

Temiz Giysi Kampanyası

Adil ve sürdürülebilir bir tekstil sektörü için



COVID-19 SALGINININ TEKSTİL SEKTÖRÜ
İŞGÜCÜNE ETKİSİ ARAŞTIRMASI



I Maskeni Tak, Çalışmana Bak!

COVID-19 Salgınının Tekstil Sektörü İşgücüne Etkisi Araştırması

Giriş

COVID-19 Salgınının Tekstil Sektörü İşgücüne Etkisi Araştırması, Ocak 2020 yılında başlayan ve bütün dünyayı kasıp kavuran küresel salgının Türkiye’de tekstil sektörü işgücü üzerine etkilerini ele almaktadır. Salgın sürecinin işgücü piyasası üzerinde sarsıcı sonuçları olduğu bilinmektedir. ILO’nun (2021) *COVID-19 ve Çalışma Yaşamı* başlıklı raporu, dünya işgücünün yüzde 93’ünün işyeri kapanmalarıyla süreçten etkilendiğine ve çalışma sürelerinin ciddi olarak azaldığına işaret etmektedir. Elbette bu gelişmeler farklı sektörler için farklı sonuçlar doğurmuştur. Bu raporun amacı, Türkiye’de tekstil sektöründe çalışma koşullarının COVID-19 sürecinden nasıl etkilendiğini, işçilerin çalışma koşullarında ortaya çıkan değişimi ve COVID-19 sürecinde alınan tedbirlerin tekstil işçilerini nasıl etkilediğini farklı boyutlarıyla ele almaktır. Raporda, sektörde egemen olan yapısal koşullar içinde işçilerin karşı karşıya kaldığı riskler ve hak ihlalleri, sektörde aktif olarak çalışan işçilerle yapılmış yüz yüze görüşmeler aracılığıyla ele alınmış ve literatür taraması yapılarak, medyada yer alan ilgili haberleri içeren bir masa başı araştırmasıyla da saha bulguları desteklenmiştir.

Türkiye’de tekstil ve konfeksiyon sektörü 1980’lerin başında, neoliberal ekonomi politika uygulamalarına geçişle beraber, en önemli imalat sanayi kollarından biri haline gelmiştir. Sektör üretim ve ihracat kapasitesiyle hem istihdamda hem de Türkiye’nin ihracatı içinde uzun yıllardır önemli bir yere sahiptir. Hatta 2000’lerin başına kadar en büyük ihracat sektörüdür; 2019 yılında ise yüzde 17,7’lik payla en çok ihracat yapan üçüncü sektör konumundadır. TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre tekstil ve giyim imalatında 2018 yılında 1,5 milyon kişi çalışmaktadır. Sektör, istihdam yaratma potansiyelinin yüksek olmasının yanı sıra kadınların en yoğun çalıştığı imalat sanayi kollarının başında gelmektedir. Ayrıca kayıt dışı (sigortasız) çalışan sayısının yüksekliğiyle de bilinmektedir. Bunun yanı sıra, son yıllarda sektörün üretim kapasitesi Türkiye’de birçok yere yayılmış olsa bile İstanbul ili, bütün sektörde çalışanların yüzde 60’ını istihdam etmekte ve üretimin çok önemli bir kısmını gerçekleştirmektedir. Bu açılarından COVID-19 salgın sürecinin sektörde çalışanlar üzerinde yarattığı etkinin incelenmesi, çalışan haklarının ele alınması ve hak ihlallerinin incelenmesi açısından önemli bir çabadır.

COVID-19 sürecinde çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması adına, hem dünyada hem de Türkiye’de çeşitli uygulamalar hayata geçirilmiştir. Yapılan düzenlemeler çerçevesinde, 17 Nisan 2020 tarihinde işten çıkarma yasağı getirilmesine rağmen, işverenlere işten çıkarma yasağı süresince de işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi tanınmıştır. Ücretsiz izne çıkarılan işçilere de nakdi ücret desteği¹ verilmesi öngörülmüştür. Yine bu süreçte işçilere gelir desteği, işsizlik sigortası olarak değil, kısa çalışma ödeneği² olarak sağlanmıştır.

Rapor ayrıca, bu tür uygulamaların tekstil sektöründe çalışma koşullarını ne derece değiştirdiği ve işçileri üretim dışında tutup, sağlık risklerine karşı ne derece koruyabildiği sorularına da sahadan elde edilen verilerle ışık tutmaya çalışmaktadır.

Bütün bu alanlarda ortaya çıkan değişimleri İstanbul’da tekstil sektöründe çalışan işçilerin deneyimleri üzerinden yansıtmayı hedefleyen bu raporda sunulan veriler saha çalışması bulgularına dayanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi ve Saha Çalışması

COVID-19 Salgınının Tekstil Sektörü İşgücüne Etkisi Araştırması İstanbul’da gerçekleşen 60 tekstil işçisi görüşmesinden elde edilen bulgularla yazılmıştır. Saha çalışması, 2020 yılının Ağustos ayında başlamış, fakat vaka sayılarının artması nedeniyle alanda çalışmanın zorlaşmasının ardından çalışmaya ara verilmiş, görüşmelerin büyük çoğunluğu 2021 yılının Ocak-Şubat aylarında gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması boyunca 60 tekstil işçisiyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler İstanbul’un Bağcılar ve Güngören ilçelerinde yaşayan/çalışan 60 tekstil işçisiyle yapılmıştır. Görüşmeler sırasında mesafe ve hijyen kurallarına uyulmuş, hem görüşmecinin hem de görüşmeyi gerçekleştirenin bulaş riski minimuma indirilmeye çalışılmıştır. Süreç içinde kafe ve restoranların kapalı olması nedeniyle görüşmeler işyerlerinin çıkışında, sokakta veya parklarda yapılmıştır.

Örneklem oluşturulurken, kartopu örneklem oluşturulması yöntemi kullanılmıştır. Salgın sürecinde alan çalışması yürütülürken karşılaşılan zorluklardan dolayı, görüşülen işçilerin sayısı, cinsiyet

dağılımı ve bölgesel dağılımı hedeflenen şekilde gerçekleşmemiştir. Bu nedenle çalışmaya dahil olan örneklem ve elde edilen bulgular, İstanbul’da tekstil işçilerini temsil etme yetkisine sahip değildir.

Bunun yanında, görüşülen işçilerin istihdam durumu, çalıştığı iş yerinin büyüklüğü, çalışma şekli sektördeki çeşitliliği yansıtacak şekilde kapsayıcıdır. Fakat salgının etkileri nedeniyle tekstil sektörünün tedarik zincirleri içinde Halka-2 ve Halka-3 şeklinde adlandırılabilir kayıt dışılığın daha yaygın olduğu görece daha küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçilerle görüşmeler yapılmıştır. Bunun yanı sıra hafta içi saat 21.00’den sonra ve hafta sonları uygulanan sokağa çıkma yasağı nedeniyle kadınların görüşmelere katılması zorlaşmıştır. Ulaşılabilirlik kolaylığı nedeniyle örneklem içerisinde erkek görüşmeci oranı daha fazla olmuştur. Araştırma kapsamında 20 kadın, 40 erkek tekstil işçisiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar görüşmelerin başında araştırmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş ve görüşülen kişilere kişisel bilgilerinin gizli kalacağı bildirilmiştir. Görüşmecilerden sözlü olarak görüşmeye katılmak istediklerini ifade etmeleri istenmiştir.

¹Nakdi ücret desteği, COVID-19 salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla, 4447 sayılı Kanununun geçici 24’üncü maddesi kapsamındaki kişilere, ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödemedir (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi/>. Erişim tarihi: 24.04.2021). dönem için İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödemedir, (<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi/>. Erişim tarihi: 24.04.2021).

²Kısa çalışma uygulaması, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı

²Kısa çalışma uygulaması, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Çalışanın bu uygulamadan yararlanabilmesi için, işverenin çalışan için 30 Haziran 2020 tarihine kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu’na (İŞKUR’a) başvurması gerekmektedir. Ücretsiz izin sırasında kısa çalışma ödeneği alınamamaktadır. Kısa çalışma uygulaması ayda 30 günden az ise işverenin kısa çalışmayı sona erdirip, çalışanı ücretsiz izne çıkarmasının önünde bir engel bulunmamaktadır (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/>. Erişim tarihi: 24.04.2021).

Veri toplama sürecinde, görüşmelerin yanı sıra medya izlemesini içeren bir masa başı çalışması hayata geçirilmiştir. Bu masa başı çalışması, Türkiye’de karantina süreci boyunca yayınlanan haberler, ulusal ve uluslararası sendika ve kuruluşların işçi haklarına dair yaptıkları açıklama ve talepler, basında ve sosyal medyada yer alan sektördeki çalışma şartlarına dair yapılan açıklamaların ve uygulamaların incelenmesi ve derlenmesiyle gerçekleştirilmiştir.

Raporun takip eden bölümlerinde araştırma bulgularından elde edilen veriler sunulmuştur. İlk bölümde İstanbul tekstil sektöründe çalışanların

profilleri verilirken ikinci bölüm, işçilerin çalışma koşullarına odaklanmaktadır. Üçüncü bölüm ise işletme büyüklüğü ve ürün çeşidi gibi sektörün yapısal özelliklerini tanıtırken aynı zamanda işçilerin karşılaştığı iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini ele almaktadır. Dördüncü bölüm ise sektörde egemen olan ücret düzeyleri ve ücret ödeme sistemlerini ele almanın yanı sıra işçilerin COVID-19 döneminde ücret seviyelerinde yaşanan düşüşlere ışık tutmaktadır. Beşinci bölüm ve sonrasında saha çalışmasından elde edilen bulgular ve COVID-19 döneminin işgücü üzerine etkileri farklı başlıklar altında sunulmaktadır.

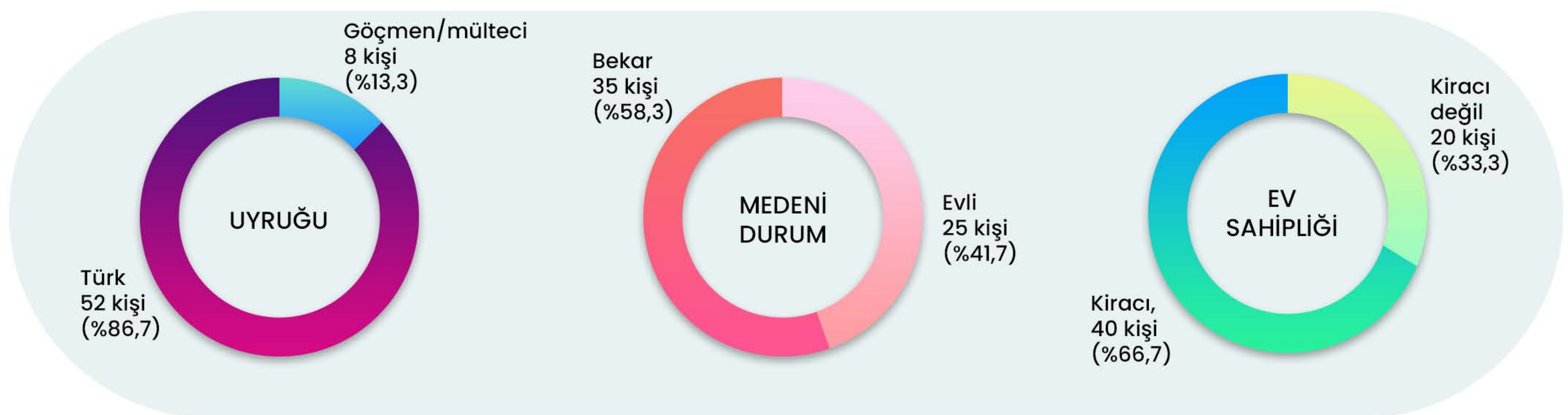
1. İstanbul Tekstil Sektöründe Çalışan İşçilerin Profili: Demografik Özellikleri

Tekstil ve giyim sektörü Türkiye işgücü piyasasında önemli bir istihdam hacmine sahiptir. Sektör çalışanlarının neredeyse yarısını oluşturan kadınların, imalat sanayi istihdamı içinde de önemli bir yeri vardır. TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi (2018) verisi, sektörde çalışanların ağırlıklı olarak lise ve altı eğitim seviyesine sahip olduğunu ve özellikle giyim imalatında çalışanların genç yaşlarda olduklarını (20-39 yaş aralığı) göstermektedir. Tekstil sektörü genç çalışanların yanı sıra kadın çalışanların yoğun olduğu emek yoğun bir sektördür. Sektörde kayıt dışı çalışmanın da yaygın olduğu görülmektedir, yine aynı veri setinde bütün çalışanların üçte biri kayıt dışıdır (TÜİK, 2018).

İstanbul’da gerçekleşen saha çalışması, İstanbul tekstil tedarik zincirinin halkalarına-görel olarak

yaygın kayıt dışılık ve küçük ölçekli üretim yapan-odaklanmakla beraber, yukarıda verilen özelliklere benzer özellikler içermektedir. Saha çalışmasında görüşülen işçilerin çoğu Türkiye vatandaşı olup sekizi göçmen/mülteci işçidir.³ Görüşmecilerin 20’si (%33,3) kadın, 40’ı (%66,7) erkektir. Yukarıda belirtilen sektör ortalamasıyla uyumlu olarak, görüşülen işçilerin oldukça genç bir kesimin profilini yansıttığı söylenebilir. Örneklem yaş ortalaması 28,7’dir. Görüşmecilerin yaklaşık yüzde 42’si evlidir ve yüzde 45’inin çocuğu bulunmaktadır. Çocuğu olanların (27 kişi) ortalama çocuk sayısı ise yaklaşık 2’dir. Yine çalışanların ortalama hane halkı büyüklüğü 5,4 kişi olarak hesaplanmıştır. Görüşmecilerin büyük çoğunluğunun oturduğu evde (yaklaşık %67) kiracı olduğu gözlenmektedir.

Görüşmecilerin Genel Profili (N:60)




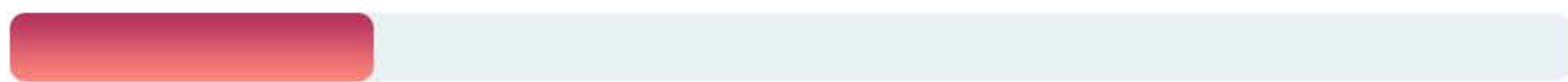



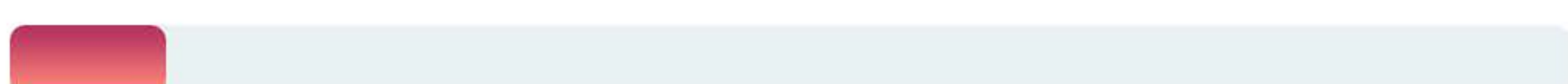


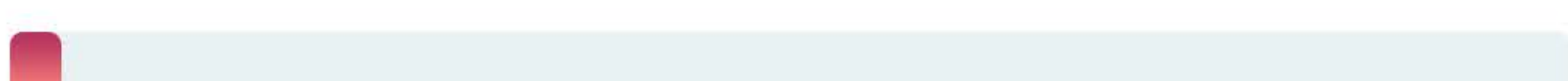
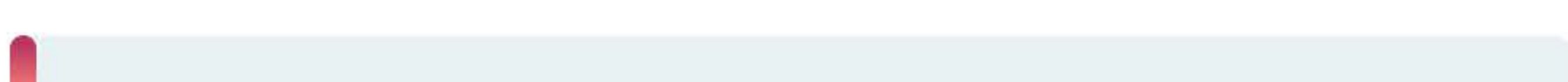
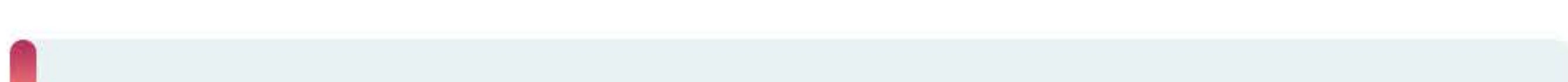

Ortalama hanehalkı büyüklüğü: 5,4 kişi

³Görüşülen göçmen işçilerin üçü Suriye, biri Pakistan, biri Afganistan, biri Gürcistan, biri Özbekistan ve biri de Azerbaycan uyrukludur.

İstanbul tekstil sektörü çalışanlarının genç yaş kompozisyonu yanı sıra eğitim seviyesinin düşük olduğu görülmektedir. Görüşmecilerin yüzde 91,7'si lise altı eğitim düzeyine sahipken, ilkökul diplomasına dahi sahip olmayan kesim görüşmecilerin yüzde 26,7'sini oluşturmaktadır. İlkokul, ortaokul ya da lise okurken okulu terk edenlerin oranı da oldukça yüksektir. Bütün görüşmecilerin yaklaşık yüzde 23'ü (14 kişi) eğitim

durumlarını ilkökul terk, yaklaşık yüzde 18'i (11 kişi) ortaokul terk ve yüzde 10'u (6 kişi) da lise terk olarak bildirmiştir. Lise üzeri eğitime sahip görüşmeci oranı (%5) oldukça düşüktür. Görüşmecilerden bir kişi lisans mezunu olup bir kişi lisans öğrencisi, bir kişi de açık öğretim fakültesinde öğrencidir. COVID-19 döneminde başlayan uzaktan eğitim uygulamasıyla üniversite ve lise öğrencilerinin de tekstilde çalışmaya başladığı gözlenmektedir.

Çalışanların Eğitim Durumu

OKUMAMIŞ		2 kişi (%3,3)
İLKOKUL TERK		14 kişi (%23,3)
İLKOKUL MEZUNU		8 kişi (%13,3)
ORTAOKUL TERK		11 kişi (%18,3)
ORTAOKUL MEZUNU		7 kişi (%11,7)
LİSE TERK		6 kişi (%10)
LİSE DEVAM		2 kişi (%3,3)
AÇIK LİSE DEVAM		5 kişi (%8,3)
LİSE MEZUNU		2 kişi (%3,3)
LİSANS DEVAM		1 kişi (%1,7)
LİSANS MEZUNU		1 kişi (%1,7)
AÖF DEVAM		1 kişi (%1,7)



Görüşmecilerin yüzde 91,7'si lise altı eğitim düzeyine sahipken, ilkökul diplomasına dahi sahip olmayan kesim görüşmecilerin yüzde 26,7'sini oluşturmaktadır.

Kutu 1:

'İleriyi Düşündüm! İletişim Fakültesinde İş İmkânı Yok. Ben de Çalışmaya Başladım...'

21 yaşında İletişim Fakültesi'nde öğrenci Sedat, online eğitime geçilince tekstil atölyelerinde çalışmaya başlıyor. Bir dönem ailesi tekstil işiyle uğraştığından deneyimli bir işçi ve şu anda çalıştığı yerde beş aydır çalışmakta. Evde oturmaktan sıkıldığı ve geleceğin belirsizliğinden korunmak için para kazanmaya karar vermiş. Şu anda 8:30 ve 19 saatleri arasında bir tekstil atölyesinde çalışıyor, iş yeri yaşadığı yere yakın olduğu için yürüyerek gidip geliyor. Günlük maaş alıyor ve maaşı iki haftada bir ödeniyor. Korona döneminde fazla mesai olmadığını ve mesailer dışında aylık yaklaşık 3200 TL kazandığını belirtiyor. Maaşların düzenli olarak ödendiğini ama zaman zaman sıkıntılar yaşandığını şöyle ifade ediyor:

Maaşımı düzenli alıyordum şimdiye kadar, bu ara işlerde sıkıntı olduğu için bir hafta geç alacağım maaşımı. Piyasa durgun bu sıralar diyor. Bu nedenle fasonlar işi almak için fiyatı düşürüyor. Öyle olunca da çalışsak bile işyeri para kazanmıyor, para kazanmadığı için de geç ödeme yapıyorlar diyor.

Tekstil işinin çok zor olduğunu söylüyor Sedat, *'Aynı anda hem kalite hem de adet istiyorlar,'* diyor. *'Hem hatasız hem de günde 2000 tane yapacaksın, bunu yapabilmek için hem zihnini veriyorsun hem de bedenini,'* diyor.

Çalıştığı yerde korona için pek bir tedbir alınmadığını, fiziksel mesafe uygulanmadığını, maske takılmadığını söylüyor. İşyerinde çalışanlara maske verilmiyor ve işyeri dezenfekte edilmiyor.

Kendisi zaten COVID-19'a yakalanmış, hastanede çalışan babasından bütün aileye bulaşmış. Hasta olduğu zamanlarda evde kalmış, fakat o süre içinde ücretini almamış ve kendisi COVID-19 olduğunda işyerinin kapanıp kapanmadığını ise bilmediğini söylüyor.

2. Çalışma Koşulları, Kayıt dışılık, Çocuk İşçiliği ve Sendikalılık

Daha önce de belirtildiği gibi tekstil sektörü, kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu sektörlerden biridir. Sektörde genel kayıt dışılık oranı yüzde 32,9'dur ve bu, her üç çalışandan birinin kayıt dışı olduğuna işaret etmektedir (TÜİK 2018). Saha araştırması bulguları da bu yüksek kayıt dışılık oranını doğrular niteliktedir; hatta örneklem kayıt dışılık oranı sektör ortalamasından yüksektir. Görüşme yapılan işçilerin yüzde 66,7'si sigortasız, yani kayıt dışı bir şekilde çalıştırılmaktadır. Düşük ücret karşılığı çalışmak durumunda kalmak ve geçim kaygısı, bazı işçilerin sigortasız çalışmayı seçmesine neden olabilmektedir. Bir atölyede makineci olarak çalışan 27 yaşındaki Erol da sigortasız çalıştığını söylüyor ve şöyle diyor; **"Sigortalı çalışmıyordum, çünkü borçlarım var, evleneceğim."** Sigortasız çalışıp, işverenin sigorta olarak yapacağı masrafın yarısını da maaşına ek olarak kendisinin aldığı belirtiliyor.

Yüksek kayıt dışılık oranları sektörde ciddi bir hak ihlalidir. Öyle ki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal güvenlik ve sosyal yardımları düzenleyen 34. maddesinde **"Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uygulamalarda belirtilen usullere göre doğum, hastalık, iş kazaları, bakıma muhtaç olma veya yaşlılık gibi durumlarda ve işten çıkarılma durumunda koruma sağlayan sosyal güvenlik"**

yardımları ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir," denmektedir. Ülkemizde de sosyal güvenlik hakkı anayasayla güvence altına alınmıştır. Anayasanın 60. maddesi Sosyal Güvenlik Hakkı'nı düzenlemektedir. Söz konusu maddede; **"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar,"** denmektedir. Yani işçilerin sigortasız/güvencesiz bir şekilde çalıştırılması hem insan haklarına hem de anayasaya aykırıdır. Çalışanların sosyal güvenlik hakkını sağlamakla ise devlet yükümlüdür. Devlet gerekli denetimleri yaparak bu hak ihlalinin önüne geçmekten sorumludur. Fakat sektörde yaygın kayıt dışılık birçok işçinin bu haktan mahrum olduğunu göstermektedir. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV, 2020) hazırladığı bir çalışmada, ücretliler arasındaki kayıt dışılık oranının 2005 ile 2015 arasında gerileyip daha sonra da durduğu belirtilmektedir. Çalışmada bu yatay seyrin kaynakları tam olarak bilinmemekle birlikte olası sebeplerden birinin, devletin gözetim mekanizmalarını gevşetmesi olabileceği; zira kayıt dışılıkla mücadelenin, birçok Suriyeli için geçim kaynaklarına erişimin kesilmesi anlamına da geldiği vurgulanmaktadır (Uysal, 2020).

“

Çocuk İşçiliği: **"Hangi çocuk çalışmak ister ki..."**

Sektördeki bir diğer olgu ise çocuk emeği ve çocuk işçiliğidir. Alan araştırması bulgularında, azımsanamayacak kadar işçinin çocuk yaşta sektöre başladığı görülmektedir. Görüşmeciler ortalama 11,7 yıldır tekstil sektöründe çalışmaktadır. Görüşülen 60 işçiden 22'sinin,⁴ sektörde buldukları yıl ve yaşları göz önüne alındığında, küçük yaştan beri tekstil sektöründe olduğu anlaşılmaktadır.⁵ Örneğin Bağcılar'da bir tekstil atölyesinde çalışan Yusuf (24 yaşında), sekiz yaşından beri tekstil sektöründe olduğunu söylüyor. Nasıl başladığı sorulduğunda, **"Babam tekstil sektöründe bekçilik"**

yapıyordu. Okuldan sonra yanına gidiyordum, sonra okuldan sonra çalışmaya başladım. Zaten dayımın yeri idi," diyor. **"Tekstil sektöründe çalışma nasıldı senin için?"** diye sorulduğunda ise **"Hangi çocuk çalışmak ister ki..."** diyor. Sektöre dokuz yaşında giriş yapmak zorunda kalan Esra da Bağcılar'da bir tekstil atölyesinde çalışıyor. Nasıl başladığı sorulduğunda, **"İstanbul'a taşındıktan sonra çirak olarak aileme yardımcı olmak için çalışmaya başladım."** diyor. "Dokuz yaşında çalışmak nasıl bir duyguydu?" diye sorulduğunda ise **"Zor oluyordu."** diyor ve ekliyor, **"Boyum masalara zor yetişiyordu."**

⁴ Toplam görüşmecilerin %36,1'i; soruya cevap verenlerin %52,4'üdür.

⁵ Görüşmecilerden ikisi sekiz yaşından beri, biri 11 yaşından beri, üçü 12 yaşından beri, yedisi 13 yaşından beri, altısı 14 yaşından beri, üçü 15 yaşından beri tekstil sektöründe çalıştıklarını söylemişlerdir.

Sektörde çocukların aileleriyle bir sosyalizasyon içinde meslek öğrenmek için çalıştıkları, sektöre çocuk emeğinin nasıl entegre edildiğine de işaret etmektedir. Öyle ki, sektörde çalışmaya çocuk yaşta başlayanların bir kısmı bunun, yoksulluk ve maddi zorluktan değil, baba mesleği olmasından kaynaklandığını söylemiştir. Baba mesleğini öğrenmek için erken yaşta sektöre girmek durumunda kalmışlardır. Soğanlı/Akıncılar'da dokuma işleri yapan bir tekstil atölyesinde makineci olarak çalışan Gülin (43 yaşında), 13 yaşından beri tekstil sektöründe. Neden 13 yaşında çalışmaya başladığı sorulduğunda, *"Aile baskısı"* diyor. Geçim sıkıntısı yüzünden mi diye sorulduğunda ise ekliyor; *"Hayır babamın kendi dükkânı vardı, meslek öğretebilmek için... Zorla öğretti ama iyi ki öğretmiş."* "Neden iyi ki öğretmiş diye düşünüyorsunuz?" sorulduğunda ise *"Kadın başıma ayaklarımın üstünde durabiliyorum,"* diyor.

İş yerinde 16 yaş altında çalışan olup olmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Görüşülen işçilerin büyük çoğunluğunun (%93,6) çalıştığı iş yerinde 16 yaşından küçük çalışan bulunmamaktadır. Sadece üç görüşmeci (%6,4), iş yerlerinde 16 yaş altında çalışan olduğunu söylemiştir. Bağcılar'da bir atölyede çalışan Seher, iş yerinde 16 yaşın altında iki çalışan olduğunu söylüyor. "En küçüğü yaklaşık 16 yaşında," diyor. İsimleri sorulduğunda ise "Halime ve Julia" diyor, "Suriyeliler" diye de ekliyor. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 32, çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunmasını düzenlemektedir. İlgili maddede, "Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edilmek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin tamamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz," denilmektedir. İş Kanunu'nun 71. maddesinde de "15 yaşını doldurmuş çocukların çalışması yasaktır. Ancak 14

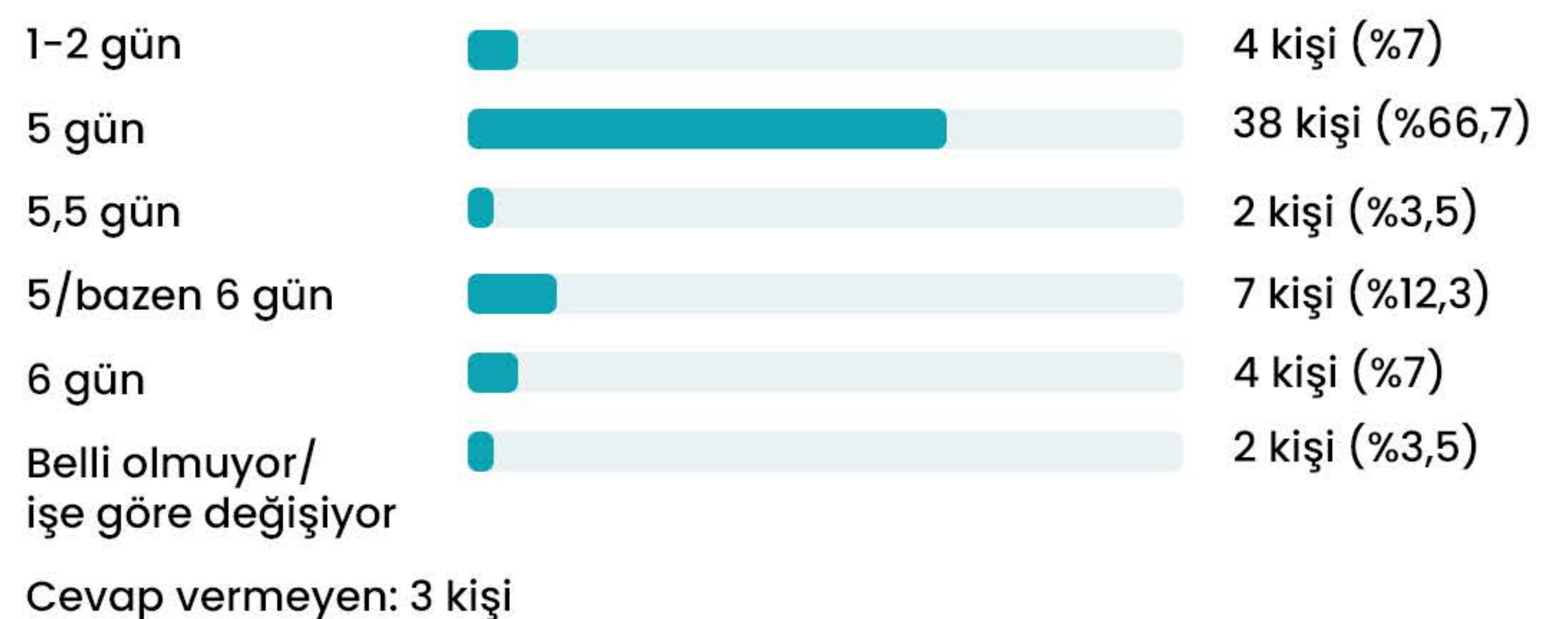
yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler," ifadesi bulunmaktadır. Örneklem içerisinde 16 yaşından küçük çalışan bulunan iş yeri sayısı son derece az olmasına karşılık, daha önce de belirtildiği gibi görüşmeciler içinde azımsanamayacak bir kesim sektöre çocuk yaşta başlamıştır. Bu, hem temel insan haklarına hem de İş Kanunu'na aykırı bir durumdur ve hak ihlali içermektedir.

Çalışma Saatleri

TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketi (2018) verisinin bize sunduğu bulgulara göre giyim sektöründe erkekler haftada 50,99 saat çalışırken, kadınlar 42,78 saat çalışmaktadır. Sektörde çalışılan saatler yasal sınırların çok üzerinde değilse bile, kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı nedeniyle çalışma saatlerinin gerçekte çok daha uzun olduğu söylenebilir.

Saha araştırmasında görüşülen işçilerin büyük çoğunluğu (%66,7'si) haftada beş gün çalışmaktalar. Beş günden fazla çalışan işçilerin oranı yüzde 22,8 (13 kişi) iken, COVID-19 salgını döneminde haftanın sadece birkaç günü çalışmaya başlayan az sayıda işçi (4 kişi - %7) de bulunmaktadır. Salgın döneminde hafta sonu ilan edilen sokağa çıkma yasaklarının, cumartesi ve pazar günü çalışmalarını etkilediği görülmektedir. "Salgın öncesinde kaç gün çalışıyordunuz?" sorusuna cevap veren 14 görüşmecedan 11'i, salgın öncesinde cumartesileri de çalıştığını, yani altı gün çalıştığını belirtmiş. Ancak salgın döneminde gerek işlerin durgunluğu gerekse hafta sonu sokağa çıkma yasakları dolayısıyla bazı işçilerin (8 kişi) haftalık çalışmaları beş güne, bazılarının (3 kişi) iki güne düşmüş. Buna karşılık, salgın öncesi dönemde haftada beş gün çalışırken, salgın döneminde altı gün çalışmaya başladığını belirten bir işçi de bulunmaktadır. Görülmektedir ki, salgın genel olarak tekstil işçisinin çalışma günlerinin kısalması yönünde bir sonuç doğurmuştur.

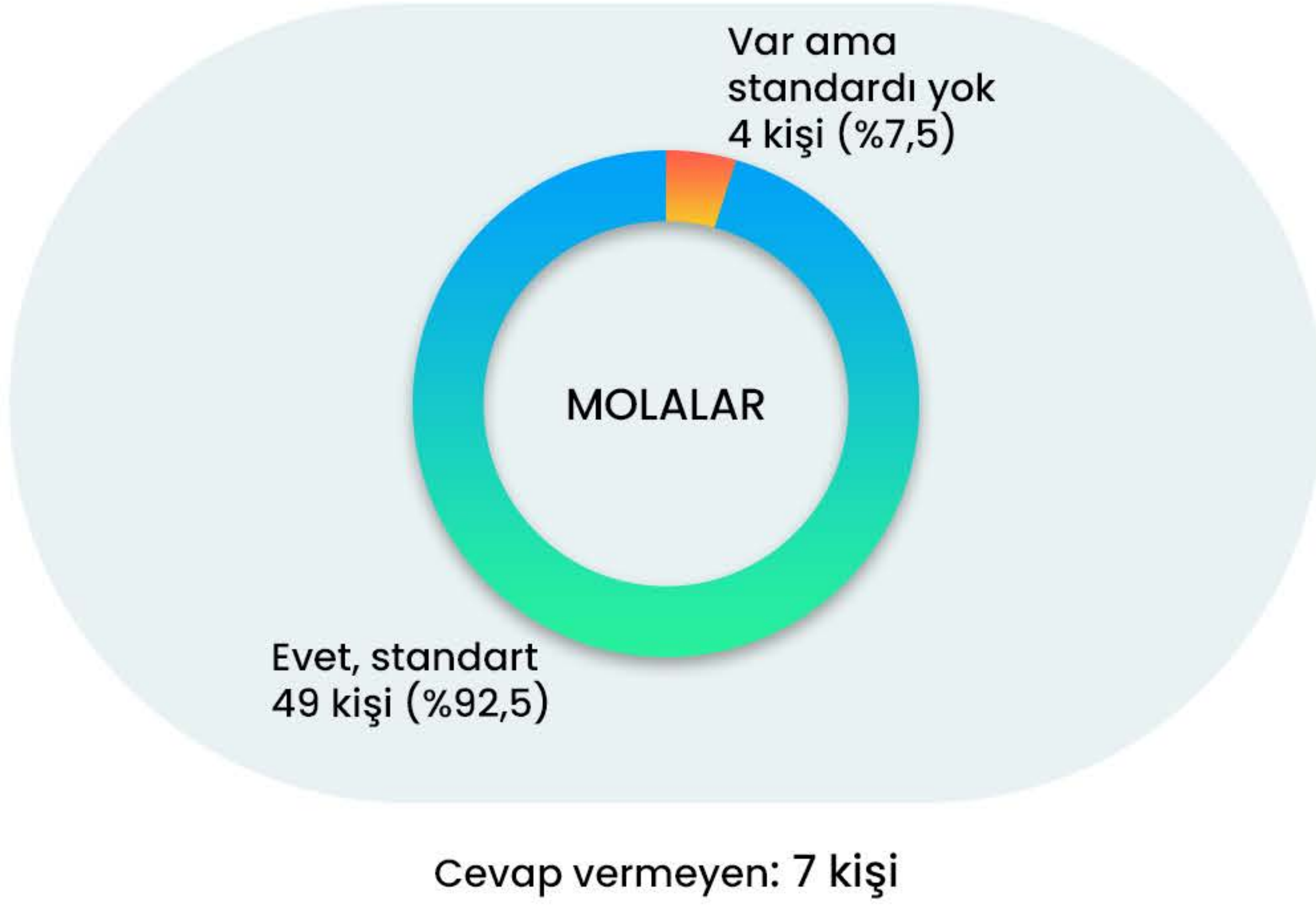
Haftada kaç gün çalıştığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Saha çalışmasında görüşülen işçilerin tamamı, çalıştıkları iş yerinde standart olsun ya da olmasın çalışma saatleri içerisinde mola verildiğini söylemiştir. Molaların standart olduğunu söyleyen işçilerin oranı (%92,5) çok daha yüksektir. İş yerlerinde genellikle standart saatlerde iki kere mola verilmektedir. Yine iş yerlerinin çoğunda koruyucu ekipman (maske) kullanılmaktadır.

İş yerinde düzenli mola verilip verilmediği



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

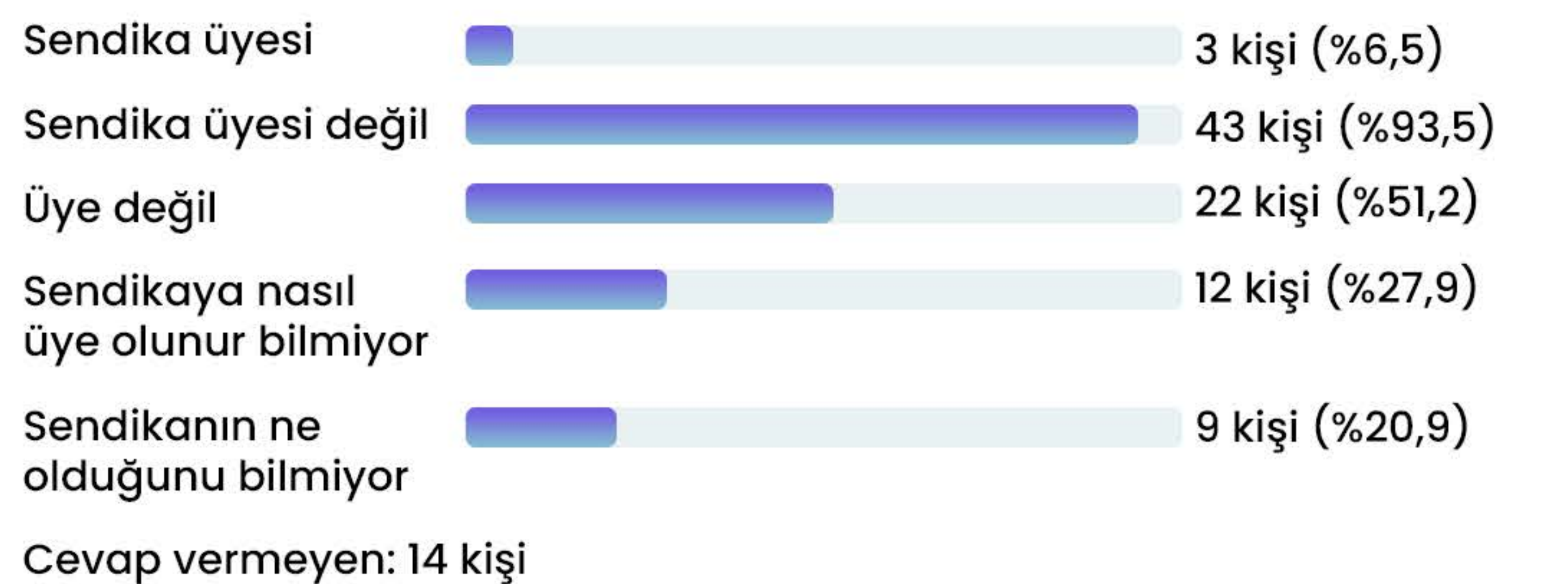
Sendika Üyeliği

Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı'nın 2018 Temmuz ayı istatistiklerine göre, dokuma-hazır giyim ve deri iş kolundaki sendikalı işçi oranı yüzde 9,03'tür. Elbette sektördeki kayıt dışı istihdamın yaygınlığının izleri burada da gözlenmektedir. Çünkü sendika üyesi olmaya ilişkin rakamlar sadece kayıtlı istihdamı kapsamaktadır. Bununla uyumlu olarak, saha çalışmasında görüşülen işçilerin çok büyük çoğunluğunun (%93,5) herhangi bir sendikaya üye olmadığı görülmektedir. Görüşülen işçilerden sadece üçü (%6,5) Deriteks sendikasına üyedir. Onun dışında kalan grup içerisinde ise sendikaya nasıl üye olunacağını bilmeyen, hatta sendikanın ne olduğunu bilmeyen bir kesim vardır. Sendika üyesi olmayan işçilerin yaklaşık yüzde 28'i bir sendikaya nasıl üye olunacağını bilmiyorken; yaklaşık yüzde 21'i de sendikanın ne olduğunu bilmemektedir.

19 yaşındaki tekstil işçisi Mehmet'e "Sendika üyeliğiniz var mı?" sorusu yöneltildiğinde, "Nasıl yani anlayamadım, o nedir?" cevabı alınmıştır. Aynı şekilde Bağcılar'da bir tekstil atölyesinde çalışan Hasan da (17 yaşında) "Sendika derken?" şeklinde cevaplamıştır soruyu. Sendikanın ne olduğunu bilmeyenlerin ağırlıklı olarak genç, hatta çocuk yaştaki çalışanlar olduğu görülmektedir. Ancak orta yaş grubunda olup sendikanın ne olduğunu bilmeyen azınlık bir grup da mevcuttur.



Sendika üyeliği olup olmadığı



Cevap vermeyen: 14 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

3. Tekstil Sektörü Üretim Yapısı ve Çalışma İlişkileri

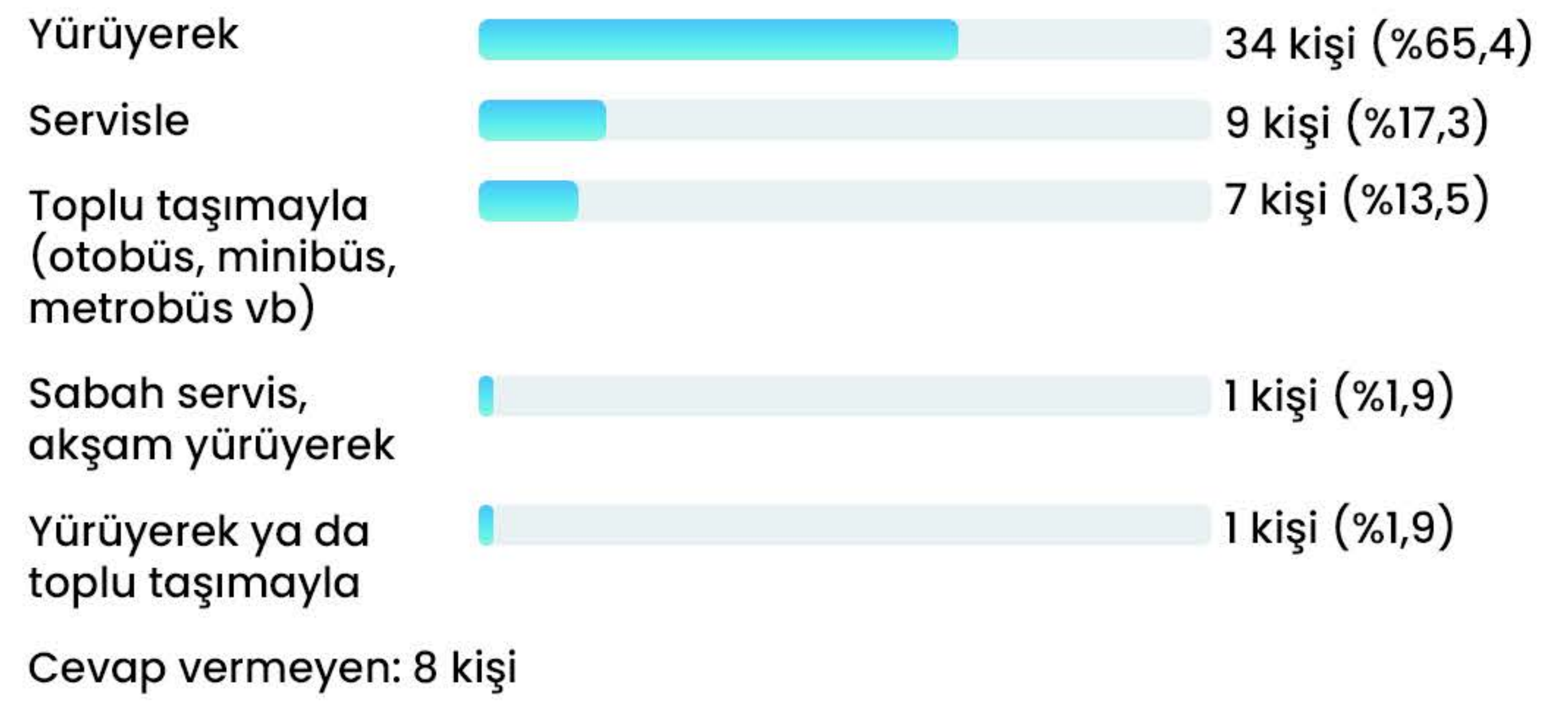
İstanbul Türkiye'nin tekstil üretim merkezidir ve şehrin tekstil üretimindeki merkezi konumu, hem üretim hem de ticaret aşamalarını kapsamaktadır. İstanbul'da küçük ölçekli tekstil atölyelerinin önemli bir kısmının; mahallelerde, hanelerin bulunduğu yerlerde kurulduğu, apartmanların bodrum katlarının tekstil atölyesi olarak kullanıldığı ve şehrin özellikle kenar mahallerine yayıldığı bilinmektedir. Bu durum işgücünün atölyelere erişimini kolaylaştırırken, bir yandan da çalışacak işçi profiline bu mahallelerde yaşayan genç kadın ve erkeklerden oluşmasına neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2012).

İstanbul'da yapılan saha çalışmasında da işçilerin büyük çoğunluğunun işe yürüyerek gidip geldiği gözlenmektedir. Görüşmecilerin yüzde 65,4'ü işe yürüyerek gidip gelirken %17,3'ü servis, %13,5'i de toplu taşıma kullanmaktadır. Bu bilgi ışığında, işçilerin genellikle iş yerleri civarında ikamet ettikleri sonucuna varmak yanlış olmayacaktır. Bu durum, çalışılan iş yerlerinin küçük atölyeler olması, bu nedenle servis gibi imkânlarının bulunmaması ve genel olarak ücretlerin düşüklüğüyle açıklanabilir. İşçiler zaten düşük olan maaşlarından bir de yol masrafı ödememek için evlerine yakın atölyelerde çalışmakta ya da tam tersi, atölyelere yakın yerlerde ikamet etmektedirler.

Görüşülen işçilerin çoğu (%44,8) makineci olarak çalışmakta. Ondandan sonra da ortacılar (%17,2)

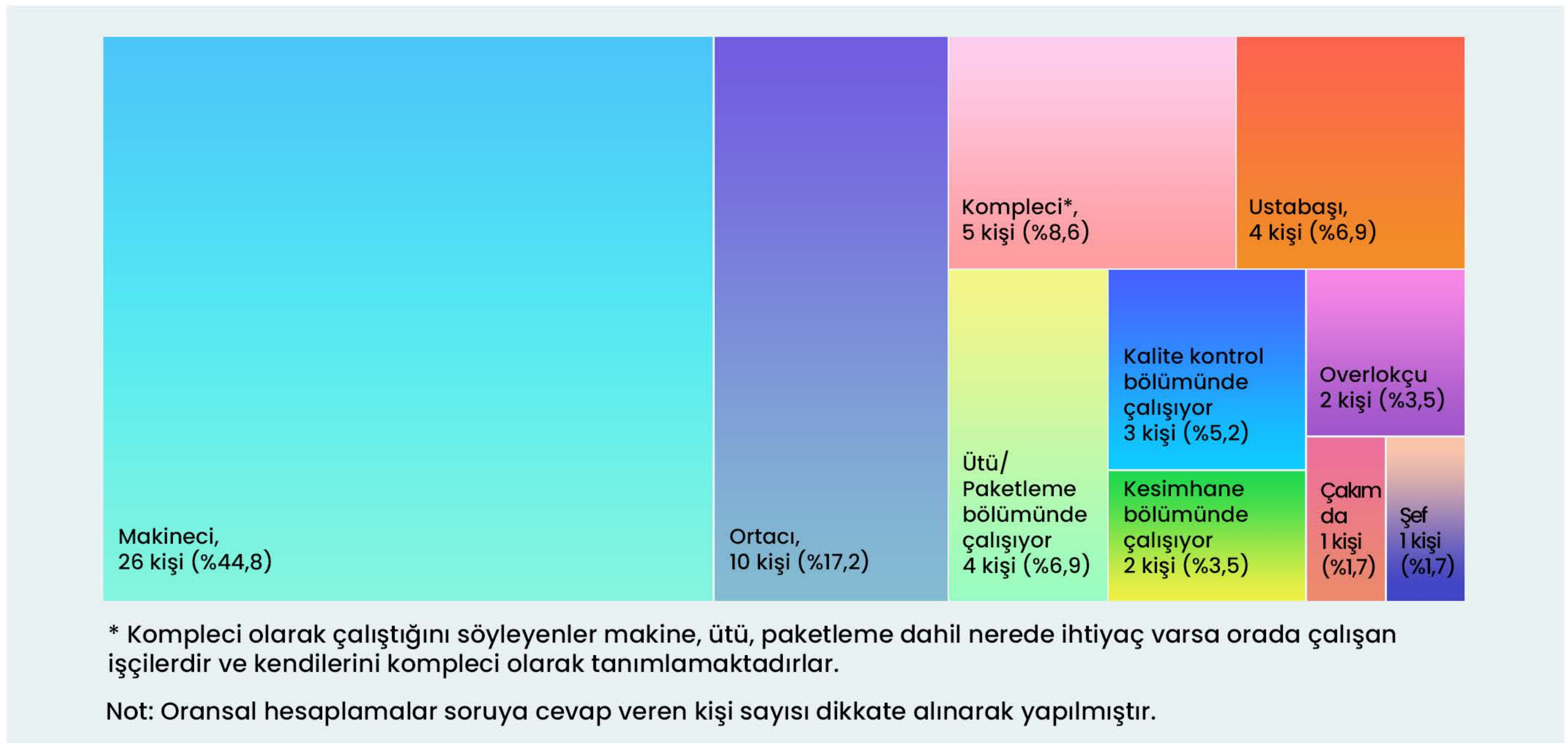
gelmekte. Makineci olarak çalışanların nispeten sektörde daha deneyimli oldukları, ortacıların ise sektöre yeni girmiş genç işçiler olduğu gözlenmektedir. Görüşmecilerin çok büyük çoğunluğu (%93,3) eve iş götürmediğini belirtmiştir.⁶ Tekstil aynı zamanda, ev-eksenli parça başı çalışmanın çok yaygın olduğu bir sektördür, fakat saha bulguları ev-eksenli çalışmanın atölyelerde çalışanların arasında yaygın olmadığını göstermektedir. Bu ise bize, ev-eksenli parça başı çalışan ve sektöre eklenmiş başka bir çalışan ordusu olduğunu göstermektedir (Dedeoğlu, 2020).

İşe nasıl gidip geldiği



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Hangi pozisyonda çalıştığı

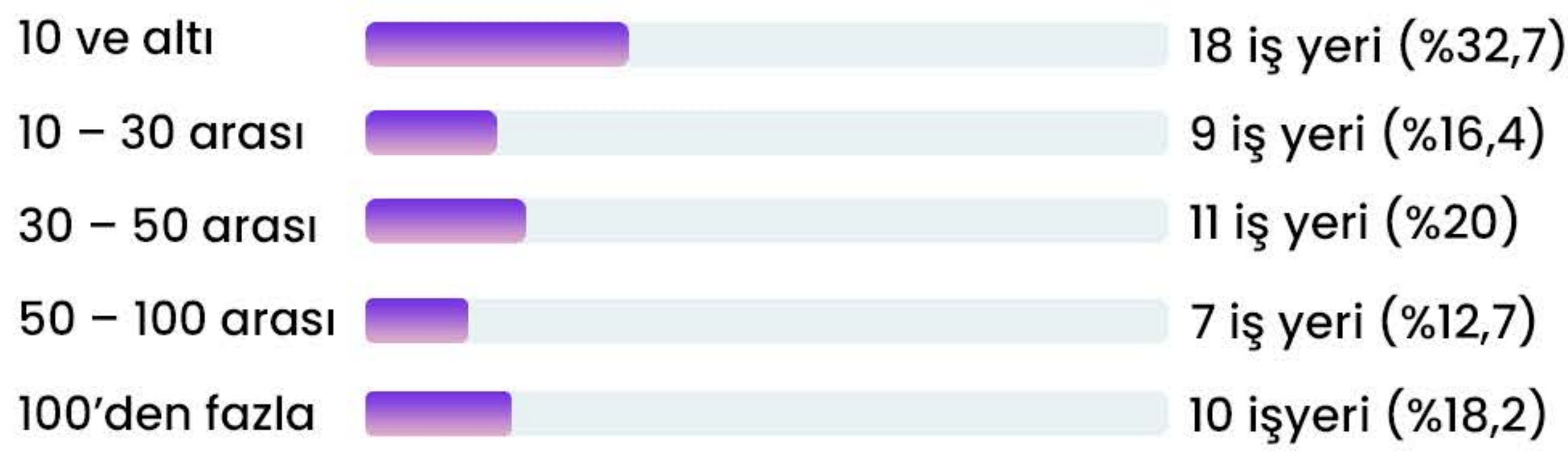


⁶ Eve iş götürdüğünü söyleyen toplam üç görüşmeci bulunmaktadır. Bunlardan ikisi kompleci olarak çalışırken, biri çalıştığı pozisyonu söylememiştir. Görüşmecilere bu işi yaparken evden birilerinin yardım edip etmediği sorulduğunda ise "hayır" yanıtı alınmıştır.

İş Yeri Büyüklüğü ve Ürün Çeşidi

Saha araştırmasında görüşmecilere, iş yerlerindeki çalışma koşullarını tespit edebilmek adına da bazı sorular yöneltilmiştir. Görüşülen işçiler ağırlıklı olarak küçük ve orta boy atölyelerde çalışmalarına rağmen, 100 kişinin üzerinde çalışanın olduğu büyük iş yerlerinde de görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşülen işçilerin yüzde 32,7'si 10 kişinin altında çalışanın olduğu küçük atölyelerde çalışmaktadır. Çalışan sayısının 100'ün üzerinde olduğu büyük iş yerlerinde çalışanların örneklem içerisindeki oranı yüzde 18,2'dir.

İş yerindeki toplam çalışan sayısı

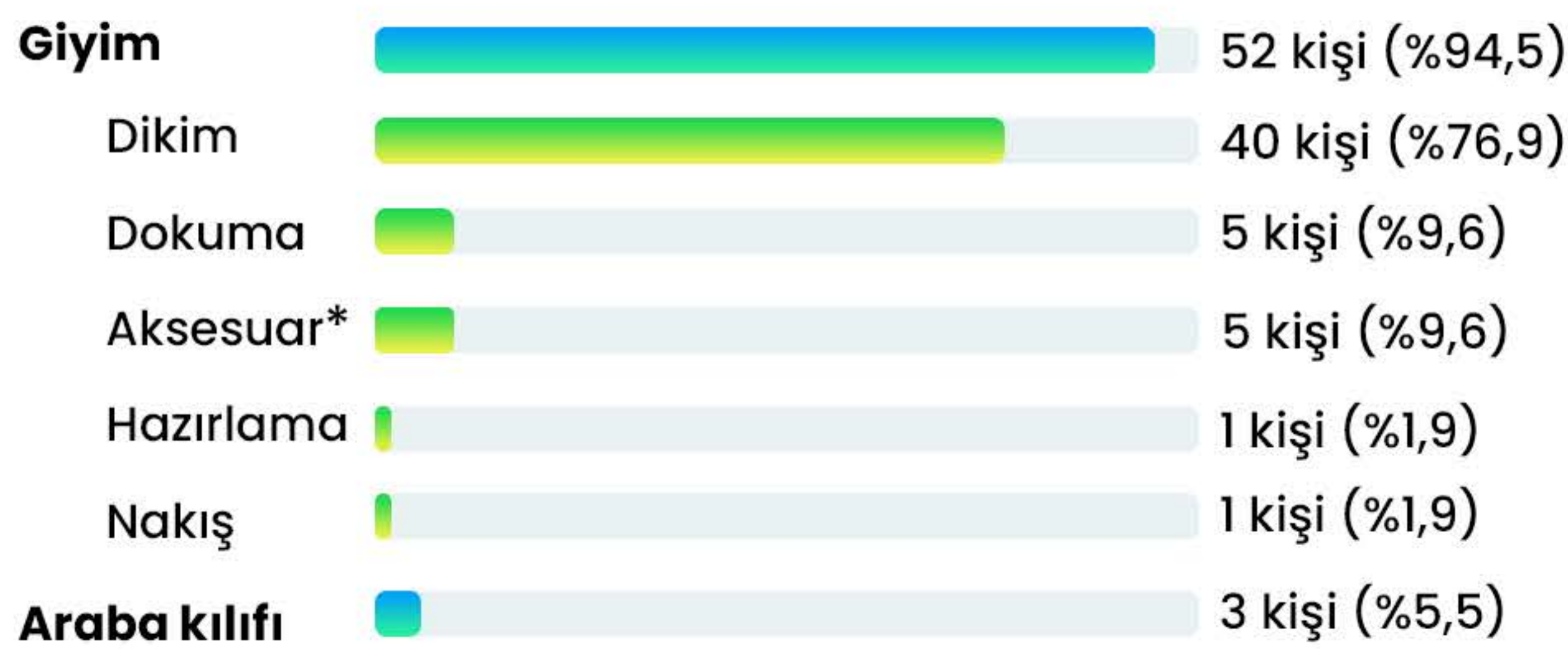


Cevap vermeyen: 5 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Görüşülen işçilerin çalıştıkları tekstil atölyelerinde ne üretildiği incelendiğinde, ağırlıklı olarak giyim üzerine çalışıldığı görülmektedir. Görüşülen işçilerden sadece üçü (%5,5) araba kılıfı üreten bir fabrikada çalışmaktadır. Bunun dışındaki görüşmeciler giyim üzerine olan atölyelerde çalışmaktadır. Yapılan görüşmelerden, giyim üzerine çalışan iş yerlerinde ağırlıklı olarak dikim yapıldığı anlaşılmaktadır (%76,9). Az sayıda atölyede ise hazırlama işi (büyük atölyelerden gelen işlerin cep dikmek gibi uğraştırıcı kısımları), dokuma, nakış, aksesuar (çit çit ve çakım işleri) ile ütü ve paketleme işleri yapılmaktadır.

İş yerinde ne üretildiği



Cevap vermeyen: 5 kişi

* (Düğme ve çakım/Paket ve ütüleme)

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Görüşülen işçilerin çalıştıkları bazı işyerlerinde yapılan işlerde cinsiyete dayalı bir ayırım olduğu görülmektedir. Görüşülen işçilerden 23'ü (%67,7) işyerlerinde kadın ve erkeklerin farklı pozisyonlarda çalıştıklarını söylemiştir. İşyerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında pozisyon farkı olduğunu belirten görüşmeciler, bu farkın genellikle yapılan işin ağırlığı dolayısıyla ortaya çıktığını belirtmişler. Kadınların nispeten daha hafif işlerde (kalite kontrol, overlok gibi) çalıştıklarını, erkeklerin ise daha ağır işlerde (ortacı, makineci gibi) çalıştıklarını söylemişlerdir. Görüşmecilerden Cihan (38 yaşında), iş yerinde kadınlar ve erkeklerin farklı pozisyonlarda çalışması konusunda "Ağır işleri erkekler, basit işleri kadınlar yapıyor," demiştir. Bu genel ifadeden farklı olarak Ali (21 yaşında); "Düz makineler daha fazla para alır düz makineye değil de overloğa verirler, o biraz daha basittir. Kadına daha az para vermek için yapıyorlar," demiştir. Buradan, nispeten basit olarak tabir edilen işlerdeki ücretlerin daha düşük olduğu, iş zorlaştıkça ücretin de arttığı ve basit işlerde ağırlıklı olarak kadınlar çalıştırıldığı için, onlara daha düşük ücret verildiği sonucunu çıkarmak yanlış olmayacaktır.

İş yerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında pozisyon farkı olup olmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Riskleri

Emek yoğun ve uzun saatler çalışmayı gerektiren bir iş olan tekstil, belli iş sağlığı ve güvenliği riskleri içermekte, işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehdit etmektedir. Bu rağmen, görüşmecilerin büyük çoğunluğu (yaklaşık %60) işlerini yaparken herhangi bir fiziksel sorun/rahatsızlık yaşamadığını belirtmiştir. Bunun yanında, makinecilerin tüm gün makine başında oturmaktan, ortacıların ise tüm gün ayakta durmaktan bel ağrısı, sırt ve boyun ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşayabildikleri gözlenmektedir. Bir otomotiv tekstil fabrikasında lastik makinesinde çalışan 41 yaşındaki İlknur'un el bileğinde kist çıkmış, 2016 yılında ameliyat olmuş. Ameliyattan sonra işyerinde döndüğünde 2-3 gün hafif makineye verilmiş, ardından yerine geçen işçinin hatası çıktığı için lastik makinesinde çalışmaya devam etmiş. **"Yine de işimi severek yapıyordum. Çünkü çalışmayı seviyorum ve çalışmaya ihtiyacım var,"** diyor, hâlâ ağrılar çektiğini belirterek.

Kimi işçiler için yaptıkları işin hiçbir zorluğu yokken; farklı işler yapan işçiler, işlerini yaparken farklı zorluklar yaşamaktalar. Bağcılar'da bir tekstil atölyesinde kesimhanede çalışan Sevda (18 yaşında), yaptığı işin en zor kısmının ne olduğu sorulduğunda **"Çok yoğun olması,"** diyor. **"Çalışırken biri arasa bile telefona bakamıyorum, o kadar yoğun oluyor. Telefona bakmak yasak,"** diye devam ediyor. Yine 18 yaşındaki, Bağcılar'da bir tekstil atölyesinde ortacı olarak çalışan Ahmet, yaptığı işin zor kısmının tüm gün ayakta durmak ve ustaların psikolojik baskısı olduğunu söylüyor. **"İşler birikince sanki bütün yük bizdeymiş gibi acele ettiriyorlar. İş yetişmezse ya da iş yanlış olursa sıkıntı oluyor,"** diyor ve işler yanlış olduğunda ücretinden kesildiğini belirtiyor. Güngören'de bir atölyede makineci olarak çalışan Sinan (25 yaşında) ise yaptığı işin en zor yanının çalıştığı makinenin tehlikesi olduğunu söylüyor. **"Yüksek basınçlı bir makine, parmağını kaptırma ihtimalin yüksek,"** diye açıklıyor. **"Parmağını kaptırırsan 1-1,5 ay çalışamıyorsun,"** diyor. Kendisinin daha önce üç kere parmağını makineye kaptırdığını söylüyor. İşçi sağlığı ve iş güvenliği risklerinin işçilerin kayıt dışı çalışmasıyla bağlantılı olduğunu ve sendikali işlerde işçinin daha fazla korunduğunu gösteren bulgular da içermektedir saha çalışmamız. Örneğin 48 yaşındaki Mustafa (aslında makineci ancak şimdi sendika temsilciği yapıyor) bir otomotiv tekstil fabrikasında çalışıyor ve sendikali. Yaptığı işin en zor yanı sorulduğunda; **"Örgütsüz olsaydık aslında her şey zor. İşçinin talep ettiği bir şeyin gerçek olması neredeyse imkânsız ama sendikali ve örgütlü olduğumuz bu iş yerinde istediğimiz bir şeyi alacağımızı biliyoruz. İş yerinde örgüt bilinci oldukça yerleşti. En çok zorlandığım şey ise izin isteme, iş bant usulü yapıldığı için izin isteyen bir kişinin yerinin boşalması üretimi aksatıyor. Bu nedenle izin konusunda esnek değiller,"** diyor.

Çalışırken fiziksel bir rahatsızlık duyup duymadığı

Fiziksel rahatsızlık duymuyor

31 kişi (%59,6)

Fiziksel rahatsızlık duyuyor

21 kişi (%40,4)

Bel ağrısı	10 kişi (%47,5)
Sırt ağrısı	3 kişi (%14,3)
Boyun ağrısı	2 kişi (%9,4)
Sırt ve boyun ağrısı	1 kişi (%4,8)
Baş ağrısı	1 kişi (%4,8)
Bel ve bacak ağrısı	1 kişi (%4,8)
Bel, baş ve ayak ağrısı	1 kişi (%4,8)
Birçok hastalık	1 kişi (%4,8)
Elde kist	1 kişi (%4,8)

Cevap vermeyen: 8 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

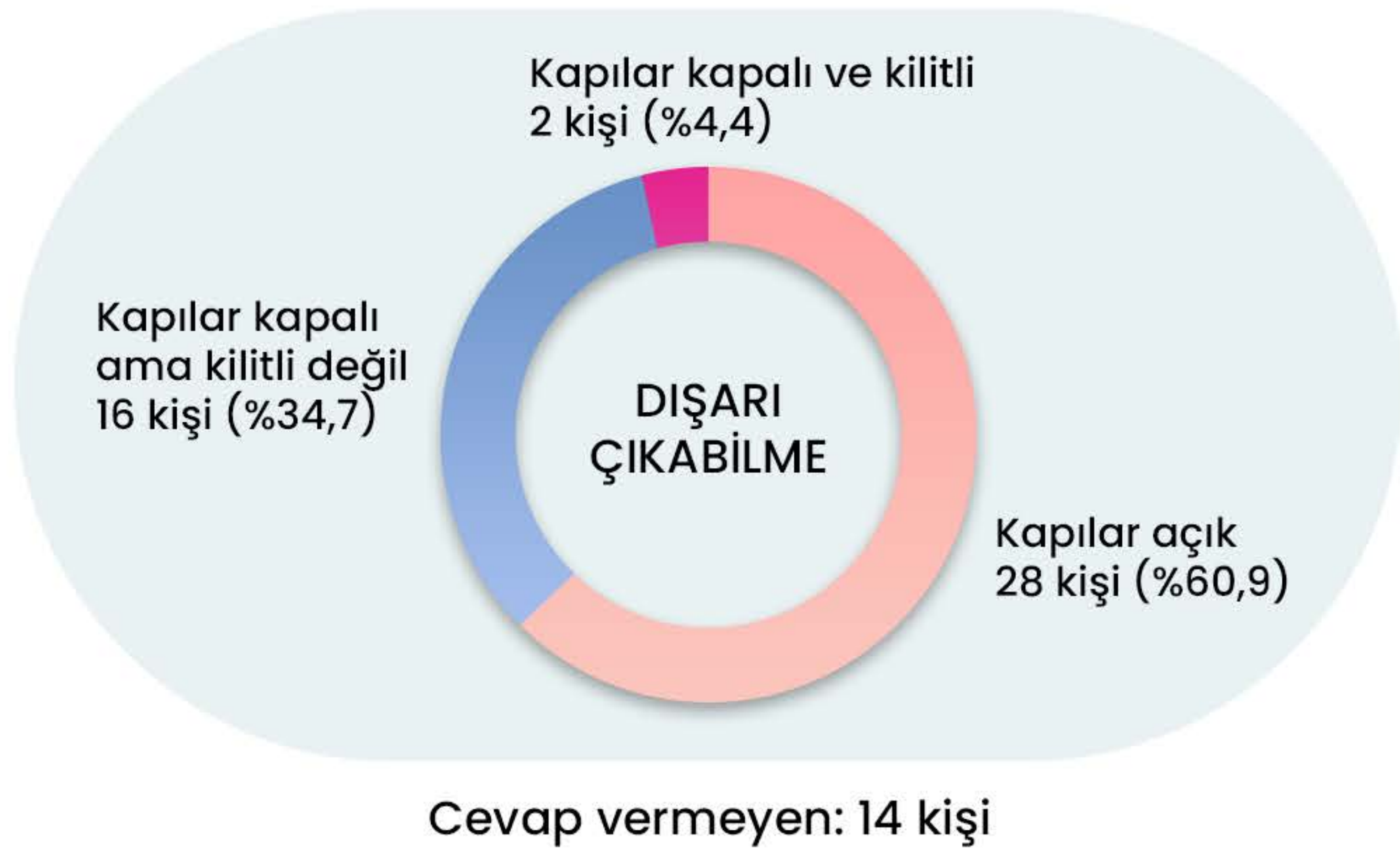
Tekstil sektöründe önemli sayılan güvenlik önlemlerinden biri, işçilerin çalıştığı süre içerisinde kapıların kilitli olmamasıdır. Olası bir yangında çalışanlar için ciddi hayati risk doğuran bu durum, görüşülen işçilere de sorulmuş ve görüşülen işçilerin büyük çoğunluğu (%95,7), çalışırken kapıların açık olduğunu ya da kapalı olsa bile kilitli olmadığını belirtmiştir. Toplam 70 kişinin çalıştığı Bağcılar'da bulunan ve büyük bir marka için penye (çocuk giyim) üretimi yapan bir atölyede çalışan iki işçi (Berkay-18 yaşında; Engin-19 yaşında) ise çalışırken kapıların kilitli olduğunu söylemiştir. Söz konusu atölyede çalışan 70 işçi olası bir yangında hayati risk içeren koşullarda çalışmaktadır. Bu durum, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Madde 31'de belirtilen adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşullarına uymamaktadır. Söz konusu maddeye göre; **"Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir."** Bu durum, yine aynı sözleşmenin 2. maddesinde belirtilen herkesin yaşam hakkına sahip olduğu hükmünün de ihlali anlamına gelmektedir. Bu konuda yapılan hak ihlalleri, yaşam hakkının son bulmasıyla sonuçlanabilecektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 4'te de **"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür."** denilmektedir. Söz konusu durum aynı zamanda, işveren tarafından sağlanması zorunlu olan iş güvenliği⁷ koşulunun yerine getirilmediği, dolayısıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ihlali anlamına gelmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve kanunun yürütülmesine ilişkin çıkarılmış olan, 15.05.2013 tarihinde Resmi Gazete 'de yayınlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları

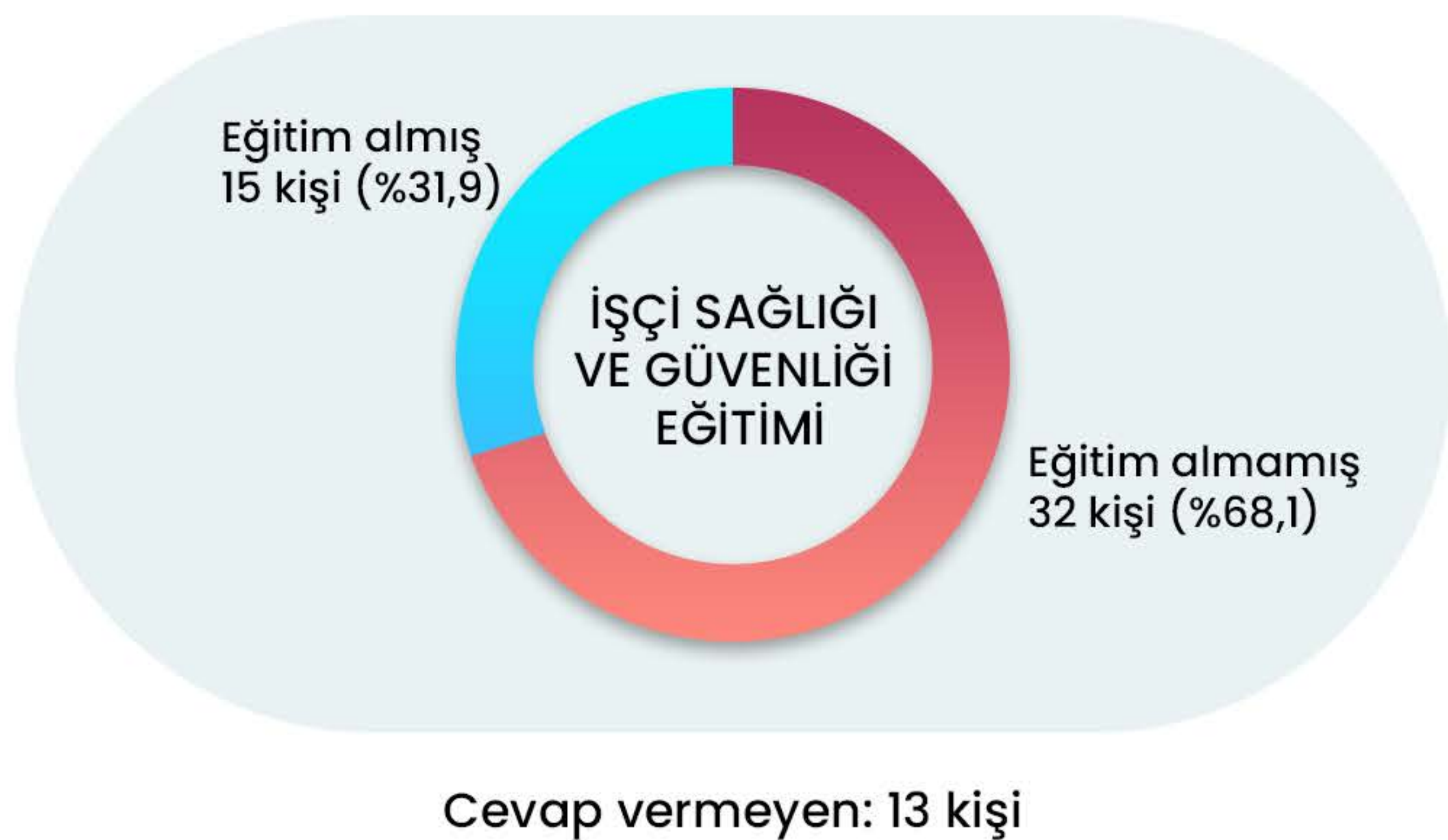
⁷ İşyerlerinde işin yapımı sırasında sağlığa, işe ve işyerine, zarar verebilecek çeşitli sebeplerden kaynaklanan olumsuz şartlardan korunmak amacıyla yapılan planlı çalışmaların hepsine iş güvenliği denir.

Hakkında Yönetmelik hükümlerince iş yerlerinde çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi verilmesi yasal bir zorunluluktur. İşverenler bu eğitimleri vermekle yükümlüdür. Saha çalışmasında görüşülen işçilerden 15'i (%31,9) çalıştıkları işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi almışken, geriye kalanlar eğitim almamıştır. Bağcılar'da bilinen çeşitli markalara penye giyim üretimi yapan bir atölyede sigortasız olarak çalışan Tuna (18 yaşında), iş güvenliği eğitimi almadığını şu sözlerle dile getiriyor: "Ben almadım, sigortalılar alıyor." Sigortasız çalıştırılan işçiler, her alanda olduğu gibi burada da görmezden gelinmekte ve hak gaspına uğramaktadırlar.

İş yerinde çalışırken kapıların açık olup olmadığı/istendiğinde dışarı çıkılıp çıkılmadığı



İş yerinde işçi sağlığı ve güvenliği eğitimi alınıp alınmadığı



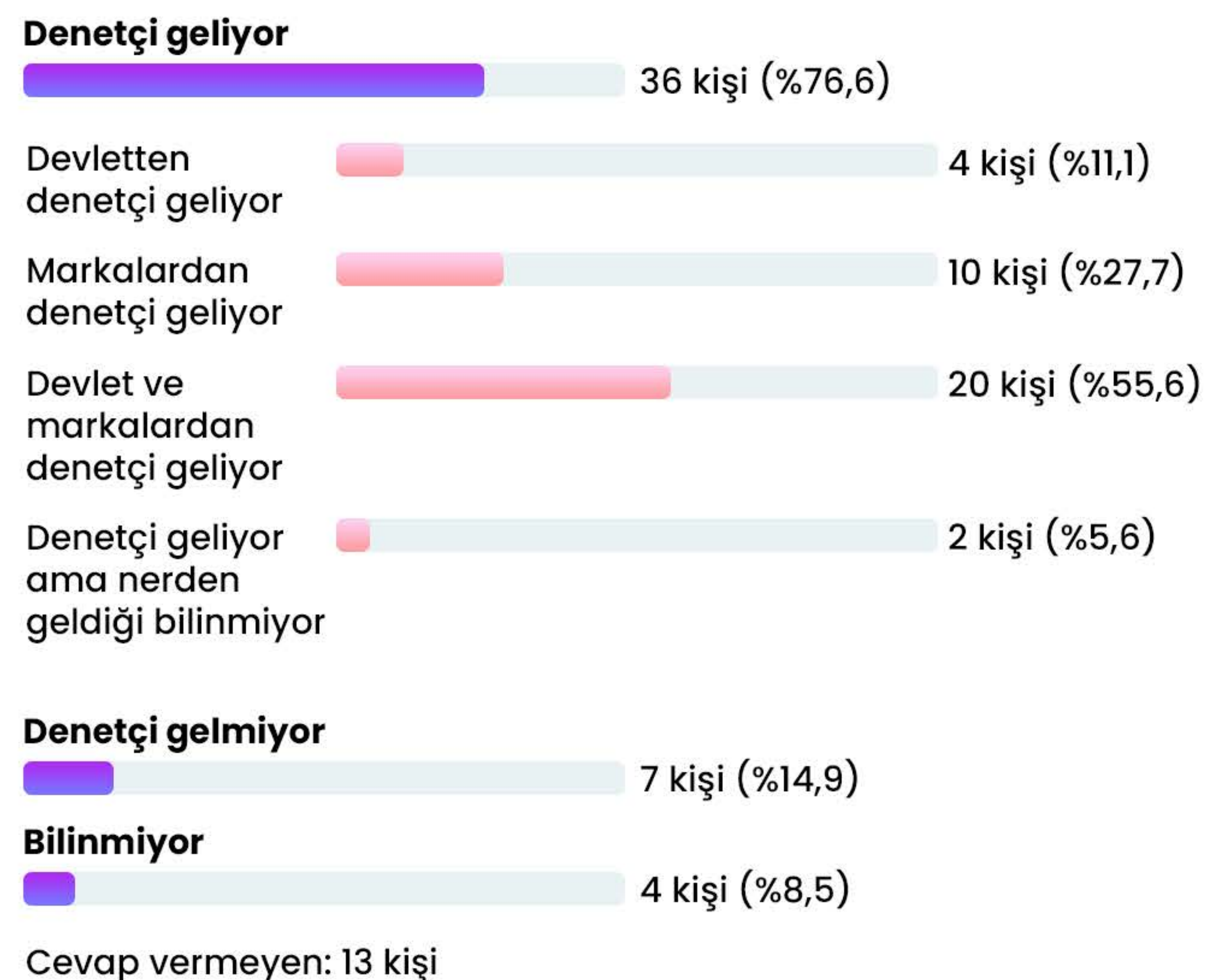
Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

İş Yeri Denetimleri

Saha çalışmasında görüşülen işçilerin iş yerlerinin koşullarını anlayabilmek için sorulmuş bir başka soru da iş yerlerine devlet ya da markalardan denetçi gelip gelmediğidir. Görüşülen işçilerden 36'sı (%76,6) çalıştıkları iş yerine devletten ve/veya markalardan denetçi geldiğini söylemiştir. İş yerlerine denetleme yapılmasıyla hedeflenen çalışma koşullarının düzgünlüğünün teftişi ve varsa eksiklerin giderilmesi olması gerekirken, uygulamada bunun pek de gerçekleştirilemediği gözlenmektedir. İş yerine devletten denetçi geldiğini söyleyenlerin bazıları, bunun sadece maliye teftişi olduğunu belirtmiştir. Sevgi, iş yerine devletten denetçi geldiğini ifade ediyor ve "Denetlemeci sadece vergiye baktı, gitti," diyor. Bağcılar'da bilinen bir marka için penye giyim üretimi yapan bir atölyede çalışan Gülay'a kendisinin de dışarı çıkarılıp çıkarılmadığı sorulduğunda ise, "Yok, çünkü bana günlük sigorta yapılıyor. Aslında sigortasızım, denetlemeci geldiği gün günlük sigorta yapıyorlar. Sonra günlük çıkışımızı veriyorlar," diyor.

Bilinen otomobil markalarına tek kullanımlık koltuk kılıfı üreten bir fabrikada çalışan Zehra da "Eskiden müşteri geliyordu... Onlar gelmeden itinayla etraf temizlenirdi, tamir yapılacak yerler tamir edilirdi. Geldiklerinde, onayı aldıktan sonra her şey yine eski rutinde devam ederdi. Müşteri bir daha gelene kadar kırık dökük ne varsa o şekilde çalışıyorduk," diyor. Görüşmecilerin dile getirdiği bu hususlar, yapılan denetimlerin amacına hizmet etmediğini ve etkinlikten uzak olduğunu göstermektedir. Yapılan denetimlerin işlevsizliği, sektörde çalışan işçilerin korunmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini engellemektedir.

İş yerine devletten ya da markalardan denetçi gelip gelmediği



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Koruyucu Ekipman ve Maske Kullanımı

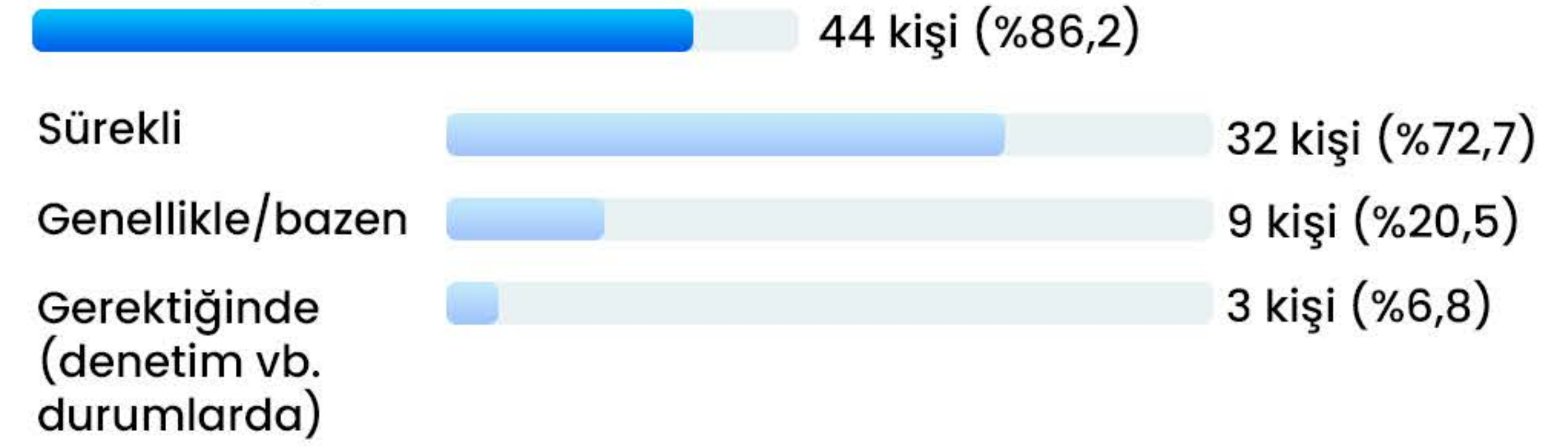
Görüşmecilerin çoğu çalışırken maske taktıklarını söylemiştir. Hasibe (46 yaşında), iş yerinde maske takıldığını ancak maske temininde sıkıntı yaşandığını belirtmiştir. Hasibe, *"İş yerinde maske takılıyor. Tek kullanımlık maskelerin 3-4 saatte bir değiştirilmesi gerekiyorken iş yeri bize günde bir tane temin etti"* diyor. *"Hiç maske verilmediği zamanlar da oldu, biz kendi olanaklarımızla dışarıdan ek maske alarak süreci atlatmaya çalışıyoruz,"* şeklinde özetliyor durumu.

Ancak gerek saha çalışmasındaki gözlemler gerek bazı işçilerin "bazen" ya da "gerektiğinde" maske taktıklarını söylemesi, maskelerin sürekli olarak takılmadığını göstermektedir. İş yerinde maskelerin sürekli olarak takıldığını söyleyenlerin oranı %62,8'dir. Sürekli olarak maske takmayan ya da takılmadığını söyleyen görüşmeciler, iş yerinde az kişi çalışması, yapılan işin uygun olmaması gibi nedenler sıralamışlardır. Bağcılar'da hazırlama işi yapan küçük bir atölyede makineci olarak çalışan Ali (21 yaşında), *"Eski iş yerimde denetlemeciler geldiğinde takıyorduk, şu an çalıştığım yerde hiç takılmıyor."*

diyor. *"Zaten maske takamazsın, sürekli çok hızlı çalıştığımız için nefes alamazsın,"* diye de ekliyor. 38 yaşında, bir dokuma atölyesinde çalışan Nurten ise sağlık sorunları dolayısıyla sürekli olarak maske takmadığını söylüyor ve *"Arada bir maske takıyorum, astımım olduğu için fazla takamıyorum,"* diyor.

İş yerinde koruyucu ekipman kullanılıp kullanılmadığı (maske, eldiven vb.)

Maske takılıyor



Maske takılmıyor



Cevap vermeyen: 9 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

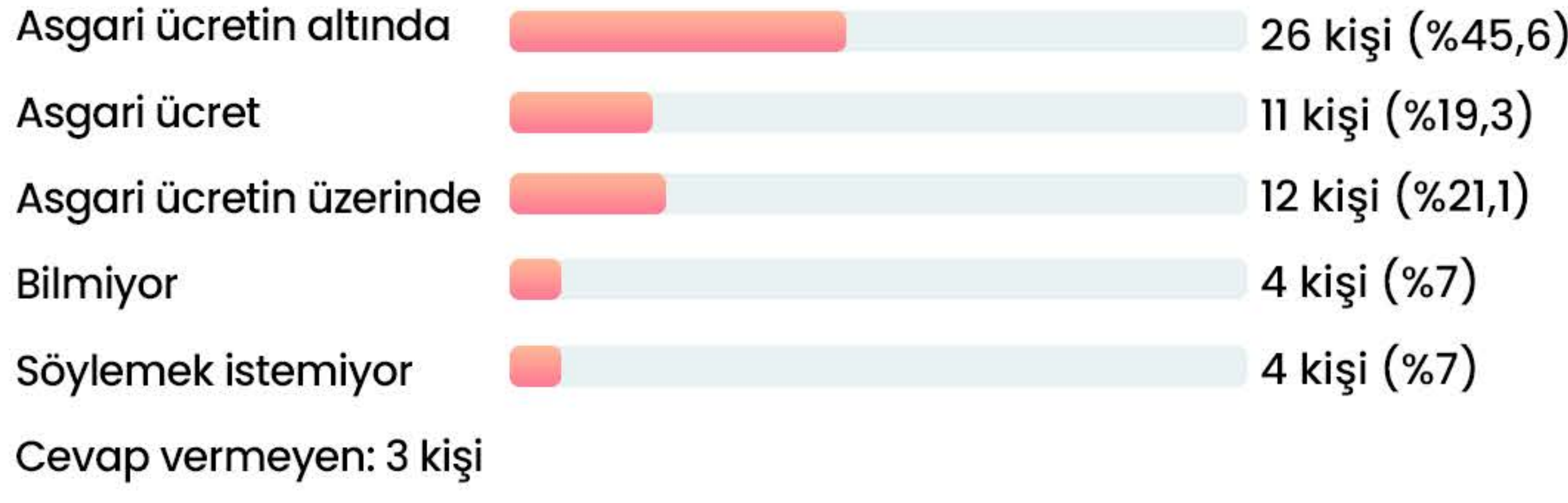
4. Ücretler ve Ücret Ödeme Sistemleri

Tekstil sektöründeki ücretlerin düşüklüğü genel olarak bilinen bir olgudur. Alan araştırması bulguları da bunu destekler niteliktedir. Görüşülen işçilerden yaklaşık yüzde 46'sı asgari ücretin altında maaş aldığını söylemiştir. Maaşlar içerisinde 1600, 1700 TL gibi inanılması güç rakamlar da bulunmaktadır. Bunun dışında görüşmecilerin yüzde 19,3'ü asgari ücret, yüzde 21,1'i de asgari ücretin üzerinde kazandığını bildirmiştir. Görüşmelerde karşılaşılan en yüksek maaş 4000 TL olmuştur. İki işçi 4000 TL maaş aldıklarını beyan etmiştir. COVID-19 salgını öncesinde daha yüksek maaş aldıklarını ancak salgın sürecinde gelirlerinin düştüğünü beyan eden görüşmeciler de mevcuttur. 25 yaşındaki tekstil işçisi Samet, salgın önce 5000 TL kazandığını, ancak şu an aylık gelirinin 2500 TL'ye düştüğünü söylemiştir. Salgın süreciyle birlikte gündeme gelen kısa çalışma ödeneği uygulamasından yararlandırıldıkları için ücretlerinin düştüğünü söyleyen görüşmeciler de bulunmaktadır. İş yerinde kısa çalışma ödeneği kapsamına alınan işçilerden olan Hüseyin (48 yaşında), *"4300 TL maaş alacaktık fakat ocak ayının 7'sinden beri kısmi çalışmaya girdiğimiz için bu ücreti alamadık. Aralık ayında 3100 TL ücret aldık."* diyor. Aynı işyerinde çalışan arkadaşları Nazife (46 yaşında) ve Safiye (41 yaşında) de aynı durumda. Nazife, işverenin beşinci kez kısa çalışma ödeneğine başvurduğunu, 1,5-2 yıldır tam ücret alamadığını söylüyor. *"O yüzden size şu kadar kazanıyorum diyemiyorum, mesai olduğu zaman tabii ki kazanıyorduk ama ne yazık ki çok uzun süredir ücretimiz çok düzensiz,"* diyor. *"Hem ciddi anlamda*

para sıkıntısı çekiyoruz, hem de sonumuzun ne olacağını bilmiyoruz," diye devam ediyor. Safiye de kısa çalışma ödeneğiyle aldığı ücretin, normal maaşının yarısı olduğunu söylüyor. İşyerinde kısmi çalışma olmadan önce asgari ücretle çalışıyormuş. *"Mesailerle birlikte asgari ücretin biraz üstünde alabiliyorduk,"* diyor. Kısmi çalışmaya girdikten sonra maaşının yarısının devlet tarafından kısa çalışma ödeneğiyle, yarısının işveren tarafından çalıştığı gün bazında ödendiğini söylüyor. Ancak görüşmemizin gerçekleştiği sırada fabrikada üretim durduğu için sadece kısa çalışma ödeneğinden ücret aldığını belirtiyor.

Örnekleme içerisinde işe yeni başladığı için ne kadar maaş alacağını bilmeyen üç kişi bulunuyor. 18 yaşındaki işçi Halil, işe birkaç gün önce girdiği için ne kadar ücret alacağını bilmiyor. Yanındaki ustabaşı *"En geç iki hafta sonra kaç para alacağı belli olur, patron yaptığı işi beğenirse 1700 TL alır,"* diyor. Bunun dışında, göçmen olup, ne kadar kazandığından haberinin olmadığını düşündüğümüz bir görüşmeci de bulunmaktadır. 24 yaşında evli ve iki çocuk babası Pakistanlı Ali'ye ne kadar kazandığı sorulduğunda *"Çok para"* diyor. *"Benim ne kadar ihtiyacım olursa patron veriyor,"* diyor. Yani toplamda dört görüşmecinin ayda ne kadar para kazandığını bilmediği görülmektedir. Bu bilgiler bize, tekstil sektöründeki güvencesiz ve ağır çalışma koşullarına bir de düşük ücretlerin eklendiğini, sektördeki çalışma koşullarını daha da ağırlaştırdığını göstermekte.

Ortalama ne kadar maaş aldığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Saha çalışmasında görüşülen işçilerden çoğu (%66) maaşını aylık olarak almaktadır. Benzer şekilde görüşmecilerin çoğu (yaklaşık %80) maaşını düzenli olarak aldığını söylemiştir. Maaşını düzenli olarak alamadığını beyan eden 10 işçiden dokuzu, salgın dönemi dolayısıyla maaş ödemelerinde gecikmenin yaşandığını söylemektedir. Bağcılar'da büyük atölyelere hazırlama işi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Hüseyin, maaşını düzenli olarak alıp almadığı sorulduğunda "Maaşımı düzenli alıyordum şimdiye kadar, bu ara işlerde sıkıntı olduğu için bir hafta geç alacağım maaşımı," diyor. Neden sıkıntılı olduğu sorulduğunda ise "Piyasa durgun bu sıralar. Bu nedenle fasonlar işi almak için fiyatı düşürüyor. Öyle olunca da çalışsak bile iş yeri para kazanmıyor, para kazanmadığı için de geç ödeme yapıyorlar," diyerek özetliyor durumu. Kerem de düzenli maaş alamadığını, işsizlik fonundan gelen paranın zamanında yatmasına rağmen işverenin ödemesi gereken tutarın geciktiğini belirtiyor. Anlaşmaya göre maaşların ayın 5'i ve 10'u arasında ödenmesi gerekirken hiçbir zaman bu tarihlerde ödeme yapılmadığını söylüyor.

Maaşını nasıl aldığı



Maaşını düzenli alıp almadığı

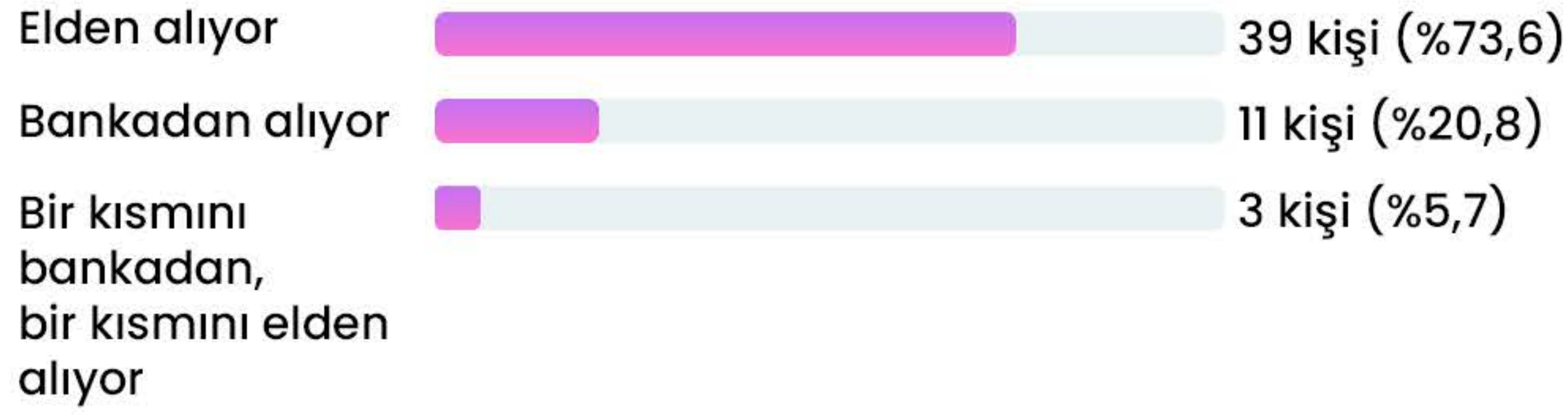


Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Görüşmecilerin yaklaşık yüzde 74'ünün maaşını bankadan değil, elden aldığı gözlenmektedir. Bu bulgu sigortalılık bulgusuyla uyumludur. İşçilerin çoğu kayıt dışı istihdamda olduğu için, maaşlarını elden almaktadır. Zira Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 18 Kasım 2008 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" 10. maddesinde "İş yerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişilerin, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler," ibaresi yer almaktadır. Yani 10 ve üzeri çalışanı olan iş yerlerinin, işçilerin maaş ve diğer tüm ödemelerini (prim, ikramiye gibi) banka kanalıyla yapması zorunludur. Ancak örnekteki işletme büyüklüğü fark etmeksizin, işçilerin ağırlıklı olarak maaşlarını elden aldıkları görülmektedir. Bir atölyede sigortalı olarak çalışan Ayfer (24 yaşında) ise maaşını bankadan almasına rağmen, fazla mesai ücretini elden aldığını belirtmiştir. Normalde ilgili yönetmelik gereği işverenin bu usulsüzlük nedeniyle para cezasına çarptırılması gerekmektedir. Ancak işçiler geçimlerini sağlayabilmek için ve/veya zaten kayıt dışı çalışmayı kabul ettikleri için, pek çok konuda olduğu gibi bu konuda da bir hak iddia etme şansları bulunmamaktadır. Düşük ücretlerle, kayıt dışı bir şekilde çalıştırılmakta ve maaşlarını da yine kayıt dışı olarak elden almaktadırlar.



Maaşını nereden aldığı



Cevap vermeyen: 7 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Örneklemede maaşından hiç kesinti yapılmadığını söyleyenler ile kesinti yapıldığını söyleyenlerin oranı neredeyse eşittir (sırasıyla %49 ve %51). Maaşından kesinti yapıldığını söyleyenlerin büyük çoğunluğu, işe gitmedikleri/gidemedikleri günlerin (hastalık durumu ve sokağa çıkma yasağının olduğu günler dahil) maaşlarından kesildiğini belirtmiştir.

Görüşmecilerden Suat (41 yaşında), bilinen bir marka için penye giyim üreten bir atölyede makineci olarak çalışmakta ve yılbaşında sokağa çıkma yasakları yüzünden evde kaldığında maaşında kesinti yapıldığını söylüyor ve *"Hiçbir sosyal hakkımız yok burada,"* diyor. Bağcılar'da aynı tekstil atölyesinde çalışan Serdar (18 yaşında) ve Faruk (18 yaşında) da işe gitmedikleri günlerin maaşlarından kesildiğini söylüyorlar ve Serdar *"Bir saat bile*

gelmesem o bir saat maaşımdan kesilir," diye ekliyor. Pek çok işçi de hastalık durumunda, doktordan rapor alsalar dahi işverenin ücretlerinde kesinti yaptığını belirtmiştir. İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde (38. Madde) işverenin işçinin ücretini kesebileceği haller belirlenmiş ve sınırlandırılmıştır. İşveren keyfi bir şekilde işçinin ücretinden kesinti yapamaz, ücretini tek taraflı olarak düşüremez. Bu durum işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanır. Ancak daha önce de değinildiği gibi, işçilerin büyük çoğunluğu kayıt dışı olarak çalıştığı için bu konuda da bir hak talepleri olamamaktadır. İşverenin uygun gördüğüne razı olmak durumunda kalmaktadırlar.

Maaşından kesinti olup olmadığı



Cevap vermeyen: 9 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.



5. COVID-19 Salgınının Tekstil Sektörü ve İşgücüne Etkisi

Salgının işgücü piyasası üzerindeki etkisine baktığımızda ise, ILO'nun (2021) COVID-19 ve Çalışma Yaşamı başlıklı raporunda genel etkiler şu başlıklar altında gösterilmektedir: iş yeri kapanmaları dünya işçilerinin 93'ünü etkilemiş, küresel çalışma saatlerinde %8,8'lik bir kayıp yaşanarak çalışma süreleri ciddi olarak azalmış, 15 yaş üstü çalışabilir nüfusta istihdam, işsizlik ve işgücü dışında kalma eğilimi artmış ve işgücünden elde edilen gelirlerde ciddi kayıplar yaşanmıştır. Salgın sürecinin işgücü piyasası üzerinde yarattığı en önemli sonuçlardan biri ise uzaktan çalışma deneyiminin birçok sektöre yayılması olmuştur. Fakat hizmetler ve imalat sektöründe birçok iş uzaktan çalışma biçimiyle gerçekleştirilemeyeceğinden bu alanlarda çalışanların işlerine birçok riski alarak devam ettikleri de bilinmektedir. *Salgın işçilerin sadece sağlığını değil, aynı zamanda iş ve gelirini tehdit etmekte, kaygı düzeylerini arttırmaktadır.*

Tekstil sektörünün de bu gelişmelerden etkilendiği, salgının ilk günlerinde birçok iş yerinin kapandığı ve siparişlerin durma noktasına geldiği çeşitli kaynaklarda belirtilmiştir. Salgının ilk aylarında, siparişlerin Çin'den Türkiye'ye kaydırılmasıyla üretimini artıran tekstil sektörü, sonraki aylarda daha derinden etkilenmiştir. Yani salgının olumsuz etkilerinin tekstil sektörüne yansması daha geç yaşanmıştır. İhracatının yüzde 70'ini Avrupa'ya yapan tekstil üreticisi, virüsün Avrupa'yı da etki altına almasının ardından sektörde yüzde 9-15 oranında üretim kaybı yaşandığını ifade etmiştir.⁸ Yine benzer şekilde, birçok ülkeyle sınırların kapatılması sebebiyle müşterilerin piyasaya gelmemesi ve kargoların gönderilememesinden dolayı tekstil sektörünün zor günler geçirdiği, hükümetin kendilerine destek vermesi gerektiğine ilişkin haberler medyada yer bulmuştur.⁹

İstanbul Hazır Giyim ve Konfeksiyon İhracatçıları Birliği (İHKİB) Başkanı Mustafa Gültepe sektörün salgın dönemindeki durumunu şu sözlerle özetliyor:¹⁰

“

'Müşteri, 'Malları yüklemeyin, bekletin' diyor. Üretime başlamadığımız mallar iptal oldu. Diğer siparişler de beklemeye alındı. Avrupa'ya ihracatta Ocak ve Şubat'ta yüzde 7 artış, Mart'ta yüzde 9-15 düşüş var. Aralık 2019'da yüzde 85,6'ya ulaşan kapasite kullanımımız Nisan 2020'de yüzde 30'un altına düştü. Salgına bir aylık dönemde çözüm üretilmezse, Nisan'da da yüzde 15 düşüş bekliyoruz... Daha az tüketim, daha az ihracat...'

Küresel Sanayi İşçileri Sendikası (IndustryALL, 2020), hazırladığı raporda büyük markaların ve perakendecilerin gelecek siparişleri iptal etmekte kalmayıp, aynı zamanda zaten üretilmiş olan kıyafetlerin sorumluluğunu reddettiklerini, sözleşmelerde bulunan acil durum hükümlerini kullanarak gönderileri durdurduklarını ve sipariş ettikleri malların ödemesinden kaçındıklarını belirtmiştir. Rapora göre bu durum, fabrikaların ürettikleri malların ellerinde kalmasına, bu malları sipariş eden müşteriye satamamalarına ve çoğu durumda onları yapan işçilerin ücretlerini ödeyememelerine neden olmaktadır.

Salgının başlangıcından bu yana bazı iş yerlerinde üretimin durması ya da üretime belirli süre ara verilmesi kararı, genel olarak işçi sağlığı ve güvenliği gerekçesiyle değil, üretimin daralması nedeniyle alınmıştır. Ancak elde edilen bulgular, bu sürecin en çok işçileri etkilediğini göstermektedir. İstanbul tekstil sektöründe yapılan saha araştırmasında görüşülen 60 tekstil işçisinin dokuzu, salgın döneminde aralıksız bir şekilde çalışmayı sürdürmüştür. 50 kişi ise salgın sürecinde bir haftadan beş aya kadar değişen sürelerde çalışmadığını beyan etmiştir. Bu durum daha çok, zorunlu olarak çalışmaya ara verme gibi değerlendirilmelidir aslında. Çünkü işçilerin çalışmamalarının en temel sebebinin işyeri kapanmaları olduğu görülmektedir. İşverenlerin,

⁸ <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/tekstilde-virus-yangini-1727484>, Erişim tarihi: 16.03.2020.

⁹ <https://ilkha.com/ekonomi/tekstil-sektoru-corona-virusu-nedeniyle-zor-gunler-geciriyor-118488>, Erişim tarihi: 20.03.2020.

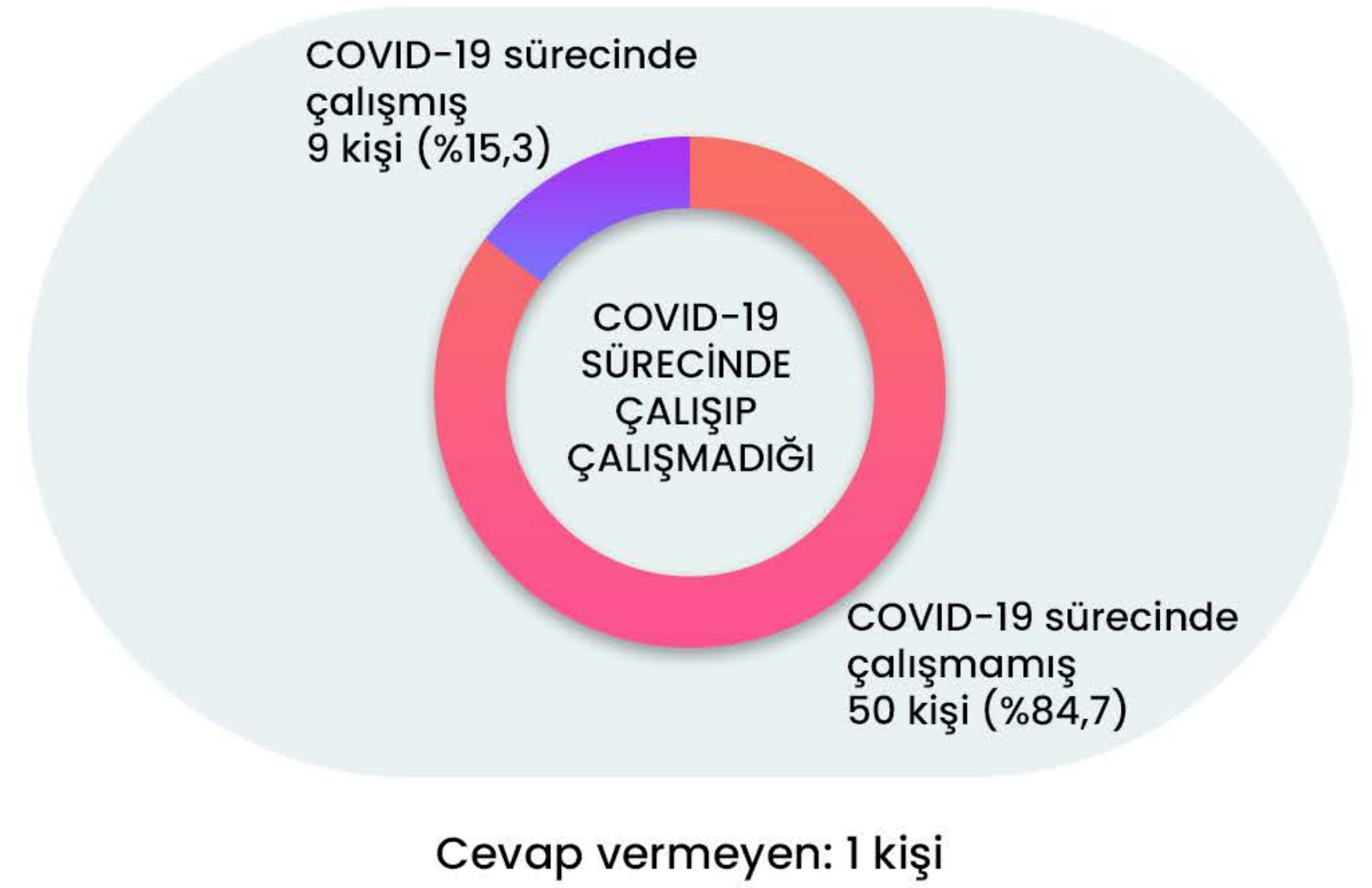
¹⁰ <https://www.cumhuriyet.com.tr/haber/tekstilde-virus-yangini-1727484>, Erişim tarihi: 16.03.2020.

işlerin durgunluğu nedeniyle çalışmaya ara verdikleri dönemde işçiler de zorunlu olarak çalışmaya ara vermek durumunda kalmıştır.

Yaşanan bu durum, yani işlerin durgun olması dolayısıyla iş yerlerinin kapanması/üretime ara vermeleri işçilerin maddi anlamdaki mağduriyetini artırmıştır. Bir tekstil atölyesinde kompleci olan Zehra (44 yaşında), Salgın döneminde üç ay çalışmamış. Neden çalışmadığını sorulduğunda ise durumu *"İş yoktu, o yüzden çalışmadık."* şeklinde açıklamıştır. Başka bir atölyede makineci olarak çalışan Serkan (25 yaşında) ise *"Pandemi döneminde hiç çalışmadım desem yeridir,"* diyor. Çok az iş olduğu için haftada iki gün çalışmış. *"Gün bakımından ortalama iki gün çalışmışımdır ama onu topladığım zaman aldığım ücret bakımından bir gün bile etmiyordur,"* diyor Serkan. Günlük çalıştığı beş atölyeden ikisi salgın döneminde kapatılmış ve dört aydır kapalıymış. Diğer üçünün de işleri azaldığı için, *"Sabit bir atölyeyle ancak çalışabiliyorum."* diyor. Bir atölyede makineci ve ustabaşı olan Halim (42 yaşında) de Serkan'la benzer şekilde işlerdeki azalma dolayısıyla çalıştıkları gün sayısının azaldığını

söylüyor. Salgının başlamasının ardından iş olmadığı için iş yeri, çalışma günlerini haftada iki güne indirmiş.

COVID-19 sürecinde çalışıp çalışmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

6. Ücretsiz İzinler, Kısa Çalışma Ödeneği ve İşten Çıkarmalar

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de COVID-19 sürecinin işgücü piyasalarına etkisini azaltacak tedbirler ve önlemler alınmıştır. Çalışma saatlerinin düzenlenmesinden çalışanların gelirlerinin etkilenmemesini sağlamak için gelir destekleri gibi bir dizi uygulama hayata geçirilmiştir. COVID-19 salgın döneminde yetkililer tarafından getirilen uygulamaların işgücü piyasası üzerindeki etkisi çok boyutlu olmuştur. Piyasadaki tüm aktörler (işveren, kendi hesabına çalışan, ev eksenli çalışan, ücretli çalışan) uygulamalardan şu ya da bu şekilde etkilenmiştir. Ancak ücretli çalışanların süreçten etkilenmeleri daha olumsuz olmuştur. Salgın sürecinde işverenden yana net bir tavır sergileyen hükümet, getirdiği **Kısa Çalışma Ödeneği** uygulamasıyla İşsizlik Fonu'nu yağmaya açmış, İş Kanunu'nda yer almayan ücretsiz izni meşrulaştıran bir yasa devreye sokmuş, salgın sürecinde **işten çıkarmaları** yasaklamış ancak işçiyi çok düşük bir ücretle yaşamaya mahkûm etmiştir.

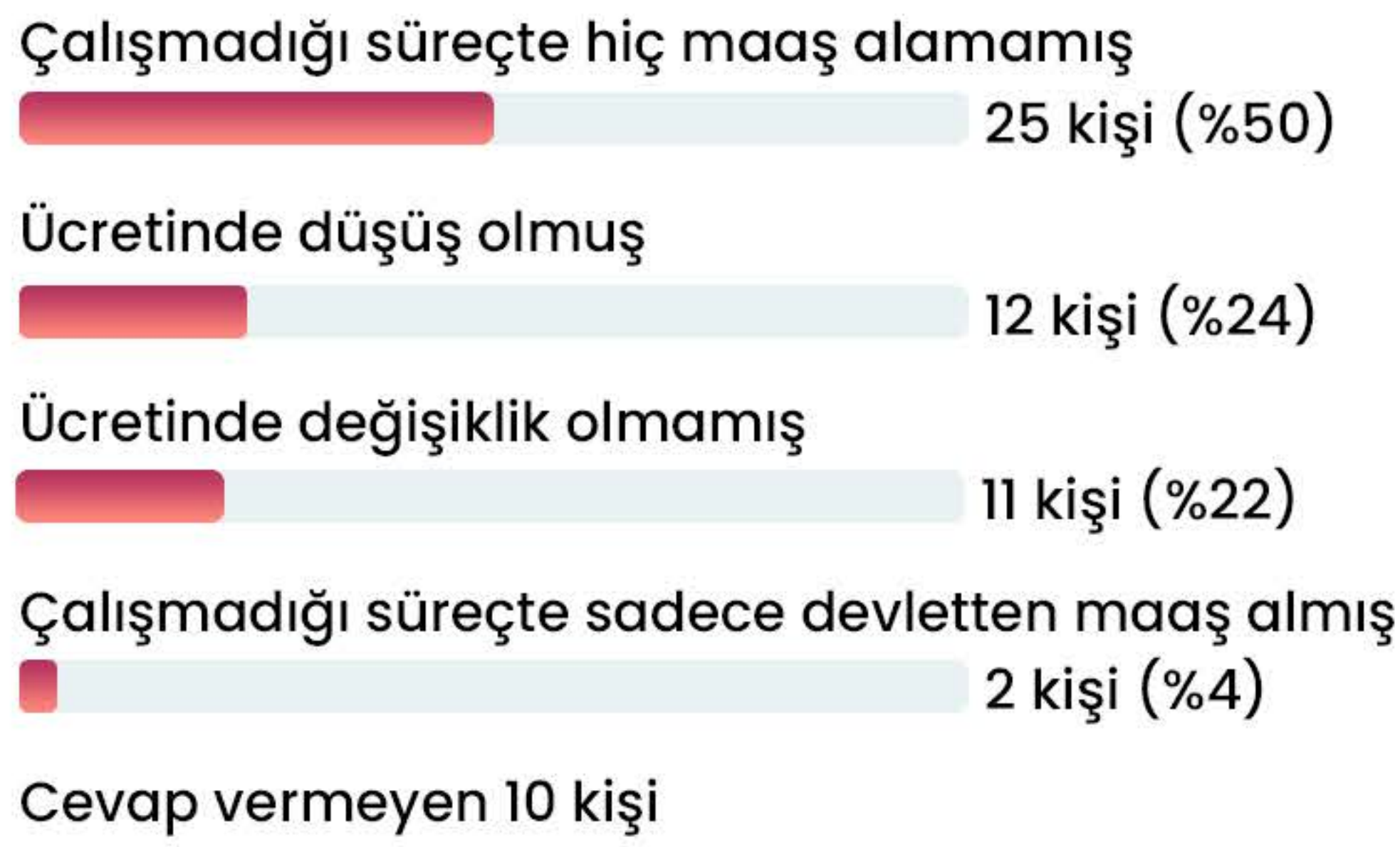
Söz konusu süreçte pek çok kişinin istihdam durumunda ve çalışma koşullarında değişim yaşanmıştır. Özellikle salgının ilk dönemlerinde yaşanan işten çıkarmalar dışında, ücretsiz izne ayrılmaya zorlanan, salgın dolayısıyla verilen izinleri yıllık izin haklarından düşülen, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan ve bunun yanında ücretleri düşürülen bir kesim de bulunmaktadır. Saha araştırmasında görüşülen işçilerden büyük çoğunluğu (50 kişi) daha önce de belirtildiği gibi

salgın sürecinde bir haftadan beş aya kadar değişen sürelerde çalışmadıklarını beyan etmiştir. Bu işçilerin yarısı (25 kişi) çalışmadığı süreçte hiç maaş almadığını belirtmiştir. Bunun dışında, bir kısım işçinin (12 kişi-%24) ücretinde düşüş yapılmış, bir kısmı ise (2 kişi-%4) bu süreçte sadece devletten ödeme almıştır. Ücretinde bir değişiklik olmadığını bildirenler ise 11 kişidir (%22).

Bilinen markalar için üretim yapan bir tekstil atölyesinde kalite kontrol bölümünde çalışan Zeynep (50 yaşında), salgının başlamasının ardından çalıştığı iş yerinde ücretinde düşüş yapılmak istendiği için işten ayrılmak zorunda kalmış. *"Pandemiden önce 4000 TL ücret alıyordum, pandemiden sonra 2800 TL ücret vermek istediler, hak ettiğimi alamıyordum, işten ayrıldım,"* şeklinde anlatıyor yaşadıklarını. İşten ayrıldıktan sonra 15-20 gün çalışmadığını ve sigortası olmadığı için hiçbir ücret alamadığını dile getiriyor. Batman'da lise son sınıfta okuyan, ancak uzaktan eğitim olduğu için İstanbul'a gelip bir tekstil atölyesinde ortacı olarak çalışmaya başlayan 17 yaşındaki Taner de benzer şekilde salgın sürecinin başında başka iş yerinde çalışıyormuş. 2000 TL olan ücreti 1400 TL'ye düşüncü işten ayrılmış. Başka bir tekstil atölyesinde makineci, ortacı ve üretici olarak çalışan Umut (20 yaşında) ise COVID-19 salgını başlangıcında eski iş yerinde sigortasız olarak çalışıyormuş. Süreçte iş yeri üretime ara verdiği için üç ay çalışmamış ve hiçbir ücret alamadığı için işten ayrılmış. Kot üretimi yapan bir tekstil atölyesinde

kalite kontrol bölümünde çalışan İlkay (23 yaşında) virüse yakalanmış ve karantinada olduğu süre boyunca (iyileşene kadar) işe gidememiş. Hasta olduğu süreçte karantinada kaldığı günler ücretinden kesilmiş. Altı haftadan fazla sürenin ücretinden kesildiğini belirtiyor. Hastalığa yakalanmak bile geçerli sebep sayılmayıp İlkay'ın ücretinden kesilmiş.

COVID-19 sürecinde ücretinde bir değişiklik olup olmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Ücretsiz izin - yıllık izinlerin zorunlu kullanımı

Yeni Korona Virüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılmasına Hakkında Kanun ile işten çıkarma yasağı süresince işverene dilediği işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi de tanınmıştır. Şirketlerin maliyetlerini azaltmaya yönelik bu tür uygulamalar vasıtasıyla istihdam kaybı sınırlandırılmaya çalışılmıştır. İşten çıkarma yasağı, 4857 Sayılı İş Kanunu'na 17 Nisan 2020 tarihinde eklenen geçici bir maddeyle getirilmiştir. İşten çıkarma yasağı süresince de işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi tanınmıştır.¹¹ Yani getirilen bu düzenlemeyle salgın dolayısıyla uygulanan işten çıkarma yasağı döneminde işveren, dilediği işçiyi ücretsiz izne çıkartabilmekte ve işçi bunu haklı fesih sebebi olarak kullanamamaktadır.¹² Bu durum, Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi'nin "*her çalışanın adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşullarına sahip olması*" gerektiğini vurgulayan 31. maddesiyle bağdaşmamaktadır.

Söz konusu yasa kapsamında, ücretsiz izne çıkarılan işçilerin bu dönemde yaşayacakları maddi mağduriyetin önüne geçmek amacıyla bu işçilere nakdi ücret desteği verilmesi öngörüldü. 857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10. maddesi uyarınca ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden

yararlanamayan işçiler ile 15/3/2020 tarihinden sonra 4447 sayılı Kanunun 51. maddesi kapsamında iş sözleşmesi feshedilen ve aynı Kanunun diğer hükümlerine göre işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar kapsam dâhilindedir.

Saha araştırmasında, salgın sürecinde belli bir süre de olsa çalışmadığını belirten 50 kişiye "Ücretsiz izne mi gönderildiniz, yoksa işten mi çıkartıldınız?" diye sorulduğunda, verilen cevaplardan ve saha görüşmelerini gerçekleştiren kişinin gözlemlerinden sorunun anlaşılmasını engelleyen gözlenmekte. 34 kişi (%68) bu soruya yanıt vermemiş. Bunun sebebi, görüşmecilerin çoğunun sigortasız çalışıyor olmasıdır. Bu kayıt dışı çalışanların ücretsiz izin ya da işsizlik maaşı gibi hakları zaten yoktur. Onlar çalışmadıklarında maaş alıp almadıklarını biliyorlar sadece. Kayıt dışı çalışan işçiler için ücretsiz izin ve işten çıkarılmak aynı şeyi ifade etmektedir: parasız kalmak.

İlgili soruya yanıt verenlerden 11'i (%68,7) ücretsiz izne çıkartıldığını,¹³ dört kişi (%25) işten ayrıldığını, bir kişi (%6,3) de işten çıkartıldığını belirtmiştir. Ücretsiz izne çıkartılan işçilerin bir kısmı bu süreçte aynı maaşlarını almaya devam edebilmiş iken (2 kişi), bir kısmı mevcut maaşlarından daha az miktarda ödeme aldığını (1 kişi), bir kısmı da bu süreçte hiç maaş alamadığını (5 kişi) belirtmiştir. Aslında makineci olan, on yıllık sektör deneyimine rağmen bir atölyede ortacılık yapan Hilmi (32 yaşında), sigortalı çalıştığı ayakkabı şirketinin sokağa çıkma yasakları ve kısıtlamalar nedeniyle iki ay kapatıldığını, bu süreçte ücretsiz izne çıkarıldığını söylüyor. İki ayın sonunda işe geri dönmüş ve 4-5 ay çalışmış. 4-5 ayın sonunda Suudi Arabistan'ın Türkiye'den gelen ürünlere ambargo koymasıyla tekrar ücretsiz izne çıkarılmış. Ücretsiz izinde olduğu iki ay boyunca da devletten herhangi bir ücret alamadığını söylüyor.

Bir atölyede ütü ve paketleme bölümünde çalışan Gülsüm'e (20 yaşında) bu süreçte hiç ücret alıp alamadığı sorulduğunda "*Bir maaş aldım, o da geçen ayın maaşıydı*" diyor. Sigortalı çalışmasına rağmen devletten ücret alamamış. "*Gittim vermediler*" diyor ve devam ediyor: "*İşyerindeki sekreter sigorta için kart verdi. O sırada Mardin'e gittim. Mardin şubesine başvurduğum, vermiyoruz dediler. Ben, kardeşim, babam kimse alamadı.*" "*Pandemi döneminde sözde bize yardımcı olacaklardı*" diye tamamlıyor konuşmasını.

¹¹ İş Kanunu'nda, işçinin ücretsiz izne çıkartılabilmesi için 17 Nisan 2020 öncesinde çalışmaya başlayıp başlamadığına bakılmamaktadır. İşveren 17 Nisan'dan sonra işe aldığı çalışanı da dilediği gibi ücretsiz izne çıkartabilmektedir. Ancak, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre nakdi ücret desteğinden sadece 17 Nisan itibarıyla sigortalı olarak bir işte çalışıp, o işverence ücretsiz izne çıkartılanlar yararlanabilmektedir.

¹² Normal koşullarda işveren işçiyi ücretsiz izne zorlarsa bu, işçi için haklı fesih gerekçesi olmaktadır.

¹³ Ücretsiz izne çıkartıldığını beyan eden 11 kişiden 9'unun sigortası varken, iki kişi sigortasızdır. Söz konusu iki kişi, çalışmadığı süreci ücretsiz izinde olduğu şeklinde ifade etmiştir. Bu veri de ilgili sorunun anlaşılmadığını, işçiler açısından kafa karışıklığı yarattığını doğrular niteliktedir.

Saha araştırmasında ücretsiz izne çıkartıldığını belirten görüşmecilere, bu süreçte ne kadar ücret aldıkları sorulduğunda her biri farklı cevaplar vermiştir. Bazı işçiler yarım maaşlarını devletten alırken, yarım maaşlarını da işverenin ödediğini, dolayısıyla gelirlerinde bir değişiklik olmadığını söylerken; bazıları oldukça düşük rakamlar bildirmiştir. Aynı işyerinde makineci olarak çalışan Kerem (23 yaşında) ve Cemal (33 yaşında), "1-2 ay İŞKUR'dan 1600 TL aldık" derken; bilinen markalar için kot üretimi yapan bir atölyede çakım bölümünde çalışan Salih (34 yaşında), ilk ay 1170 TL, ikinci ay 1300 TL aldığını söylemiştir.

Salgın döneminde işverenler tarafından sıkça başvurulmuş ve işçiler açısından aslında bir hak gaspı niteliğinde olan başka bir uygulama da işçilerin yıllık izinlerinin zorunlu olarak kullandırılması olmuştur. Pek çok firma, üretime ara vermek zorunda kaldıkları durumda işçilere zorunlu olarak yıllık izinlerini kullandırmıştır. Yıllık izin hakkı olmayan işçiler ise çalışmaya devam etmek zorunda kalmış ve hastalığa yakalanma risklerini artırmışlardır. Buna bir örnek Gaziantep'te Kaplanser Halı'da yaşanmıştır. Söz konusu firma yıllık izni olan tüm işçilerini izne çıkartmış, izni olmayanları ise çalışmaya mecbur bırakmıştır.¹⁴ Umut-Sen'in açıklamasına göre 800 işçinin çalıştığı Bross Tekstil'de salgın dolayısıyla işçiler iki haftalık izne çıkartılmış, bu izinler ise işçilerin yıllık izninden düşülmüştür.¹⁵ 1200 kişinin çalıştığı Çerkezköy Bony Tekstil'de de iki haftalığına, 250 işçinin çalıştığı Çerkezköy Aba Tekstil'de ise beş günlüğüne üretime ara verildi ve izne çıkartılan işçilerin yıllık izninden düşüldü.¹⁶ İzmir'de yaklaşık 4000 işçi çalıştıran Türkiye'nin en büyük tekstil fabrikası HugoBoss, bütün işçilere iki haftalık yıllık izinlerini kullandırdı. LCW'nin de aldığı tek tedbir, "işlerin düşmesi" gerekçesiyle işçilere yıllık izinlerini dayatmak olmuştur.¹⁷

Saha araştırmasında görüşülen işçilerden penye üretimi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Ali (41 yaşında), salgın sürecinde bir hafta işyerinin çalışmaya ara verdiğini ve bunun yıllık izninden düşüldüğünü söylemiştir. Benzer şekilde penye üretimi yapan başka bir atölyede makineci olarak çalışan Gül (34 yaşında) de salgın sürecinde iki ay çalışmadığını ve bunun 15 gününün yıllık izninden sayıldığını belirtmiştir. Bilinen markalar için penye üretimi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Serhat (18 yaşında) da kendisine bir hafta zorunlu yıllık izin kullandırıldığını belirtmiştir. Bir hafta da ücret alamamış. Sigortasız çalıştığı için patronu, devletin

verdiği kadar (1300 TL) ücret vereceğini söylemiş ama vermemiş.

Kısa çalışma ödeneği uygulaması

Söz konusu yasa kapsamındaki bir diğer uygulama da üç ay boyunca faaliyetlerini durduran veya yavaşlatan işletmelerdeki çalışanlara verilen **Kısa Çalışma Ödeneği**'dir. Salgın döneminde işçileri korumak amacıyla kısa çalışma ödenekleri devreye alınarak böylelikle işten çıkarmalar engellenmiştir. Salgın döneminde Türkiye'de yaygın uygulanan gelir desteği işsizlik sigortası değil, kısa çalışma ödeneği¹⁸ olmuştur. Bu sürede iş ilişkisi sona ermemektedir. Ancak her çalışan kısa çalışma ödeneğinden yararlanamamaktadır. İşsizlik Sigortası Kanunu ile İş Kanunu'nda yapılan değişiklik ile Mart 2020'de kısa çalışma ödeneğinden yararlanmak için gereken 600 ve 120 gün koşulları COVID-19 süresince sırasıyla 450 ve 60 güne indirildi. Kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği brüt ücretin %60'ı kadardır.



¹⁴ https://twitter.com/isci_mamed/status/1243402178015793152?s=20, Erişim tarihi: 27.03.2020.

¹⁵ https://twitter.com/Umut_Sendikasi/status/1247913396810461186, Erişim tarihi: 08.04.2020.

¹⁶ https://twitter.com/Umut_Sendikasi/status/1247913396810461186, Erişim tarihi: 10.04.2020.

¹⁷ <https://www.gazeteduvar.com.tr/gundem/2020/03/18/lcwde-bes-bin-isci-icin-tedbir-yok/>, Erişim tarihi: 18.03.2020.

¹⁸ Kısa çalışma uygulaması, genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır. Çalışanın bu uygulamadan yararlanabilmesi için, işverenin çalışan için 30 Haziran 2020 tarihine kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu'na (İŞKUR'a) başvurmuş olması gerekmektedir. Ücretsiz izin sırasında kısa çalışma ödeneği alınamamaktadır. Kısa çalışma uygulaması ayda 30 günden az ise işverenin kısa çalışmayı sona erdirip, çalışana ücretsiz izne çıkarmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. (<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odeneği/genel-bilgiler/>, Erişim tarihi: 24.04.2021)

Dolayısıyla çalışanlar açısından ciddi bir gelir kaybını da beraberinde getirmektedir.

Uygulamayla işçiler çok daha az bir gelire yaşamaya mecbur bırakılmıştır. Saha araştırmasında görüşülen işçilerden kısa çalışma ödeneğinden yararlanan Ünal (44 yaşında), devletten 1586 TL kısa çalışma ödeneği aldığını bildirmiştir. Neslihan (46 yaşında) ise çalışmadığı günlerin kısa çalışma ödeneğinden ödendiğini (bir önceki sene kazanılan brüt maaşın %40'ı), çalıştığı günlerin ise patron tarafından ödendiğini söylemiştir. Bu süreçte ne kadar maaş aldığını söylemese de **“Çoğunluğunu çalışmayarak geçirdik zaten”** diyerek normalde aldığı maaşın altında bir gelire geçinmek zorunda kaldığını söylemiştir aslında.

İşten çıkarmalar

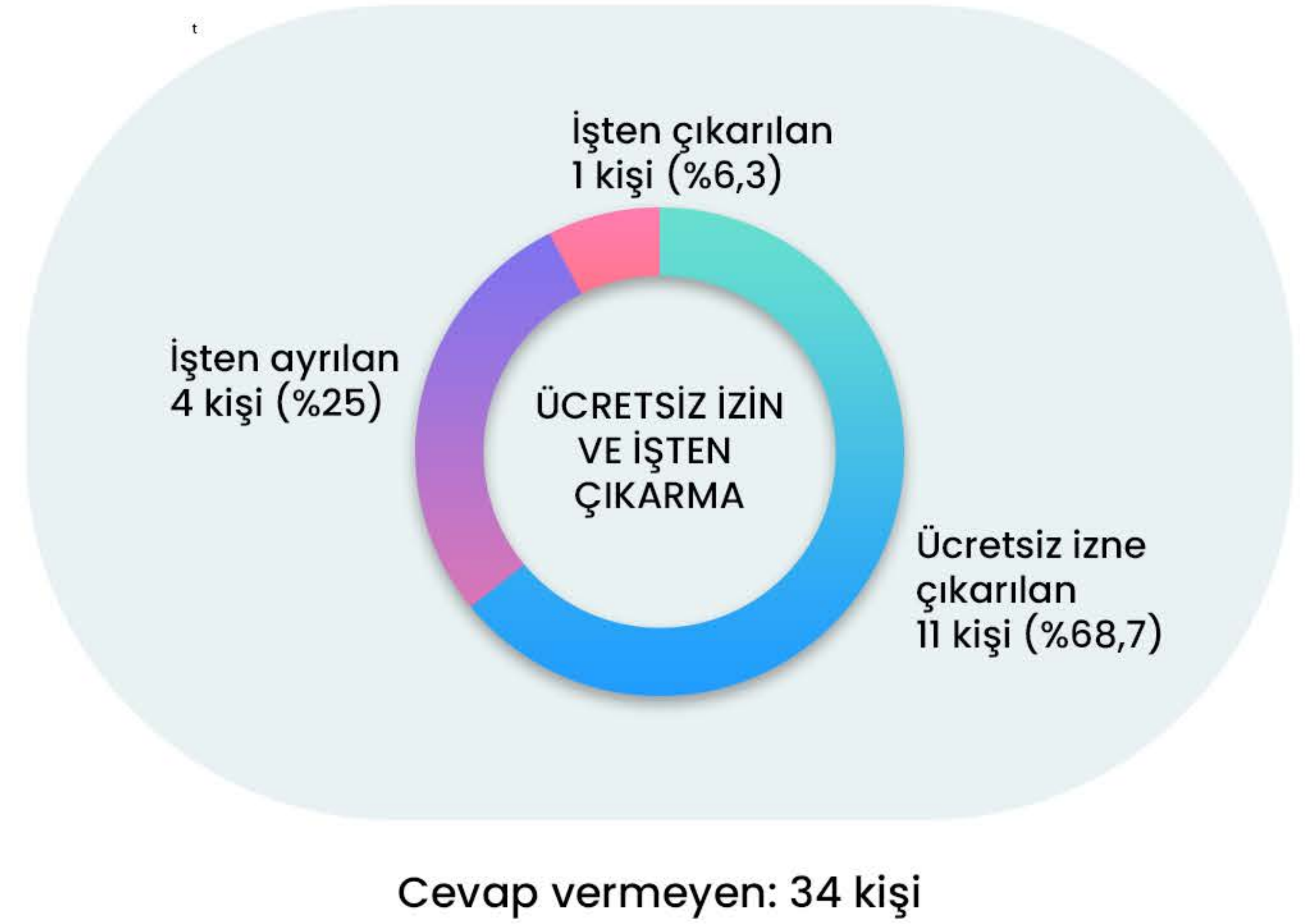
“Yeni Korona Virüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun”la 17 Nisan 2020’den sonra işverene işten çıkarma yasağı getirilmiştir. 17 Nisan 2020 tarihinde alınan tedbirler öncesinde ve sonrasında türlü sebeplerle iş yerlerinin birçok işçi çıkardığı haberleri medyada yer bulmuştur. Örneğin basına yansıyan haberler, Gaziantep’te işçilerin farklı nedenlerle işten çıkarıldıklarına işaret etmektedir. Bir halı fabrikasında çalışan üç işçi pazar günü çalışmayı kabul etmedikleri işten atılmıştır. İşçiler, ‘Yasak olduğu için sizi işten çıkartamıyoruz, gelin istifanızı verin, biz bütün haklarınızı vereceğiz dediler. Biz de ne istifa ediyoruz ne de pazar günü çalışıyoruz dedik. Bir saat sonra işyerinin müdürü geldi, isimlerimizi okudu ve bizi kapıdan dışarı çıkardılar’ şeklinde yaşadıklarını anlatmışlardır.¹⁹ Yapılan yasal düzenlemelere rağmen işverenler bir yolunu bulup işçileri işten çıkarmaya devam etmişlerdir bu süreçte. İşten çıkarma yasağında istisna kapsamında tutulan İş Kanunu’nun “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı 25/2. maddesi (kod 29), son dönemde işverenlerin çalışanları işten çıkarma gerekçesi haline gelmiştir.²⁰

İşten çıkarılan işçilerin tek güvencesi konumundaki İşsizlik Sigortası Fonu’ndan salgın döneminde işverenlerin yararlanma oranı çok daha fazla olmuştur. İşsizlik Sigortası Fonu’ndan en fazla yararlanması gereken işçiler olmasına rağmen, veriler bunun aksini söylemektedir. İşsizliğin daha da arttığı Mart 2020’de işsizlere 683 milyon lira verilirken

işverene aktarılan teşvik ve destekler 1,6 milyar TL’yi bulmuştur. İşsizlerin yüzde 85’i ise işsizlik maaşı alamamıştır. İşsizlik Sigortası Fonu’ndan işverenlere, istihdamın korunması veya yeni istihdam yaratılması için iki yılda toplam 47 milyar lira teşvik veya destek ödemesi yapılmıştır. Ancak para, istihdamı artırmak bir yana azalmaya bile engel olamamıştır. Kısacası bu süreçte İşsizlik Sigortası Fonu işverenlere yaramıştır.²¹

Saha araştırmasında görüşülen işçilerden sadece birisi, penye üretimi yapan bir atölyede kompleci olarak çalışan Mehmet (27 yaşında) işten çıkartıldığını beyan etmiştir. Mehmet bu süreçte işsizlik maaşı alamamış. Bunun nedeni sorulduğunda, **“Sigortasız çalıştığım için,”** cevabını veriyor. Çalışmadığı dönemde günlük işlere gittiğini ve 120 TL yevmiye aldığını ancak bunun hiçbir şeye yetmediğini, kirasını ödemekte zorlandığını ifade ediyor.

Ücretsiz izin & işten çıkarılma*



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

* Salgın sürecinde belli bir süre de olsa çalışmadığını belirten 50 kişi üzerinden değerlendirilmiştir.

¹⁹ <https://www.evrensel.net/haber/404911/antep-koza-halida-pazar-gunu-zorla-calistirilmayi-kabul-etmeyen-3-isci-isten-atildi?a=1acfb>, Erişim tarihi: 16.05.2020.

²⁰ Bu ise çalışanı daha da mağdur etmektedir. Çünkü çalışanın yüz kızartıcı sebeple işine son verilmekte ve bu durum kayıtlara geçmektedir. Çalışanın sonraki iş yaşamı bundan olumsuz etkilenmektedir. Kod-29 ile işten çıkarılan işçiler kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı da alamıyor; İşsizlik Sigortası Fonu’ndan işsizlik ödeneğinden de yararlanamıyor. İşverenlerin uzun yıllardır, işçilerin kıdem ve ihbar tazminatı haklarını gasp etmek için başvurdukları bu yöntem, COVID-19 döneminde uygulanan işten çıkarma yasağını delmek için de kötüye kullanılıyor. İş Kanunu’nun 25-II maddesi işten çıkarma yasağının istisnalarından birini oluşturuyor. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) işten çıkarma veya ayrılma kodlarına ilişkin verileri yayımlamamaktadır. DİSK-AR tarafından CİMER başvurusu ile SGK’den elde edilen verilere göre 2020 yılında 176 bin 662 işçi Kod-29 nedeniyle işten çıkarıldı. Böylece Kod-29 ile işten çıkarılanların sayısı ayda ortalama 14 bin 772 ve günde ortalama 491 kişi olmuştur (DİSKAR, 2021).

²¹ <https://www.birgun.net/haber/isciye-1-isverene-2-5-issizlik-fonu-yine-isverene-yaradi-296170>, Erişim tarihi: 13.04.2020.

7. Yoksulluk ve Geçim Sıkıntısı

Salgın sürecinde, işçilerin süreçten olumsuz etkilenmemesi için hükümet tarafından hayata geçirilen uygulamaların tümü başarısız olmuş ve yetersiz kalmıştır. Emekçilerin kaygı içerisinde olduğunu belirten DİSK Tekstil Gaziantep Başkanı Mehmet Türkmen de konuya ilişkin yaptığı değerlendirmede, **“İşçilerin yaşamına dokunan herhangi bir çalışma yapılmadı. İşletmelerin, firmaların kapanmasıyla birlikte işçiler, güvencesiz hale geldi. Fabrikaları kapatan, ücretsiz izne gönderilen işçilerin hayatına dokunan çalışmalar yapılmalı. Bu süreçte işsizlik fonundan destek verilmeli, işçilerin kayıp yaşamamaları sağlanmalıdır,”** ifadelerini kullanmıştır.²²

Ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği gibi salgın kapsamında yapılan ödemelerin düşüklüğü, işçilerin zaten zor olan hayat şartlarının daha da ağırlaşmasına neden olmuştur. İşçiler bu süreçte özellikle kiralarını ve faturalarını ödeme konusunda sıkıntı yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Kot pantolon üreten bir atölyede ustabaşı olarak çalışan, salgın sürecinin başlamasıyla işvereni maaşını düşürmek istediği için işinden ayrılmak zorunda kalan Birgül (40 yaşında), bir kere devletten 1030 TL ödeme aldığını; aldığı bu ücretin geçinmeye yetmediğini söylüyor. **“Faturalarıma bile yetmedi,”** diyor ve bir ay kira ödeyemediğini belirtiyor. Birgül işsiz olduğu dönemde geçinebilmek için yine tekstil sektöründe günlük işlerde çalışmış. Benzer şekilde, bir atölyede makineci olarak çalışan İbrahim (19 yaşında) ve kompleci olarak çalışan Cennet (44 yaşında) de çalışmadıkları dönemde kira ve faturalarını ödemekte zorlandıklarını söylemişlerdir. Gülsüm (20 yaşında) de sigortalı çalışanlardan. Salgın sürecinde belli bir süre ücretsiz izne çıkartılmış ve devletten herhangi bir ödeme alamamış. **“Geçinmekte bayağı sıkıntı çektik,”** diyor süreçte yaşadıklarını anlatırken. Kirayı ve faturaları ödemekte zorlanmışlar. **“Çalışmıyorduk, ama kirayı ödüyorduk.”** diyor. **“Sözde televizyonlara çıktı, Pandemi döneminde çalışamayan insanlar için kirayı biz veririz dedi. Meğerse öyle bir şey yok,”** diye dile getiriyor hislerini.

Salgın döneminde çalışmamış ve sigortasız olduğu için söz konusu uygulamaların (ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği, işsizlik maaşı) hiçbirinden yararlanamamış işçiler süreçten çok daha olumsuz etkilenmişlerdir. Çünkü çalışmadıkları dönemde hiçbir yerden gelir elde edememiş, geçim sıkıntısı çekmişlerdir. COVID-19 pandemisinin iktisadi etkilerinin, kayıt dışı istihdam edilen bireylerin ve onların yaşadığı hanelerin kırılganlığını daha da artırdığı gözlenmektedir. Maalesef pandeminin iktisadi etkilerine karşı alınan önlemler de sadece kayıtlı ve ücretli istihdamı koruma hedefini gütmekte, böylelikle kayıt dışı çalışanların durumunu daha da zorlaştırmaktadır (Uysal, 2020). Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da bu bağlamda, korona virüsü nedeniyle ihtiyaç sahiplerine 1000 TL ödeme yapılan Pandemi Sosyal Destek Programını başlatmıştır. Bu yardımın daha çok kayıt dışı çalışanlara eriştiği düşünülmektedir. Çünkü başvuru koşulları içerisinde işsizlik ödeneğinden ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmıyor olmak, SGK'dan gelir veya aylık almıyor olmak, memur ya da işçi olmamak yer almaktadır.

Saha araştırmasında görüşülen sigortasız çalışan işçilere bu dönemde nasıl geçindikleri, geçim sıkıntısı çekip çekmedikleri sorulduğunda, neredeyse tamamı geçinmekte zorlandıklarını belirtmiştir. Bir atölyede makineci olarak çalışan Aykut'a (36 yaşında), geçinmekte sıkıntı çekip çekmediği sorulduğunda **“Çekmez olur muyum”** diyor. Ne gibi sıkıntılar çektiğini ise şu sözlerle anlatıyor; **“Kirayı veremedik. Yeri geldi çocuğa bez alamadım,”** diyor. Ev sahibinin tavrı sorulduğunda ise, ev sahibinin anlayışlı davranmadığını söylüyor. Ev sahibi akrabası olmasına rağmen **“Bir ay kira veremedim, ikinci ayın kirasına 19 gün kala ev sahibiyile birbirimize girdik,”** şeklinde özetliyor yaşadıklarını. Hilmi (32 yaşında) de **“Günün şartları çok ağır,”** diyor ve yaşadığı sıkıntılara bir çözüm bulmaya çabalamayan yetkililere isyanını şu sözlerle dile getiriyor; **“Cebine 100 TL koyup çıkan insan sadece 2 poşet alabiliyor. Bir elma, bir portakal alıyor. O da özele kaçıyor.”**

“

“Kirayı veremedik. Yeri geldi çocuğa bez alamadım,”

²² <https://www.gazeteekspres.com/haber/osbde-fabrikalar-kapaniyor-84789>, Erişim tarihi: 20.03.2020, Erişim tarihi: 20.03.2020.

Kutu 2: Bakım Emeği ile Ücretli Emek Arasında Gidip Gelmek

Nurten 35 yaşında iki çocuk annesi tecrübeli bir makineci. Son yıllarda kayınvalidesinin sağlığı iyi olmadığından ve çocuklara bakmadığından yılın bazı aylarında çalışıyor, sonra evde kalıyor. Son 2,5 yıldır şu anda çalıştığı yerde sigortasız olarak çalışıyor, çünkü salgından önce sigortaları ödenmiyor, o nedenle salgında ödenen devlet yardımından da faydalanamıyor. Şimdi haftanın iki günü çalışıyor, işe dolmuşla gidip geliyor. Nurten şu anda üçüncü çocuğuna hamile ve dolmuşla işe gidip gelmek salgın koşullarında onu epey zorluyor. İş yerine dolmuşla gitmek salgın döneminde çok tehlikeli olmakla beraber herkes işe erişmeye çalıştığından dolmuşların çok kalabalık olduğunu, insanların işe geç kaldığından aynı anda dolmuşa binmek istediğini söylüyor. Minibüs şoförü yolcuyu almadığında diğer yolcuların şoföre niye almadın diye bağırdıklarını belirtiyor. Yolcuyu alınca da niye aldın diye bağırıyorlar diyor. Nurten hamile olduğu için çok sorun yaşamadığını, biner binmez oturduğunu, fakat ister istemez herkesle temas halinde olduğunu belirtiyor.

Nurten salgın öncesinde 6-7 ay çalışmıyor, fakat sonra geçim sıkıntısı başlıyor, faturalar birikiyor, çocukların taleplerini karşılayamadığında hamile olmasına rağmen işe dönmeye karar veriyor, kayınvalidesinin çocuklara bakabileceği zamanlarda haftanın iki günü işe gidiyor, diğer günler evde kalıyor. Okula giden oğlu tablet istemiş, bunu karşılayamadığı için derslerini takip edebilsin diye işe giderken telefonunu evde oğluna bırakıyor. Evdekilere ustabaşının telefonunu vermiş, gerekirse onun telefonuyla haberleşiyorlar. Nurten *“şimdi bir tablet almaya kalksan bin lirayı geçiyor,”* diyor. Telefonda derslerini sadece bir oğlu takip ediyor. Küçük oğlu 6 yaşında olduğundan ve daha okula başlamadığından şimdilik Nurten’in telefonu evdekilerin eğitime katılmasının tek yolu.

İsterdim ki siz belediyeden, cumhurbaşkanlığından gelseydiniz. O zaman ağızımı açar konuşurdum.” Devletten ya da herhangi bir kurumdan yardım alıp almadığı sorulduğunda, *“Biraz belediyelerden yardım talebinde bulundum. Nispeten yardım aldım belediyelerden,”* diyor.

Halim (42 yaşında), kendisi dahil tüm aile üyelerinin virüse yakalandığını ve bu süreçte çalışmadıklarını söylüyor. Karantina döneminde belediye erzak yollamış. *“Parasızlıktan istediğin her şeyi alamıyorsun,”* diyor. *“Pazara çıkamıyorsun, istediğin şeyi eve getiremiyorsun,”* diye devam ediyor yaşadığı geçim sıkıntısını anlatırken. Neyden kısıtıldığı sorulduğunda ise *“Meyveden, sebzeden, etten her şeyden kısıyorum,”* diyor. Kirayı ödemekte sıkıntı çektiği ve 5 aylık kira borcu olduğunu, neyse ki ev sahibinin durumu idare ettiğini belirtiyor. Kot üretimi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Suriyeli Muhammed (21 yaşında) de çalışmadığı dönemde herhangi bir ücret almadığını söylüyor. Nasıl geçindiği sorulduğunda ise *“Arkadaşımdan borç aldım,”* diyor. Bir penye atölyesinde ütücülük yapan Erdem (18) de bu süreçte geçinmesine abisinin yardımcı olduğunu söylüyor.

Saha araştırmasında görüşülen işçilere bu süreçte devletten ya da başka kurumlardan yardım alıp almadıkları sorulduğunda ise, çok az sayıda işçinin (3 kişi) yardım talebinde bulunduğu görülmektedir. İki işçi (Gökhan-38 yaşında ve Hilmi-32 yaşında) belediyeden erzak ve nakdi yardım aldığını bildirmiştir. Gökhan, belediyeden erzak yardımı aldığını ve sosyal yardım kartına her ay 100 lira yüklendiğini söylerken; Hilmi de yine belediyeden erzak yardımı ve 500 TL nakit yardım aldığını söylüyor. İbrahim (19 yaşında) de *“Sigortalı çalışırken devletten ilk ay 500, sonraki ay 1000 TL yardım aldım. O sırada işyeri kapalıydı,”* diyor.

Devletten ya da başka kurumlardan yardım alıp almadığı



Cevap vermeyen: 34 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

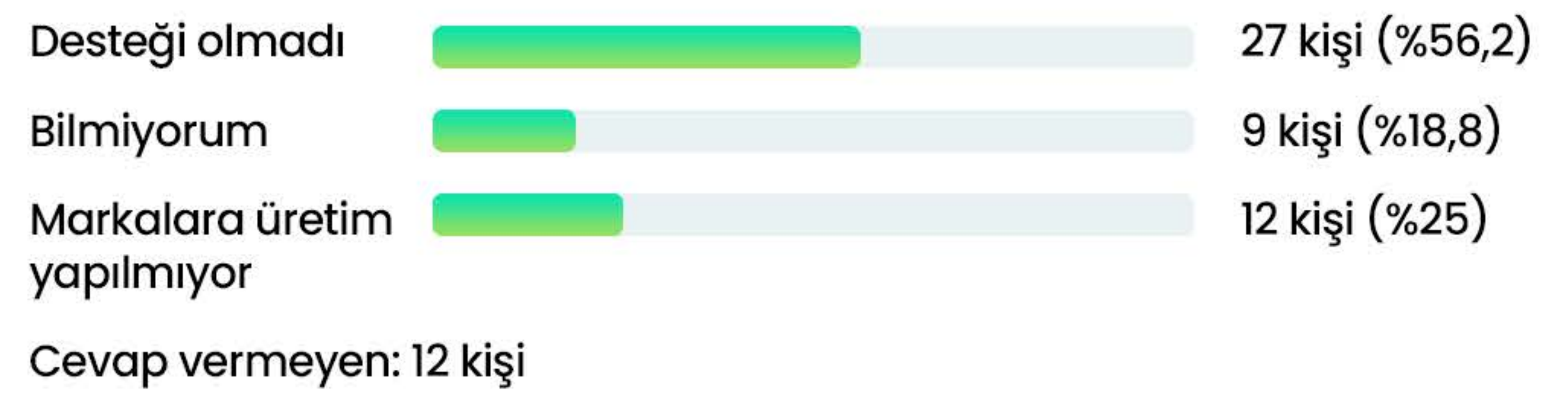


8. Markaların Salgın Sürecinde Tutumu

Görüşülen işçilerin çalıştığı iş yerlerinin çok büyük bir bölümü, bilinen markalar için üretim yapan atölyeler. Dolayısıyla COVID-19 salgını döneminde bu atölyelerin çalıştıkları markaların tavrı, iş yerine ya da bu atölyelerde çalışan işçilere destek olup olmadığı son derece önem kazanmaktadır. İşçilere süreçte markaların tavrının ne olduğu, iş yerine ya da kendilerine destekte bulunup bulunmadıkları sorulduğunda, herhangi bir markanın destekte bulunduğunu söyleyen işçi olmamıştır. Görüşülen işçilerden 27'si çalıştıkları atölyenin üretim yaptığı markanın, süreçte kendilerine hiçbir desteği olmadığını belirtmiştir. Hatta destek yerine zararları oldu diyen işçilerin sayısı azımsanamayacak kadar çoktur. Çok sayıda işçi, salgın döneminde çalıştıkları markaların siparişleri iptal etmeleri ya da azaltmaları dolayısıyla işlerin çok azaldığını söylemiştir. Serhat (18 yaşında), bu süreçte markaların herhangi bir yardımı olmadığını şu sözlerle ifade ediyor: **"Zararı oldu, siparişleri geri çektiler"** diyor. Çalıştığı atölyede üretim yaptıkları LCW'nin ve bir tane de yabancı markanın (adını hatırlamıyor) gümrükler kapalı olduğu için siparişlerini iptal ettiğini söylüyor Serhat. Tanınmış bir marka için hazırlama işi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Sedat (21 yaşında) da **"Bu süreçte markaların herhangi bir olumlu tavrı veya işçilere destekleri olmadı,"** diyor. **"Tekstilde çalışma şartları çok zor. Eski çalıştığım iş yerinde patron bize, LCW'nin siparişlerini iptal ettiğini söylemişti, o zaman işler durdu zaten,"** diyor. Serhat ve Sedat gibi pek çok işçi, markaların siparişleri iptal etmesinin ya da azaltmasının işleri azalttığını ve kendilerini olumsuz etkilediğini söylemekte.

Bunun dışında, markaların da süreçte yapacak çok fazla şeyi olmadığını, bu yüzden de kendilerine yardım etmelerinin çok da mümkün olmadığını ifade eden işçiler de bulunmakta. Gül (34 yaşında) ise **"Markalarda aynı şekilde zor durumda kaldı. Yurtdışından geldiği için hiçbir şekilde mal üretimi yapılmadı. 6 aydır tek tük işler geldi. Markalarda zarara uğradı, biz de zarara uğradık. Çok şükür oradan buradan alarak maaşımızı vermeye devam ettir,"** şeklinde özetliyor düşüncelerini. Benzer şekilde Ünal (44 yaşında) da markaların süreçte herhangi bir desteği olmadığını **"Yok, markalar hiçbir şey yapmaz,"** sözleriyle dile getiriyor. Negatif bir etkisinin olup olmadığı sorulduğundaysa; **"Markalar bile satış yapamadığı için düşük adet üretim yaptırıyor. O yüzden de işler azaldı, 1000 tane yapıyorsak, şimdi 200 adete düştü,"** şeklinde özetliyor durumu.

Markaların işyerine ya da işçilere desteği olup olmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.



9. İş yerlerinde Alınan Önemler ve COVID-19 Sürecinde Çalışma Koşulları

COVID-19 salgını süreci, işçileri maddi anlamda mağdur edip; bir kısım işçiyi gelirden yoksun ya da daha az gelire yaşamak durumunda bırakırken, çalışmaya geri döndüğünde ise iş yerlerinde alınması gereken tedbirlerin yeterince alınmaması da işçilerin daha fazla bulaş riskine maruz kalmalarına neden olmuştur. Maalesef geçim derdi çoğu insan için hastalık riskinden önce geliyor. İşçilerin evinin kirasını verebilmek, faturalarını ve borçlarını ödeyebilmek, ailesinin ihtiyaçlarını karşılayabilmek için; kısacası yaşamlarını devam ettirebilmek için çalışmak zorunda. Kayıt dışı istihdamın oldukça yüksek olduğu tekstil sektöründe bu zorunluluk daha da büyük önem taşımakta. İşçiler salgın riskine rağmen çalışmak zorunda ve işyerlerinde uygun koşulların yaratılmamış olması onların hayatlarını riske atıyor.

Servisler

Saha araştırmasında görüşülen işçilerin çoğu (32 kişi, %65,3) işe yürüyerek, yüzde 20,4'ü servisle, yüzde 12,3'ü de toplu taşıma araçlarıyla gitmektedir. Servisle işe gidip gelen işçilerden, servis kapasitelerinin 3-4 kişiye, yani yarı yarıya düşürüldüğünü, bir dolu bir boş koltuk uygulamasına geçildiğini söyleyenler bulunurken; bu sınırlamalara uyulmadığını söyleyen işçiler de bulunmaktadır. Araba kılıfı üreten bir fabrikada çalışan Durmuş (48 yaşında), servislerin bir dönem yarı kapasiteyle çalıştığını, normale döndükten sonra servislerin de eski düzene döndüğünü söylüyor. Aynı işyerinde çalışan arkadaşı Asiye (41 yaşında) de 10 gün boyunca servislerin kapasitesinin yarıya indirildiğini, servis sayısının artırıldığını söylüyor. *"Bunun dışındaki tüm süreçte 16 kişilik serviste 16 kişi ulaşım sağladık,"* diye devam ediyor. *"Maskelerimizi kendimiz taktık. Servis şoförümüz bu konuda hassastı, maskesiz kimseyi servise almadı,"* diyor.

İşe toplu taşıma araçlarını kullanarak giden Emre (42 yaşında) ise toplu taşıma da saatlerce kaldığını, herkesin dip dibe olduğunu, maske takılsa bile fayda etmediğini söylüyor. İç piyasaya kadın giyim üretimi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Nurten'e (35 yaşında) salgın döneminde minibüsle işe gidip gelirken ne gibi sıkıntılar yaşadığı sorulduğunda, herkesin işe geç kaldığı için minibüse aynı anda binmek istediğini söylüyor. *"Minibüs şoförü yolcuyu almazsa niye almadın diye bağıyorlar. Alınca da niye aldın diye bağıyorlar. Gebe olduğum için çok sorun yaşamadım, biner binmez oturuyorum ama ister istemez herkesle temas oluyor"* diyor.

COVID-19 sürecinde işe nasıl gidip geldiği

Yürüyerek	32 kişi (%65,3)
Servisle	10 kişi (%20,4)
Toplu taşımayla	6 kişi (%12,2)
Eşi bırakıyor	1 kişi (%2,1)

Cevap vermeyen: 11 kişi

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Maske-Mesafe-Hijyen

Salgın sürecinde işçilerin karşılaşacakları riskleri en aza indirmek için işverenler iş yerinde uygun koşulları sağlamakla yükümlüdür. İşçilere düzenli olarak maske dağıtılması, işçilerin çalışma düzenlerinin sosyal mesafe kuralları gözetilerek yeniden düzenlenmesi, aynı şekilde yemekhane ve molalarda da sosyal mesafe kurallarına uygun ayarlamaların yapılması, tuvaletler ve soyunma odaları gibi ortak kullanım alanlarının temizliğinin düzenli olarak yapılması, temizlik malzemelerinin temin edilmesi, işverenin işçi sağlığı açısından sağlaması gereken temel koşullardır.

İşçiler için tedbir alınmadığına dikkat çeken DİSK Tekstil Gaziantep Bölge Temsilcisi Mehmet Türkmen, başta Gaziantep, Şanlıurfa, Adıyaman, Maraş, Malatya gibi iller olmak üzere yüz binlerce işçinin fabrikalarda ve iş yerlerinde en asgari sağlık ve temizlik koşullarının bile olmadan çalıştırıldığını şu sözlerle ifade etti: *"Pek çok fabrika, işletme ve atölyede tuvaletler pislik içinde, sabun ve kâğıt havlu bile bulunmamaktadır. Yemekhaneler, soyunma odaları, servis araçları gibi ortak ve toplu kullanım alanları, işçilerin dokunmak zorunda kaldığı masa, tezgâh, korkuluk gibi yüzeyler dezenfekte edilmemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri bulundurulması zorunlu olan iş yerlerinin pek çoğunda dahi hâlâ gerekli tedbirler; uzman ve hekimlerin denetim yapması, çalışanlara yönelik sağlık kontrolü ve virüsten korunmak amaçlı çalışanlara yönelik eğitimlerin verilmesi gibi önlemler alınmamıştır."*²³ Türkmen aynı zamanda, fabrikalarda gerekli önlemlerin alınıp alınmadığının Sağlık ve Çalışma Bakanlığı'na bağlı kurumlarca denetlenmesi gerektiğini vurgulayarak, *"Gerekli önlemlerin alınmadığı tespit edildiğinde yaptırım uygulanmalıdır. İşçilerin sağlığı patronların insafına bırakılmamalıdır,"* ifadelerini kullanmıştır.

²³https://www.evrensel.net/haber/399669/fabrikalarda-koronavirus-onlemi-yok-isciler-hijyen-kosullari-olmadan-calistiriliyor?a=f7e63?utm_source=paylas&utm_campaign=twitter_ust&utm_medium=haber, Erişim tarihi: 17.03.2020.

Kutu 3: COVID-19 Günleri: Çalışmaya Devam, Durmak Yok!

Tarık 12 yaşından beri tekstil işçisi olarak çalışan ve 7 kişilik ailesiyle yaşayan genç bir çalışan. Uzun yıllardır tekstil işinde çalışıyor, başka iş aramış ama hem bulamadığından hem de alıştığından devam ediyor. Korona günlerinde de çalışmaya devam etmiş. Sigortasız çalışan Tarık, o bildiğiniz tanıdığımız markalar için üretim yapan büyük bir atölyede çalışıyor.

Çocuk yaşlarda tekstile başladığı için yetkililer iş yerini denetlemeye geldiği zaman, 16 yaş altı oldukları için *'Çocukken de saklıyorlardı bizi. Torbaların arkasına, tuvalete falan sıkıştırıyorlardı,'* diyor. O zamanlar *'13 yaşında ya vardım ya yoktum'* diyor.

Salgının başladığı ilk günlerinde iş yeri iki hafta kapatılmış ve bu süreçte işçilere bir hafta zorunlu ücretli yıllık izin kullandırılmış, bir hafta da ücret ödemediği için izinli olmuşlar. Tarık sigortasız çalıştığı için devletten hiç ücret alamamış. Bu süreçte, iş yeri sahibi sigortasız çalıştığı için 1300TL ücret ödeyeceğini söylemiş fakat ödemediği. Ücretinin neden ödenmediğini çekindiği için hiç soramamış.

Salgının ilk günlerinde iş yerinde maske takmak zorunlu değilmiş, sonra işçiler koronaya yakalanmaya başlayınca iş yeri bir hafta kadar kapanmış ve Tarık bir haftalık ücretli izne çıkarılmış. *'Sonra dikkat ettiler, artık maskenizi takın dediler. Ciddi olduğunu o zaman anladılar,'* diyor. İş yeri tekrar açıldıktan sonra da korona virüs vakaları olmuş, fakat iş yeri kapatılmamış. İşçilerin bir kısmı ihtiyaçları olduğu için çalışmaya devam etmek istemiş. Bazılarıysa çalışmak istememiş. Bu noktadan sonra hasta olanlar eve yollanırken iş yeri çalışmaya devam etmiş.

İşveren bir dönem iş yerini kapalı gibi gösterip maske üretmeye de devam etmiş. Bu durumu şöyle anlatıyor Tarık, *'Kurnazlık yaptı, devlete kapalı olarak gösterdi ama iş yeri açıktı. Hem devletten para aldı, hem de biz o süreçte maske ve sağlık çalışanları için başka ekipmanlar diktik. İç piyasa diktiğimiz için ürünleri de dikmeye devam ettik,'* diyor. Bu dönem işveren, çalışmayı gönüllülük esasına bağlamış, sadece çalışmak isteyen işçiler işe gidiyormuş.

Saha araştırmalarında görüşülen işçilerin yarısı, çalıştıkları iş yerinde maske – mesafe kurallarının geçerli olmadığını, iş yerinin dezenfekte edilmediğini belirtmiştir. Yüzde 37,5'i ise maske – mesafe kurallarına uyulduğunu fakat iş yerinin de düzenli olarak dezenfekte edilmediğini belirtmiştir. Bilinen otomobil markaları için tek kullanımlık koltuk kılıfı üreten bir fabrikada çalışan Neslihan (46 yaşında), iş yerinde kişisel temizlik malzemelerinin temin edilmediğini, bu konuda sendikanın patronlara baskı yaptığını, bunun sonucunda ara ara temin edildiği söylüyor. Olmadığı dönemlerde kendileri evden kolonya, dezenfektan getirerek bu süreci atlattılar. Çalıştığı kalite kontrol bölümünde fiziksel mesafe kurallarına uyulduğunu, fakat üretim kısmında çalışan işçilerin birbirine yakın mesafede çalıştıklarını belirtiyor. **“Üretilen ürün parçaları elden ele birleştirilerek geldiği için herkesin elinden geçmiş oluyor, çok dikkat edilmesi lazım,”** diyor.

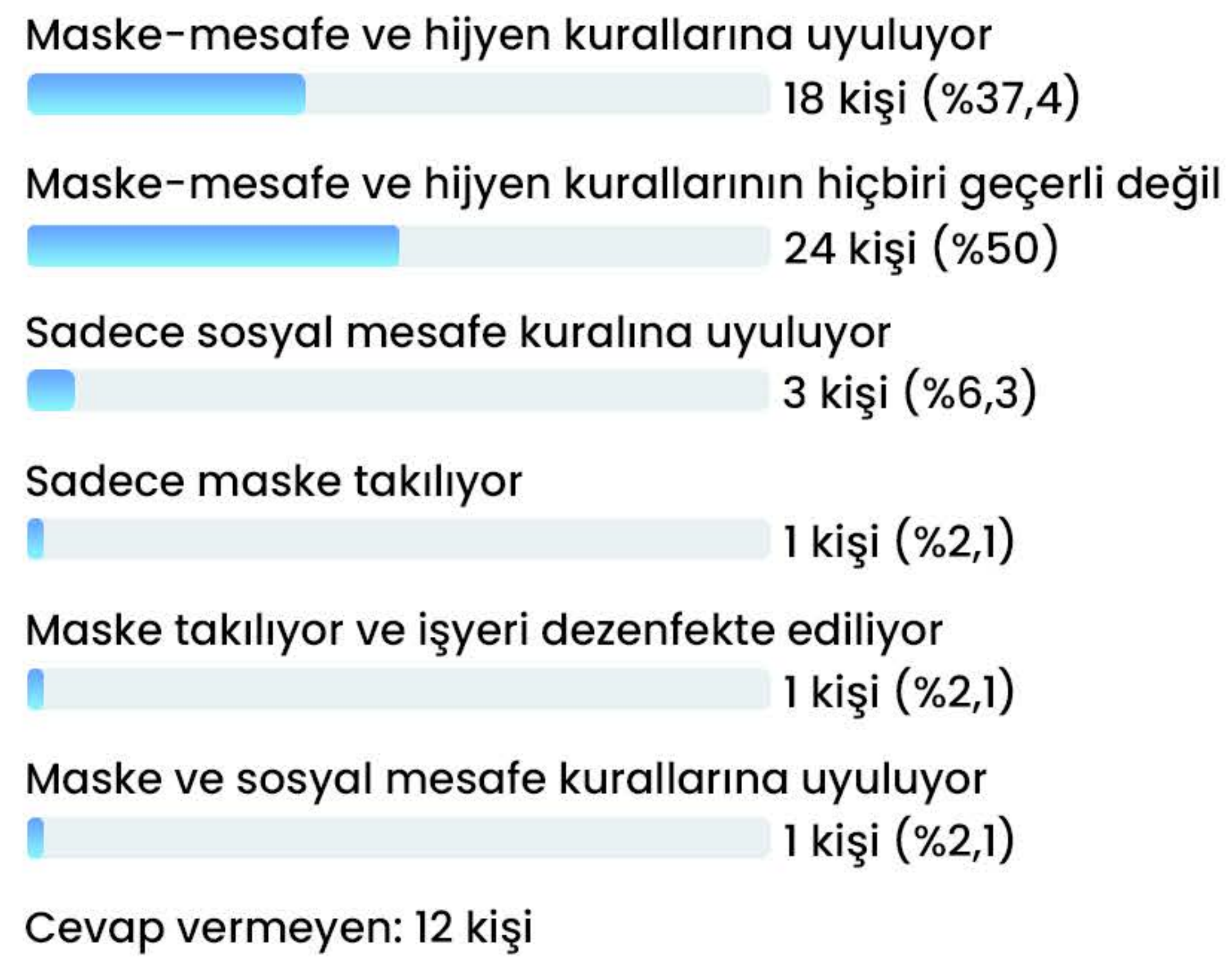
Aynı fabrikada çalışan Durmuş (48 yaşında) da **“Evet sorunlar vardı ama bu konuda ciddi bir çalışma yaptık ve sürekli kontrollüydü.”** diyor. “Çalışma arkadaşlarımdan en ufak bir rahatsızlığı olan işe gelmedi ve yönetim bu konuda bize hesap sormadı. Çok daha iyi olabilirdi fakat muhataplarımız ortada yoktu,” diyor. **“İşçiler olarak tamamen biz yürüttük bu süreci,”** diye özetliyor iş yerindeki durumu. İş yerinde maske takılıyor. Son dönemde maske temininde ve hijyenik ortamın sağlanmasında sıkıntılar yaşandığını (bir hafta boyunca tuvalet kâğıdı ve deterjan temin edilmemiş) ancak sendikanın müdahalesi sonucunda koşulların iyileştirildiğini belirtiyor.

Saha araştırmalarında görüşülen işçilere, COVID-19 sürecinde salgının yayılmasını önlemek adına iş yerinde alınan tedbirleri, iş yeri koşullarının uygunluğunu denetlemek üzere Sağlık Bakanlığı ya da Çalışma Bakanlığı'ndan denetleme yapmaya gelen olup olmadığı sorulduğunda 29 kişi (%56,9) denetleme yapılmadığını söylemiştir. Devletten salgın süreciyle ilgili denetlemeye gelindiğini söyleyen 17 kişi vardır (%33,3). Tek kullanımlık araba kılıfı üreten bir fabrikada makineci olarak çalışan Zeliha (41 yaşında), iş yerinin süreçte devlet tarafından denetlenmediğini söylüyor ve devam ediyor; **“Keşke hijyen konusunda yetkililere şikâyet etseymişim,”** diyor. **“Çalışanlara değer vermediler, vaka sayıları arttı, sadece lavaboların önüne dezenfektan koydular, temizlik bile yapılmıyordu. Çay molalarında kullanmak üzere, karton bardak, tahta kaşık, kapalı şeker talep ettik, hiçbir talebimizi karşılamadılar. Peçeteyi bile zorla aldırtdık. Son bir ay boyunca hiç peçete yoktu,”** diye özetliyor iş yerindeki durumu.

Salgın sürecinde işçilerin karşılaştığı risklerin azaltılması adına alınması gereken önlemlerden bir diğeri de çalışılan ortamın düzenli olarak havalandırılmasının sağlanmasıdır. Görüşülen işçilerden sadece 11'inin (%25) çalıştığı iş yerinde havalandırma sistemi mevcuttur. İşçilerin yüzde

45,5'inin çalıştığı iş yeri basit bir tavan pervanesiyle havalandırılmaktadır. Pervaneler de sadece sıcak havalarda çalıştırılmaktadır. Pervaneler çalışmazken ortam havalandırması camlar ya da kapılar açılarak sağlanmaktadır. İşçilerin çalıştığı iş yerlerinin yüzde 18,2'sinde ise havalandırma için herhangi bir çözüm bulunmamaktadır.

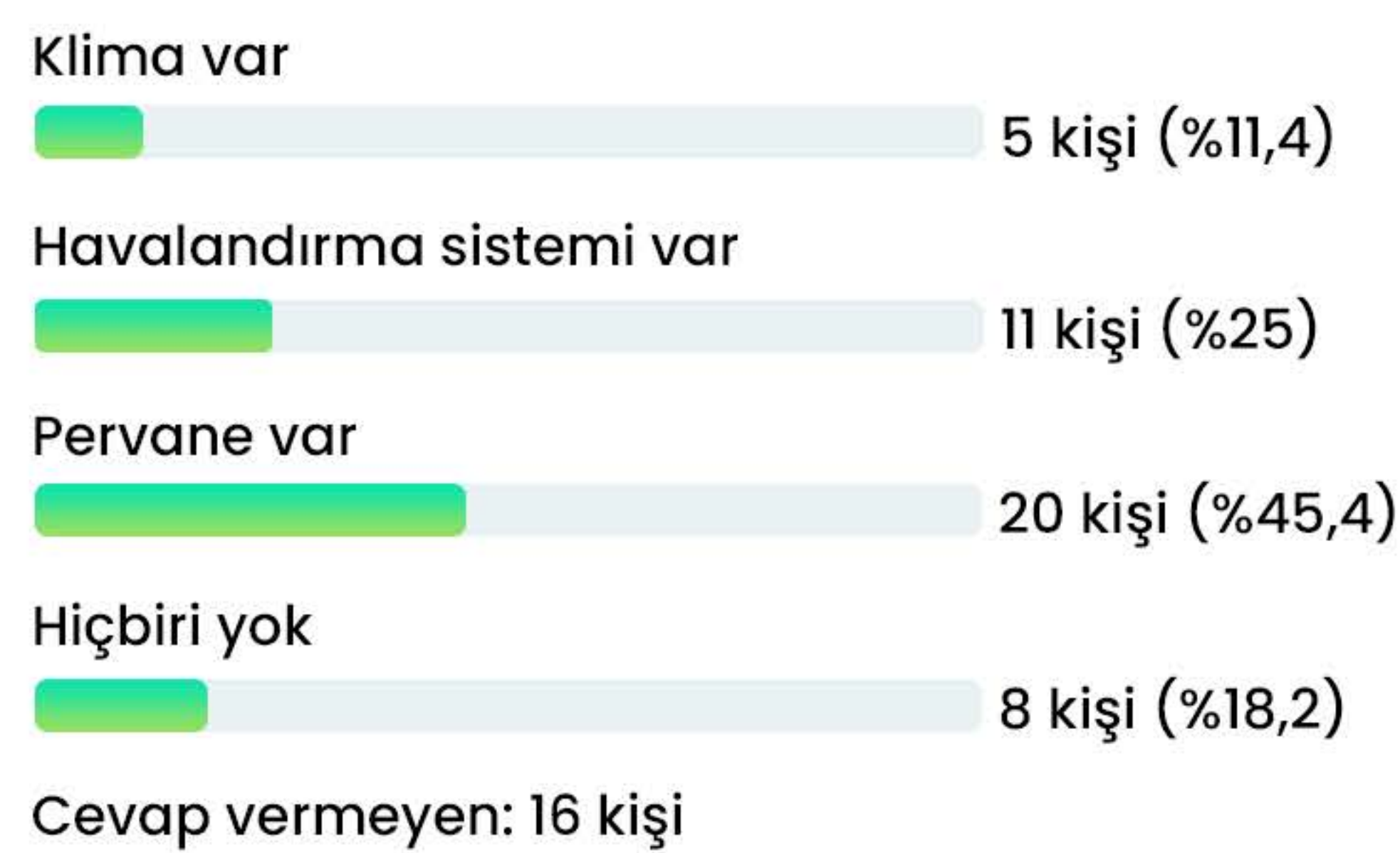
İş yerinde fiziksel mesafe, maske ve hijyen kurallarına uyulup uyulmadığı



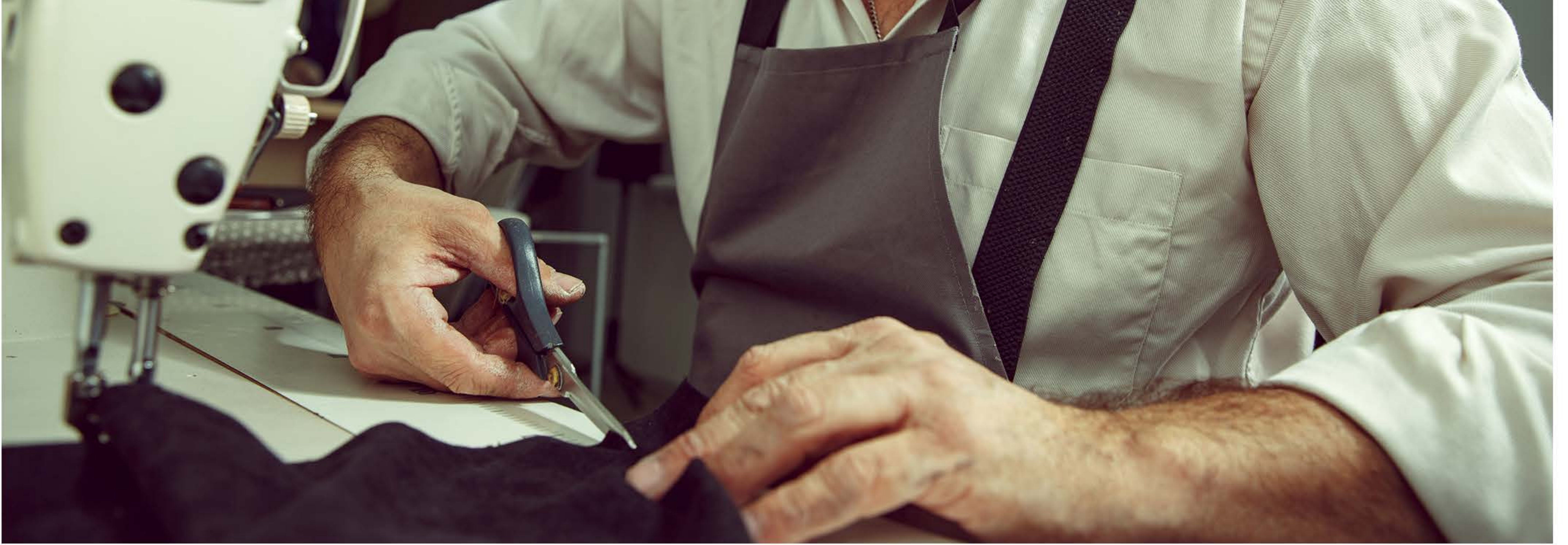
İş yerinde Sağlık ve/veya Çalışma Bakanlığı'nın denetleme yapıp yapmadığı



İş yerinde havalandırma sistemi olup olmadığı



Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.



İş yerindeki COVID-19 Vakaları ve Durmayan Üretim

Salgın döneminde işverenlerin sorumsuzluğu ve genel olarak alınan/alınmayan tedbirler, salgının yayılma hızının artmasına ve süreçte pek çok işçinin hastalığa yakalanmasına, hatta ölmesine neden olmuştur. Salgın döneminde işverenlerin hijyen/mesafe tedbirlerini almamalarının yanı sıra işçilerde virüs testleri pozitif çıkana kadar çalışmayı sürdürmeleri, enfekte olmuş işçilerin varlığına rağmen üretime devam etmeleri, üretimin zorunlu olarak devam etmesi gereken sektörler dışında faaliyet gösterebilir bile bir yolunu bulup üretime devam etmeleri gibi durumlar işçilerin bulaş riskine daha fazla maruz kalmalarına neden olmuştur.

DİSK'in Nisan 2020'de yayınladığı COVID-19 Durum Raporu'na göre DİSK üyesi işçiler arasında COVID-19 pozitif çıkma oranı Türkiye ortalamasının üç katıdır. Raporla, COVID-19'un yarattığı sağlık ve sosyal risklerden 60 binden fazla DİSK üyesinin doğrudan etkilendiği belirtilmiştir.²⁴ Araştırma DİSK üyelerini kapsadığı için genel bir işçi profilini yansıtmamakla birlikte bulguları önemlidir. Yine, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin (İSiG) hazırladığı 2020 yılı raporuna göre, 2020 yılında 2427 işçi yaşamını yitirdi. Rapora göre işçi ölümlerinin yüzde 2'si tekstil işkolunda gerçekleşti. Raporla ayrıca, 2020'de yaşamını yitiren 2427 işçinin 752'sinin (%31'inin) ölüm sebebinin COVID-19 olduğu belirtiliyor.²⁵ Bu hastalığın günden güne daha sınıfsal bir hal aldığı, **"Koronavirüsün giderek bir işçi sınıfı hastalığı haline geldiği"** raporda vurgulanan önemli noktalardan birisi. İSiG'in Nisan 2020'de hazırladığı raporda Türkiye işçi sınıfının sağlığının göz göre göre tehlikeye atıldığı vurgulanmakta ve **"Nisan ayında büyük iş yerlerinde birden fazla işçinin hastalanması, salgının yayılmasına yol açtığı halde hâlâ**

iş yerlerinde çalışmanın durdurulmaması 'Hepimiz aynı gemideyiz' söyleminin tersine, salgın sürecinin sınıfsal boyutunu açık olarak ortaya koymuştur," ifadesine yer verilmektedir. Yaşanan işçi ölümlerinin bir kısmının tekstil sektöründe olduğu da yine raporda yer verilen başka bir bulgudur.

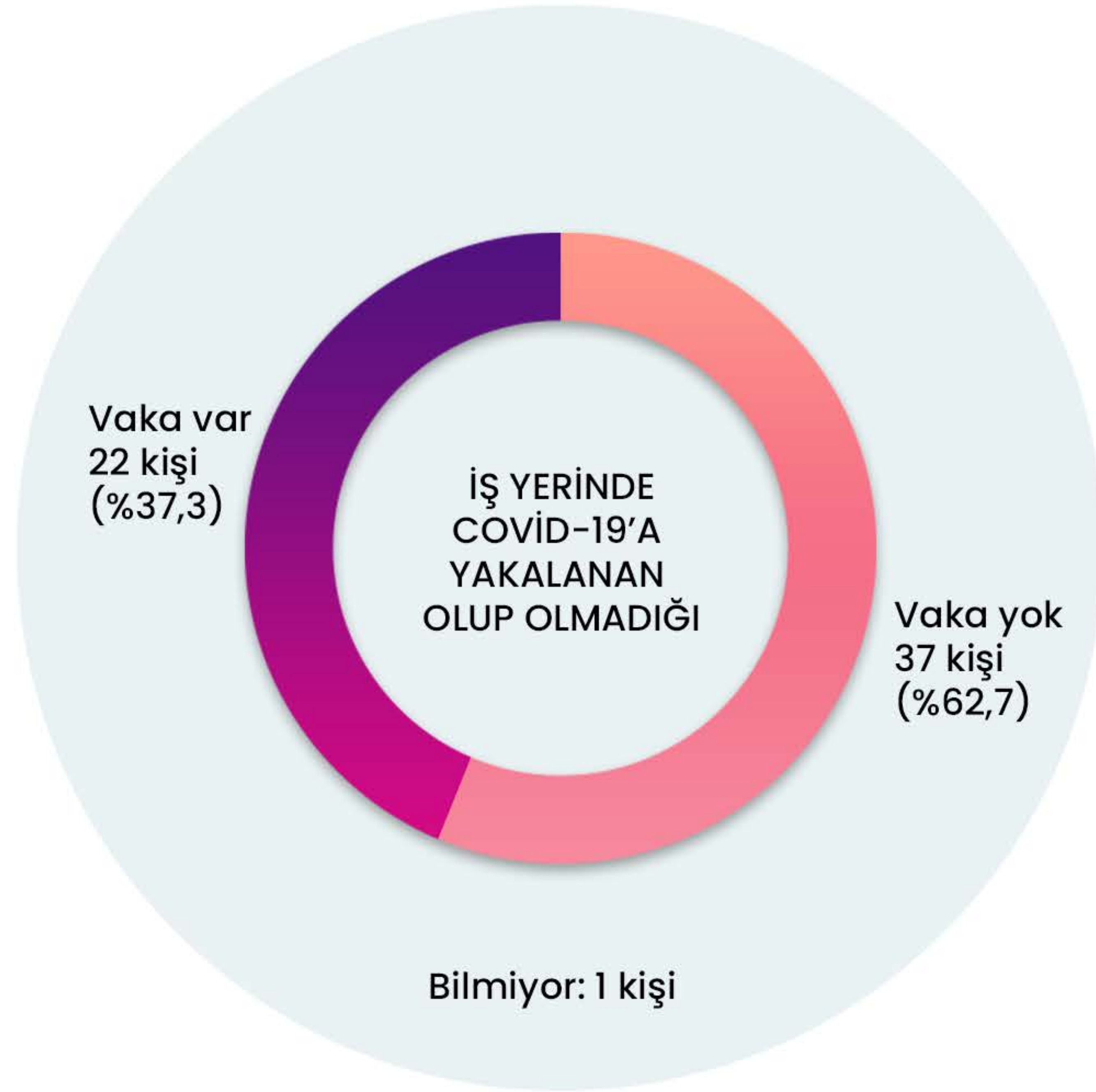
Saha araştırmasında görüşülen işçilerden %62,7'si (37 kişi), iş yerinde COVID-19 vakası yaşanmadığını bildirmişken %37,3'ü (22 kişi) ise iş yerinde vaka görüldüğünü bildirmiştir. İş yerinde COVID-19 vakası görüldüğünü söyleyen işçilerden sadece üçü (%13,6), vaka tespitinin ardından iş yerinin kapandığını belirtmiştir. Geriye kalan işçiler (%86,4), iş yerinde COVID-19 pozitif vaka tespit edilmesinin ardından kapanma olmadığını, üretime devam edildiğini söylemiştir. Durmuş (48 yaşında), iş yerinde çalışanların %60'ının Korona virüse yakalandığını söylüyor. COVID-19'a yakalanan işçilerin karantina süresi boyunca ücretlerinin kesilmeyeceğine dair işverenle anlaşma yapılmış. Pozitif vaka durumunda, korona olan kişiyle yakın temasta olan tüm çalışanlara bildirimlerde bulunmuşlar. Aynı bantta çalışan tüm işçiler izole edilmiş. 2-3 sefer tüm vardiyayı (70-80 kişi) teste göndererek durumu yönetmişler. Korona virüse yakalanan kişilerin işe dönmeden önce negatif test sonucu raporu alması gerektiğini söylüyor Durmuş.

Serhat (18 yaşında) ve aynı iş yerinde çalıştığı arkadaşı Cem (18 yaşında), birkaç vakanın birden olduğu durumda iş yerinin bir hafta kapandığını söylüyor. Sonra iş yerinde tek tek vakalar olmuş ama işçilerin bir kısmı çalışmaya devam etmek istediği için iş yeri kapanmamış, isteyen gelmeye devam etmiş. İç piyasaya kadın giyim üretimi yapan bir atölyede makineci olarak çalışan Bahar (43 yaşında) ise kendisinin COVID-19 olduğunu ama bu süreçte iş yerinin kapanmadığını söylüyor.

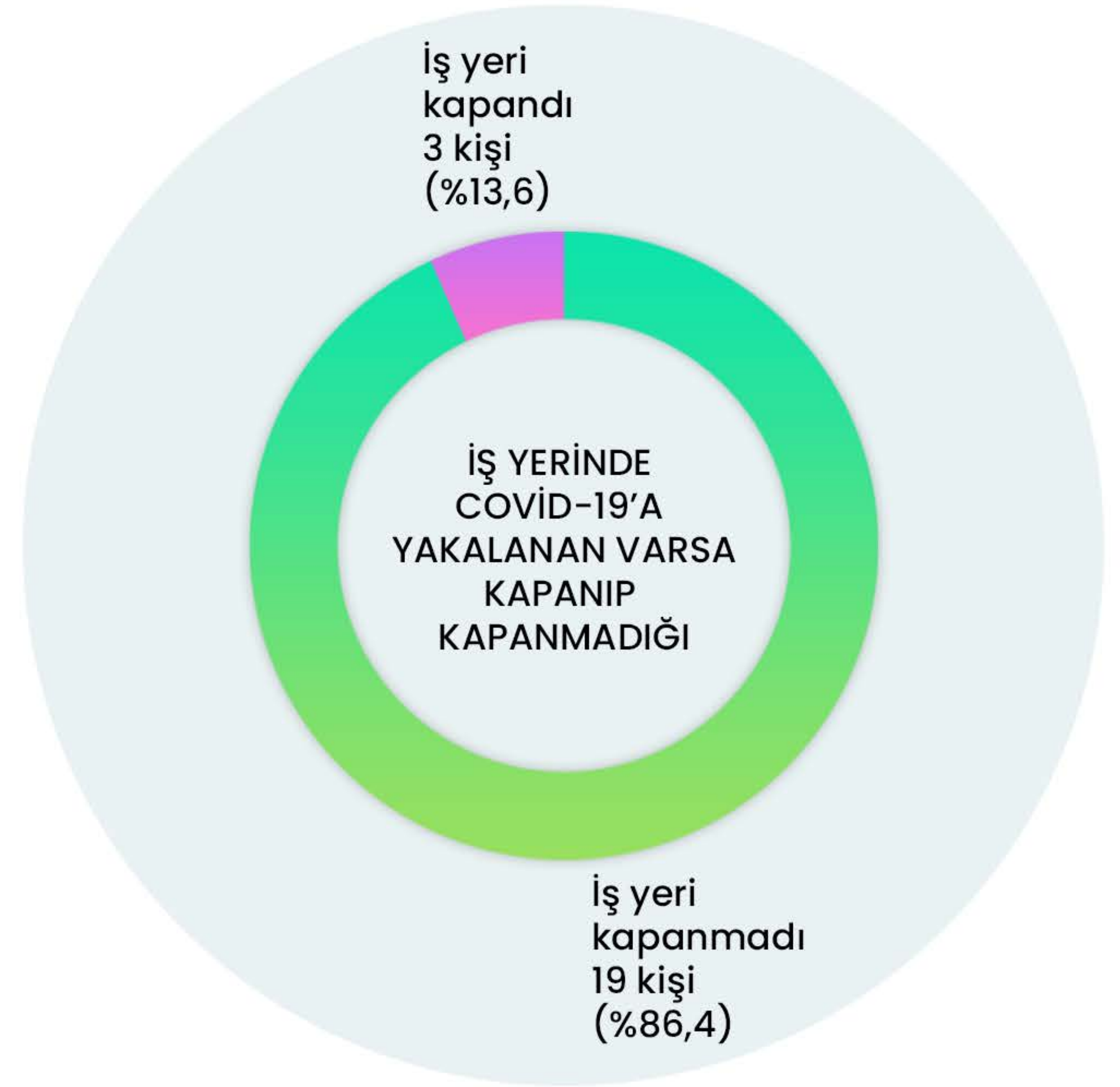
²⁴ 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla dört DİSK üyesi hayatını kaybetmiş, en az 378'inin COVID-19 testi pozitif çıkmış ve en az 646 işçi karantina altına alınmıştır.

²⁵ Raporla belirtildiğine göre, 2020'de yaşamını yitiren işçilerin 148'i kadın, 2279'sı ise erkek işçi. Hayatını kaybeden işçiler arasında çocuk işçiler de bulunuyor. 2020 yılında 68 çocuk işçi can vermiş. 51 yaş ve üstünde ise çalışırken ölen 867 emekçi bulunuyor.

İş yerinde COVID-19'a yakalanan olup olmadığı



İş yerinde COVID-19'a yakalanan varsa iş yerinin kapanıp kapanmadığı*



* İş yerinde vaka olduğunu beyan eden 22 işçi üzerinden değerlendirilmiştir.

Not: Oransal hesaplamalar soruya cevap veren kişi sayısı dikkate alınarak yapılmıştır.

Sonuç

Salgının başlamasının ardından Hükümet tarafından bir Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi açıklandı. Açıklanan pakette, işverenler için çeşitli destek ve kolaylıklara (SGK primlerinin, kredi borçlarının, vergi borçlarının ertelenmesi gibi) yer verilirken, işçilere yönelik herhangi bir önlem ya da desteğe yer verilmemiştir. Salgından en olumsuz etkilenen kesimlerin başında gelen işçilerin böyle bir destek paketinin dışında bırakılması, üretimin ne için ve kim için yapıldığı ya da devam ettirildiği sorularını yeniden akla getirmektedir. Açıklanan paket, ekonominin istikrarının "işverenlerin istikrarı"yla bir tutulduğunu gösterir nitelikte bir pakettir.

COVID-19 salgını döneminde Hükümet tarafından işçilerin yaşayacakları mağduriyetin önüne geçme/azaltma adına getirilmiş türlü uygulamanın (ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği, işsizlik maaşı) hepsinden yararlanabilmenin belli şartları vardır. Yani her işçi bu uygulamalardan yararlanamamakta, işçilerin belli koşulları sağlaması gerekmektedir. Kaldı ki, bu uygulamalardan birine tabi olabilmek için en temel şart sigortalı, yani kayıtlı işçi olmaktır. Kayıt dışı çalışanlar yasalarca çalışanlara tanınmış hiçbir haktan (ücretsiz izin,

işsizlik maaşı, kısa çalışma ödeneği gibi) yararlanamamakta ve tamamen işveren tarafından belirlenen koşullarda çalışmaya devam etmek zorunda kalmaktadırlar. Uygulamalardaki amacın riskleri en aza indirmek ya da işçiyi korumak değil; istihdam ve iş kaybını minimuma indirmek olduğu görülmektedir. Bu durumdan işçilerin tek kazancı ise istihdamın bir şekilde devam etmesidir. Oysa işçinin istihdamı devam ettirmek gibi bir sorumluluğu yoktur. Bu sorumluluk işveren ve devlete aittir. Süreçte hükümet tarafından açıklanan kayıt dışı çalışanları kapsayacak tek uygulama Pandemi Sosyal Destek Programı olmuştur. Bu uygulamada da işçilerin ayda 1000 TL gibi rakamla geçinmesi beklenmiştir.

Salgın sürecinde işverenler tarafından alınan önlemlerin yetersizliği ve alınmayan önlemler dolayısıyla işçilerin karşılaştıkları riskler gün geçtikçe artmakta. Fabrikalarda alınması gereken önlemler, işverenlerin inisiyatifine bırakılmış durumda ve bu durum, işçilerin karşılaştığı riskleri ortadan kaldırmak, işçilerin can güvenliğini korumak için hiçbir ciddi önlemin alınmaması sonucunu doğurmaktadır.

İş yerlerinde, fabrikalarda alınan/alınmayan önlemlere baktığımızda, işverenlerin ve devletin salgından korunmayı *işçilerin maske takmasına* indirgediğini görüyoruz. İşverenler salgın döneminde kendi sorumluluklarında olan ve almaları gereken önlemleri almayıp, sadece işçilere taktırdıkları maskelerle sorumluluğu işçilere yıkmış durumdadır. Devletin takındığı tutum açısından da durum farklı değil. Devlet nasıl ki normal zamanda işçi sağlığını kamu spotlarında "Baretini tak" propagandasıyla sadece işçi sorumluluğu üzerinden tartışıyorsa şimdi de Sağlık Bakanlığı işçileri, "*maskeni tak*" üzerinden uyarıyor.²⁶ İşverenlerin süreçteki sorumlulukları ve almaları gereken önlemler denklem dışı bırakılıyor.

Toplu taşıma araçlarına yüzde elli yolcu kapasitesi sınırlaması getirildiğinde bile ilk olarak işçi servisleri bunun dışında bırakıldı. Yüz binlerce işçi salgın döneminde topluca servislere biniyor, topluca çalışmaya mecbur bırakılıyor, topluca aynı yerde

yemek yiyor. Özellikle tekstil fabrikalarındaki çalışma koşullarında zaten olmayan hijyen kuralları, salgın döneminde de görmezden gelinmeye devam edilmiştir (Dev Tekstil, 2020). Bunun üzerine bir de devletin yapması gereken ama etkinlikten uzak, yetersiz denetim eklenince işçilerin karşı karşıya oldukları risk daha da büyümektedir.

Salgın döneminde işverenlerin alması gereken ama alınmayan tedbirlerin varlığı, işçilerde virüs testleri pozitif çıkana kadar çalışmayı sürdürmeleri, enfekte olmuş işçilerin varlığına rağmen üretime devam etmeleri, üretimin zorunlu olarak devam etmesi gereken sektörler dışında faaliyet gösterebilirler bile bir yolunu bulup üretime devam etmeleri gibi durumlar işçilerin bulaş riskine daha fazla maruz kalmalarına neden olmaktadır. Bu durum, İSİG raporunda da vurgulandığı gibi COVID-19'un giderek bir işçi sınıfı hastalığı haline gelmesine neden olmaktadır.



²⁴ <https://www.evrensel.net/haber/406407/isciler-maske-takinca-tum-sorun-cozuluyor-mu?a=b5096>, Erişim tarihi: 06.06.2020.

//

Saha araştırması verilerinin ortaya koyduğu en önemli bulgulardan biri, herkesin “evde kalmak” istediği bu günlerde tekstil işçilerinin evde kalamayacak durumda olmalarıdır. Kayıt dışı istihdamın oldukça yaygın olduğu sektörde işçilerin çalışmaktan başka çaresi yoktur. alışmadıklarında parasız ve çaresiz kalmaktadırlar. aresizlikleri hükümet tarafından giderilemediği için de koşullar ne olursa olsun çalışmaya devam etmek durumundadırlar.

Kaynaklar

- Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı (2018), İş kollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2018 Temmuz Ayı İstatistikleri,
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1694/28072018-resmi-gazete.pdf>. Erişim tarihi: 23.04.2021.
- Dedeoğlu, S. (2012) *Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Turkey*, IB Tauris, London ve New York.
- Dedeoğlu, S. (2020) *Evden İçeri bir Dünya. Türkiye’de Evden Çalışanlar*, ILO Çalışma Belgesi, Ankara,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_774337.pdf.
- Dev Tekstil (2020), Koronavirüs Salgınında Tekstil İşçileri Raporu.
<https://www.devtekstil.org/koronavirus-salgininda-tekstil-iscileri-raporu/>. Erişim tarihi: 02.04.2020.
- DiSK (2020), COVID-19 Durum Raporu.
<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/04/Covid-19-DISK-Durum-Raporu-2-20-Nisan-2020.pdf>, Erişim tarihi: 20 Nisan 2020.
- DiSKAR (2021), 2020’de Kod-29 Kiyımı.
<http://arastirma.disk.org.tr/?p=5458>, Erişim tarihi: 24.04.2021).
- ECHR (2021), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,
https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf, Erişim tarihi: 20.04.2021.
- ILO (2021), COVID-19 ve Çalışma Yaşamı.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_769693.pdf. Erişim tarihi: 26.04.2021.
- IndustriALL (2020), COVID-19 – an existential crisis for the garment industry,
<http://www.industriall-union.org/covid-19-an-existential-crisis-for-the-garment-industry>, Erişim tarihi: 26.03.2020.
- İSiG (2020), 2020 Yılı İş Cinayetleri Raporu.
<http://isigmeclisi.org/20607-2020-yilinda-en-az-2427-isci-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybetti>, Erişim tarihi: 29.04.2021.
- İş Kanunu,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>. Erişim tarihi: 23.04.2021.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>. Erişim tarihi: 24.04.2021.
- Resmî Gazete (2008), Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik,
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/11/20081118-2.htm>. Erişim tarihi: 24.04.2021.
- Resmî Gazete (2013), Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/05/20180524-1.htm>, Erişim tarihi: 25.04.2021.
- T.C. Anayasası,
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, Erişim tarihi: 29.04.2021.
- TÜİK (2018), Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, Çevrimiçi Veri.
- Uysal, G (2020), “Kovid-19 Pandemisi Şartlarında Kayıt Dışı İstihdam”, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) Değerlendirme Notları, 2020/3.
https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/TESEV_Degerlendirme_Notlari_Kayit_Disi_Istihdam_Kovid_19.pdf. Erişim tarihi: 03.02.2020.

www.temizgiysi.org



TemizGiysiKampanyasi



cccturkey



temizgiysi



Temiz Giysi Kampanyası



Bu rapor Haklara Destek Programı kapsamında Avrupa Birliği desteği ile hazırlanmıştır. İçeriğin sorumluluğu tamamıyla Temiz Giysi Kampanyası Derneği'ne aittir ve Avrupa Birliği'nin ve/veya Haklara Destek Programı'nın görüşlerini yansıtmemaktadır.

Adres: Kemankeş Karamustafa Paşa Mahallesi, Halil Paşa Sokak, Ömer Abed Han, Kat 4 No 3-4 Karaköy, 34425
Beyoğlu/İstanbul, Türkiye
Telefon: +90 212 251 99 79 E-posta: info@temizgiysi.org