

## Korona Günlerinde Türkiye’de Çalışma İlişkileri

### *Labour Relations during Corona Days in Turkey*

 **Banu UÇKAN HEKİMLER\***

Makale Geliş Tarihi / Received : 03.04.2020

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 22.06.2020

*İnceleme Makalesi*

*Review Article*

#### **Öz**

*Aralık 2019 tarihinden itibaren tüm dünyayı sarmaya başlayan yeni tip korona virüs (covid-19) pandemisi 11 Mart 2020 tarihinden itibaren Türkiye’ye de ulaşmıştır. Korona pandemisi bir yandan insanların sağlığını, diğer yandan ülkelerin ekonomileri ve işgücü piyasalarını tehdit etmektedir. Türkiye’de işçiler pandemiden farklı boyutlarda ve şekillerde etkilenmektedir. İşçilerin bir kısmı işini kaybederken, bir kısmı kısa çalışma ve telafi çalışması gibi koruyucu düzenlenmelerden yararlanmakta, diğer bir kısmı ise sağlıklarını ve hayatlarını riske ederek çalışmaya devam etmektedir. Bu çalışmada, pandeminin Türkiye’de çalışma ilişkilerinde ortaya çıkardığı sorunlar yasal düzenlemeler bağlamında genel hatlarıyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.*

**Anahtar Sözcükler:** Korona Virüs, Çalışma İlişkileri, Sosyal Devlet

#### **Abstract**

*New type of Corona virus (covid-19), which has begun to spread to the whole world since December 2019, reached Turkey on 11 March 2020. The Corona pandemic threatens both the health of people and the economies and labour markets of all countries. The paper aims to analyse problems arising from the pandemic in Turkish labour relations from a legal perspective. In Turkey, the pandemic has been badly effecting workers from several aspects. While some of the workers lose their jobs, and some have to continue working by risking their health and lives, the others benefit from protective regulations such as short-time work and compensatory work.*

**Keywords:** Corona Virus, Labour Relations, Welfare State

#### **Extended Abstract**

New type of Corona virus (Covid-19), began to spread to the whole world since December 2019, has reached Turkey on 11 March 2020. As the worst global crisis since the Second World War, the Corona pandemic threatens both the health of people and the economies and labour markets of all countries. According to the ILO, global working hours declined in the first quarter of 2020 by an estimated 4.5 % which is equivalent to approximately 130 million full-time jobs, compared to the pre-crisis situation (fourth quarter of 2019), assuming a working week as 48 hours. Furthermore, almost 1.6 billion informal economy workers which are the most vulnerable group of the labour market, are significantly impacted by lockdown measures and/or working in the hardest-hit sector. Although the virus does not discriminate between rich and poor, its effects are very uneven. The workers have also been affected in different aspects by pandemic in Turkey. While some of the workers lose their jobs, some of them benefit from protective regulations such as short-time work and compensatory work or quarantine themselves via maintaining their work remotely, while others continue to work by risking their health and lives. To protect the citizens and prevent the spread of the Corona virus outbreak, on March 16, 2020, the Ministry of Interior announced that “as part of the notice; the activities of theatres, cinemas, performance centers, concert halls, engagement/wedding-ceremony halls, restaurants/cafés with live performance/music, casinos, pubs, taverns, coffee houses, coffee

\*Prof. Dr. Anadolu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bucan@anadolu.edu.tr  
E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2020 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

**Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation:** Uçkan, B. (2020). Korona Günlerinde Türkiye’de Çalışma İlişkileri. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 4(1), 1-13.

shops, cafeterias, countryside gardens, waterpipe lounges, waterpipe cafés, internet cafés, all kinds of video game arcades, all kinds of indoor playgrounds for children (including shopping malls and restaurants), tea gardens, clubhouses, amusement parks, swimming pools, Turkish baths, saunas, thermal springs, massage parlours, SPAs and sports centers shall be temporarily suspended”. Consequently, thousands of workplaces, employers and workers have been involved in an uncertain process. The pandemic has affected the manufacturing sector as well as the service sector. Many workplaces in the manufacturing sector have stopped production in Turkey. Due to the current insufficient labour legislation in these extraordinary pandemic conditions, the Act no: 7244 which includes some economic and social measures has been published on April 16, 2020. With the Act No: 7244, a temporary era has been introduced for the workplaces which stopped or suspended the production or service. Before the Act No: 7244, the workers at the workplaces which stopped or suspended the production or service and who are benefiting the paid annual leave or compensatory work or short work both secure their jobs and income. However, some other workers in these workplaces either forced for the unpaid leave or dismissed. With the Act No: 7244, the termination of any employment contract by the employer is prohibited for 3 months and employers can partially or completely send the workers to unpaid leave for the mentioned period. The President is also authorized to extend this period up to 6 months. Daily 39,24 TRY are paid to workers who were laid off or sent to unpaid leave after 15.03.2020 from the unemployment insurance fund. Processes for collective bargaining, collective dispute resolution and strikes and lock-outs under the Trade Unions and Collective Agreements Act No: 6356 have also been suspended for 3 months. In other words, all union rights, except the right to organise, have been prolonged for 3 months. While some workplaces stopped or suspended the production or service, as mentioned above, some other workplaces have been maintaining the production and services. The most privileged minority among these workers are who are shifted to work remotely. They have been securing both their health and their jobs. However, the other group of workers, particularly who work at the retail and logistic sectors, are at the frontline of the pandemic. Thanks to these low-wage workers, most of the population can stay at home safely. In the context of the Covid-19 pandemic, occupational health and safety (OHS) takes on even greater importance. OHS measures are crucial not only for workers but also for all citizens. However, the Social Security Institution published a controversial circular declaring that the Covid-19 virus is just a disease, not an occupational accident. It seems that labour courts will deal with many cases regarding the pandemic in the near future. Briefly, there are a lot to learn from this pandemic. However, maybe the most important lesson to learn or remember is “one for all, all for one”. If we cannot achieve to realize this motto soon, it is almost impossible to tackle with this pandemic.

## Giriş

2019 yılının Aralık ayından itibaren bu yerkürede yaşayan insanlar için artık hiç bir şey eskisi gibi değil! Çin’in Wuhan kentinde ilk yeni tip korona virüs (covid-19) vakasının tespit edilmesinin üzerinden kısa bir süre geçtikten sonra dünyaya hızla yayılan virüsün 11 Mart 2020 tarihinde Türkiye’ye ulaştığı Sağlık Bakanlığı tarafından açıklandı. Tüm dünya olarak adeta bir bilim kurgu filminin içinde yaşamaya başladık. Tam da son birkaç yıldır endüstri 4.0, yapay zeka, nesnelerin interneti gibi yeni bir endüstri devriminden, teknolojinin geldiği ileri noktadan ve bunun etkilerinden söz ederken tüm dünyanın gündemi ve önceliği değişti, covid-19 virüsü insanoğlu, sistem ve ileri teknoloji ile dalga geçercesine dünyayı ele geçirdi. Tüm insanların yaşamı yüzyıllardır hiç olmadığı kadar radikal bir şekilde etkilendi. Bu virüs öyle bir virüs ki insanları farklı şekillerde ve boyutlarda etkilemeye devam ediyor. Kimisi hayatını kaybederken, şanslı olanlar tedavi oluyor veya farkına bile varmadan virüs taşıyıcısı oluyor. Virüs, insan sağlığını olduğu kadar ülke ekonomilerini de doğrudan etkilemeye devam ediyor. Her ülke virüse karşı farklı önlemler alarak uygulamaya geçiriyor. Türkiye’de de ilk vakanın görülmesinin üzerinden bir hafta geçmeden birçok işyerinin faaliyeti geçici olarak durduruldu, kimi işyerlerinin faaliyetleri ise azalan talep nedeniyle durma noktasına geldi. Bir diğer taraftan

bazı sektörlerdeki kimi işyerlerinde (süpermarketler, eczaneler, internet alışveriş sitesine sahip şirketlerin depoları, itriyat gibi) ise tam tersi bir durum ortaya çıkarak talep patlaması yaşanmaya başladı. Bu durum zaten Türkiye’de kırılğan olan iş piyasalarını derinden sarstı, sarsmaya devam ediyor ve bir süre daha sarsacak gibi gözüküyor. Kuşkusuz, gelecek günlerde korona virüsün özellikle ekonomiye ve çalışma hayatına etkisi konusunda çok sayıda çalışma ve araştırma yapılacaktır. Bu makalede ise, korona virüsün Türkiye’deki çalışma ilişkilerinde ortaya çıkardığı sorunlar, yasal düzenlemeler bağlamında, faaliyeti durdurulan ve durdurulmayan işyerleri açısından genel hatlarıyla değerlendirilmeye çalışılacaktır.

## **1. Korona Virüsün Faaliyeti Durdurulan ve Üretime Ara Verilen İşyerlerinde Çalışan İşçilere Etkisi**

16 Mart 2020 tarihinde İçişleri Bakanlığı 81 ilin valiliğine gönderdiği genelge ile “tiyatro, sinema, gösteri merkezi, konser salonu, nişan/düğün salonu, çalgılı/müzikli lokanta/kafe, gazino, birahane, taverna, kahvehane, kiraathane, kafeterya, kır bahçesi, nargile salonu, nargile kafe, internet salonu, internet kafe, her türlü oyun salonları, her türlü kapalı çocuk oyun alanları (AVM ve lokanta içindekiler dâhil), çay bahçesi, dernek lokalleri, lunapark, yüzme havuzu, hamam, sauna, kaplıca, masaj salonu, SPA ve spor merkezlerinin faaliyetleri geçici bir süreliğine” durdurulmuştur. Bu kapsamda yer alan binlerce işyeri, işveren ve işçi için ne zaman sona ereceği belirsiz olan bir sürecin içine girilmiştir. Salgın, hizmet sektörünün yanı sıra imalat sektörünü de yakından etkilemeye devam etmekte, imalat sektöründeki birçok işyeri üretime ara vermektedir. Bu kapsamda yer alan işçilerle ilgili olarak 17 Nisan 2020 tarihine kadar mevcut iş mevzuatı hükümleri uygulanmış, ancak bu tarih itibarıyla yeni bazı düzenlemeler getirilmiştir. Dünyanın hiçbir ülkesinde iş mevzuatının bu tür olağan üstü durumlar karşısında yeterli kalması mümkün değildir. İş mevzuatı günlük olağan çalışma koşullarını düzenlediği için salgın gibi olağan üstü durumlar karşısında yetersiz kalmakta, bu döneme ilişkin bazı özel ve olağanüstü düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye’de de 16 Nisan 2020 tarihinde kabul edilen 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Covid-19 salgın döneminde çalışma ilişkilerine dair bazı düzenlemeler getirilmiştir. Bu nedenle salgın nedeniyle faaliyeti durdurulan ve üretime ara verilen işyerleri için iki farklı dönem ve iki farklı uygulamadan söz edebilmek mümkündür.

### **1.1. Korona Virüsün 17 Nisan 2020 Tarihinden Önce Faaliyeti Durdurulan ve Üretime Ara Verilen İşyerlerinde Çalışan İşçilere Etkisi**

Korona virüsün Türkiye’yi etkilemeye başladığı 11 Mart 2020 tarihinden itibaren başta hizmet sektöründe olmak üzere birçok işyerinde faaliyetler geçici olarak durdurulmuş ve birçok işyerinde de üretime ara verilmiştir. 7244 sayılı Kanun kabul edilmeden önce çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlar, aşağıda belirtilen, mevcut çalışma mevzuatının olağan hükümleri ile çözümlenmeye çalışılmıştır:

#### **1.1.1. Yıllık Ücretli İzin**

İşçinin yıllık ücretli izne çıkacağı tarihi belirleme yetkisi işverene veya işveren vekiline aittir. Bir başka deyişle işçinin yıllık ücretli iznini kullanacağı zamanın belirlenmesi işverenin yönetim hakkı kapsamı içindedir (Narmanlıoğlu, 2012, s. 708; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2019, s. 765; Caniklioğlu, 2001, s.1158). Bu nedenle işveren, faaliyeti geçici olarak durdurulan işyerlerinde çalışan işçilerin kullanmadıkları yıllık ücretli izinleri bu süre içinde kullandırabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre yıllık ücretli izin süreleri, işçinin kıdemine bağlı olarak en az 14 gün ile 26 gün arasında değişmektedir (md. 53/IV). Ayrıca işçinin önceki yıllarda kullanmadığı izin süreleri de bu süreye ilave edilebilmektedir. Bu durumda işçi, yıllık izin ücretini iznini kullanmadan önce peşin olarak veya avans olarak alabilmektedir (md. 57/I). Birçok kurumsal büyük işletme, salgın döneminde işçilerine yıllık

ücretli izinlerini kullanarak hem işçilerin istihdamlarını devam ettirmekte, hem de işçilerin ücret kaybına uğramalarının önüne geçmektedir.

### 1.1.2. Telafi Çalışması

4857 sayılı İş Kanunu'na göre, “zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi” durumunda işveren telafi çalışması uygulamasına gidebilecektir (md. 64). Korona virüs nedeniyle işyerinde faaliyetin geçici olarak durması ise zorlayıcı nedendir. Zorunlu nedenler ile zorlayıcı nedenlerin aynı anlama gelip gelmediği, doktrinde tartışmalı olmakla birlikte zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de kapsayan daha geniş bir kavram olduğu kabul edilerek, zorlayıcı nedenlerden dolayı da işverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre telafi çalışması yaptırabileceğini söylemek mümkündür.

Telafi çalışmasından söz edebilmek için işçinin izinli sayıldığı süreye ait olan ücretin önceden ödenmesi gerekmektedir. Bir başka deyişle çalışılmayan bu süreler çalışılmış gibi sayılarak işçinin ücretinin kesinti yapılmadan ödenmesi gerekmektedir (Alpagut, 2005, s. 14; Alpagut, 2006, 33). Dolayısıyla faaliyetin geçici olarak durduğu işyerlerindeki işçiler çıplak ücretini alabilecek ama çalışmadıkları bu süreye ait işgörmeye borcunu işyeri faaliyete geçtikten sonra günlük en çok çalışma süresini aşmamak ve günde üç saatten fazla olmamak koşulu ile çalışarak telafi edebilecektir. 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 İş Kanunu'nda işverenin işçisine telafi çalışması yaptırabileceği süre iki aydan dört aya çıkarılmış ve bu sürenin Cumhurbaşkanı tarafından iki katına çıkarılabileceği hükmüne yer verilmiştir (md. 43). Ancak İçişleri Bakanlığı Genelgesi ile faaliyeti durdurulan hizmet sektöründeki küçük ve orta ölçekli işyerlerinde uygulanması neredeyse imkânsız olan telafi çalışmasının özellikle imalat sektöründeki büyük ölçekli işyerlerinde uygulanabileceğini öngörmek mümkündür.

### 1.1.3. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği

Dünyada ilk kez Almanya'da 1910 yılında çıkarılan Potasyum Kanunu ile uygulanmaya başlanan kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, işsizlikle mücadelede kullanılan en önemli aktif istihdam politika araçlarından birisidir (Hekimler, 2015, s. 158). Avrupa Birliği ülkelerinin büyük bir bölümünde de yasal olarak düzenlenen kısa çalışma uygulaması, korona virüsü salgınında işsizliği önlemek için kullanılan ilk ve en önemli araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de ise kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeler ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte getirilmiş, 2008 yılında ise kısa çalışma 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır. Türkiye'de korona salgını ile ortaya çıkacak işsizliğin önlenmesinde kullanılacak en etkili aracın kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği olduğunu söylemek mümkündür. Zira kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, bu tür ekonomik kriz dönemlerinde ücret ödeme güclüğü içine giren işverenlerin işçilerini işten çıkarma yoluna gitmelerini önleyerek iş ilişkisinin devamını sağlamaktadır. Nitekim küresel krizin yaşandığı 2009 yılında kısa çalışma ödeneğinden yararlanan 190.196 kişinin, daha sonraki tarihlerde yapılan kontrollerde, %70'inin istihdamda kalmaya devam ettiği görülmüştür (Gür, vd, 2012, ss. 107-109).

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre kısa çalışma, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade etmektedir (md. 3/ç). 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek md. 2'ye göre, “Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir.” Bu süreyi Cumhurbaşkanı 6 aya kadar da

uzatabilmektedir. Kısa çalışma uygulamasına giden işyerlerinde çalışan işçiler, işsizlik sigortasına hak kazanma koşullarını (iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tâbi olmak ve iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak) yerine getirmek kaydıyla kısa çalışma ödeneğinden faydalanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği ödemeleri, İş Kanunu md. 24/III’te belirtilen bir haftalık sürenin sonunda başlaması gerekmektedir.

18 Mart 2020 tarihinde Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan Ekonomik İstikrar Kalkan Paketi’nde kısa çalışma koşullarının esnetileceği ifade edilmiş, 25.03.2020 tarihinde kabul edilen 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarında değişikliğe gidilmiştir. 7226 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na eklenen Geçici Madde 23 şu şekildedir: “30/6/2020 tarihine kadar geçerli olmak üzere, yeni korona virüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan kısa çalışma başvuruları için, ek 2 nci maddenin üçüncü fıkrasında işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için öngörülen hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme koşullarını yerine getirmesi hükmü, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 60 gün hizmet akdine tabi olanlardan son üç yıl içinde 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödenmiş olması şeklinde uygulanır. Bu koşulu taşımayanlar, kısa çalışma süresini geçmemek üzere son işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süre kadar kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya devam eder.” Böylelikle korona virüs nedeniyle kısa çalışma uygulamasında kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırılmış, kısa çalışmanın başlamasından önce iş sözleşmesine tâbi olma süresi 120 günden 60 güne indirilirken son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödeme süresi 450 güne düşürülmüştür. Bunun yanı sıra bu koşulları sağlayamayıp daha önce işsizlik ödeneğinden yararlanan ancak işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe giren ve işsizlik ödeneği hak sahipliğinden kalan süresi olan işçilere de, kısa çalışma ödeneğinden kalan süreleri kadar yararlanma imkânı getirilmiştir. Bir başka deyişle, daha önce işsiz kalıp işsizlik ödeneğinden kısa süreli yararlanarak yeni bir işte istihdam edilenler de kısa çalışma ödeneğinden kalan süreleri kadar yararlanabilecektir. Ancak bu iki grubun dışında kalanlar hiçbir şekilde kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacaktır. İşveren, bu işçiler için 7244 sayılı Kanun kabul edilinceye kadar ya ücretsiz izin uygulamasına veya fesih yoluna gitmiştir.

7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na Geçici 25. Madde eklenerek, kısa çalışma için uygunluk tespiti beklenmeden işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesinin gerçekleştirileceği düzenlenmiş, işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ve yersiz ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği hükme bağlanmıştır (md. 8). Böylelikle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’te ayrıntıları düzenlenen iş müfettişleri tarafından yapılan kısa çalışma için uygunluk tespiti (md. 5) için süre kaybedilmeden, işverenlerin başvurusu üzerine, işçilerin kısa çalışma ödeneğinden hemen yararlanmaları sağlanmaya çalışılmıştır.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Ek md. 2’ye göre günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Ancak bu tutar brüt aylık asgari ücretin % 150’sini geçmeyecektir. Faaliyeti durdurulan işyerlerinin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe olduğu ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin asgari ücret veya asgari ücrete komşu ücret aldığı düşünüldüğünde, ödenecek kısa çalışma ödeneği miktarının işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak kalacağını söylemek mümkündür.

#### 1.1.4. Ücretsiz İzin

Yukarıda değinilen yollar denendikten sonra veya kısa çalışmadan yararlanamayacak işçiler için, işverenin veya işçinin iş sözleşmesini sona erdirmeden önce, 7244 sayılı Kanun kabul edilinceye kadar uygulanan diğer bir yol ise, ücretsiz izin uygulaması olmuştur. Ancak ücretsiz izin ile işverene ait olması gereken işletme riski işçiye yüklenmektedir. Ücretsiz izin

uygulamasıyla işveren işçileri işten çıkarma maliyetlerine katlanmak zorunda kalmadan iş sözleşmelerini askıya alma olanağı elde ederken işçi, hukuken işsiz kalmadan fiilen işsizliğin sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Ücretsiz izin sırasında kısa çalışmadan yararlanamayacak olan işçinin, işsiz kalmadığı için, işsizlik sigortasından da yararlanması mümkün olmayacaktır (Süzek, 2007, s.127).

Ücretsiz izin İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, ücretsiz izni çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında değerlendirmek mümkündür. Dolayısıyla salgın hastalık veya başka nedenlerle işveren işçilerini ücretsiz izne çıkarmak istiyorsa, bu durumu yazılı olarak işçilere bildirmek zorundadır. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından 6 işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler ve dolayısıyla ücretsiz izin uygulaması işçiyi bağlamayacaktır. Ancak bu durumda da işveren bir başka geçerli nedene dayanarak işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir (md. 22). Kısacası uygulama açısından bakıldığında işçi, bu dönemde kronik işsizlik sorununu düşünerek ya işverenin ücretsiz izin önerisini kabul etmiş veya fesih hakkını (md. 24/III) kullanmıştır. Ancak 7244 sayılı Kanun ile, aşağıda açıklanacağı gibi, pandemi döneminde işverenlerin tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkarması mümkün hale gelmiştir.

### 1.1.5. Fesih

İş hukuku açısından fesih her zaman için son çare olma ilkesi göz önünde tutulmalıdır. 7244 sayılı Kanun ile, aşağıda daha ayrıntılı değinilecek, üç ay boyunca fesih yasağı getirilmeden önce diğer yollar denendikten sonra veya kimi zaman denenmeden, iş sözleşmesi işçi veya işveren tarafından feshedilme yoluna gidilmiştir. İşsizliğin zaten yüksek olduğu Türkiye'de işçilerin iş sözleşmelerini feshetmeleri pek olası görülmesi de faaliyeti geçici süre durdurulan işyerlerinde çalışan işçiler iş sözleşmelerini, zorlayıcı nedenlerle İş Kanunu md. 24/III'e göre feshetme hakkına sahiptir. Zorlayıcı neden, önceden tahmin edilemeyen ve karşı konulması mümkün olmayan ve borcun ifasını mümkün kılmayan her türlü nedendir. İş Kanunu, "işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepleri" haklı fesih nedeni olarak düzenlemiştir (md. 24/III). Deprem, yangın, su baskını gibi doğal afetler zorlayıcı nedenlere ilk verilecek örnekler arasındadır. Korona virüs gibi salgın hastalıkları ve pandemileri de zorlayıcı nedenler arasında değerlendirmek mümkündür. Dolayısıyla işyerlerindeki faaliyetlerin pandemi nedeniyle geçici bir süreyle durdurulması işçi açısından haklı bir fesih nedeni oluşturmaktadır. İşçi, dilerse, iş sözleşmesini bir haftalık bekleme süresinin ardından derhal feshedebilecektir. Ayrıca İş Kanunu'na göre, bekleme süresi içinde çalışmayan/çalıştırılmayan işçiyi bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenmesi gerekmektedir (md. 40). Zorlayıcı nedenlerle iş sözleşmesini fesheden işçi, diğer koşulları gerçekleştirmek kaydıyla kıdem tazminatına da hak kazanacaktır. Bu dönemde işçinin alacağı kıdem tazminatı ile belirli bir süre geçimini sürdürebileceği belki düşünülebilir. Ancak işverenlerin kıdem tazminatı ödemek konusundaki çekingen tavırlarının böyle bir kriz döneminde daha belirgin olacağını tahmin etmek de zor olmayacaktır.

7244 sayılı Kanun kabul edilmeden önce birçok işveren de İş Kanunu md. 17'ye dayanarak iş sözleşmesini feshetme yoluna gitmiştir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçi için işverenin bir gerekçe göstermesine gerek yokken iş güvencesi kapsamında olan bir işçi içinse pandeminin işyeri/işletme dışından kaynaklı geçerli bir neden olarak kabul edilmesi gerekecektir (md. 18). Bu maddeye dayalı olarak iş sözleşmesini fesheden işverenin, işyerindeki faaliyet de durdurulmuş olduğu için, işçiyi ihbar tazminatı ve koşulların oluşması halinde, kıdem tazminatı ödemesi gerekecektir.

Türkiye'de salgından hizmet sektörü kadar sanayi sektörü de etkilenmiş bulunmaktadır. İmalat sektöründeki birçok işyerinde de üretime ara verilmekte veya vardiya sayısı azaltılarak çalışan işçi sayısı düşürülmektedir. Bu durum karşısında, 7244 sayılı Kanun kabul edilmeden önce, bazı sendikalar örgütlü olduğu işyerlerindeki üyeleri için işverenlerle anlaşma yaparak, başta iş güvencesi olmak üzere, işçileri koruyucu çeşitli önlemler almıştır.

### 1.1.6. İşsizlik Sigortası

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre işçi, korona virüs salgını nedeniyle ister İş Kanunu md. 24/III'e göre işten ayrılınsın, isterse işveren tarafından İş Kanunu md. 17'ye göre işten çıkartılınsın iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki son 120 gün iş sözleşmesine tâbi olmak ve iş sözleşmesinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak koşuluyla işsizlik sigortasından yararlanmaya hak kazanacaktır (md. 51). 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 240 gün, 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizler 300 gün boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanabilecektir. Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 40'ı kadardır, ancak bu tutar aylık asgari ücretin brüt tutarının % 80'ini geçemeyecektir (md. 50). Bununla birlikte faaliyeti geçici olarak durdurulan işyerlerinin tümünün işgücü devir hızının yüksek olduğu hizmet sektöründe olduğu göz önüne alındığında, kriz nedeniyle işsiz kalan işçilerin büyük bir kısmının işsizlik ödeneğinden yararlanamayacağını söylemek mümkündür.

### 1.2. Korona Virüsün 17 Nisan 2020 Tarihinden Sonra Faaliyeti Durdurulan ve Üretime Ara Verilen İşyerlerinde Çalışan İşçilere Etkisi

7244 sayılı Kanun ile birlikte hem bireysel hem de toplu çalışma ilişkilerine ilişkin, pandemi döneminde geçerli olmak üzere, özel düzenlemeler kabul edilmiştir. "Faaliyeti Durdurulmayan İşyerleri Açısından Korona Virüs" başlığı altında değinileceği gibi 7244 sayılı Kanun, toplu pazarlık sürecinin her aşamasına dair 3 aylık bir öteleme getirmekte, eş deyişle toplu pazarlık ve grev hakkı 3 ay boyunca askıya alınırken, bireysel çalışma ilişkilerine dair fesih yasağı ve ücretsiz izin uygulaması getirilmekte ve ücretsiz izin sırasında işçilere nakit desteği sağlanmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

#### 1.2.1. Fesih Yasağı

7244 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren üç ay boyunca işveren, İş Kanunu veya başka kanun kapsamında iş veya hizmet sözleşmesini feshedemeyecektir. Ancak işverenin İş Kanunu md. 25/II'ye dayalı fesih hakkı saklı tutulmakta ve Cumhurbaşkanının bu süreyi 6 aya kadar çıkarmaya yetkili olduğu düzenlenmektedir. 7244 Kanundaki bu düzenleme ile işçilere en az 3 ay boyunca iş güvencesi sağlanmakta, bu madde hükümlerine aykırı hareket ederek iş sözleşmesini fesheden işveren veya işveren vekiline, sözleşmesi feshedilen her işçi için fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verilmesi hükme bağlanmaktadır (md. 9). Ancak bu güvenceden 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce pandemi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçiler yararlanamayacaktır.

#### 1.2.2. Ücretsiz İzin ve Nakit Desteği

7244 sayılı Kanunla işverene fesih yasağı getirilerek işçilere iş güvencesi sağlanmakla birlikte, işverene bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilme düzenlemesi getirilmektedir. Ayrıca ücretsiz izne çıkarılması nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshedemeyeceği hükme bağlanmaktadır (md. 9). Dolayısıyla 7244 sayılı Kanun ile birlikte üç ay boyunca işveren tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarabilecek ve işçiler de ücretsiz izin nedeniyle iş koşullarında esaslı değişiklik olduğunu ileri sürerek iş sözleşmesini feshedemeyecektir.

7244 sayılı Kanunda, bu şekilde ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra işten çıkarılan ama işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklı aylığı almamak ve fesih yasağının olduğu üç aylık süreyi aşmamak kaydıyla, ücretsiz izinde buldukları veya işsiz kaldıkları süre kadar İşsizlik Sigortası Fonu'ndan günlük 39,24 TL

nakdi ücret desteği verilmesi düzenlenmektedir (md. 7/I). Ancak 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girilmeden ücretsiz izne çıkarılan işçiler, nakdi ücret desteğinden yararlanamamaktadır. Kanun, nakit desteği alan işçileri fiilen çalıştıran işverenler için ise, aylık brüt ücret tutarında her ay ve her işçi için ayrı ayrı olmak üzere idari para cezasına hükmektedir (md. 7/II).

Bu düzenleme ile ücretsiz izin için kısa çalışmaya başvuru şartı aranmamaktadır. Bununla birlikte nakdi ücret desteği, ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçilere yapılabilmektedir. Dolayısıyla kısa çalışma için başvuruda bulunmayan işverenin işyerinde çalışan işçiler, koşulları tutsa dahi, brüt aylık asgari ücretin %150'sini geçmeyecek şekilde günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı tutarındaki kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayacak ve yalnızca günlük 39,24 TL'lik (aylık 1168 TL'lik) nakdi ücret desteğinden yararlanabilecektir. Türk-İş'in Nisan 2020 itibarıyla açıkladığı dört kişilik bir ailenin aylık sınırının 2.374 TL olduğu düşünüldüğünde, nakdi ücret desteğinin bu işçilerin hayatlarını devam ettirmelerini imkânsız hale getireceğini söyleyebilmek mümkündür.

## **2. Korona Virüsün Faaliyeti Durdurulmayan ve Üretime Ara Verilmeyen İşyerlerinde Çalışan İşçilere Etkisi**

Faaliyeti durdurulan ve üretime ara verilen işyerlerinde çalışan işçiler için en büyük sorun iş ve ücret kaybı olurken, faaliyeti durdurulmayan ve üretime ara verilmeyen işyerlerinde çalışan işçiler için ise salgın süresince işin ne şekilde yürütüleceği ön plana çıkmaktadır. Faaliyeti durdurulmayan ve üretime ara verilmeyen işyerlerinde çalışan işçileri için olası durumları şu şekilde sıralayarak özetlemek mümkündür:

### **2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut şartların iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak zorundadır (md. 4). Dolayısıyla faaliyeti durdurulmayan işyerlerinde işverenin işçilerini salgın hastalıktan korumak için gerekli her türlü önlemi alması, maske, dezenfektan gibi her türlü imkânı sağlaması, işyeri organizasyonunu en az 1 metrelik sosyal mesafeyi göz önünde tutarak yeniden yapması gerekmektedir. Nitekim salgının Türkiye'ye gelmesi ile birlikte birçok işyerinde gerekli önlemler alınmaya başlamıştır. Örneğin kimi zincir marketlerde hem işçiyi hem de müşteriyi koruyabilmek için kasalara cam paravanlar kurmuş, 1,5 metre aralıklarla sosyal mesafe kuralı getirilmiş; bankalarda ise şubelere belirli sayıda müşteri alma yoluna gidilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca, gerekli tedbirin alınmaması nedeniyle ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan işçiler ise, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde de işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını vermek durumundadır. Durumu tutanakla tespit eden işverenin kararı, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir. İşçinin talebi doğrultusunda kararın çıkması halinde işçi, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. Bu sürede işçinin ücret ve diğer hakları ise saklı kalacaktır (md. 13). Gerekli tedbirin alınmaması durumunda ise işçi, İş Kanunu md. 24/II'ye göre iş sözleşmesini feshedebilecek ve gerekli koşulların oluşması halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşyerlerinde salgın hastalığa karşı alınacak önlemler sadece işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla kalmayacak, hastalığın yayılma hızının da önüne geçecektir. Bir başka deyişle, bu konuda işyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri halk sağlığını doğrudan etkileyecek, en ufak bir tedbirsizlik hastalığın yalnızca o işyerinde değil, tüm toplumda hızla yayılmasına neden olabilecektir.



## 2.2. Uzaktan (Tele) Çalışma

Özellikle 1980’li yılların başından itibaren çalışma hayatında esneklik, üzerinde en fazla tartışılan ve araştırma yapılan konulardan birisi olmuş; birçok ülke iş mevzuatını gözden geçirerek esnek çalışmaya ilişkin yeni düzenlemeler getirmiştir. Bilgisayar ve diğer iletişim teçhizatı kullanılarak çalıştıkları işletmenin dışında yapılan (Parlak ve Özdemir, 2011, ss. 25-26) ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte gitgide yaygınlaşan uzaktan çalışma, çalışanların iş ve yaşam dengesini sağlayan ve özellikle engellilerin işgücüne katılımlarına imkân tanıyan bir esnek çalışma modeli olarak önem kazanmıştır. Nitekim Avrupa Birliği’nde, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, uzaktan çalışmanın istihdamda önemli bir paya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin 2015 yılı itibarıyla, işçilerin Danimarka’da %38’i İngiltere’de %27’si, İspanya’da %16’sı ve İtalya’da %8’i uzaktan çalışmaktadır.

Tüm dünyayı tehdit eden pandemi karşısında, bilgi ve iletişim teknolojileri her alanda kullanılmaya başlamıştır. Öğrencilerin eğitimi uzaktan eğitim yoluyla sağlanmaya çalışılırken, alışverişler internet üzerinden yapılmaya ve beyaz yakalıların önemli bir bölümü de uzaktan çalışmaya başlamıştır. Salgın hastalığın olduğu bu dönemde uygun olan işyerlerinde uzaktan çalışmaya geçilmesi, hem iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak hem de halk sağlığını korumak için önem kazanmaktadır. 2016 yılında çıkarılan 6715 sayılı Kanunla, 4857 sayılı İş Kanunu md. 14’e uzaktan çalışmaya ilişkin düzenlemeler ilave edilmiş ve maddenin ismi “çağrı üzerinde çalışma ve uzaktan çalışma” olarak değiştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu uzaktan çalışmayı, “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” şeklinde tanımlanmıştır. Çalışma usul ve esaslarının bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmekle birlikte aradan geçen dört seneye rağmen ilgili yönetmelik henüz çıkarılmamıştır. Bununla birlikte tarafların karşılıklı anlaşması ve işverenin gerekli teçhizatı vermesi koşuluyla, işçinin uzaktan çalışmaya geçmesi mümkündür. Nitekim salgının başlamasından bu yana ofis çalışanlarının önemli bir kısmı uzaktan çalışma uygulamasına geçmiş bulunmaktadır. Bu konudaki yönetmeliğin daha fazla gecikmeye mahal vermeden bir an önce çıkarılması uygun olacaktır.

## 2.3. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Salgın ile birlikte kimi işyerlerinde faaliyet dururken süpermarketler, internet alışverişi sağlayan şirketlerin depoları, çağrı merkezleri, tıbbi maske ve dezenfektan üreten şirketler gibi kimi işyerlerinde de artan talep nedeniyle fazla sürelerle çalışma ve fazla çalışma görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçilerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde yer alan haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olması durumunda işçilerin ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yaptıkları çalışma fazla sürelerle yapılan çalışma sayılmaktadır. Bu durumda işçiye her bir saat fazla sürelerle çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 fazlası olması gerekmektedir. İşçi, zamlı ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her bir saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak da kullanabilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’na göre, işçinin haftalık 45 saati aşan çalışması ise fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu durumda da işçiye her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 olması gerekmektedir. İşçi, zamlı ücret yerine fazla sürelerle çalıştığı her bir saat için bir saat on otuz dakikayı serbest zaman olarak da kullanabilmektedir. Yukarıda bazı örnekleri verilen işyerlerinde talebin artması nedeniyle yapılan fazla çalışma, olağan nedenlerle yapılan fazla çalışma sayılacağından işçinin yazılı izninin alınması gerekmektedir. Ancak işçi, bir yıl içinde ancak 270 saat olağan nedenlerle fazla çalışma yapabilmektedir (md. 41).

Cumhurbaşkanı tarafından Anayasaya göre “savaş, savaşı gerektirecek bir durumun baş göstermesi, seferberlik, ayaklanma, vatan veya Cumhuriyete karşı kuvvetli ve eylemli bir kalkışma, ülkenin ve milletin bölünmezliğini içten veya dıştan tehlikeye düşüren şiddet hareketlerinin yaygınlaşması, anayasal düzeni veya temel hak ve hürriyetleri ortadan

kaldırmaya yönelik yaygın şiddet hareketlerinin ortaya çıkması, şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması, tabii afet veya tehlikeli salgın hastalık ya da ağır ekonomik bunalımın ortaya çıkması hallerinde” (md. 119) ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu’na göre, doğal afet, tehlikeli salgın hastalıklar veya ağır ekonomik bunalım hallerinden birinin veya birden fazlasının görülmesi durumunda, altı ayı geçmemek üzere, olağanüstü hal ilan edilebilmektedir (md. 3). 2935 sayılı Kanun uyarınca olağanüstü hal durumunda, gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir. Ayrıca böyle bir durumda Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu hükümlerinin kısmen veya tamamen uygulanmaması da mümkün olmaktadır (md. 8/IV). Olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla çalışmada işçiler en fazla çalışma kapasitesine kadar çalıştırılabilir, bu çalışmalarının karşılığında ise yukarıda belirtilen oranlarda fazla çalışma ücretine veya boş zamana hak kazanacaklardır.

#### 2.4. Fesih

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçinin korona virüs testinin pozitif çıkması o işçi için haklı bir fesih nedeni oluşturmaktadır (md. 24/I). Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi, işverenin gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle de işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir (md. 24/II). Her iki durumda da işçi, diğer koşulların gerçekleşmesi kaydıyla, kıdem tazminatına ve işsizlik ödeneğine hak kazanacaktır.

#### 2.5. Toplu Pazarlık Süreci

Faaliyeti durdurulsun veya durdurulmasın tüm işyerleri için 7244 sayılı Kanun ile birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda düzenlenen toplu pazarlık süreci üç ay süreyle ötelenmiştir. 7244 sayılı Kanun uyarınca, “6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamındaki yetki tespitlerinin verilmesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılması, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ile grev ve lokavta ilişkin süreler bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle uzatılmıştır. Cumhurbaşkanı, bu bentte yer alan üç aylık süreyi bitiminden itibaren üç aya kadar uzatmaya yetkilidir.”

Böylelikle toplu pazarlık sürecinin her aşaması, 7244 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en az üç ay süreyle ötelenmiştir. Örneğin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı bir işçi sendikasının 6356 sayılı Kanuna göre yetkili olduğunu tespit ettiğinde başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene ‘üç ay + altı iş günü’ içinde bildirecektir. Veya arabuluculuk aşamasına gelmiş bir uyuşmazlıkta arabulucu, ‘üç ay + onbeş gün’ içinde görevini tamamlayacaktır. Veyahut arabuluculuk uyuşmazlıkla sonuçlandıysa işçi sendikası, uyuşmazlık tutanağı ulaştıktan sonra ‘üç ay + altmış gün’ içinde grev kararı alabilecektir. Pandeminin devam etmesi durumunda Cumhurbaşkanı tarafından bu süre üç aya kadar da uzatılabilecektir. Dolayısıyla Türkiye’de 17 Nisan 2020 tarihinden itibaren en az üç ay boyunca, sendika üyeliği dışındaki, tüm sendikal hakların ve sendikal süreçlerin askıya alındığını söylemek mümkündür.

### Sonuç

2020 yılı, yüzyıllar öncesindeki veba ve kolera salgını gibi, tüm dünyayı saran bir salgın ile başladı. Yeni tip korona virüs (covid-19) aradan dört ayı aşkın bir zaman geçmesine rağmen adeta bir orman yangını gibi din, milliyet, gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin ülkeden ülkeye ve ülke içinde de cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik ve kültürel düzey fark etmeksizin insandan insana hızla yayılmaya devam ediyor. Bu salgın, belki hiçbir sistemin, politikanın veya devrimin gerçekleştiremeyeceği şekilde dünya üzerindeki tüm insanları eşit hale getiriyor. Salgın bir şekilde sona erdiğinde üzerinde yaşadığımız dünyada artık hiçbir şeyin eskisi gibi olmayacağını söylemek bir kehanet olmasa gerek! Salgının kısa süre içinde tüm insanlığa

düşündürdüğü ve öğrettiği birçok şey oldu ve olmaya da devam edecek. Tüm insanlar hayatlarını ve sağlıklarını koruma ortak paydasında buluştu ve hiçbir eğitimin, yöntemin, sistemin yapamayacağı şekilde dayanışmanın ve birlikte hareket etmenin önemini öğrenmeye başladı: Hepimiz birimiz, birimiz hepimiz için...

Korona virüs salgını tüm dünya ekonomilerini ve işgücü piyasalarını yakından etkilemiştir ve etkilemeye de devam etmektedir. Birçok uluslararası kuruluş ve ülke liderleri, korona virüs salgını nedeniyle süregiden krizi, 2. Dünya Savaşı'ndan sonraki en büyük küresel kriz olarak ifade etmektedir. ILO Genel Direktörü Guy Ryder'in ifade ettiği gibi "Bu artık sadece küresel sağlık krizi değil, aynı zamanda insanlar üzerinde devasa etki yaratacak büyük bir emek ve iktisat krizidir". Nitekim ILO tarafından yayınlanan ve 1 Mayıs 2020 itibarıyla iki kez revize edilen "Covid-19 ve Çalışma Yaşamı" isimli raporda küresel işgücü piyasasının salgın nedeniyle oluşan ekonomik krizden nasıl etkilendiği ortaya konulmaktadır. ILO, 18 Mart 2020 tarihinde yayınladığı ilk raporunda salgın nedeniyle küresel düzeyde işsizliğin 5.3 milyon (en düşük senaryo) ile 24.7 milyon (en yüksek senaryo) artacağını, ortalama senaryoya göre ise, 7.4 milyonunun yüksek gelirli ülkelerden olmak üzere, 13 milyon yeni işsiz ortaya çıkacağını ifade etmektedir. 07 Nisan 2020 tarihinde revize edilen "Covid-19 ve Çalışma Yaşamı" raporunun 2. baskısında ise, salgın nedeniyle dünya işgücünün %81'i olan yaklaşık 2.7 milyar işçinin üretimin tamamen veya kısmen durmasından etkilendiği ve dünya işgücünün % 38'i olan yaklaşık 1.25 milyar işçinin üretimin önemli ölçüde azaldığı ve işçi çıkarmaların yoğun olduğu perakende, konaklama, yiyecek hizmetleri ve imalat sektöründe istihdam edildiğini açıklamaktadır. 29 Nisan 2020 tarihinde revize edilen "Covid-19 ve Çalışma Yaşamı" raporunun 3. baskısında ise, Nisan başında Çin'de işyerlerinde üretime ve faaliyete tekrar geçilmesinin etkisiyle, salgın nedeniyle etkilenen küresel işgücünün oranının % 81'den %68'e düştüğü belirtilmektedir. Aynı raporda 2020 yılının ilk çeyreğinde küresel olarak çalışma süresinin 130 milyon tam zamanlı işe eşit olacak şekilde % 4,5 oranında azaldığının ve işgücü piyasasındaki en kırılgan ve korumasız grup olan enformel sektörde çalışanların 1.6 milyarının krizden doğrudan etkilendiğinin altı çizilmektedir. Söz konusu veriler, zaman içinde güncellenecek ve netleşecek olmasına rağmen, salgının neden olduğu ekonomik krizin boyutlarını yaklaşık olarak ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Salgın gibi böylesine olağanüstü bir durum karşısında tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de mevcut çalışma mevzuatı yetersiz kalmış ve çalışma ilişkilerine dair kimisi kalıcı kimisi de salgın dönemine mahsus olmak üzere yeni bazı düzenlemeler getirilmiştir, Böylelikle Türkiye'de zaten parçalı olan işgücü yapısı, çalışma koşulları ve yararlanılan haklar açısından, daha da parçalı hale gelmiştir. Özel sektörde çalışan işçiler açısından en az beş parçalı bir yapının ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Şanslı azınlık grup olarak nitelendirilebilecek küçük bir işçi grubu pandemi döneminde uzaktan çalışma, telafi çalışması, yıllık ücretli izin ve kısa çalışma imkânından yararlanarak hem sağlıklarını hem de gelirlerini önemli ölçüde güvence altında tutmaktadır. Genellikle asgari ücret ve asgari ücrete komşu ücret karşılığında, hepimizin hayatının aksamadan devamını sağlayan, marketler ve kargo şirketlerinde çalışan binlerce işçi ise sağlıklarını ve hatta hayatlarını riske atarak çalışmaya devam etmektedir. 7244 sayılı Kanun'dan önce faaliyeti durdurulan ve üretime ara verilen işyerlerindeki binlerce işçi ise ya işten çıkarılmış ya da ücretsiz izne gönderilmiştir. 7244 sayılı Kanun, işverene bir taraftan üç ay boyunca fesih yasağı getirirken diğer taraftan işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma imkânı getirmiştir. Bu Kanunla işçiler, belki iş güvencesine sahip olmuşlar ama açlık sınırının çok altında olan bir nakdi ücret desteği ile hayatta kalma mücadelesi içine girmişlerdir. Salgından önceki dönemde olduğu gibi salgın döneminde de en güvencesiz grup ise kayıt dışı çalışanlar olmuştur. Faaliyeti durdurulan hizmetler sektöründe kayıt dışı çalışanların sayısı düşünüldüğünde büyük bir işçi grubunun tamamen korumasız bırakıldığını söylemek mümkündür. Kısacası korona virüs her ne kadar insan ayırmadan bulaşmaya devam etse de Türkiye'de parçalı yapıya sahip olan işgücünün salgından etkilenme şekilleri ve boyutları farklılık göstermektedir.

Korona virüs salgını geçtikten sonra farklı alanlarda salgının etkileri uzun yıllar araştırılacak ve değerlendirilecektir. Daha şimdiden salgın sonrasında günlük hayatımızda ve ekonomik ve sosyal politikalarda “yeni normal”in neler olabileceği tartışılmaktadır. Bu noktada neo-liberal politikaların uygulanmaya başlandığı 1980’li yıllardan itibaren artık “modası geçmiş” bir kavram olarak muamele gören sosyal devlet ve “vatandaşlık geliri” kavramının, üzerinde tartışılacak ve düşünülecek konuların başında yer alacağını söylemek mümkündür.

**Hakem Değerlendirmesi:** Bir yayın kurulu üyesi ve bir bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Mali Destek:** Yazar bu çalışma için mali destek almamıştır.

**Peer Review:** A member of the editorial board and an independent referee evaluated this manuscript.

**Conflict of Interest:** The author has no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** The author did not received financial support for this study.

## Kaynakça

- Akın, L. (2020). Covid 19’un İş İlişkilerine Olası Etkileri. *Çimento İşveren Dergisi*. 34(3), 16-71.
- Alpagut, G. (2005). Ücret ve İşin Düzenlenmesi. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2005 Yılı Toplantısı*. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 16-34.
- Alpagut, G. (2006). İş Süreleri ve Ücret. *İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma Seminer Notları*. İstanbul Barosu Yayınları, 15-68.
- Aydınöz, G. (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Caniklioğlu, N. (2001). *İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzin Kullanılmamasının Sonuçları*. Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan. Cilt: 2, Seçkin Yayıncılık, 1144-1174.
- Caniklioğlu, N. (2005). 4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri. *III. Yılında İş Yasası Seminer Notları*. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını, 149-200.
- Çelik, N.; Caniklioğlu, N. ve T. Canbolat (2019). *İş Hukuku Dersleri*. Beta Yayınevi.
- Disk-Ar. (2019). *Sendikalaşma Araştırması*. DİSK.
- Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri. *Çimento İşveren Dergisi*, (6), 30-39.
- Ekonomi, M. (2004). Telafi Çalışması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (4), 1248-1260.
- Eyrenci, Ö.; Taşkent, S. ve D. Ulucan (2019). *Bireysel İş Hukuku*. Beta Yayınevi.
- Gür, B. S. vd. (2012). Türkiye’nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi. Seta Rapor.
- Hekimler, A. (2015/1). Federal Almanya’da Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 68. Kitap, 155-185.
- Kayırgan, H. (2019). *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2012). *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. Beta Yayınevi.
- Özveri, M. (2018). Zorlayıcı Neden/Zorunlu Neden Ayrımı ve İşçi Ücretleri. *Evrensel (21.03.2018)*. [<https://www.evrensel.net/yazi/81104/zorlayici-neden-zorunlu-neden-ayrimi-ve-isci-ucetleri>] (01.05.2020).
- Parlak, Z. ve S. Özdemir (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 60. Kitap, 1-60.
- Soyer, P. (2003). İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeler. *Yeni İş Yasası Sempozyumu*. İstanbul Barosu Yayınları, 185-198.

- Süzek, S. (2007). İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (9) Özel Sayı, 11-133.
- Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*. Beta Yayınevi.
- Yenisey, K. D[. (2010). Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi. *Çalışma ve Toplum*. 3(26), 93-116.
- [<http://www.turkmetal.org.tr/haberler/flas-haberler/205922>] (25.03.2020)
- [[https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS\\_738981/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_738981/lang--tr/index.htm)] (25.03.2020)
- [<http://tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=33784>] (26.03.2020)
- [<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/03/DISK-AR-2019-Y%C4%B1l%C4%B1k-Istihdam-Issizlik-Raporu-docx.pdf>] (26.03.2020)
- [[https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-03/Covid\\_19%20-%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%20.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-03/Covid_19%20-%20Briefing%20Short%20Time%20Work%20Measures%20.pdf)] (29.03.2020)
- [<https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/covid-19-could-permanently-change-teleworking-in-europe>] (29.03.2020)
- [[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200327\\_ituc\\_covid-19\\_countryresponses\\_.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/20200327_ituc_covid-19_countryresponses_.pdf)] (29.03.2020)
- [<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang--tr/index.htm>] (26.04.2020)
- [<https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/bakan-selcuk-kisa-calisma-odenegine-su-ana-kadar-3-milyonu-askin-basvuru-oldu/1814696>] (01.05.2020)
- [<https://www.ntv.com.tr/ekonomi/bakan-selcuk-kisa-calisma-odenegine-basvuru-sayisini-acikladi,M1BUg4jiokm6eL2ASI5bqw>] (01.05.2020)
- [<http://www.turkis.org.tr/NISAN-2020-ACLİK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d401750>] (01.05.2020)
- [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf)] (01.05.2020)
- [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf)] (01.05.2020)
- [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf)] (01.05.2020)