çizmek isteriz. İş sağlığı ve güvenliğinin tesisi ancak mesai saatleri içinde ve işveren sorumluluğunda alınacak önlemlerle hayata geçirilebilir.

Salgın sürecinde işe devam eden ve iş yükü aynı kalan ya da artanların deneyimleri

A. Çalışma koşullarında değişimler

Hizmet sektöründe kayıtlı çalışan görüşmecilerimizin yaklaşık üçte biri salgın sürecinde iş yüklerinin arttığını ifade ederken yalnızca iki görüşmecimiz iş yüklerinde herhangi bir değişim olmadığını belirtti. Büyük çoğunluğu büyük işletmelerde çalışan bu grup ağırlıklı olarak salgın döneminde iş yüklerinin artmasını bekleyebileceğimiz toptan/perakende ticaret ve sağlık alanında görev yapıyor.

a. Çalışma saatlerindeki değişiklikler

İş yükünün artmasının sonuçlarının görüşmecilerin çalışma düzenlerine farklı şekillerde yansıdığı görülüyor. Banka çalışanı gibi bazı görüşmeciler normal mesai saatleri içinde, ancak daha yoğun bir tempoda çalıştıklarını belirtirken market çalışanı veya kurye gibi temel ihtiyaç ve gıda sağlayıcıları hafta sonları uygulanan sokağa çıkma yasağı dolayısıyla sekteye uğrayan çalışma saatlerinin hafta içi telafi edilmesinden dolayı çalışma günlerinin uzadığını bildirdiler. Aslında bir platform şirketine bağlı, ancak resmiyette küçük bir işletmede kurye olarak çalışan bir görüşmecimiz çalışma saatlerindeki değişikliği şöyle tasvir etti:

Hatta son iki haftadır dört gün sokağa çıkma yasağı üç gün sokağa çıkma yasağı olduğu için on iki on üç saatlere kadar çıktı hafta içleri mesailerimiz.

(Erkek, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, küçük işletme, hizmet, toptan ve perakende ticaret, kurye, B, 3 Mayıs)

Salgın sürecinde işe devam eden ve iş yükü artmış çalışanların mülakatlarını değerlendirdiğimizde ortaya çıkan en temel bulgulardan biri bu çalışanlar için mesai saatleri ve boş zamanları arasındaki ayrımın kaybolmasıydı. Çok sayıda görüşmeci evden çalışmaya geçilmesiyle birlikte işverenler ve çalışma arkadaşları tarafından sürekli ulaşılabilir olmalarının beklendiğini, haftanın her günü, herhangi bir saatte işle ilgilenmek durumunda kalabildiklerini, çalışma arkadaşlarının ve dolayısıyla kendilerinin de evden çalışma ortamında kendilerini daha çok çalışmak, çalıştıklarını üstlerine göstermek durumunda hissettiklerini açıkladılar. Aşağıdaki üç farklı çalışan deneyimi bu bulguyu örnekliyor:

Evden çalışırken biraz daha fazla baskı oluyor üzerinde çalışma konusunda. Bilgisayarı da hep yanımda yani hafta sonu da hep çalışıyorsun, normalde ofiste o kadar çalışmıyorsun. Ama evde olunca sanki daha az çalışıyormuşsun gibi hissediyorsun, ya da o hep burada olduğu için çalışma ihtiyacı görüyorsun kendinde. Karşı taraftan da tabii biraz baskı var.

(Kadın, 37 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, sanayi, imalat, kalite güvence uzmanı, B, 5 Mayıs)

Aslında salgın öncesi de yoğundu. Ama en azından çalışmadığımız günler, belki pazar günleri hiç iş yapmadan durabildiğimiz oluyordu. İşte cumartesi ya da pazar günleri. Hiç

işe bulaşmadan, belki işle ilgili bir telefon almadan bir mail yanıtlamadan geçirdiğimiz günler olabiliyordu. Ama şu anda, tabii özellikle sağlık ve sosyal hizmetlerle ilgili derin ihtiyaçlar da olduğu için, sağlık hizmetleri ve sosyal hizmetlerle ilgili, inanılmaz bir yoğunluk var bizim açımızdan. Ben bir de normalde erken kalkıyorum, şu an insanlar işe geç giderek tolere ediyorlar ama ben akşam insanı değilim. O yüzden sabah 8'de başlıyorum. Herhalde akşam 9'a 10'a kadar zaten işte oluyorum ya da bilgisayar başında oluyorum eğer evden çalışıyorsam. Cumartesi ve Pazar da yine aynı şekilde. Geçen gün mesela saat gece 10:30'da arayıp acil bir rapor istendi falan gibi yani. Geçen diyorum ama bu çok sıklıkla olan bir şey bir yanıyla. Sürekli telefonda, bilgisayarda bir rehin meşguliyetiyle yaşıyorum şu anda. İşe bulaşmadığım hiçbir gün yok.

(Kadın, 37 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, koordinatör, B, 29 Nisan)

Yani şirket yeni bir eleman alacağına ya da yeni bir eleman alabilecekken geçtiğimiz haftalarda bana bir müjdeyle geldi ve benim şu andan itibaren artık farklı bir sorumluluk daha almam gerektiğini ve bu işi benden başkasının yapamayacağını söylediler. [Bu durum] benim her gün evde mesai yapmama sebep oluyor.

(Erkek, 31 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, küçük işletme, hizmet, ulaştırma ve depolama, lojistik uzmanı, B, 15 Nisan)

Her ne kadar yukarıda alıntılanan çalışanların çalıştıkları sektörler farklı olsa da her üç örnekte de iş yükü artışının herhangi bir biçimde maaş artışını ya da mesai ücretini beraberinde getirmediğinin ve iş yerlerinde çalışma saatlerine ilişkin resmi üst sınıra riayet edilmesine yönelik herhangi bir denetim mekanizması bulunmadığının altını çizmek isteriz.

Bunların yanı sıra, örneğin inşaat sektöründe çalışan bir görüşmecimiz sektörün faaliyetlerine ara verilmemesi ve sektörün teslimat tarihi esaslı projeler biçimdeki iş örgütlenmesinin sonucu olarak iş yüklerinin arttığını ifade etti.

Bence [salgın] şantiye sektörünü etkilemedi. Yani etkiledi aslında, etkilemiş gibi bir panik var. Çalışanlar açısından şöyle etkiledi, daha hızlı çalışılıyor. Yani esnek veya işi daha aza indirgeyecek bir çalışmadan ziyade daha hızlı bir çalışma çünkü şantiyelerde ve inşaat firmalarında özellikle şey var taahhütlü çalışıyorlar, atıyorum ana firmadan bahsettik, ana firmanın inşaat yaptığı yerler genelde X'in alanları, bu gördüğümüz büyük rezidanslar oteller falan vesaire var ya, ana firma ile şirketler ile devlet bir anlaşma yapıyor, diyor ki senin en üstünde ben varım şu kadar sürede bu inşaatı bitireceksin verdiğim süre atıyorum her geçtiği 3 ayda bana şu kadar tazminat vereceksin. Geciktiğin her şeyde. Doğal olarak ana firmalar ve taşeronlar şey paniğindeler, her an sokağa çıkma yasağı gelebilir, her an bir şey olabilir ya da şantiyede bir korona vakası çıkabilir ve karantinaya alınabiliriz ve bizim süremiz uzayabilir diyerek işler iki katı üç katı daha da hızlandı.

(Kadın, 27 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, inşaat, inşaat, arkeolog, B, 15 Nisan)

Yukarıdaki alıntı özellikle teslimat tarihine bağlı projeler biçiminde çalışan sektörlerde iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle çalışmaya ara verilebilmesine ya da teslimat tarihinde değişikliğe gidilebilmesine yönelik düzenlemelerin salgın döneminde bu sektörlerde iş yükünün orantısız artışını engelleyebileceğini düşündürüyor.

b. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin deneyimler

Salgın sonrasında iş yükü artan görüşmecilerden normalde ofis ortamında çalışanların bazıları tamamen, bazıları ise dönüşümlü olarak evden çalışma düzenine geçtiklerini dile ge-

tirdi. Dönüşümlü çalışılan iş yerlerinde genel olarak kronik hastalığı olan veya 65 yaş üstü gibi risk grubundaki kişilere izin verildiği belirtildi. Kamu kolaylıkları ve imalat sektöründe çalışan iki görüşmecimiz bu önlemleri şu şekilde tasvir ettiler:

Bizde şimdi bir arkadaşımızın böbrekleri rahatsız, bir arkadaşımız tansiyon hastası. Otomatikman bunlar öyle bir rahatsızlıkları olduğu için komple gelmiyorlar zaten.

(Kadın, 51 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmet, elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon, muhasebe personeli, B, 16 Nisan)

Sosyal mesafeyi arttırmak için, etkileşimi azaltmak için insanların içinde, kronik hastaları, işte yıllık izni olanları yıllık izne gönderdiler, kronik hastaları gönderdiler, 65 yaş üstü olanlar gitti.

(Erkek, 30 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, sanayi, imalat, vinç operatörü, B, 4 Mayıs)

Ofis çalışanlarına yönelik evden çalışma tedbiri alan işletmelerde üretimde çalışan personelin iş yerine gitmeye devam ettiği pek çok görüşmeci tarafından dile getirildi. Tersanede vinç operatörü, kurye, satış temsilcisi, sağlık çalışanı gibi evden çalışmaya uygun olmayan meslekler icra eden görüşmecilerimizin tamamı iş yerlerinde maske dağıtımı ve kullanımın zorunlu hale gelmesi, iş yerlerinin dezenfekte edilmesi, giriş çıkışlarda ateş ölçümü, yemekhanelerde aralıklı oturma gibi önlemler alındığı bilgisini verdi. Ancak bazı görüşmeciler iş yerlerinde alınan önlemleri yetersiz bulduklarını ve genel olarak kendilerini tedirgin ve güvensizlik içinde hissettiklerini belirttiler. Örneğin bir hekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kaygısını şu şekilde ifade etti:

Önerilen 4 saatten fazla bu hastalarla aynı ortamda bulunmamak. Bizim 4 saat çalışma imkanımız yok maalesef. Çünkü hem doktor sayımız yetersiz hem hasta sayımız çok fazlaydı ilk etapta. Hastane büyük bir hastane olduğu için hemen hastanenin servisleri doldu, servisten yoğun bakım ihtiyacı olan hastalar yoğun bakımı hemen doldurdular. ... Kendimizi korumak adına yapabildiğimiz pek bir şey yoktu. Sadece ekipmanımız vardı. Ama ekipmanın da bu kadar koruyucu olduğunu bilmiyorduk mesela. Yani şu an bakıyoruz, 1 ayı geçti, bu hastalarla yani 1 aydır ağız ağıza çalışıyoruz ama 1 aydır bir aydır bizim kendi doktorlarımızdan, yani yoğun bakım doktorlarından hasta olan hiç kimse yok. Çünkü biz servis doktorları gibi değil, servisteki personel gibi değil, gerçekten tılsımsuz, terliksiz, maskesiz, gözlüksüz asla girip çıkmadık.

(Kadın, 28 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmet, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, doktor, B, 2 Mayıs)

Yukarıda alıntılanan hekim deneyimi önerilen ideal iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin mevcut durumda tam anlamıyla uygulanmasının mümkün olmadığına işaret ediyor. Her ne kadar bu önlemlerin uygulanabilmesi için orta vadede ülkemizde sağlık personeli açığının kapatılması gerekse de hekim görüşmecimizin deneyimi kısa vadede koruyucu ekipman tedariki ve kullanımının hayati önemine de dikkat çekiyor.

Özellikle düzenli olarak dışarı çıkmak ve işe gitmek durumunda olan görüşmecilerin bazıları kendilerini önemli bir risk altında hissettiklerini ifade ettiler. Örneğin büyük bir işletmede kurye olarak çalışan bir görüşmecimiz öngördüğü riske rağmen hayatını idame ettirmek amacıyla çalışmak durumunda olduğunu altını çiziyor:

Biz de tehlike altındayız hani evde kalın diyorlar ama hani bir şekilde para kazanmak da zorundayız. Bir şey sağlanmıyor ama bizim sağlığımız da bu durumda çok tehlike altında.

(Kadın, 25 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmet, toptan ve perakende ticaret, kurye, B, 3 Mayıs)

Yukarıdaki alıntı bir çalışanın sağlığını korumak ile hayatını idame ettirecek bir gelir elde etmek arasında sıkışmış hissettiğine işaret ediyor. Bu sıkışmışlığı aşmanın en etkin yolu şüphesiz salgın döneminde dışarıda çalışmaya devam eden çalışanlara yönelik iş sağlığı ve güvenliği bilgilendirmesinin yapılması ve koruyucu ekipmanların sağlanması.

Her ne kadar görüştüğümüz çalışmaya devam eden ve iş yükü artmış çalışanların çoğu iş yerinde belirli ölçülerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alındığını ifade etse de inşaat sektöründen bir görüşmeci salgın öncesinde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda zayıf olduğu bilenen bu sektördeki deneyimiyle diğer çalışanlardan ayrışıyor.

Firmaların özellikle şantiyelerin yönlendirdiği hiçbir şey yok. Hatta öksürük gibi belirtiler çıksa dahi insanlar çalışmaya devam ediyorlar. Benim öksürük, yorgunluk ve kas ağrısı belirtilerim olduğu için beni istihdam eden kurum ile görüşüp aile hekimliğine göründüm, tedbir amaçlı aile hekimim rapor yazılmasını istedi.

(Kadın, 27 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, inşaat, inşaat, arkeolog, B, 15 Nisan)

Çok sayıda çalışanın bir arada olduğu ve çoğunlukla bu çalışanların farklı alt işverenlere bağlı olarak çalıştığı şantiye ortamlarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkin bir biçimde alınmasının hem çalışanların hem de genel toplum sağlığı açısından büyük önem arz ettiğinin altını çizeriz.

c. İş üzerindeki kontrolde yaşanan değişimler

Yapılan görüşmelerin analizinde ortaya çıkan bir diğer ortak kesen ise çalışmaya devam eden ve iş yükü artmış çalışanların iş üzerindeki kontrollerinin azaldığına ilişkin değerlendirmeleri oldu. Görüşmeciler özellikle evden çalışmaya geçiş ve iş yerinden fiziksel olarak uzak olmanın işveren ve yönetici çalışanların iş üzerindeki kontrolünde bir artışa neden olduğuna işaret ettiler. Çalışma saatlerinin belirsizleşmesinin tartışıldığı bölümde de belirtildiği gibi, görüşmeciler evden çalışmaya geçiş sonrası kendilerinden her an ulaşılabilir olmalarının beklendiğine dair pek çok örnek verdiler. Eğitim danışmanı olarak çalışan bir görüşmecimiz deneyimini şöyle aktardı:

Biri şey yazdı Skype'a işte, "ben de bu arada İngilizce çalışıyorum biraz geliştirmek için". Biri de dedi ki, "ben de yoga yapıyorum" falan diye. Bu sefer bizim patron, koordinatörümüz, cevap alamadığını zaman o insandan, "o yoga yapıyordur," yani "İngilizce çalışıyordur". İşte bu bir dokundurma. İnsan böyle şey yapamıyor, her şey olabilir, tuvalette olabilirsin, banyoda olabilirsin bambaşka bir şey olmuş olabilir ya da gerçekten en başta bahsettiğim belki okulla görüşüyorum belki öğrenciyle görüşüyorum. Yani Skype'ta seni gördüğüm anda cevap yazamayabilirim ki [bu] normal. Zaten telefonlarımız var yani arıyorsun çok önemli bir şeyse ama şimdi iş yükü biraz daha farklı oldu bakacak olursak.

(Kadın, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, orta işletme, hizmet, eğitim, eğitim danışmanı, B, 6 Mayıs)

Yukardaki çalışan anlatısı, evden çalışmaya geçiş ile çalışanlar ve iş üzerindeki kontrollerini yitirecekleri endişesi duyan bazı işverenlerin ve yöneticilerin çalışanlar üzerindeki baskıyı arttırmış olabileceklerine işaret ediyor.

d. Yan haklarda yaşanan değişimler

İş yükü artan ve aynı kalan görüşmeciler arasında yan haklarında değişim olanlar nispeten azınlıkta kalsa da kısmi zamanlı ve/veya evden çalışma düzenine geçişin yol açtığı bazı olumsuz değişimler göze çarpıyor. Örneğin, bir çalışan dönüşümlü şekilde iş yerine gitme-

ye devam ettiklerini ancak çalışma takvimlerinin düzensiz olduğunu belirtti. Bu düzensiz takvime uymamaları durumunda o günlerin yıllık izinlerinden kesildiğini söyledi. Ayrıca iki görüşmeci yol ve yemek giderlerine istinaden yapılan ödemelerin evden çalışmaya geçilme- siyle beraber kesildiğini söyledi. Lojistik uzmanı olarak görev yapan görüşmecimiz bu duru- mu şu şekilde örnekledi:

Benim normalde iş sözleşmeme göre maaşım, yol masrafım ve yemek masrafım yatırı- lıyordu. Fakat bu korona durumundan dolayı artık kimsenin iş yerine gitmek zorunda kalmadığını düşünerek benim şu anda yemek masrafım ve yol masrafım yatmıyor.

(Erkek, 31 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, küçük işletme, hizmet, ulaştırma ve depolama, lojistik uzmanı, B, 15 Nisan)

Bir önceki bölümde de ifade ettiğimiz üzere evden çalışma düzenine geçiş, çalışanlar açısından yalnızca bazı maliyetlerin azalması ile değil aynı zamanda bazı maliyetlerin artmasıyla da sonuçlanıyor. Evden çalışma döneminde yol parasına ihtiyaç duyulmasa bile çalışanların yemek giderlerinin süreceği ve çalıştıkları süre boyunca tükettikleri kamu kolaylıklarının bedeli gibi ek harcamalarla karşılaşacakları hesaba katıldığında yan haklarda kesintinin haklı bir gerekçeyle dayanmadığı görülebilir.

Bunların yanı sıra istisnai de olsa bazı çalışanlar tarafından yan haklarla ilgili olumlu düzen- lemeler yapıldığı da dile getirildi. Örneğin büyük ölçekli bir ilaç şirketinde çalışan bir görüş- mecisi salgın döneminde kendilerine market kartı yardımı ve aylık 500 liralık nakit yardım yapılmaya başlandığını ifade etti. Benzer şekilde bir banka çalışanı da çalıştığı yerde taşeron olarak çalışanlar da dahil olmak üzere herkese tek sefere mahsus asgari ücret düzeyine ya- kın bir ek ödeme yapıldığından bahsetti.

e. Kısa çalışmanın kötüye kullanımı ve kayıt dışı tam zamanlı çalışmaya geçiş deneyimi

Gerçekleştirdiğimiz görüşmelerin birinde dinlediğimiz çalışan deneyimi, yaşanan salgının ekonomik etkileri bütün ağırlığıyla hissedilirken devlet tarafından hem işçiyi hem de işve- reni korumak amacıyla uygulamaya konulan KÇÖ'nün işverenin çalışanlara yapacağı ödeme- lerden kaçınmak için kullandığı bir araca dönüşebildiğini gösterdi. Görüşmecimiz bu duru- mu şu şekilde anlattı:

Yani ben normalde kısa çalışma ödeneğinden yararlanamıyorum ama devlet şunu ve- riyormuş ücretsiz izindekine belli bir para veriyormuş belli bir geçim parası. 1200 lira civarı diye biliyorum yanlış olmasın. Bunu veriyormuş. Ben bunun üzerine bir o kadar daha koyacağım dedi ama ben normal çalışacağım. Buna hayır diyemezsin. Normal şart- larda olsa "hayırdır?" dersin. "Pardon da yani?" Ama böyle bir durumda böyle bir şey dersin diğer kızı çıkardığını biliyorsun, önünde emsal var.

(Kadın, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, orta işletme, hizmet, eğitim, eğitim danışmanı, B, 6 Mayıs)

Yukarıda alıntılanan görüşmecinin paylaştığı durum KÇÖ'nün işverenlerce kötüye kullanımı- nın en açık örneklerinden birini gözler önüne seriyor. Görüşmeci ise salgın döneminde işsiz kalma korkusu yaşadığı için kendisi açısından da hak kaybına neden olan bu usulsüzlüğe karşı çıkabilecek gücü kendinde bulamadığını ifade ediyor. Görüşmeci karşı çıkmama ne- deninin yalnızca olası bir işten atılma tehdidi olmadığının ve bu usulsüzlüğe karşı çıkan bir başka çalışanın işten çıkarıldığının altını çiziyor. Her ne kadar bu araştırma niteliksel yön- tem ve amaçlı örneklemeyle dayandığı için bu tür usulsüzlüklerin ne kadar yaygın olduğuna ilişkin bir değerlendirme yapmamıza olanak sağlamasa da bu uygulamanın dar kapsamlı bir araştırmada dahi karşımıza çıkması bu tür uygulamaların önlenmesine ve cezalandırılma- na yönelik denetimlerin gerekliliğine işaret ediyor.

II. Çalışan deneyimlerinde işteki durum temelinde farklılaşma

Yevmiyeli çalışanların deneyimleri

Bu bölüm görüşmeciler arasında yer alan tercüman, reji asistanı ve taksi şoförü gibi yevmiyeli çalışanların, yani gelirini günlük olarak kazananların salgın sürecindeki deneyimlerine odaklanıyor. Yevmiyeli çalışan görüşmecilerin her birinin salgın sürecinden nasıl etkilendikleri incelediğimizde, en temelde çalıştıkları gün kadar kazanç elde eden görüşmecilerin çalıştıkları gün sayısının salgın tedbirleri kapsamında sınırlanması nedeniyle gelirlerini ya tamamen ya da büyük oranda kaybettiklerini görüyoruz.

Görüştüğümüz tercüman salgından önce çalıştığı konferans başına para kazanıyordu. Görüşmeciler arasındaki diğer yevmiyeli çalışanlar olan taksi şoförü ve reji asistanından farklı olarak, tercüman yaptığı işi üst düzey bir iş olarak nitelendirdi ve günlük ücretlerinin de yüksek olduğuna vurgu yaptı. Yine de konferansların yoğunluğunun yıl içerisinde dönemsel olarak değişiklik göstermesi sebebiyle kazancının da dönemsel olarak farklılaştığını belirtti. Salgına karşı Türkiye’de alınan ilk önlemlerden biri olan toplantı, konferans gibi birçok insanın bir araya geldiğini organizasyonların durdurulması sebebiyle tercümanın gelirini tümüyle kaybettiğini öğreniyoruz. Çalışmaya devam edemeyen tercüman, gelirinin tamamen ortadan kalkması yüzünden borçlarını bile ödeyemeyecek duruma geldiğini söyledi:

Bilmiyorum, yani, ben şu anda işsiz kaldım, o günden beri ve ne zaman tekrar işim olacak, şu an herhangi bir gelirim yok yani. Dolayısıyla, işsizim, onun yerini alabilecek... Yani, hiçbir şey konferansın yerini alamaz. Çünkü zaten yüksek ücretli ve üst düzey bir iş aslında. Yani, günlük ücretlerin yüksek olduğu ve gerçekten de şey, katılımcıların falan da hani... Yani, sınıfsal bir şey değil, ama yapılan işin özelliğinden dolayı genellikle CEO’ların katıldığı, işte, devlet başkanlarının katıldığı olaylardı. O yüzden, ona göre de belli bir ücreti var. Oradan, ben şu an, kredi kartı borcumu ödeyemeyecek duruma geldim. Yani, şu an resmen asgari ücret bile kazanmıyorum. Hiçbir şey kazanmıyorum.

(Kadın, 43 yaşında, yevmiyeli, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro, hizmet, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, tercüman, B, 28 Nisan)

Yukarıdaki alıntı bu tür kriz şartlarında yüksek gelirli kişilerin dahi tasarrufları bulunmadığı ve herhangi bir sosyal güvenceye sahip olmadıkları durumda geçimlerini idame ettirmekte ne denli zor duruma düşebileceğini gösteriyor. Dolayısıyla bu konumda çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarının yalnızca bir yasal zorunluluk değil, aynı zamanda kendilerini de bu tür risklerden korumanın etkin bir yolu olduğuna ilişkin bilgilendirme yapılmasının önemli olduğu ortaya çıkıyor.

Tercümanın deneyiminden farklı olarak, çalıştığı sektörün faaliyetleri tedbirler kapsamında durdurulmasa da salgının ilerleyen tarihlerinde sendika talebi ile setlerin durdurulması sonrasında reji asistanının da işlerinin azaldığını ve gelirinde düşüşe sebep olduğunu öğreniyoruz. Sektörde uzun süre düşük ücretlerle çalışıp kısa bir süredir gelirinin makul hale geldiğini ifade eden görüşmecimiz, deneyimini şöyle aktardı:

[Gelecek] endişem elbette var. Özellikle şöyle bir şey düşünüyoruz, yani bizim sektörün şartlarından az önce bahsettim, yani bir düzenin yok bir sigortan yok hani bir güvencen felan olmadığı bir sektör olduğu için bizim sektördeki insanların sektörü bırakma eğili-

mi yüksek. Hani şeyi felan duyuyorum çok fazla o muhabbet esnasında bir bırakamadık şu sektörü. Herkesin bir kaçıp gitme arzusu var bu sektörde.

(Erkek, 27 yaşında, yevmiyeli, kayıt dışı, çalışmaya devam eden işi azalan, mikro, hizmetler, bilgi ve iletişim, rejisi asistanı, A, 27 Nisan)

Görüşmede yaptığı işi ne kadar çok sevdiğine vurgu yapan görüşmeci, alıntıda da görüldüğü gibi sektörün yalnızca güvencesiz çalışma koşulları sunmasının olumsuz etkilerini özellikle bu dönemde daha net bir biçimde gördüğünü belirtti. Görüşmeci az da olsa evden birtakım geçici işler yapabildiğini belirtmesine rağmen salgın sonrasında ciddi bir geçim sıkıntısı yaşadığına işaret etti.

Her ne kadar konferanslarda tercümanlık yapan görüşmecimiz gibi tümüyle faaliyetlerine son verilen bir sektörde çalışmasa da, devletin doğrudan faaliyet kısıtlaması getirdiği bir alanda çalışan taksi şoförü görüşmecimiz çalışma günlerinin kısılmasının gelirini ciddi miktarda düşürdüğüne işaret etti. Görüşmecimiz hem İstanbul genelinde plakası tek sayıyla bitenlere bir gün, çift sayıyla bitenle bir gün şeklinde çalışma kısıtlaması getirilmesinin hem de hafta sonu uygulanan sokağa çıkma yasağının taksilerin trafiğe çıkabildiği gün sayılarını ve müşteri yoğunluğunu azalttığını belirtti. Aracın ya da plakanın sahibi olmayan ve takside yevmiye usulü şoförlük yapan görüşmecimiz deneyimini şöyle anlattı:

Yevmiye veremiyoruz şu anda. Yani bizim normal şartlarda yarım günde 250 TL yevmiye yazmamız gerekiyor araca. 250 TL de akşam şoförü. Yani iki şoför çalışıyor ya günde... Yazmamız gerekiyor arabaya. Şu anda ben 24 saat çalışıyorum. Bazen 70-80 lira, bazen 100 lira gibi bir para topluyorum. Bu paradan 20 lira civarı da yakıtı düşersek, 80 lira gibi para kalıyor. 70-80 lira gibi bir para kalıyor. İşte oradan ben 10 lira 20 lira gibi bir harçlık alıyorum kendime, gerisini arabaya bırakıyorum. Bu arada tabi bu her gün olmuyor. Tek çift plakası uygulaması geldi bu korona virüsü olayından sonra. Yani bir gün tek haneli numaralar çalışıyor, bir gün çift haneli. Cumartesi Pazar da sokağa çıkma yasağı olduğu için bir hafta iki gün, bir hafta üç gün çalışıyoruz. ... Şu an serbest çalışıyoruz. Yani ille de bana şu kadar bir rakam vereceksin diyemiyorlar. Çünkü piyasayı onlar da biliyorlar. Onlar da işin içerisinde. Kendileri de bizzat direksiyona çıktıkları için işin durumunu çok iyi bildikleri için bizim üzerimize gelemiyorlar. ... Onlar da biz bu araçların daimi şoförleri olduğumuz için zaten biraz da karşılıklı güvene dayanan bir ilişki var. Uzun vadeli bir araçta çalıştığınız zaman karşılıklı bir güven var.

(Erkek, 56 yaşında, yevmiyeli, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro, hizmetler, ulaştırma ve depolama, taksi şoförü, B, 20 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, görüşmeci salgın öncesinde günlük kazancının belirli bir bölümünü araç ve plaka sahibine aktarıyor. Günlük hasılatının içinden araç ve plaka sahibine aktarılan miktardan kalan miktar ise kendi kazancını oluşturuyor. Görüşmeci salgın sürecinde talebin ve trafiğe çıkabileceği günlerin ciddi ölçüde düşmesi sonucunda çok uzun çalışma saatlerine rağmen günlük en iyi ihtimalle 10 veya 20 lira civarında gelir elde edebildiğini belirtiyor. Görüşmeci bu geliri dahi elde edebilmesinin ancak plaka ve araç sahiplerinin bu salgın döneminin gerçekliğini kabul ederek salgın öncesi dönemdeki gündelik kazanç beklentilerinden vaz geçmeleri ile mümkün olduğuna vurgu yapıyor.

Kendi hesabına çalışanların deneyimleri

Görüşmecilerimizden kendi hesabına çalışanlar arasında kasap, kafe sahibi, fotoğrafçı, serbest avukat ve aşçı gibi farklı meslek sahipleri de bulunuyordu. Salgın sürecinde alınan birçok farklı tedbir farklı sektörlerde kendi hesabına çalışanların iktisadi faaliyetlerinin kısıtlanmasıyla veya tamamen durmasıyla sonuçlandı. İktisadi faaliyetlerinin ve dolayısıyla ge-

lir kaynaklarının kısıtlanmasına rağmen kendi hesabına çalışanların iş yeri kirası gibi bazı masraf kalemlerinin salgın sonrasında da devam etmesi onları bu süreçte ekonomik açıdan kırılgan hale getirmiş görünüyor. Maaşlı çalışanlardan farklı olarak kendi hesabına çalışanların KÇÖ gibi kriz döneminde gelir güvencesi sağlayan programlardan yararlanamamaları bu kırılganlığı derinleştiriyor. Genel olarak mikro işletme sahibi kendi hesabına çalışanların salgın sürecinde hem işlerini koruma hem de hayatlarını idame ettirme gibi iki yüklenilmesi zor sorumluluğu bir arada üstlenmeye çalıştıkları dikkat çekiyor.

Hafta sonu ve tatil günlerinde uygulanan sokağa çıkma yasağı süresince kasapların faaliyetleri durduruldu. İlerleyen zamanda kasapların da sokağa çıkma yasağı uygulamasının olduğu günlerde belirli saat aralığında çalışmalarına izin verildi. Kasap olarak çalışan görüşmecimiz bize bu süreçten hem bozulabilecek gıda ürünü sattığı için etkilendiğini hem de bu süreçte dükkanı kapalı kaldığı için gelir kaybı yaşadığını anlattı:

Yani mesela, marketlere şey verildi, işte, hani, diyelim ki üç gün kapalıyken yarım gün çalışma olanağı verdiler, kasaplar olarak bize vermediler. Bize tamamen sokağa çıkma yasağı verdiler.

(Erkek, 45 yaşında, kendi hesabına, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, mikro, hizmetler, toptan ve perakende ticaret, kasap, B, 4 Mayıs)

Kasaplık yapan bir görüşmeci yukarıdaki alıntıda marketlere sağlanan çalışma izinlerinin kasaplara verilmemiş olmasına değinerek bu kararı adil bulmadığını ima etti. Salgın sürecinde ciddi oranda gelir kaybı yaşayan bir mikro işletme sahibi kasap görüşmecimiz bu süreçte özellikle esnafın kamu tarafından gözetilmesinin önemine işaret etti.

Salgına karşı alınan ilk tedbirlerden arasında insanların toplu olarak bir arada bulundukları yerlerin kapatılması yer alıyordu. Dolayısıyla bu karar ilk olarak kafe sahipleri gibi insanların toplu olarak bir arada bulunduğu mekanlardan geçimini sağlayanları etkiledi. Görüştüğümüz bir kafe sahibi, ekonomik destek paketlerinin henüz açıklanmadığı bir tarihte kafelelerin kapatılmasına yönelik alınan bu kararın kendisini nasıl etkilediğini şöyle anlattı:

Çok ciddi borçlar ve aynı zamanda son süreçlerde bu elektrik, su ve doğalgaza gelen fahiş yüzde 70, yüzde 100 zamlar sebebiyle hani normalde öngörmediğimiz çok büyük harcamaya kalemleri de çıkmaya başladı ortaya. Dolayısıyla, ekonomik olarak kenarda parası olan bir işletme de olmadığımız için, çok doğrudan çok etkilendik. Yani işte normalde bu Nisan ayında bir kredisim bitiyordu, Haziran'da da başka bir kredisim bitiyordu, onları ötelemek zorunda kaldım ödeyemediğim için ve herhangi bir birikmişim olmadığı için de yeniden bir kredi başvurusunda bulundum. Şimdi çalışma arkadaşlarımdan maaşlarını ödemem gerekiyordu. ... Çünkü kredi çektim dediğim şeyi kendim için çekemiyorum şu anda devletin koyduğu yasaklar ve yaptırımlar sebebiyle. Çalışan maaşları için çekebiliyorum, işte kira ödemesi için çekebiliyorum, işte fatura varsa eğer mal alımlarımdan kalan ve ödenmemiş faturaların varsa... Ve bunların hepsini belgelemen gerekiyor. İşte 500 lira göndereceğim deyip hiç göndermeyip kendin alamıyorsun. Dolayısıyla da pek geçinebildiğim söylenemez.

(Kadın, 32 yaşında, kendi hesabına çalışan, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, mikro, hizmet, konaklama ve yiyecek sektörü, işletme sahibi, A, 2 Mayıs)

Yukarıdaki alıntı kendi hesabına çalışan mikro bir işletme sahibinin böylesi bir krize herhangi bir tasarrufu olmadan yakalandığında ciddi bir ekonomik kırılganlıkla karşı karşıya kaldığını örnekliyor. Görüşmecimiz bu kırılganlık durumunda salgın sürecinde esnafın korunmasına yönelik sunulan kredi imkanlarının yalnızca işletmeyi ayakta tutmaya yaradığına, ancak kendisinin gelir kaybını ikame etmediğine ve bu süreçte borçlarının sürdürülebilir olmaktan çıktığına dikkat çekti.

Yine salgına karşı alınan tedbirler kapsamında adliyeler Adalet Bakanlığı tarafından geçici olarak kapatıldı ve duruşmalar ertelendi. Bu tedbirlerin özellikle kendi hesabına çalışan serbest avukatları maaşlı çalışan avukatlara göre daha çok etkilediğini gözlemledik. Görüşmeciler arasındaki kendi hesabına çalışan avukat, görüşmede ileriye dönük endişelerini şu şekilde ifade etti:

Yani, e alacaklarım var, vereceklerim var... İnsanlar kamuyla çalışıyor, özel sektör durdu, anlatabiliyor muyum? Özel sektör kendi içinde para döndüremeyecek. Devletten alacağı olanlar, biz de dahil, devletten alacağımızı alabilip alamayacağımız şüpheli. Hani, zaten kamuya karşı herhangi bir alacak için yaptırım gibi bir gücün yok. E özel sektör de desen, zaten bir sene önce bütün herkes konkordato ilan etti, yani neredeyse. E bir de bu çıktı, bir aydır kimse çalışmıyor.

(Erkek, 33 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro, hizmetler, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, serbest avukat, A, 25 Nisan)

Yukarıda alıntılanan görüşmecinin işaret ettiği üzere serbest avukatlar hem duruşmaların büyük bir kısmına ara verildiği hem de genel ekonomik durgunluk nedeniyle salgın sürecinde gelir kaybı ile karşılaştıklarını örnekliyor. Kendi hesabına çalışan fotoğrafçı da salgın öncesinde her ay çekimlerden düzenli gelir elde ettiğini ama alınan tedbirlerle birlikte işlerinin durduğunu ve düzenli gelirini kaybettiğini ifade etti:

Gelirim etkilendi tabii çünkü bu ay - ne zamandır evdeyim ben, 1,5 ay oldu. 1,5 aydır hiç çalışmadığımı düşünürsek, 1,5 içinde kazanabileceğim miktarı kazanamamış oldum. Maaşlı bir yerde çalışmadığım için, o arada almaya devam ettiğim bir para olmadı. Ha vadesi gelen borçları ödeyen müşterilerim oldu, o sayede gelir oldu ama onun dışında şey olmadı, her ay düzenli yaptığım çekimler var benim, o çekimler tabii şimdi durdu, durduğu için de o her ay düzenli olan gelir gelmedi.

(Erkek, 31 yaşında, kendi hesabına, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, mikro, hizmetler, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, fotoğrafçı, B, 24 Nisan)

Çalışmaya devam edemeyen fotoğrafçı görüşmecimiz, serbest avukat görüşmecimiz gibi tek gelirinin zamanı gelen borçların bazı müşterileri tarafından ödenmesi olduğunu söyledi. Fakat bu geçmiş dönemde yapılan işler karşılığında alınan ödemelerin, kişilerin birikimleri olmadığı takdirde, çalışmaya devam edemeyen kendi hesabına çalışanların uzun süre yaşamlarını idame ettirmelerine yetmeyeceği öngörülebilir.

Araştırma kapsamında görüşme yaptığımız çalışanlar arasında uygulamada bir iş yerine bağlı çalışan ve o iş yerinin esas işini yapan, ancak resmîyette kendi hesabına çalışan statüsünde görünen görüşmeciler de mevcuttu. Sözde kendi hesabına çalışan (*bogus self-employed*) olarak adlandırılacak spor eğitmenliği yapan bir kişi ile görüştük.

Spor eğitmeni kendi hesabına çalışan statüsündeydi. Fakat görüşmede kendisinin aslında bir spor salonu şirketine bağlı olarak çalıştığını öğrendik. Spor salonlarının faaliyetleri salgının ilk zamanlarında geçici olarak durdurulmasıyla görüştüğümüz spor eğitmeninin de hizmet sunduğu iş yeri kapanmış oldu. Görüşmecimiz karşı karşıya kaldığı durumu şöyle ifade etti:

Yani bizim işlerimiz tamamen durdu. Hiçbir seçenek yok yapabileceğimiz zaten. Evden dışarı çıkamıyoruz, işte ancak işte böyle program yazmayla idare ediyoruz insanlarla. Hiç belli değil ne zaman düzelecek ne olacak. Bir de bizim riskli bir iş, en son bizim iş açılacak gibi görünüyor. Böyle bir arada kaldık yani bilmiyorum ne olacağını. Maddi bir gelirimiz yok, bir sürü giderler devam ediyor, kiralar faturalar vergiler her şey devam ediyor ama bir gelirimiz yok, nereye kadar böyle gidecek hiç bilmiyorum. ... Çünkü bizim şöyle de bir şey var, çok fazla bir gelirimiz var gibi görünmüyor aslında, o yüzden

bizim, ya da net bir maaşımız yok, o yüzden hiçbir banka kredi de vermiyor bize. Öyle de bir sorunumuz var ayrı olarak.

(Erkek, 26 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro, hizmetler, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor faaliyetleri, spor eğitmeni, A, 3 Mayıs)

Spor eğitmeninin anlatısından görüldüğü üzere belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışmasına rağmen o iş yerinin ücretli çalışanı olmayan, resmîyette bir şahıs şirketi yoluyla hizmet satıyor görünen ve iş yerine "kira" ödeyen görüşmecimiz salgın sürecinde ekonomik olarak çok kırılgan bir duruma düşüyor. Salgın öncesi dönemde elde ettiği gelirin resmi kaydının bulunmaması, bu dönemde tüketici kredisi kullanmasının önünde de ciddi bir engele dönüşmüş görünüyor. İşverenin teşviki ve kendisinin de rızasıyla aldığı ücretli çalışan statüsünden sözde kendi hesabına çalışma statüsüne geçişi sonrasında iş yerinin görüşmecimize yönelik herhangi bir hukuki yükümlülüğü kalmamış görünüyor. Her ne kadar mevcut statüsü salgın öncesinde kendisine ücretli çalışanlara oranla daha yüksek bir gelir getirmiş olsa da görüşmecimiz salgın dönemindeki ani gelir kaybı ve güvencesizlik deneyimi sonrasında bu statünün kendisini ne kadar kırılgan bir durumda bıraktığının altını çizdi. Görüşmeci bu değerlendirmesini şu şekilde dile getirdi:

Araştırmacı: Diğer şeyde, yani şu anda salonda şahıs şirketiyle çalışanlar değil de normal çalışanlar var ya, onların durumu ne? Onlar ücretsiz izne mi ayrıldılar?

Görüşmeci: Onlar, diğer çalışanlar, bildiğim kadarıyla yarısını devlet ödüyor yarısını da şirket ödüyor sanırım, öyle bir şey yapmışlardı, o şekilde devam ediyorlar diğer çalışanlarla.

Araştırmacı: Yani şu anda senin durumuna göre onlar biraz daha avantajlı durumda mı oldular?

Görüşmeci: Tabi, onlar daha avantajlı, en azından normal maaşları devam ediyor gelmeye ama biz öyle bir şansımız yok maalesef.

(Erkek, 26 yaşında, sözde kendi hesabına çalışan, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro işletme, hizmetler, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor faaliyetleri, spor eğitmeni, A, 3 Mayıs)

Bu alıntının altını çizdiği üzere, görüşmecinin sözde kendi hesabına çalışan olması tümüyle gelirini kaybettiği salgın döneminde iş yerinin kendisine karşı herhangi bir sorumluluğunun bulunmamasına neden olmuş görünüyor. Her ne kadar görüşmecinin kendi rızasıyla kabul etmiş olduğu çalışma statüsü aynı sektördeki maaşlı çalışanlarla karşılaştırıldığında daha çok kazanç sağlama imkanını beraberinde getirse de, içinde bulunduğumuz kriz dönemi koşullarında gelir kaybını ikame edecek bütün güvencelerden mahrum olmasına da neden oluyor.

Kayıt dışı çalışanların deneyimleri

Yaptığımız kısıtlı sayıda görüşme salgının ve karşısında alınan önlemlerin kayıt dışı çalışan kişilerin istihdamını ve gelirini ciddi şekilde etkilemiş olabileceğine işaret ediyor. Kayıt dışı çalışanlar bu süreçte de çalışma yaşamına ilişkin alınan tedbirlerin büyük bir kısmının etki alanının dışında kalıyor. Resmi iş ilişkisinin bulunmaması sebebiyle işten çıkarma yasağı kapsamına giremedikleri gibi, KÇÖ'den ya da nakdi ücret desteğinden de faydalanamıyorlar. Bununla birlikte, kayıt dışı çalışmanın tanımı gereği, işverenlerin kayıt dışı çalışanların maaşlarını ödeme ya da sigorta katkı payını yatırma gibi sorumlulukları bulunmuyor ve çalışma ilişkisinin kesintiye uğraması işverene mali bir kayıp yaşatmıyor. Emlak danışmanlığı yapan görüşmecimizin aşağıdaki anlatısı bu durumu özetliyor. Nitekim görüştüğümüz emlak danışmanı ise mikro ölçekli bir emlak danışmanlığı işletmesinde tümüyle kayıt dışı ve iş başına prim usulü ile çalışıyordu. Görüşmede emlak danışmanı zaten işlerinin salgın öncesinde de

durgun olduğunu ve salgın başlayınca iş yerini paylaştığı diğer emlak danışmanları ile ortak karar vererek iş yerinin kapattıklarını anlattı.

Hani işlem yaptığımız zaman onun üzerinden belli bir oranda pay alıp geri kalanını ofisimizle paylaşıyoruz. Bu şekilde sistem. ... Zaten bizim sistemde dediğim gibi prim sistemi olduğu için otomatikman zaten iş sahibinin bir yükümlülüğü kalmıyor. Olan bizlere. Neticede zaten maaşlı bir sistem olmadığı için çıkma gibi bir durum söz konusu olmadı.
(Erkek, 54 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro işletme, hizmetler, gayrimenkul faaliyetleri, emlakçı, A, 7 Mayıs)

Alıntıda ifade edildiği üzere görüşmecimizin kayıt dışı çalışması kendisinin işvereni tarafından işten çıkarılmasına gerek bırakmıyor. İş yerinin kazançları riske girmesiyle kendisi "ücretsiz izne" çıkarılmış oluyor. Bu süreçte işverenlerin kayıt dışı çalışanları için herhangi bir yasal yükümlülüğe sahip olmadığı gibi, kayıt dışı çalışma biçimi çalışanların gelirlerini sürdürebilmeleri için faydalanabilecekleri sosyal güvenlik desteklerinden de dışlanmalarına neden oluyor. Aşağıda yanında kayıt dışı işçi çalıştıran boya ustasından yapılan alıntıda salgın döneminde kayıt dışı çalışanların gelir kaynaklarının nasıl ortadan kalktığı örnekleniyor:

Yani onlar günlük çalıştığı için bana bir şey diyemiyorlar. Sonuçta öyle hani sigortalı değil ya. Sigortalı olmuş olsaydı maaşlarını ben vermiş olacaktım ama sigorta olmadığı için, onlar da öyle ... kalıyor yani benim gibi.
(Erkek, 40 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro işletme, inşaat, inşaat, boya ustası, B, 4 Mayıs)

Kendi hesabına ve kayıt dışı boya ustası olarak çalışan ve salgın döneminde işleri duran bu görüşmecimiz işlerin durması ile birlikte yanında çalışanların da gelirlerini tamamen yitirdiklerini belirtiyor. Görüşmeci salgın sürecinde kendi durumu ile yanında çalışanların durumu arasında da özdeşlik kuruyor.

Araştırma kapsamında kayıt dışı istihdamda uzun süre kalmayacak olan ancak salgın sürecine kayıt dışı çalışma durumunda yakalanan kişilerin deneyimleri ile de karşılaştık. Örneğin uzman estetisyen olarak çalışan bir görüşmecimiz içinde bulunduğu durumu şöyle ifade etti:

Araştırmacı: Aslında sen şu an sigortasız çalışıyorsun ve ücretsiz izne çıkarıldın gibi bir durum var değil mi?
Görüşmeci: Aynen, öyle düşün. Sigortasız çalışmamın nedeni de zaten işe yeni başlamış olmam, yeni başladığım için de virüsün yayılması sebebiyle sigortamı başlatamadılar.
Araştırmacı: Ama sigortan olmadığı için maaş da alamıyorsun sen doğal olarak değil mi?
Görüşmeci: Aynen. Maaş almıyorum şu anda.
Araştırmacı: Peki bu değişikliklerden nasıl etkilendin totalde? Gelir mesela... Ya da başka ne bileyim ne etkiler yarattı sende?
Görüşmeci: Ya dediğim gibi, totalde hem maddi açıdan -maaş alamıyoruz, işverenleri hem maddi hem manevi açıdan etkilemiş oldu çünkü onların kirasıydı, giderleriydi...
(Kadın, 30 yaşında, maaşlı, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, büyük işletme, hizmetler, diğer hizmet faaliyetleri, uzman estetisyen, B, 24 Nisan)

Yukarıdaki alıntı salgın döneminde çalışanları korumaya yönelik programlardan faydalanma koşulunun programlar yürürlüğe girdiği tarihte çalışıyor olmasının yeni iş değiştirmiş ya da işe başlamış kişiler bakımından herhangi bir gelir güvencesi sağlamadığını örnekliyor. Her ne kadar bu durum görüşmeci açısından bir tür talihsizlik gibi görülebilecekse de çalışan devir oranı yüksek sektör ve iş yerlerinde bu tür durumlarla karşı karşıya kalan hatırı sayılır ölçüde çalışan olabileceğine işaret etmek isteriz.

Bulgular: Çalışanların Salgın Sürecindeki Uygulamalara Bakış Açıları ve Gelir Kaybıyla Baş Etme Stratejileri

Kısa çalışma ödeneği ve işten çıkarma yasağına bakış

KÇÖ ve işten çıkarma yasağı, salgın süresince istihdamın korunmasında ve çalışma hayatındaki deneyimlerin hem işverenler hem de çalışanlar açısından yeniden şekillenmesinde doğrudan etkisi olan oldukça önemli bir uygulama olarak karşımıza çıkıyor. Raporun bu bölümü görüşmecilerin KÇÖ ve işten çıkarma yasağına yönelik bakış açılarına odaklanıyor.

Yapılan mülakatların analizi KÇÖ'ye yönelik ağırlıklı olarak görüşme yaptığımız çalışanlar arasında eleştirel bir bakış açısının yaygın olduğunu ortaya koyuyor. Diğer taraftan görüşmecilerin işten çıkarma yasağına ilişkin algıları çoğunlukla olumlu görünüyor. Bu olumlu görüşün yanı sıra, görüşmeciler yasağın geleceğine yönelik belirsizlik veya yasağın işyerlerinin kapanması durumunu kapsama almaması nedeniyle güvencesizlik duygularının kaybolmadığına işaret ediyor.

KÇÖ'nün iş kayıplarını önlemeye yönelik tedbir boyutu mülakatlarda görüşmecilerin olumlu olarak algıladığı unsurlardan biri olarak karşımıza çıkıyor. Bir görüşmeci bu unsura işaret ederek KÇÖ'nün aynı zamanda şirketlerin çalışanları için sosyal mesafe koşullarını uygulayabilmeleri bakımından da kolaylaştırıcı bir etkisi olduğunu belirtiyor:

Daha sonradan artık zorunlu olarak şey yani 'Herkes kişisel karantinasını uygulasin' dendi ya, o sebeple birçok çalışan özellikle bu kısmi çalışma ödeneğinin de çıkmasıyla ihtiyari olarak bu kararı aldılar. Aslında devlet bir anlamda kişilere bu kararı almayı sağlayıcı bir imkan yarattı.

(Erkek, 39, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, orta işletme, hizmetler, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, bağlı çalışan avukat, A, 2 Mayıs)

Bu ifadeden de anlaşılacağı üzere KÇÖ özellikle salgının yayılmasını önlerken işlerin devamını sağlayan bir uygulama olarak görülüyor ve bu açıdan takdir ediliyor.

Görüşmecilerin KÇÖ'ye yönelik olumlu bakış açıları dikkat çeken bir diğer unsur ise bu politikanın gelir kaybının önüne geçme işlevi olduğu görülüyor. Ancak bu bakış açısının genellikle uygulamaya yönelik eleştiriler ile bir arada ifade edildiği söylenebilir. Görüşülen çalışanların önemli bir bölümü hem uygulamadaki sorunlara işaret ediyor hem de KÇÖ uygulamasının olmamasına kıyasla bu uygulamanın getirilmesini olumlu karşıladığını ifade ediyor. Görüşülen bir kadın öğretmenin mülakatından yaptığımız aşağıdaki alıntı bu bakış açısını örnekliyor:

Mart ayında 13 gün çalışıyor gibi görünmüşüm. O gün okullar kapandı ama biz online ders yaptık ama kesinlikle SGK'da çalışıyor gibi görünmedik. Bu çok kötü bir şey aslında SGK'nın eksik kalması çok kötü bir şey ama iyi tarafından bakacak olursak özel sektörde çalıştığın zaman sana şey de diyebilirdi, hadi arkadaşlar güle güle, yıllık iznini kullanıyorum sizin, imzalatırdı baskıyla, ondan sonra maaşlarınızın da SGK yüzde 60'ını verecekmiş size diye gönderebilirdi de. (...) Tek sıkıntısı bu süreçte çalışmıyor gibi görüneceğim, bunun telafisi olmayacak. Emekliliğe bu yansıyacak, hoş emekli olabilir miyim o da belli değil ama yani, çok zor yani. Bu kadar düzenli bir şekilde, yıllardır

bu kadar düzenli giden sigortanın primleri orada bir kesintiye uğrayacak falan filan öyle bir sıkıntı var. Bu işte şeylerin ne zaman yatacağını bilmiyorum, PTT'ye ne zaman yatacağını bilmiyorum, bu bizim o SGK'dan gelecek maaşlar ne zaman yatar bilmiyorum tabii, parça parça alacakmışız. Buna da şükür ama yani şükür mü demek lazım ... onu da bilemiyorum.

(Kadın, 34, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmetler, eğitim, öğretmen, B, 16 Nisan)

Alıntıda görüleceği üzere görüşmecinin KÇÖ'ye yönelik bakış açısını olumlu ya da olumsuz olarak nitelendirmek çok da kolay değil. Bir yandan görüşmeci gerçekte iş gününde azalma olmamasına karşın SGK'ya bildirilen çalışma gününde azalma olmasını ve bunun emekliliğe olumsuz olarak yansiyacak olmasını bir hak kaybı olarak niteliyor. Hakikaten de bu görüşmeci özelinde çalışma saatlerinde herhangi bir azalma gerçekleşmemesine rağmen görüşmecinin KÇÖ'ye geçirildiğini not etmek isteriz. Bu soruna ek olarak, çalışan KÇÖ'nün ödenme tarihindeki belirsizliğe de işaret ediyor. Bu sorun KÇÖ'ye geçirilen çalışanların neredeyse tümü tarafından altını çizilen bir sorun. Bir diğer yandan ise görüşmeci KÇÖ'yü bu uygulamanın olmaması halinde işletmenin kendisini doğrudan yıllık izne çıkarması ve dolayısıyla gelirsiz kalması ya da çalıştığı sürenin hiçbir biçimde emekliliğine yansımaması ihtimaline kıyasla olumlu olarak değerlendiriyor. Görüşmecinin KÇÖ uygulamasına ilişkin bu bakış açısını şekillendiren bu olumsuz senaryonun özel sektör işverenlerine yönelik ciddi bir güvensizlikten beslendiği söylenebilir. Görüşmecinin KÇÖ'ye geçmiş olmasına rağmen aslında tam zamanlı çalışmaya devam ettiği düşünüldüğünde bu güvensizliğin deneyimden kaynaklanan temellerinin olduğu düşünülebilir.

Bazı görüşmecilerin KÇÖ'ye yönelik olumsuz bakış açılarının temelinde ise şu unsurların yer aldığı görülüyor: KÇÖ'nün çalışanların önemli bir bölümünün karşı karşıya kaldığı güvencesizliği ortadan kaldırmaması, gelir kaybına rağmen kısa çalışma sistemine geçilmemesi ve uygulamanın kaynağının işsizlik ödeneğine dayanıyor olması.

Bir görüşmeci KÇÖ'nün bu ödeneği hak ediş koşulları nedeniyle çalışanların önemli bir bölümüne güvence sağlayamadığına işaret etti:

Bence şöyle esas güvencesizleri garanti altına alan şeyler değil onlar. Yani şöyle düşün, çalışma ödeneği var ya, çalışma ödeneği için diyor zaten diyor senin en az altı ay sigortalı olman lazım. (...) Zaten hani o güvencesiz işler, işte ne biliyim garsonlar, temizlik elemanları şunlar bunlar... (...) Geri kalanların hepsi öğrenci. İşe giriyor, çıkıyor vs. dolayısıyla bunlardan faydalanamıyor. Yani çok anlamlı şeyler değil. Tırnak içerisinde söylüyorum, güvencesizlerden ziyade yine büyük şirketlere, büyük şirketlerin çalışanlarını işte daha kurumsallaşmış şirketleri korumak için bir alan gibi geliyor. Destekler buna yarıyor. Esas ama korunması gereken bu dönemde gerçekten güvencesizler. Güvencesizlerden kastım işte dediğim gibi günübirlik çalışanlar, part-time çalışanlar vs.

(Kadın, 37, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmetler, idari ve destek hizmet faaliyetleri, koordinatör, B, 29 Nisan)

Görüşmeci KÇÖ'den faydalanma koşulları ile işgücü piyasasının yapısı arasındaki uyumsuzluğa dikkat çekiyor ve mevcut işgücü piyasasında daha güvencesiz işlerde çalışanların bu uyumsuzluğun mağdurları olduğunun altını çiziyor. Raporun bir önceki bölümünde bu uyumsuzluğun özellikle kayıt dışı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve personel değişim hızı yüksek sektörlerde çalışanlar bakımından alınan önlemlerin büyük oranda etkisiz kalmasına neden olduğuna işaret ettik. Bu alıntının sahibi görüşmeci de bu tespiti yapıyor ve KÇÖ'yü iş gücü piyasasındaki görece korunaklı çalışanlara yönelik bir uygulama olarak değerlendiriyor.

Çalışanların bir bölümünün KÇÖ harcamalarının işsizlik sigortası fonundan yapılması nedeniyle ödeneye yönelik olumsuz bir bakış açısı geliştirdiği görülüyor. Örneğin operasyon uzmanı olarak çalışan bir görüşmeci bu görüşünü şöyle ifade etti:

Neden mesela bu kısa süreli çalışma ödeneği benim işsizlik fonumdan feragat etmemle ödeniyor ki? (...) Aslında ben kendi maaşımı kendim ödüyorum ve onu da ödeyemiyorlar şu an. İşsizlik maaşından feragat ediyorum belli bir süreliğine ve devlet bunun karşılığında belli bir para veriyor bu pandemi sürecinde. Birincisi bu parayı veremiyorsun, ikincisi sen devlet olarak bu kadar vergi topluyorsun ... Madem güçlü bir ekonomimiz var, çok mu zor? Bir pandemi bütçesi oluşturulamaz mıydı? Bir pandemi için niye işçi kendi cebinden kendi maaşını ödesin ki? Yani çok saçma geliyor bana.

(Erkek, 33, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmetler, idari ve destek hizmet faaliyetleri, operasyon uzmanı, A, 5 Mayıs)

Yukarıdaki alıntıda görüşmecinin KÇÖ'nün hesaplara geçeceği tarihin belirsizliği ile ödeneğin kaynağının işsizlik sigortası fonundan yapılmasını bir arada değerlendirdiği ve bu değerlendirme sonucunda KÇÖ uygulamasını olumsuz bulduğu görülüyor. Görüşmeci ülkenin ekonomisinin büyüklüğüne gönderme yaparak, doğrudan pandemi sürecinde kullanılabilecek genel bütçeden bir ödenek oluşturulmasının daha uygun bir çözüm olacağını düşünüyor. KÇÖ'nün işsizlik sigorta fonundan ödenmesine ilişkin ifade edilen bir diğer olumsuz görüş ise şöyleydi:

Sanıyorum bu benim aynı zamanda işsizlik ödeneği kotamdan düşülüyormuş. Yarın öbür gün ben normal işsiz kalıp işsizlik maaşına başvurduğum takdirde bu aldığım, bugün aldığım paralar o kotanın içinden düşülmüş ve eritilmiş olacak. Atıyorum yarın öbür gün toplamda 10 aylık bir maaş hakkım varken şimdi belki 3 ay alacağım belki de işsiz kaldığım bir dönemde gibi. Bunu öğrendim, devlet bunu da daha iyi yapabiliirdi.

(Erkek, 27, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta işletme, hizmetler, diğer hizmet faaliyetleri, misafir ilişkileri, A, 23 Nisan)

Misafir ilişkileri uzmanı olarak çalışan ve salgın süresince çalıştığı sektörün faaliyetlerine ara verilen bu görüşmeci her ne kadar KÇÖ'yü bu süreçte gelir sürekliliği sağlaması bakımından olumlu değerlendirse de bu ödeneğin kurgulanış biçiminin kendisi açısından bir hak kaybı ifade ettiğinin altını çiziyor. Alıntıdan görüldüğü üzere görüşmeci salgın sürecinde gelirini sürdürebilmesini gelecekte işsiz kaldığında ihtiyaç duyacağını düşündüğü gelir güvencesinin azalmasına borçlu olmayı istemiyor. Uygulamamanın bu yönde olmasını ise hak kaybı olarak değerlendiriyor.

KÇÖ'ye yönelik olumsuz bakış açısını besleyen bir diğer unsurun ise ödenek düzeyi olduğu ortaya çıkıyor. Bazı görüşmeciler yine uygulamayı ehvenişer olarak değerlendirse de KÇÖ'nün geçinebilmek için yetersiz olduğuna vurgu yaptılar.

Bu tabii güzel bir şey, kısıtlı çalışmalarda devlet destek veriyor ama ne kadar yeterli ki sence? Kısıtlı çalışma dediğin. İşte ablam X şirketinde çalışıyor, saat 11'de gidiyor, 1'de 2'de çıkıyor, bu kısıtlı çalışma. Devlet diyor ki 34 lira günlük para vereceğiz. 34 lirayla insan geçinebilir mi?

(Kadın, 34, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmetler, eğitim, öğretmen, B, 16 Nisan)

Görüşmecilerin KÇÖ'ye yönelik bakış açısını şekillendiren son hususun bu bölümün başında da örneklenen, resmi olarak KÇÖ'ye geçilmesine rağmen uygulamada kısa çalışmaya geçilmemesi olduğu ortaya çıkıyor. Örneğin, KÇÖ almasına rağmen iş yükünde artış olan eğitim danışmanı olarak çalışan bir görüşmeci bu durumu şöyle ifade etti:

Aslında bunu anlatmaya çalışıyorum kısa çalışma ödeneğine başvurması da yanlış [iş-vereni kastediyor]. Çünkü biz yine her gün çalışıyoruz. Kısa bir çalışma yok. Burada bir şey var kullanma var, bunu kullanma var. Biz ofislerimizi kapattık diyor. Sonuç olarak teftişleri yapanlar ofislere gittiğinde kimseyi göremeyecek. Ama şunu tespitini yapan hiç kimse yok: evden kimler çalışıyor? Evden kaç kişi çalışıyorsun? Evden hangi günler çalışıyorsun? Bana kimse demedi ki sen Pazartesi, Salı çalışıyorsun, sen de Salı, Çarşamba. Yani, kısa çalışma ödeneği zaten mantıklı değil.

(Kadın, 29, maaşlı, kayıtlı [+elden], çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, orta işletme, hizmetler, eğitim, eğitim danışmanı, B, 6 Mayıs)

Bilindiği üzere KÇÖ'den yararlanma koşullarından biri çalışma sürelerinde en az üçte bir oranında azalmanın gerçekleşmesi. Ancak yukarıdaki alıntısına yer verilen görüşmecinin de ifade ettiği üzere işverenlerin bu yöndeki iddiaları her zaman gerçeklikle örtüşmüyor. Bu alıntı aynı zamanda toplu çalışma ilişkilerinin kapsamının epeyce dar kaldığı ülkemizde, tümüyle işveren beyanlarına dayalı olarak kurgulanan KÇÖ uygulamasının bazı çalışanlar bakımından tam zamanlı çalışmanın devamına rağmen maaşta düşüş yaşanması gibi olumsuz sonuçlar doğurduğuna işaret ediyor.

Görüşmelerin analizi, işten çıkarma yasağının ise görüşmecilerin ekseriyeti tarafından olumlu algılandığını gösteriyor. Büyük bir sanayi işletmesinde şoför olarak çalışan görüşmecinin aşağıdaki ifadesi bu olumlu algıyı yansıtıyor:

Tam işte şey konuşulmaya başlanmıştı, firmada artık çıkışlar başlayacak diye, firmanın yarısına yakını gönderilecek diye söylentiler başladı ki devlet imdadımıza yetişti, bu kanunu çıkardı. Şimdi üç ay en azından rahatız. Bakalım ne olacak ondan sonra...

(Erkek, 34, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, sanayi, imalat, şoför, B, 14 Nisan)

Alıntıdan görüldüğü üzere, görüşmecinin salgın sürecinin başında belirginleşen işten çıkarılma korkusu, işten çıkarma yasağının ilanı ile birlikte yasak süresince zayıflamış görünüyor. Fakat bu korkunun tamamen ortadan kalkmadığı ve aslında yasak süresince ertelendiğini de eklemek isteriz. 17 Temmuz itibarıyla süresi dolacak yasağın, yeniden üç ay süreyle uzatılmasının işten çıkarılma riski yüksek kayıtlı çalışanlar bakımından önemli bir güvence sağlayacağı söylenebilir.

Her görüşmecinin yukarıda işten çıkarma yasağı ile ilintili bir biçimde ifade edilen güven duygusunu aynı oranda yaşamadığı iddia edilebilir. Örneğin, küçük ölçekli bir sanayi işletmesinde muhasebeci olarak çalışan bir görüşmeci güvensizliği şu şekilde belirtti:

E bir yasak var şu an hani, ama... Belli bir yere kadar o yasak da olacak. Çünkü devlet de artık belli bir yerden sonra ne yapacağını bilemeyeceği için... Ne kadar işte, devam edecek, bilmiyorum. O yüzden, Allah korusun, eğer iş yeri kapanırsa, bu sefer birçok işsiz arasına katılmış olacağız.

(Kadın, 28, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, sanayi, imalat, muhasebeci, B, 23 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda ifade edildiği üzere, salgın sürecinin ve salgına eşlik eden ekonomik krizin uzaması olasılığının güçlü olması bazı çalışanların işten çıkarma yasağının sağladığı güvencenin sürdürülebilirliğine ilişkin bir endişe yaşamasına neden olduğu görülüyor.

Raporun bu bölümünden yer alan bulgular özetlenecek olursa, öncelikle görüşmecilerin genel olarak işten çıkarma yasağına karşı olumlu ve KÇÖ'ye yönelik ise karmaşık bir bakış açısı olduğu söylenebilir. KÇÖ'ye yönelik bakış açılarını olumsuza çeviren unsurlar arasında bu ödeneğin kaynağı/fonlanış biçimi, özellikle gelecekteki işsizlik durumunda yaratabileceği

güvencesizlik ve hak kayıpları, korumasız çalışanlara yönelik güvence sağlayamaması, ödeneğin miktarının düşük bulunması, ödeneye geçiş sonrasında uygulamada kısa çalışmaya geçilmemesi gibi unsurlar yer alıyor. Diğer taraftan görüşmecilerin çoğunun işten çıkarma yasağının kendilerine güvence sağladığını düşündükleri ortaya çıkıyor. Ancak diğer taraftan bazı görüşmeciler salgının ve ona eşlik eden ekonomik krizin işten çıkarma yasağının sürdürülebilirliğini ve etkinliğini tehlikeye düşürebileceğine işaret ediyor.

Kamu sağlığını korumaya yönelik önlemlerin çalışma hayatına etkisine bakış

Bu bölümde çalışanların kamu sağlığını korumaya yönelik alınan sokağa çıkma kısıtlaması, bazı sektörlerin faaliyetlerinin geçici süreyle durdurulması veya çalışma saatlerinin kısıtlanması önlemlerinin çalışma hayatına etkisine ilişkin bakış açılarını inceliyoruz. Öncelikle mülakatların değerlendirilmesi bize kamu sağlığını korumaya yönelik önlemlerin çalışma hayatını büyük oranda olumsuz etkilemesine rağmen çalışanların önemli bir bölümü tarafından olumlu bulunduğunu gösteriyor. Başka bir deyişle, görüşme yaptığımız çalışanların ciddi gelir kaybı yaşayanların önemli bir kısmı da dahil olmak üzere, kamu sağlığını korumaya yönelik önlemleri olumsuz bir biçimde değerlendirmediklerini belirtmek isteriz. Görüşmecilerin önemli bir bölümü için kamu sağlığının korunması ile gelirin sürdürülmesi birbirlerinin alternatifi olarak görmüyor. Kamu sağlığını korumaya yönelik önlemler bazı görüşmeciler için ciddi gelir kaybına neden olsa dahi bu görüşmecilerden destek bulabilirken, aynı görüşmeciler istihdamı veya geliri sürdürmeye yönelik önlemleri yetersiz bulabiliyor ve o alanda iyileşme gerektiğini vurgulayabiliyor.

Kamu sağlığını korumaya yönelik önlemlerin çalışma hayatını etkilemesi bakımından gündeme getirilen eleştiriler genellikle aynı tür faaliyetler gösteren işletmelere farklı tür muamele edildiği iddiasına dayanıyor. Bilindiği üzere sokağa çıkma kısıtlamaları süresince market, fırın gibi işletmelere belirli kurallar çerçevesinde faaliyetlerine devam etme izni verildi. Araştırmaya katılan bir kasap, araştırmanın yapıldığı dönemdeki uygulamaya göre marketlerin kısmi olarak açılması fakat kasapların kapatılması zorunluluğundan duyduğu rahatsızlığı şu şekilde dile getirdi:

Marketlere şey verildi, işte, hani, diyelim ki üç gün kapalıyken yarım gün çalışma olanağı verdiler, kasaplar olarak bize vermediler. Bize tamamen sokağa çıkma yasağı verdiler.

(Erkek, 45 yaşında, kendi hesabına, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve işyükü artmış, mikro işletme, hizmetler, toptan ve perakende ticaret, kasap, B, 4 Mayıs)

Bu görüşmecinin esas olarak rahatsızlık duyduğu husus, kamu sağlığına yönelik önlem alınması ve bu önlemin kendi gelirini etkilemesi değil, marketlere tanınan muafiyetin aynı tür bir faaliyet alanında olan kendi çalıştığı işletmeye tanınmamasını adaletsiz bir uygulama olarak değerlendirmesi gibi görünüyor. Aynı zamanda görüşmeci sattığı ürünlerin raf ömrünün kısa olması nedeniyle depolama sıkıntıları yaşadığını ve malının bir bölümünün ziyan olduğunu ifade etti.

Benzer bir şekilde, lokanta vb. işletmelere getirilen müşteri kabul etmeme ve sadece al-gö-tür ile paket servislere izin verilmesi yönündeki düzenlemeler araştırmaya katılan bir kafe işletmecisinin ifadesine göre aynı türde faaliyet gösteren her işletmeye aynı şekilde muamele etmiyor. Kendi kafesine çalışmaya devam etme izni verilmediği, fakat çevresindeki benzer bazı işletmelerin çalışmaya devam ettiğinden bahseden görüşmeci, düzenlemeleri şu şekilde eleştiriyor:

Bize izin vermiyorlar. Takeaway vermeye de izin vermiyorlar. Aslında X Sokak'ta kimseye vermiyorlar. Ama bu zincir restoranların birkaç tanesi çalışıyor. Ne şekilde izin aldıklarını, ne olduğunu gerçekten bilmiyorum. Yani, isim mi belirledi Sağlık Bakanlığı, ona göre mi? Bu da çok yanlı olur ve çok saçma olur. Ama dönerciler ve saire gibi birkaç tanesi açık ve işletmeleri devam ediyor. Ama inanın, bunun nasıl olduğunu, nasıl bundan faydalanabildikleri hakkında bir fikre sahip değilim.

(Kadın, 42 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmetler, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, kafe işletmecisi, A, 21 Nisan)

Sokağa çıkma kısıtlamaları sürecinin bir bölümünde çalışmaya devam eden, hatta iş yükleri ciddi oranda artan market siparişi teslimatı uygulamalarında kuryelik yapan görüşmeciler ise sokağa çıkma kısıtlamaları süresince çalışmalarının toplumsal faydaya hizmet ettiğine işaret ediyorlar. Örneğin, bir platform şirketinde kurye olarak çalışan görüşmeci çalıştığı şirketin faaliyetlerine kısa süreli de olsa ara verilmesinden hoşnut olmadığını şu şekilde aktarıyor:

Hafta sonları biliyorsunuz sokağa çıkma yasağı var. Bu sokağa çıkma yasağında da bizim işletmemiz aslında açık olması gerektiğini düşündüğüm bir işletme olurken, aslında kapatıyor devlet. Evlere gıda temizlik malzemesi gibi desteklerde bulunamıyoruz.

(Erkek, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, küçük işletme (platform), hizmetler, toptan ve perakende ticaret, kurye, B, 3 Mayıs)

Benzer düşünceleri paylaşan bir diğer görüşmeci, bu süreçte çalışmasının bir vatandaşlık görevi olduğunu söyleyerek, diğer bireylerin virüsle temasını azaltmada oynadığı kilit rolü vurguluyor:

En azından insanların ihtiyacı giderilsin. Sonuçta bu bir vatandaşlık görevi oluyor yani. Salgın yayılması daha az olur, insanlar alacakları şeyleri temas etmeden oluyor. Çünkü vatandaşlık bu. Belki benim sayemde bir kişi kurtulacak. Belki o şeylere değmeden ihtiyacını alacak belki.

(Erkek, 23, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, küçük (platform), hizmetler, toptan ve perakende ticaret, kurye, A, 1 Mayıs)

Sosyal teması azaltmak için alınan bir diğer tedbir, il ve ilçelerde tüm marketlerin çalışma saatlerinin 09.00 – 21.00 arasında sabitlenmesi, ayrıca sokağa çıkma kısıtlamalarının olduğu günlerde de çalışma saatlerinin azaltılması oldu. Araştırmaya katılan bir market çalışanı, çalışma saatlerinin kısaltılması nedeniyle iş yüklerinin arttığını şöyle ifade ediyor:

Şöyle olabilirdi, ben kendi çalıştığım yerden bahsedeyim, mesela, şimdi, çalışma saatleri daraldı. Daraldığı için de gelen insan yoğunluğuna bağlı olarak daha çok insan oluyor market içinde, yani saat dilimine yayılmıyor insanlar. Yani, aslında normal çalışma şekline devam edebilirdi. Marketler 10'da açılırdı, 10'da kapanabilirdi, aynı şekilde olabilirdi. Şu anda saat sıklığı azaldığı için insan yoğunluğu daha fazla oluyor. Saat dilimine yayılmıyor. Aslında amaç buradaki, tabii ki saati kısararak daha fazla insan gelmesin, temas olmasın. Ama bu sefer de yoğunluk artıyor.

(Erkek, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, büyük işletme, hizmetler, toptan ve perakende ticaret, tezgahlar, A, 6 Mayıs)

Yukarıda alıntılanan görüşmeci, aslında teması azaltmaya yönelik tedbirlerin tam olarak amaca hizmet etmiyor olabileceğine ve kendisi açısından iş saatleri azalmasına rağmen iş yükünün artmasına neden olduğuna işaret ediyor.

Özetle, çalışanların çoğu kamu sağlığını korumaya yönelik alınan tedbirlerin çalışma yaşamını olumsuz etkilemesini tek başına bir sorun olarak değerlendirmiyor. Başka bir deyişle,

görüşmecilerin geneli sorunun kaynağı olarak kamu sağlığını korumaya yönelik tedbirler olduğunu düşünmüyor. Ancak görüşmeciler bu tedbirlerin aynı tür iktisadi faaliyet içindeki işletmelere farklı muamele etmesi durumunda, adalet duygularının zedelenmesi nedeniyle bu önlemlere yönelik eleştiri ifade ediyor.

Merkezi devlet kurumlarının ve belediyelerin sosyal yardım faaliyetlerine bakış

Salgın sürecinde hem merkezi devlet kurumlarının hem de belediyelerin sosyal yardım faaliyetleri yürüttüğünü gözlemliyoruz. Bu bölümde görüşmecilerin kamunun sosyal yardım faaliyetlerine bakışına odaklanıyor, görüşmecilerin bakış açılarındaki farklılıklarını ve bu farklılıkları ortaya çıkaran olası nedenleri irdeliyoruz. Araştırmanın büyük oranda İstanbul'da kayıtlı çalışan ve orta yaş grubundaki kişilerle gerçekleştirilmiş olmasının bu bölümde incelenen bakış açılarını muhtemelen önemli ölçüde şekillendiren bir etken olduğunu belirtmek isteriz. Çünkü bu toplumsal kesimin salgın öncesi dönemde sosyal yardımlara ilişkin doğrudan bir deneyimi olma olasılığının düşük ve bir kısmının salgın sürecinde karşı karşıya kaldıkları gelir kaybının çalışma hayatı çerçevesinde ikame edilmesi beklentilerinin haklı olarak daha yüksek olması tahmin edilebilir. Ayrıca salgın özelinde merkezi devlet kurumlarının sosyal yardımları ilk etapta halihazırda düzenli sosyal yardım alanlara (şartlı eğitim transferi, yaşlı aylığı, engelli aylığı, evde bakım aylığı gibi) ulaştırma kararının da bu kesimin salgın sürecinde sosyal yardımlara ilişkin doğrudan bir deneyime sahip olmasını güçleştirdiğini not etmek isteriz.

Genel olarak Türkiye'de kamusal sosyal yardım programlarının mevcut yapısını incelediğimizde, özellikle merkezi devlet kurumları tarafından sağlanan sosyal yardımların çoğu zaman kimsenin sosyal sigorta kapsamında bulunmadığı haneleri hedeflediği görülüyor. Aslında salgından önce de bu nedenle kamusal sosyal yardımların kayıtlı çalışan yoksul kesime yönelik herhangi bir gelir desteği sağlamadığı biliniyor. Nitekim salgın sürecinde de KÇÖ ve işsizlik ödeneği gibi çalışmaya bağlı farklı uygulamalardan bizzat veya hane halkı sayesinde yararlananlar, merkezi kurumların sundukları yardım paketlerinin kapsamı dışında olduklarını, ancak belediyelerin sundukları desteklerden belli ölçüde faydalanabildiklerini söylüyorlar. Çalıştığı sektörün faaliyetlerine ara verilmesi sonrasında KÇÖ almaya başlayan bir görüşmeci, yaşadığı ciddi gelir kaybı sonrasında ek olarak sosyal yardıma da ihtiyaç duyduğunu şu şekilde anlatıyor:

Ben [sosyal yardım paketlerinin] hepsine başvurdum. 1000 liralık yardımdan hiçbir şekilde faydalanamıyorum, ben veya annem, çünkü kısa çalışma ödeneğinden faydalanan biri olduğu için evde, o maddi yardımı bize vermiyorlar. İstanbul Büyükşehir Belediyesi yardım paketi iki üç gün önce sanırım cuma günü geldi, bütün sokağa dağıtım yaptılar, ben de aldım.

(Kadın, 30 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, orta ölçekli işletme, hizmet, barmaid, B, 4 Nisan)

Yukarıdaki alıntı KÇÖ'nün –raporun önceki bölümlerinde incelendiği üzere– ihtiyaç duyulan asgari geliri sürdürmekte yetersiz kalabildiği durumların olduğuna işaret ediyor. Özellikle kirada oturan ve maaşının önemli bir bölümünü sabit giderlere harcamak durumunda olan kişilerin KÇÖ'ye geçişleri sonrası, bu ödeneğin düzeyinin yükseltilmesi talebine ek olarak sosyal yardım taleplerinin bulunmasının beklenebilir bir durum olduğu görüşündeyiz. Özellikle salgın ve beraberindeki ekonomik kriz döneminde sosyal yardımların salgın öncesindeki faydalanma şartlarına bağlı kalarak sürdürülmesinin, yukarıdaki alıntının sahibi görüşmeci gibi benzer durumdaki çalışanların bu olağanüstü dönemde desteklenmesini zorlaştırdığı ortaya çıkıyor.

Salgın öncesinde kafede işletmeci olarak çalışan bir görüşmeci de ikamet ettiği ilçe belediyesinin sosyal yardım dağıtımında nesnel kıstasları esas almadığına ilişkin deneyimini şu şekilde ifade ediyor:

Muhtarlığa da başvurduğum sosyal yardım için. Hiçbir geri dönüş olmadı. Sonra muhtarlığa tekrar uğradım, dedim ki: “Ben, arabaları görüyorum, belediye arabalarını, hani, yardım dağıtıyorlar, ama hiçbir şekilde bize uğramadılar ve ben ilk günlerde başvuru yaptım”. Muhtarlığın verdiği cevap da çok abesle iştigaldi: “Buranın geçmişte olan halkına öncelik veriyoruz, çünkü hepsi tanıdık, akraba ve canımıza okurlar”. Böyle işte koca koca bina sahipleri, sonra hani, maddi durumu gayet yerinde, sosyal yardıma ihtiyacı olmayan insanların evlerine yardım yağıdı.

(Kadın, 42 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, kafe işletmecisi, A, 21 Nisan)

Yukarıda alıntılanan görüşmeci bir ilçe belediyesinin sosyal yardım dağıtımını böylesi olağanüstü dönemde dahi nasıl patronaj ilişkileriyle yürüttüğüne dair gözlemini ifade ediyor. Salgın dönemindeki sosyal yardım faaliyetlerine ilişkin bir diğer olumsuz görüş belirten görüşmeci ise yardımların ulaştığı kitle ile ihtiyaç sahibi kitle arasında bir uyumsuzluk olduğu algısına sahip:

Yani dediğim gibi yeterli değiller yeterli olsa bile yani herhangi bir şekilde hükümetten yana ulaştırılan bir şey görmedim, yani paketin içeriği bir fayda sağlayabilecek durumda ama ulaştırılabilen kimse benim çevremde yok ve bu insanlarla, yani ulaşılması gereken insanlarla birebir iletişim halindeyim, hepsi büyük zorluklar yaşıyor şu anda.

(Cinsiyetsiz, 24 yaşında, yevmiyeli, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro ölçekli işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, garson, A, 15 Nisan)

Yardımların yetersiz olduğuna ilişkin algıya sahip kişilerin bu bakış açılarını gerekçelendirdikleri bir diğer husus ise yardımın miktarına ilişkin. Görüşmecilerin çoğu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın sunmuş olduğu tek sefere mahsus 1000 Türk lirası nakdi destek paketinin bu dönemde geçim sıkıntısına çözüm üretmeye elverişsiz olduğunu ifade ediyor.

Devlet çok eksik kaldı dünyanın geri kalanına göre. Çünkü birçok ülke sosyal devlet olmanın gereği olarak bu tarz şeylerden etkilenen, işsiz kalan insanlara aylık ya da önmüzdeki 3 ay geçinebilecekleri kadar bir para verdi birçoğu, karşılıksız verdiler bu parayı. Türkiye'nin böyle bir şeyi olmadı. Aylık 1000 liraya İstanbul gibi bir yerde biliyosun yani derman değil. Öyle bir şey yapılabilirdi.

(Erkek, 26 yaşında, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, küçük işletme, hizmet, idari ve destek hizmet faaliyetleri, ofis çalışanı, B, 7 Mayıs)

[Yardımların] Faydalı olduğunu düşünmüyorum. Bir kesim insan için tabii fayda etti ama... Ayrıca o insanlar için de 1000 lira çok az. Bugün en kötü bir gecekonduda oturmuş olsanız 700-800 lira onun kirası var. Yemesi içmesi falan 1000 lira ona 15 gün bile yetmez. Hele ki bir aileyse bu yardım edilen kişi, 1000 liralık yardımın yapıldığı kişi 3-4 kişilik bir aileyse ne olur? Ne kadar olur? Etin kilosu 40-50 liraysa, bir paket kuru fasulye 17 lira olmuş. Manava baktım, 2-3 gün önce uğradım. Domatesin kilosu 17 lira, biber 32 lira. Bu insanlar ne alıp ne pişirecek tenceresinde? 1000 lira dediğiniz nedir? Bozduğunuz zaman ucundan 2-3 gün içerisinde bitecek bir para. 1000 lira büyük bir para değil yani.

(Erkek, 56 yaşında, yevmiyeli, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, mikro ölçekli işletme, ulaştırma ve depolama faaliyetleri, taksi şoförü, B, 20 Nisan)

Yukarıdaki alıntılarda görüldüğü üzere, merkezi devlet kurumlarınca sunulan tek sefere mahsus ve sabit düzeyde sosyal yardımın salgın döneminde ortaya çıkan gelir desteği ihtiyacına karşılık gelmediğine gönderme yapılıyor. Özellikle yukarıdaki ikinci alıntıda işaret edildiği üzere, kira ödemeye devam eden ve gelirini kaybetmiş kişiler bakımından bu desteğin yetersizliğinin altı çiziliyor. Yukarıdaki ilk alıntıda örneklediği üzere, görüşmecilerin bir bölümü Türkiye’de yürütülen yardım faaliyetlerini farklı ülkelerdeki programlarla kıyaslıyor ve ülkemizdeki nakdi destek uygulamasının yetersiz kaldığını dile getiriyor. Buna ilaveten bazı görüşmeciler düşük faizli kredi desteğinin de ihtiyaç sahiplerine orta vadede bir güvence sağlamadığına değiniyor.

Yabancı ülkelerde, Türkiye dışındaki, insanlara karşılıksız maddi destek verilmesi gerekirken hükümetin programı yine bir şekilde vatandaşı borçlandırmak üzerine. Bir destek programı ne, yüzde 1’in altında faizli kredi veriyor banka, sadece bu. Yoksa yine bir kredi çekiyorsun ve yine borçlanıyorsun. Kaldı ki, şöyle bir durum var, insanlar 10 bin liralık bir kredi başvurusu yaptı geçtiğimiz ay ve 10 bin lira çıkar diye düşünüyor, fakat bir geliyor 3 bin lira çıkıyor ve bu insanlar ona göre planlıyorlar maddi durumlarını. Ona göre alışverişini yapıyor, eve bir şeyler alıyor, neyse, kafasında planlıyor ama hani orada da bir eksiklik var. Daha doğrusu kandırıyormuş gibi bir durum söz konusu.

(Erkek, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, hizmet, bilgi ve iletişim faaliyetleri, editör, A, 19 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, başka bir görüşmeci Türkiye’deki uygulamaları yine yurtdışındaki uygulamalar ile kıyaslayarak, Türkiye’de toplumun sosyal yardımlardan faydalanma kıstaslarını sağlamayan kesimlerine karşılıksız gelir desteği yerine uygun faizli tüketici kredisi sunulmasını eleştiriyor. Salgının ve ona eşlik eden ekonomik krizin ne kadar süreceğinin belirsiz olduğu bir bağlamda, hanehalkı borçlanması yerine karşılıksız gelir desteğinin yeğ tutulması gerektiğinin altını çiziyor. Görüşmecinin eleştirdiği bir diğer husus ise uygun faizli krediye erişimin duyurulduğu biçimiyle uygulama arasındaki farklılık. Bu farklılığın bu kredi desteğinden faydalananlara yeterli öngörülebilirliği sunmadığına işaret ediyor.

Yaptığımız kısıtlı sayıda görüşmede az sayıda görüşmecinin destek paketlerini yeterli ya da kısmen yeterli bulduğunu görüyoruz. Olumlu görüş belirtenlerin bazıları yetersizliğe gerekçe olarak devletin kısıtlı imkanlarını öne sürerken, diğer bir kısmı asgari düzeyde de olsa yapılan yardımın hiçbir yardım yapılmamasından daha avantajlı olduğunun altını çiziyor.

[Sosyal yardım] Bence kesinlikle olması gereken bir şey. Ekonomimiz gereği çok fazla yapılamıyor belki de. ... Tabii ki gönül isterdi ki çok daha fazla olsun, insanlar mağdur olmasın, ... çünkü bir sürü haber okuyoruz, işte işten çıkartılmış, durumu çok kötüymüş, insanların durumu gerçekten bir değil, çok fazla insan var böyle, ben gönülden isterim ki çok daha fazla olsun ama zaten yapılabilecek kadar yaptıklarını düşünüyorum.

(Kadın, 26 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, büyük işletme, hizmet, ulaştırma ve depolama faaliyetleri, kabin memuru, A, 15 Nisan)

[Yardımlar hususunda] Olumlu düşünüyorum yani tabii bir şey yapılması hiçbir şey yapılmamasından iyidir ama yetersiz buluyorum. Yani bir sıfırdan üstündür ama bir yeterli değildir.

(Erkek, 26 yaşında, kendi hesabına çalışan, kayıtlı, çalışmaya devam etmiyor, mikro ölçekli işletme, hizmet, konaklama ve yiyecek faaliyetleri, kafe sahibi, A, 1 Mayıs)

Bu alıntılardan görüldüğü gibi, görüşmecilerin bir bölümü mevcut durumu ehvenişer olarak niteliyor. Fakat bu alıntılarda da salgın sürecinde sunulan kamusal desteğin ihtiyaca karşılık geldiğine ilişkin görüşün hakim olmadığına işaret etmek isteriz.

Görüşmecilerin faydalı bulduklarını ifade ettikleri sosyal yardım paketlerinin en başında hanelere gerek merkezi kurumlar gerekse belediyeler tarafından ulaştırılan gıda desteği geliyor. Bir görüşmeci gıda kolisi yardımının özellikle görüşme yapılan dönemde sokağa çıkma yasağı kapsamına giren 65 yaş üzeri vatandaşlar için önemini vurguluyor. Bir diğer görüşmeci ise İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından sunulan yardımların salgından özellikle etkilenen bazı iş kollarına mensup kişilere ulaşmasından duyduğu memnuniyetini dile getiriyor.

Benim aslında bu konuda [sosyal yardımlar] şöyle bir düşüncem var; devlet bu konuda çok iyi destek veriyor, çok iyi yardım yapıyor. Mesela benim babaannem 80 yaşında, belki daha fazladır. Devlet ona her hafta bir koli gönderiyor. ... 65 yaş üstü evden çıkamayanlara devlet öyle bir koli gönderiyormuş. Biz de denk geldik baktık böyle bir koli göndermiş. Sevindim yani tamam belki çok fazla bir şey değil ama en azından böyle ince düşünmesi hoşuma gitti. Diğer insanlara da dediğiniz gibi sosyal destek paketi olsun, gıda desteği olsun bunları yapması bu konuda güzel. Sevdim.

(Erkek, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, toptan ve perakende ticaret, mağaza sorumlusu, A, 20 Nisan)

Şöyle bir şey oldu. Bir yardım paketi... Çünkü müzisyenler bu süre içinde hiçbir şekilde çalışamıyorlar ve hiç evlerine para getiremiyorlar. ... Onlara işte mesaj gitmiş, bu zorlu süreçte sizin yanınızdayız sanatçı arkadaşlarım işte, başvurunuzu yapın, size geri dönüş yapalım diye mesaj gitmiş. Bunda da işte yardım paketi gibi, ramazanlarda olur ya, erzak yardımı, para değil ama erzak yardımı işte nohutuydu, bulguruydu, bilmem nesiydi, kocaman paketler işte. Evlere onları gönderdiler.

(Kadın, 34 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, hizmet, eğitim, öğretmen, B, 16 Nisan)

Sosyal destek mekanizmalarına dair olumlu ya da olumsuz görüşlere ek olarak kayda değer sayıda görüşmecinin değindiği bir diğer önemli mesele de sosyal yardıma erişimde önceliklendirme konusuydu. Bir grup görüşmeci sosyal yardıma başvuramama sebeplerini kendilerinden görece daha zor koşullarla baş edenler mevcutken yardım almanın uygun olmayacağı şeklinde açıklıyor. Örneğin gelir kaybı yaşayan bir muhasebeci düşüncesini şöyle anlatıyor:

Haliyle, çok böyle hani, zora kalmadan önce almak istemiyorum, çünkü gerçekten ihtiyaç sahipleri varken benim almam doğru olmayacağını düşündüğüm için böyle bir şeye, sonuna kadar direniyorum, diyebilirim.

(Kadın, 28 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, küçük işletme, sanayi, imalat, muhasebeci, B, 23 Nisan)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, kendisi önemli bir gelir kaybı yaşamasına rağmen belirli bir ölçüde gelirini sürdürebilen bazı görüşmeciler bu dönemde sosyal yardımlara başvurmamayı bir tür dayanışmacı davranış olarak tanımlıyorlar.

Son olarak, görüşmelerde sosyal yardım faaliyetlerine ilişkin bakış açılarını incelediğimizde salgın döneminde bu faaliyetlerin yürütülmesinde merkezi ve yerel yönetimler arasında eşgüdümün sağlanamamış olmasından duyulan rahatsızlığın hatırı sayılır bir sıklıkta gündeme getirildiğini gördük. Bu konuda görüşlerini dile getiren görüşmeciler sosyal yardım faaliyetlerinin siyasi kutuplaşma unsuru haline getirilmesinin gerçek anlamda ihtiyaç sahibi vatandaşların aleyhine işleyen bir süreçte yol açtığına dikkat çekiyor.

[Sosyal yardım] sağlamak zorunda olduğunu düşünüyorum tüm devletlerin ama Türkiye'deki duruma bakacak olursak biraz politik amaçlar da işin içine girdiği için kendi rotasından sapmış gibi hissediyorum. Özellikle muhalefet ve iktidar partisinin birbir-

leriyle olan çekişmelerinden dolayı. Belediyelerin kendi illerinde yaşayan vatandaşlar için uygulamış olduğu bu katkılar vesaire bir yerde bir blok konuyor sanki, önü kesiliyor gibi bir durum var. Bu siyasi ve politik çıkarlar doğrultusunda gerçekleşiyor. İş böyle olunca da sanki gerçekten ihtiyacı olan kişiler bundan faydalanamıyor.

(Erkek, 28 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü aynı, büyük işletme, hizmet, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, satın alma sorumlusu, B, 9 Mayıs)

Yani gerçekten beni mantığım almıyor. Çok siyaset bildiğimden de değil. Ben gördüğümü söylüyorum, gördüğümü yorumluyorum. Dediğim gibi şu an eğer birlik olamayacaksak bu süreci nasıl yönetmeyi planlıyorsunuz ki? Yani adam [İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı'nı kastediyor] orada iyi bir şeyler yapmaya çalışıyor; para topluyor, ihtiyaç sahiplerine ihtiyaçlarını ulaştırıyor. Halihazırda hala daha ekmek üretiliyor, ekmek dağıtılıyor, su dağıtılıyor, para yardımı topluyor vesaire, bloke koyuyorsun. Neden yani?

(Kadın, 31 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü azalmış, büyük işletme, hizmet, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, hemşire, A, 3 Mayıs)

Yukarıdaki alıntılarda görüldüğü üzere, araştırma soruları içinde doğrudan bu hususa ilişkin bir soru bulunmaması rağmen görüşmecilerin bir kısmı salgın sürecinde merkezi devlet ve belediyelerin sosyal yardım faaliyetlerinde eşgüdüm halinde çalışamamasına ilişkin tepkili oldukları görülüyor. Görüşmecilerin salgın döneminde sosyal yardım faaliyetlerinin siyasi çekişme unsuruna dönüştürülmesinden memnun olmadıkları ve böyle bir dönemde tüm kamu aktörlerinin bir arada çalışması gerektiğini düşündükleri göze çarpıyor.

Raporun bu bölümünde incelediğimiz üzere görüşmecilerin sosyal yardım faaliyetlerine bakışları çeşitlilik arz ediyor. Sosyal yardımlara eleştirel yaklaşan görüşmecilerin yardımın hangi kanaldan sağlandığından bağımsız olarak ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması sürecindeki organizasyonel eksikliklere ve bununla birlikte yardımın miktarının azlığına dikkat çektiğini görüyoruz. Bu bağlamda yardım faaliyetlerini olumlu ya da ehvenişer bulan bir grup görüşmeci de yardımların salgınla baş etmekte yetersiz kaldığı görüşünü paylaşıyor. Ayrıca, görüşmeciler salgın döneminde sosyal yardım faaliyetlerinin merkezi devlet ve belediyelerin eşgüdümü ile yürütülmesini beklediklerini belirtiyor ve bu eşgüdüme zarar veren siyasi müdahaleleri sosyal yardımın öncelikli amacına hizmet etmeyen bir tavır olarak değerlendiriyor.

Gelir kaybı yaşayan çalışanların baş etme stratejileri

Raporun önceki bölümlerinde tartışıldığı üzere çalışanların bir bölümü salgın sürecinde önemli ölçüde gelir kaybı ile karşı karşıya kaldılar. Bu gelir kaybının beklenmedik bir biçimde ortaya çıktığı hesaba katıldığında, çalışanların bu duruma hazırlıksız yakalanmış olmalarını tahmin etmek güç değil. Gelir kaybı yaşayan görüşmecilerin hemen hepsi tüketimlerini kısma ve giderlerini olabildiğince azaltma yoluna gittiklerini ifade ettiler. Görüşmecilere yönelttiğimiz "Ne kadar süreyle bu şekilde asgari düzeyde yaşamınızı idame ettirebilirsiniz?" sorusuna birkaç ayın üzerinde bir süre ile yanıt veren çok az sayıda kişi oldu. Görüşmecilerin bir bölümü birikimleri olduğundan söz etseler dahi bu birikimlerin birkaç ayın ötesinde çimlerini sağlayamayacağına dikkat çektiler.

Geliri tamamen durmuş bazı çalışanların gelir kaybıyla baş etmeye yönelik yakın dönemde başvurabilecekleri herhangi bir stratejilerinin de mevcut olmadığını görmek dikkat çekiciydi. Önemli ölçüde gelir kaybı yaşayan çalışanlar arasında özellikle düzenli ödeme gerektiren borcu olanlar ile kirada oturanların baş etme stratejisi geliştirmekte çok zorlandıkları göze çarpıyor. Örneğin bu profildeki bir çalışan deneyimini şu şekilde anlatıyor:

Araştırmacı: Tamam. Peki, yani nasıl geçiniyorsun şu anda bütün gelirin durmuşken?

Görüşmeci: Yani biriktirdiğim biraz bir param vardı, onunla geçiniyorum şu an ama o da bitmek üzere, yani iki aydır aşağı yukarı para almıyoruz ve bir belirsiz de var önümüzde, ev sahibi artık zorlamaya başlıyor, faturalar birikmeye başladı artık, yani işin içinden nasıl çıkılacağı belli değil yani şu an.

(Erkek, 26 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro, hizmetler, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor faaliyetleri, spor eğitmeni, A, 3 Mayıs)

Yukarıda alıntılanan görüşmeci kendisinin de ifade ettiği üzere yaklaşık iki aydır gelirini tümüyle kaybetmişti. Görüşmede ifade ettiği üzere ailesi ve yakınlarından da herhangi bir destek alamayan bu görüşmeci kirada oturuyor ve elindeki ufak birikmiş parasıyla da sabit giderlerini karşılamaya çalışıyordu. Görüşme yaptığımız tarihte halen ne zaman işe dönebileceği de belli olmadığı için yine yukarıda ifade ettiği üzere “işin içinden nasıl çıkılabileceğini” öngöremiyordu.

İşverenin KÇÖ’yü kötüye kullandığını ve tam zamanlı çalışmaya devam etmesine rağmen gelirinde önemli bir kayıp yaşadığını anlatan bir görüşmeciye gelir kaybıyla baş ederken ailesinden destek alıp almadığını sordüğümüzda şöyle yanıt veriyor:

Şöyle ben babama hiç söylemedim maaşımı almadığımı ya da alamadığımı çünkü sen beni anlar mısın bilemiyorum ama [araştırmacı erkek] kadın olmak biraz şey, ben Eskişehir’den buraya, 11 yıldır buradayım ve Eskişehir’e dönmeme sebebim aslında burada tutunuyor olmam olarak gözüküyor. Ama ben burada tutunamadığımı bir şekilde ifade edersem hem çok üzülecekler hem çok şey olacaklar duygusal mevzular yani. O yüzden de ben söylemedim maaş almadığımı. Dedim aldım hallediyorum kiramı vb. falan ama babam her hafta 100 lira yolladı. Çok az gibi gözüküyor ama. Dedim niye yolluyorsun? Dedi ki mağdur kalma. Var diyorum varsa diyor git kedilere köpeklere harca. Yani muhtemelen söylesem bir destek alabilirdim. Ben o yüzden şanslıyım. Yani annemin babamın durumu iyi. Eğer ki öyle bir şey olmasaydı çok büyük bir kaygı. Zaten var büyük bir kaygı ama en azından bir güvence.

(Kadın, 29 yaşında, maaşlı, kayıtlı, çalışmaya devam ediyor ve iş yükü artmış, orta işletme, hizmet, eğitim, eğitim danışmanı, B, 6 Mayıs)

Görüşmecinin yukarıdaki alıntısı, bu tür kriz durumlarında aile desteğinin hem önemine hem de bu desteği talep etmenin öznel anlamlarına aynı anda işaret etmesi bakımından önemli. Görüşmeci bir yandan işler daha da kötüye gittiği takdirde ailesinden maddi destek alabilecek olduğu bilgisinin kendisini güvende hissettirdiğine işaret ediyor. Bir diğer yandan ise ailesiyle yaşadığı Eskişehir’den İstanbul’a göç etmesinin ekonomik bağımsızlığını kazanması ile mümkün olduğunu, İstanbul’da kendi düzenini sürdürmesini böylece ailesinin gözünde meşru kılabilirdiğini ve bir kadın olarak ekonomik bağımsızlığının tehlikeye girdiğini bütün kendi kurduğu düzenin meşruiyetini sarsabileceği endişesiyle ailesiyle paylaşmayı tercih etmediğinin altını çiziyor. Salgın döneminde yaşadıkları gelir kaybı ile baş edebilmek üzere anne babalarının evlerine dönmek durumunda kalan başka görüşmeciler de aile desteği almanın bu çok boyutlu niteliğine işaret ettiler.

Ciddi gelir kaybı yaşayan görüşmecilerden bir diğeri ise bu kayıpla baş etmede ailesiyle birlikte yaşamının ve haneye düzenli bir emekli aylığı girmesinin önemine işaret ediyor:

Araştırmacı: Peki nasıl geçiniyorsunuz?

Görüşmeci: Ailemle yaşadığım için... Babam emekli olduğu için, babamın emekli maaşı ile idare ediyoruz.

Araştırmacı: Peki diyelim ki bu durum devam etti, ne kadar süre bu şekilde geçinebilirsiniz?

Görüşmeci: Yani çok uzun bir süre değil. Açık konuşmak gerekirse. Geçinemiyoruz bu durumda. Uzun süre geçinilebilecek bir durum değil.

(Kadın, 30 yaşında, maaşlı, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, büyük işletme, hizmetler, diğer hizmet faaliyetleri, uzman estetician, B, 24 Nisan)

Çalışmaya başlamasına rağmen henüz sigorta girişi yapılmadan salgınla karşılaşan ve yukarıda alıntılanan görüşmeci, yaşadığı gelir kaybına ve KÇÖ gibi programlardan yararlanamamasına rağmen ailesiyle yaşamasının ve babasının emekli aylığı olmasının kendisini geçim sıkıntısından bir nebze koruduğuna işaret ediyor. Fakat aynı zamanda alıntının sonunda ifade ettiği üzere emekli aylığı ile uzun süre tüm hanenin idare etmesinin olanaksız olduğunun altını çiziyor. Bu alıntı aynı zamanda emekli aylığı alan bir hanenin de çalışabilecek durumda olan kişilerin istihdamı sağlanamadığı durumda gelir desteğine ihtiyaç duyabilecek bir aşamaya gelebileceğine işaret etmesi açısından önemli görünüyor. Bir diğer görüşmeci ise aynı duruma şöyle dikkat çekiyor:

Araştırmacı: Peki nasıl geçiniyorsunuz şu anda? Bir gelir kaybı söz konusu anladığım kadarıyla.

Görüşmeci: Yani, şöyle söyleyeyim, benim işte bir annem emekli, onunla geçiniyoruz yoksa geçim kaynağı yok.

Araştırmacı: Annenizin emekli maaşıyla... Peki, sizce en fazla ne kadar süreyle bu şekilde geçirebilirsiniz?

Görüşmeci: Ben bir ay daha dayanırım, ondan sonra çıkarım piyasaya. Yani yapacak bir şey yok, ne yapabilirim?

(Erkek, 40 yaşında, kendi hesabına, kayıt dışı, çalışmaya devam etmiyor, mikro işletme, inşaat, inşaat, boya ustası, B, 4 Mayıs)

Yukarıdaki alıntıda görüldüğü üzere, gelir kaybı yaşayan kişilerin ebeveynlerinin emeklilik aylıklarının salgın döneminde bu kişilerin asgari düzeyde de olsa yaşamlarını idame ettirmelerini sağlamış görünüyor. Emeklilik aylığına ek olarak, görüşmecilerin bir kısmı da hanelerinde bir memurun olmasının bu dönemde onları yakıcı bir gelir yoksulluğundan bir nebze olsun koruyabilmiş olduğunu ifade ediyor.

Sonuç

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) COVID-19 pandemisinin ve pandemiye eşlik eden ekonomik krizin dünya genelinde ve ülkemizde çalışma hayatı üzerinde yakın dönemde örneği görülmemiş bir boyutta olumsuz etkiye yol açtığının altını çiziyor. Öyle ki ILO içinde olduğumuz sürecin 2008 ekonomik krizinin istihdam üzerindeki olumsuz etkisini halihazırda katlamış olduğunu ve ancak 2. Dünya Savaşı dönemiyle kıyas edilebileceğini belirtiyor.

Böyle bir dönemde bu araştırmayla Türkiye ekonomisinin lokomotifi olan İstanbul'da, çalışanların bu süreci nasıl deneyimlediklerini henüz sürecin ilk dönemindeyken elimizden geldiğince kayıt altına almak istedik. Bu dönemde çalışanların deneyimlerini incelemenin hem bize mevcut iş gücü piyasasına, çalışma hayatı ve sosyal politika düzenlemelerine ilişkin değerli bilgiler vereceğine hem de gelecekte bu döneme ilişkin yapılacak değerlendirmelere ışık tutacağına inanıyoruz.

COVID-19 salgını ve bu salgına eşlik eden ekonomik kriz dönemi salgınla mücadelenin gerektirdiği kamu sağlığı önlemlerinin biçimi nedeniyle farklı niteliklere sahip bir dönem. Bir yandan salgınla mücadelenin en etkin yönteminin insanlar arasındaki teması asgariye indirmek olması, bunu sağlamaya yönelik yerinde kamu müdahaleleri ve tüketici davranışındaki değişimler birçok sektörde iktisadi faaliyetlerin geçici süreyle tamamen durmasıyla veya büyük oranda azalmasıyla sonuçlandı. Diğer yandan salgınla mücadelede görev alan insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde çalışanlar ya da sokağa çıkma kısıtlamalarında dahi insanların temel ihtiyaçlarına erişimlerini sağlayan toptan ve perakende ticaret sektörü çalışanları bu dönemde artan talebe yanıt vermek için daha uzun saatler boyunca ve yüksek sağlık riski altında çalışmak durumunda kaldılar. İlk grubun ifade ettiği sorunların başında gelir kaybı varken ikinci grup daha çok uzun çalışma saatlerine vurgu yaptı ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin duyduğu endişeleri dile getirdi.

İstanbul'da farklı sektörlerde ve statülerde çalışanlarla Nisan ayı boyunca ve Mayıs ayı başında gerçekleştirdiğimiz 61 mülakatın niteliksel analizini sunan bu raporun içinden geçtiğimiz sürecin daha iyi anlaşılmasına yönelik en önemli katkısının sürecin çalışanlar gözünden nasıl deneyimlendiğine ışık tutması olduğu kanaatindeyiz. Bu sürecin üretime ve istihdama etkisini inceleyen veya tahmin eden çalışmalar şüphesiz ki genel eğilimleri ortaya koymaları açısından çok değerli katkılar sunuyorlar. Bu araştırmayla bu genel eğilimleri incelerken çalışanların tekil deneyimlerini değerlendirmeye dahil etmenin önemine dikkat çekmek isteriz. Çalışanların deneyimlerini değerlendirmeye katmak hem genel eğilimlerin insan yaşamındaki tezahürlerini daha kapsamlı bir biçimde anlamamıza hem de genel içinde görünmez hale gelen ve genel eğilimle örtüşmeyen deneyimlere de duyarlı olmamıza yarayabilir.

Görüşmelerde yaşamını idame ettirmek için çalışmaya hızla dönmek zorunda olduğunu söyleyenler dahil olmak üzere iktisadi faaliyetler üzerinde olumsuz etkisi olması nedeniyle kamu sağlığı önlemlerinin alınmasına karşı görüş bildiren ya da kamu sağlığı önlemleri ile çalışmaya devam etme arasında uzlaştıramaz bir çelişki gördüğünü ifade eden kimse olmadı. Görüştüğümüz çalışanların kamu sağlığını korumaya yönelik önlemler ile istihdamın ve gelirlerinin korunmasına yönelik önlemlerin her ikisini de önemli gördüklerini ve aralarında bir tamamlayıcılık ilişkisi kurduklarını söyleyebiliriz.

Görüşmecilerimiz arasında çalıştığı sektör salgından olumsuz etkilenmiş olsa dahi işini ve asgari düzeyde de olsa ücret gelirini koruyabilmiş kişiler çoğunlukta. Çalışmanın yönteminde de ifade ettiğimiz üzere, bu durum bizlerin de evlerden çalıştığı dönemde elverişli ve amaçlı örnekleme ile İstanbul'daki çalışan profilinin görece daha güvenceli bir kesimine

ulaşabilmemizin bir sonucu oldu. Fakat buna rağmen ani yaşanan gelir kaybı görüşmecilerin önemli bir bölümünün tüketimlerini kısımasına, tasarruf edebilmek için evleri birleştirmesine (örn. ebeveynlerinin evine dönmesine) ve borçlarını zamanında ödeyememesine neden olmuş görünüyordu. Dolayısıyla bu süreçte ücret geliri artan veya aynı kalan görüşmeciler dışındaki neredeyse tüm görüşmecilerimizin bizimle genel bir görelî yoksullaşma anlatısı paylaştıklarının altını çizmek isteriz. Bu görelî yoksullaşma anlatısı, yakın zamanda işlerin yoluna gireceği beklentisine sahip görüşmecilerde önemli bir sorun olarak gündeme gelmezken işlerin yoluna girmeyebileceği endişesine sahip görüşmecilerde ise ciddi bir sorun olarak ifade buldu. Bu endişeye sahip ve mevcut gelir kaybıyla orta vadede yaşamını mevcut koşullarını koruyarak devam ettiremeyeceğini dile getiren görüşmeciler arasında salgın öncesinde ortalamanın üzerinde kazanan ve profesyonel meslek mensubu görüşmecilerin de bulunduğu belirtilmek isteriz.

Salgının Türkiye’de görülmeye başlamasının ardından görüştüğümüz çalışanlar tahmin edilebileceği üzere yakın geleceğe ilişkin ortak bir belirsizlik algısına sahiplerdi. Görüştüğümüz çalışanların çok azı salgın sürecinde sokağa çıkma kısıtlamalarının birkaç ay daha sürmesi ya da çalıştıkları sektörün faaliyetlerinin birkaç ay daha devam etmemesi durumunda maddi olarak hayatlarını idame ettirebileceklerini düşünüyorlardı.

Çalışanların görüşme yaptığımız dönemde dahi idare edebilme kapasiteleri birbirlerinden farklılık gösteriyordu. Bu farklılaşma çalışanların salgın sürecinde işlerini koruyup koruyamamalarına, görüştüğümüz dönemde çalışmaya devam edip edememelerine, yaşadıkları gelir kaybının düzeyine, kayıtlı çalışıp çalışmamalarına, sosyal güvence sahipliklerine, sahip oldukları birikimlere ve ulaşılabilir aile, akraba, arkadaş desteklerinin kapsamına göre şekilleniyordu. Rapor boyunca bu değişkenlerin farklı çalışan deneyimlerinde nasıl birbirleriyle etkileşime girdiklerini ve bu deneyimleri şekillendirdiklerini çok sayıda örnek ışığında tartıştık.

Görüşmelerin geneline baktığımızda İstanbul’daki çalışanlar arasında özellikle üç grubun salgının ilk döneminde epeyce kırılgan bir durumda kaldığını görüyoruz: işten çıkarma yasağı yürürlüğe girmeden çalıştığı sektörün faaliyetleri durdurulanlar, kayıt dışı ücretli ve yevmiyeli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar. Henüz işten çıkarma yasağı yürürlüğe girmeden faaliyetlerine geçici süreyle ara verilen sektörlerde işverenlerin bir kısmının mevcut belirsizlik ortamında doğrudan çalışanlarının iş akitlerini sonlandırma kararı almaları bu sektörlerde çalışanların önemli bir bölümünün işsiz kalmasına zemin hazırlamış olabilir. Görüşmeler sırasında biz bu durumda olan çalışanlarla karşılaştık. Özellikle salgından olumsuz etkilenen sektörlerdeki kayıt dışı ücretli ve yevmiyeli çalışanlar, küçük esnaf ve sözde kendi hesabına çalışanlar ise kayıtlı istihdamın oluşturduğu güvencenin tümüyle dışında kaldıkları için, ne gelirlerini asgari bir düzeyde de olsa devam ettirebildiler ne de istihdamı korumaya yönelik önlemlerden faydalanabildiler. Bu açıdan bakıldığında, salgın sürecinin iş gücü piyasasındaki mevcut eşitsizlikleri keskin bir biçimde görünür hale getirdiği söylenebilir.

Raporun bir diğer bulgusu kayıtlı çalışanların deneyimlerinin de bu süreçte epeyce çeşitlilik arz etmesi ve bu grubun tümünün salgın dönemindeki işini ve ücret gelirini kaybetme riskinden yeterince korunamamış olması. Bir yandan görüşme yaptığımız kayıtlı çalışanların önemli bir bölümü bu süreçte nakdi ücret desteği veya KÇÖ gibi ücret gelirlerinin devamlılığını sağlayan programlardan faydalanmayı bekliyorlardı. Görüşmecilerin bir kısmının çalıştığı işletmelerin başvuruları kabul edilmiş, bir kısmının ise değerlendirme süreci devam ediyordu. Faydalanıcılar başvuru ve kabul sürecinin yürütülmesindeki belirsizlikler ve ödemelerin gelir kaybını ikame etme düzeyinin düşüklüğü gibi nedenlerle programları eleştirirler de programları genellikle ehvenişer olarak niteliyorlardı. Diğer yandan görüşmelerimiz sırasında bu programlardan kendilerinin ya da çalıştıkları işletmelerin kistasları sağlamaması

nedeniyle faydalanamayan çalışanlarla da karşılaştık. Bu grubun kayıtlı istihdamın oluşturduğu güvencenin tümüyle dışında kalanlarla benzer bir deneyim yaşadığı söylenebilir.

Kayıtlı çalışanların ücret gelirlerinde haksız kayıplar olmasına neden olan bir faktörün çalışanların işveren baskısıyla aslında tam zamanlı çalışmaya devam etmesine rağmen nakdi ücret desteği ve KÇÖ gibi programlara yönlendirilmesi olduğunu gördük. Bu deneyime maruz bırakılan çalışanların bir kısmının işten çıkarma yasağı yürürlüğe girmiş olsa dahi duyduğu işini kaybetme korkusu nedeniyle işverenin mevcut destek programlarını suistimal etmesine sessiz kalmak zorunda hissettiğini dinledik. Benzer işveren kaynaklı suistimal deneyimleri anlatan başka bazı görüşmecilerimiz ise iş yerinde sahip oldukları pazarlık gücü ile bu deneyimleri sonuçsuz bırakabildiklerini ve böylece hak kaybı yaşamadıklarını dile getirdiler. Pazarlık gücü dolayısıyla hak kaybına karşı koyabildiğini ifade eden görüşmecilerin deneyimleri bize, pazarlık gücü zayıf olan çalışanların bu tür hak kayıplarına daha kolay maruz bırakılabilmiş olabileceklerini düşündürüyor. Bu bulguların aynı zamanda ülkemizde toplu çalışma ilişkilerinin kapsamının dar olmasının hem çalışma ilişkilerinin uygulamada çalışanlar aleyhine kolayca bükülebilmesine zemin hazırladığını hem de muhtemelen tek başına pazarlık gücü zayıf olan çalışanların hak kayıplarının engellenmesini zorlaştırdığını destekler nitelikte olduğu kanaatindeyiz.⁷⁶

Görüşmelerde karşılaştığımız bir diğer husus ise kayıtlı çalışan, istihdamı ve asgari düzeyde ücret gelirlerinin devamını sağlayan programlardan yararlanan görüşmecilerin dile getirdikleri hatırı sayılır hak kayıplarıydı. Bu grup görüşmecilerin önemli bir kısmı zorla yıllık izin kullandırma, ücretlendirilmeyen fazla mesai, çalışanın iş üzerindeki kontrolünü yitirmesine varacak ve verimsizliğe yol açacak kadar yakın takip ve çalışan evden tam zamanlı çalışmaya devam etmesine karşın yemek ücreti gibi yan haklarda kısıntıya gitme gibi uygulamalara maruz kaldıklarını ifade ettiler. Evden çalışmaya geçişin çalışanlar bakımından beraberinde getirdiği bu tür hak kayıpları riskleri olduğunu altını çizmek isteriz. Ofis çalışanlarının iş saatlerindeki yemek ve iş için kullandıkları kamu kolaylıklarının ücretlerinin evden çalışma ile birlikte çalışanlara transfer edilmesinin gerekli iş hukuku düzenlemeleri yapılmadığı takdirde çalışanlar bakımından önemli düzeyde ve düzenli bir gelir kaybı anlamına geleceği düşüncesindeyiz.

Son olarak, salgın ve salgına eşlik eden ekonomik krizin çalışanların önemli bir bölümünün gelirlerinde neden olduğu ani düşüş sonrasında bu çalışanların salgın sürecindeki maddi durumlarını diğer değişkenler belirlemeye başlamış olduğunu gördük. Çalışanların borçluluk durumları, kirada oturup oturmadıkları ve varsa işe bağlı edindikleri gelirleri dışındaki gelir ya da destek kaynakları bu değişkenler arasında öne çıkıyordu. Bu süreçte işe bağlı gelirini tümüyle kaybeden ya da sabit giderleri düşen gelirinin üzerine çıkan çalışanların bir kısmı için yakınlarının evlerinin ya da emeklilik aylıklarının ne kadar önemli destek işlevi gördüğünü dinledik. Bununla beraber salgın öncesinde ortalamanın üzerinde geliri olan ve bazıları profesyonel meslek sahibi görüşmecilerin ücret gelirlerinin aniden durması sonucunda birikimleri olmadığı ve bu tür destek mekanizmalarından yoksun oldukları takdirde ne kadar kırılgan bir ekonomik duruma gelebildiklerini de fark ettik.

Raporun kaleme alındığı dönemde İstanbul'da kontrollü sosyal hayata geçiş gerçekleşmişti ancak salgın devam ediyordu. Ayrıca salgının üretim ve istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin ortadan kalkmaya başladığına ilişkin elimizde yeterli veri de bulunmuyordu. Salgının

76 Toplu iş sözleşmesi kapsamında olmanın Covid-19 salgını sürecinde çalışanlara sağladığı görece güvence için bkz. "Salgının Çalışma Yaşamına Etkileri: Disk Üyesi İşçilere Yönelik Alan Araştırması Sonuçları, Temmuz 2020", DISK, erişim 16 Temmuz, 2020, <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/07/DISK-COVID-19-Alan-Arast%C4%B1rmas%C4%B1-Rapor-8-7-2020.pdf>.

etkisinin on yıllardır görülmemiş boyutta olduğunun tahmin edildiği hesaba katıldığında, bu raporu basit önerilerle tamamlamak kolay değil. Bu raporda incelediğimiz İstanbul'daki çalışanların salgın sürecindeki deneyimleri hem istihdamın korunması hem de yaşanabilir bir gelirin sürdürülmesi ile ilgili iki konuyu öne çıkarıyor. Bunlardan ilki, bu tür afet durumlarında kamunun yeterli kaynağa sahip, afetin çalışanlar üzerindeki etkilerini hızla tespit edebilen ve akılcı, etkin çözümler getirebilen bir kapasitede olmasının önemi. İkincisi ise, orta vadede bu tür afet durumlarında hiçbir çalışanı geride bırakmayacak ve kamunun etkin önlemler almasına olanak sağlayacak bir çalışma yaşamının tesis edilmesi. Böyle bir çalışma yaşamı şüphesiz çalışanların kayıtlı, güvenceli bir şekilde insana yakışır işlerde istihdam edilmesi ve toplu çalışma ilişkileri ve güçlü bir sosyal güvenlik sistemi kapsamında korunması ile mümkün.

ISBN: 978-625-400-271-7