



ÜCRET İKAMESİ, SOSYAL GÜVENLİK VE İŞÇİ SAĞLIĞI:

PRİME ESAS YAŞAMLAR

Onur BAKIR

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

Özet

Bu çalışmada, işçinin çalışmadığı dönemlerde yaşadığı gelir kaybını telafi etmesi gereken sosyal güvenlik kapsamındaki hakların yetersizliğinin işçi sağlığı üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Bu çalışma, sosyal güvenlik primlerine ve koşullara dayanan sosyal güvenlik sisteminin, işçi sağlığı üzerinde ağır ve yıkıcı bir etkide bulunduğunu öne sürmektedir.

Anahtar sözcükler: Ücret, Sosyal güvenlik hakkı.

Giriş

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, bu sayısında “ücret ve işçi sağlığı” ilişkisini birçok yönüyle masaya yatırıyor; işçi sağlığının ücretli çalışma ilişkisinden, ücret düzey ve biçimleri ile asgari ücretten bağımsız ele alınamayacağını teorik ve pratik boyutlarıyla tartışıyor. Bu yazının temel amacı ise işçinin çalışarak elde ettiği ücreti çalışmadığı zamanlarda ikame etmesi gereken sosyal güvenliğin de işçi sağlığının temel belirleyicilerinden biri olduğunu dayanakları ve somut örnekleri ile birlikte göstermeye çalışmak.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, kayıtlı (sigortalı) istihdam ve sosyal güvenlik primi üzerine inşa edilmiştir. Bu primli sistemde sosyal güvenlik; koşulsuz/kapsayıcı bir insan ve işçi hakkı değil; işçinin ödediği prime endeksli, koşullu, sınırlı, son dönemde giderek turpanlanan, “sosyal” niteliğini aşındırılarak “bireysel güvenlik” ile ikame edilmeye çalışılan ve bu nedenlerle de giderek “hak” olmaktan uzaklaşan bir olgudur.

Oysa sosyal güvenlik iki yönüyle işçinin ve ailesinin sağlığını ve yaşamını doğrudan belirler.

Birinci olarak sosyal güvenlik, işçinin a) hastalık, b) iş kazası veya meslek hastalığı c) malullük, ç) analık, d) işsizlik, e) yaşlılık, f) ölüm gibi nedenlerle geçici ya da sürekli olarak ücret geliri elde edemediği durumlarda, işçinin (veya ölümü halinde ailesinin) hayatını idame ettirmesini sağlayacak geliri elde etmesinin temel dayanağıdır. Sosyal güvenliğin “ücreti ikame etme” işlevi, hayatını ücret geliri ile sürdüren işçi için yaşamsal öneme sahiptir. Sosyal güvenlik sistemi, gerek bu ikame gelire hak kazanma koşulları gerekse hak kazanılan gelirin düzeyi bakımından işçinin ve ailesinin sağlığına doğrudan etki eder. Hak kazanma koşulları zorlaştığı, hak kazanılan gelir düş-

tüğü ölçüde; işçinin ve ailesinin sağlığı ve bir bütün olarak yaşamı kötüleşir, zorlaşır, hatta tehlikeye girer.

İkinci olarak sosyal güvenlik, işçinin çalıştığı süreçteki tutum ve davranışlarını belirleyen temel etkenlerden biridir. Sosyal güvenliğin zayıf, ücret ikamesinin yetersiz olduğu koşullarda; işçinin sağlık ve güvenliği için, daha iyi ve sağlıklı çalışma koşulları için yürüteceği mücadelede dayanak ve güvenceleri de eksiktir. İşyerindeki sağlıksız yemeklerden şikâyetçi olduğu için tazminatsız işten atılan ve bu yüzden işsizlik ödeneği dahi alamayan işçi örneklerinin olduğu Türkiye’de bu eksiklik, işçinin bireysel ve/veya kolektif hak arama süreçlerine katılım olanaklarını da sınırlayan bir etkide bulunmaktadır. Öte yandan örneğin meslek hastalığına yakalanan bir işçi, meslek hastalığı tespit edilip aylık bağlansa dahi bağlanacak düşük aylıkla hayatını sürdürebilmesinin güçlüğü karşısında, sağlığını geri dönüşü olmayacak biçimde bozmakta olan işinde çalışmaya devam etmek zorunda kalabilir.

Bu çerçevede öncelikle işçileri sosyal güvenlik sisteminin tümüyle dışına iten kayıt dışı istihdamı ele alacak; ardından da sosyal güvenlik kapsamındaki haklarının yetersizliği ve işçi sağlığına olan etkilerini örnekleri ile birlikte sunmaya çalışacağız.

Bir işçi sağlığı sorunu olarak kayıt dışı çalışma

Prime endeksli sosyal güvenlik sisteminin üvey evlatları, kayıt dışı istihdam edilen işçilerdir. 2017 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı (sigortasız) çalıştırılan işçi sayısı 3 milyon 463 bindir. Özel sektörde çalışan her 5 işçiden 1’i sigortasız çalıştırılmaktadır. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, hizmet tespit davası yoluyla sigortasız çalıştırıldığını ispat edene kadar, sigortasız işçiyi yok saymaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın hemen hemen her maddesi, “sigortalı” diye başlamaktadır; sigortasız işçinin bizatihi kendisi, hastalığı, iş kazası, meslek hastalığı, işsizliği, analığı, malullüğü, ölümü, sosyal güvenlik sistemi bakımından yok hükmündedir.

Oysa kayıt dışı işçiler, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından en çok risk altında olan gruplardan biridir. İnşaat ve tarım gibi işçi cinayetlerinin en yoğun yaşandığı işkollarında kayıt dışı istihdam ile iş kazaları ve işçi cinayetleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu gibi; çalışma yaşamının en güvencesizleri olan kayıt dışı



işçiler için gelir ile fiili çalışma eşdeğerdir. Kayıt dışı çalışan işçi; hastalandığında, iş kazası geçirdiğinde, meslek hastalığına yakalandığında ya da işsiz kaldığında sosyal güvenlik sisteminden ücretini ikame edecek bir gelire hak kazanamayacağı için hangi koşullarda olursa olsun, ne kadar tehlikeli olursa olsun, sağlığına ne kadar zarar verirse versin çalışmak zorundadır

Türkiye’de yürürlükteki sosyal güvenlik sisteminde işçinin değeri, prime esas kazancı kadardır. Sigortasız işçinin ise prime esas bir kazancı yoktur. Sosyal güvenlik sistemi, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek yerine sorumluluğu işçiye yükler. Kot kumlama işinde çalışırken silikozis hastalığına yakalanan işçiler örneğinde görüldüğü üzere; Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi, maden, kot kumlama, diş protezi vb. işlerde çalışma haricinde ortaya çıkması teknik olarak olanaksız bir hastalığın çalışmadan kaynaklı olduğunun ispatını ister. Nefes almakta dahi zorlanan, oksijen tüpüne bağlı yaşayan silikozis hastası işçiye sosyal güvenlik sisteminden gelir bağlamak için çoktan kapanmış, yerinde yeller esen merdiven altı atölyeyi ve bu atölyede kot kumlama işinde çalıştığını ispat etmesini şart koşar.

Bu bakımdan kayıt dışı istihdam; en ağır kimyasaldan daha toksik, en tehlikeli virüsten daha bulaşıcı, en yüksek binadan daha tehlikeli, en karanlık madenden daha boğuktur. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı işçileri yok sayan sosyal güvenlik sistemi, işçi sağlığına zararlıdır!

Geçici iş göremezlik: Hasta hasta çalışan işçiler

T.C. Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, uluslararası sermaye için “Türkiye’ye Yatırım Yapmak İçin 10 Neden” başlığı altında yayınladığı ve sonra tepkiler üzerine internette kaldırdığı listede şu gerekçeye de yer vermişti: “Avrupa’daki en uzun çalışma süreleri ve çalışan başına ortalama hastalık izninde en düşük oran (haftada 53,2 çalışma saati ve çalışan başına yıllık ortalama 4,6 gün hastalık izni)”.

Sermaye sınıfı ve bu sınıfın temsilcilerine göre işçilerin hasta hasta çalışmayı tercih etmesi bir yatırım nedenidir, oysa hastayken çalışmak işçinin sağlığını ciddi anlamda riske atar. Peki, işçiler hasta olduklarında tedavi olmak ve istirahat etmek yerine neden çalışmak zorunda kalmaktadır?

Birinci olarak iş güvencesinin son derece sınırlı ve yetersiz olduğu Türkiye’de, işçiler sık rapor alarak işverenin gözüne batmak, işini kaybetmek istemez. İkinci olarak sosyal güvenlik sistemi, işçiyi hastalık iznine ayrılmamaya teşvik eder. Çünkü:

1. Mevzuat gereği işçi, son 1 yılda 90 gün primi yoksa geçici iş göremezlik ödeneği alamaz. Çalışma yaşamına yeni başlamış, geri dönmüş ya da kayıtlı istihdama yeni geçmiş işçi için 90 günlük primini dolduracağı ilk 3 ay, hasta olmaması gereken dönemdir. İşçi bu dönemde hasta olur ve rapor alırsa, işyerinden ücret alamayacağı gibi SGK’dan da ödenek alamaz.

2. Daha da önemlisi, sosyal güvenlik sistemi, işçiye istirahat raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneği vermez. 5 gün rapor alan asgari ücretli bir işçi 241,8 TL ücret kaybına uğrar, SGK’dan alacağı 3 günlük ödenek ise 135,3 TL’dir. Aradaki fark özellikle düşük ücretli işçiler için çok büyüktür. İşçi zorunda kalmadıkça kısa süreli rapor almaktan kaçınır.

3. İşçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, ayaktan tedavilerde işçinin günlük prime esas kazancının üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısıdır. Asgari ücretli bir işçinin günlük net ücreti 48,36 TL iken ayaktan tedavilerde günlük ödeneği 45,1 TL, yatarak tedavilerde ise 33,8 TL’dir. Özellikle yatarak tedavi görmek işçi için adeta bir kâbustur. 1 ay yatarak tedavi gören bekâr işçinin asgari geçim indirimi dâhil ücret kaybı 1.603,12 TL, SGK’dan alabildiği ödenek ise 946,4 TL’dir.

4. Türkiye’de işçilerin önemli bir kısmının SGK’ya bildirilen ücreti, gerçek ücretinden daha düşüktür. Bu durumda işçinin kaybı daha da büyüktür. Örneğin gerçek net ücreti 2.400 TL olan ancak sigorta primi asgari ücret üzerinden ödenen bir işçi 5 gün rapor aldığı anda 400 TL ücret kaybına uğrarken, SGK’dan 135,3 TL geçici iş göremezlik ödeneği alabilir.

Ağır koşul, düşük gelir kısıcında işçi sağlığı

Hastalık ve geçici iş göremezlik ödeneği bağlamında yukarıda detaylarıyla serimlemeye çalıştığımız ilişki, hemen hemen tüm sosyal güvenlik hakları bakımından söz konusudur.

Örneklendirerek gidecek olursak:

a) Asgari ücretli bir işçi iş kazası geçirir ya da meslek hastalığına yakalanır ve yüzde 50 oranında meslekte kazanma gücünü kaybederse, işçi son 3 aylık prime esas kazancının yüzde 35’i oranında sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. İşçiye aylık ödenecek tutar, 710,3 TL’dir.¹ Eğer işçi hastalık veya kazanın ardından işsiz kalırsa, ya bu tutarla hayatını idame ettirmek zorunda kalacak ya da sağlık durumu elverişli olsun olmasın yeni bir işte çalışmak durumunda olacaktır. Yüzde 50 iş göremez bir işçinin bulabileceği işler sınırlıdır, bulduğu işlerin sağlığına elverişli olma ihtimali düşük, işçinin kötü ve sağlıksız çalışma koşulları



na itiraz etme olanağı son derece kısıtlıdır. İş kazası veya meslek hastalığı işçinin meslekte kazanma gücünü esaslı ölçüde azaltmış, ancak sosyal güvenlik sistemi işçinin yaşadığı gelir kaybının yarısını bile ikame etmemiştir, tam da bu nedenle başka bir işte çalışmak zorunda kalan işçinin sağlığının daha da kötüleşmesi ve hatta işçinin bir işçi cinayetine kurban gitmesi ihtimali çok daha artmıştır.

b) İşçiye malullük aylığı bağlanabilmesi için, işçinin 1) işçinin en az 10 yıldır sigortalı olması, 2) en az 1.800 gün priminin ödenmiş olması, 3) çalışma gücünü veya iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü en az yüzde 60 oranında kaybetmiş olması, 4) maluliyetin sigortalılıktan sonra ortaya çıkması, 5) mevcut işinden ayrılarak SGK'ya başvurması gerekmektedir. Bu koşullar nedeniyle 20 yaşında sigortalı çalışmaya başlayan bir işçi 30 yaşından önce trafik kazasında çalışma gücünün yüzde 100'ünü kaybetse bile maluliyet aylığı alamayacak; hem sağlığından hem gelirinden mahrum kalacaktır. Maluliyet aylığına hak kazanma koşulları ağır olduğu gibi, ödenecek aylık da yetersizdir. Maluliyet aylığı bağlama oranı 2000 öncesi yüzde 70 iken, 2000'de yüzde 60'e, 2008'de yüzde 40'a düşürülmüştür. 1 Ekim 2008'de işe giren bir işçinin, 1 Ekim 2018 tarihinden sonra alabileceği maluliyet aylığı işçinin eline geçen net ücretin ancak yarısına ulaşmaktadır. Eğer bir de işçinin sigorta primi gerçek ücretinden değil daha düşük tutardan ödeniyorsa, işçinin yaşadığı gelir kaybı çok daha yüksek olmaktadır. 1999 ve 2006 yıllarında reform adı altında yapılan hak gaspları, aslında malul hale gelmiş işçileri, maluliyet aylığı bağlatmak yerine² sağlıklarını tümüyle kaybedip, tamamen çalışamaz hale gelene kadar çalışmak zorunda bırakabilmektedir.

c) Türkiye'de 1999 ve 2006 yıllarında emekli olma koşulları ağırlaştırılırken, emekli aylıkları düşürülmüştür. Emeklilik yaşı önce kadınlar için 58, erkekler için 60'e; ardından da kademeli olarak hem erkekler hem kadınlar için 65'e yükseltilmiştir; prim ödeme gün sayısı ise 5.000 günden önce 7.000 güne ardından 7.200 güne çıkarılmıştır. Emekli aylığı bağlama oranı ise –asgari aylık bağlama oranı üzerinden söyleyecek olursak- yüzde 60'dan önce yüzde 54'e, ardından da yüzde 40'a düşürülmüştür. Emekli olma koşullarının artırılması işçilerin daha uzun süre boyunca çalışması ve dolayısıyla çok daha uzun süre mesleki risklere maruz kalması sonucunu doğururken; emekli aylığının düşürülmesi, emekli aylığı bağlandığı halde çalışmak zorunda kalan işçi nüfusunu ve dolayısıyla özel bir risk

grubu olan yaşlı işçi sayısını artırmaktadır. Bir başka deyişle emeklilik hakkına erişimin zorlaşması ve emekli aylıklarının yetersizliği, özellikle ileri yaşlardaki işçilerin sağlığına zarar vermektedir.

d) Türkiye'de işsiz kalan bir işçinin işsizlik ödeneği alabilmesi için kendi isteği dışında işsiz kalmış olması, son 3 yıl içinde 600 gün prime ve son 120 günde kesintisiz prime sahip olması gerekmektedir. Bu koşullar nedeniyle birçok işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanamazken; bu haktan yararlanabilen işçiler ise son 4 aylık prime esas kazançlarının yüzde 40'ı oranında (ve brüt asgari ücretin yüzde 80'ini geçmemek kaydıyla) işsizlik ödeneği alabilmektedir. Örneğin asgari ücretli bir işçi için 2018 yılında işsizlik ödeneği 805,6 TL'dir. Üst sınır ise aylık 1.623,6 TL'dir. Ödeme süresi ise 180 ila 300 gün arasında değişmektedir. İşçinin asgari geçim indirimi dâhil eline geçen net tutarın en fazla yarısı kadar olan ve işsizlik sürecinin ancak belli bir kısmını kapsayan işsizlik ödeneği, işçinin ve ailesinin zorunlu ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamasını dahi mümkün kılmamaktadır. Bunun yanı sıra bu zorluk ve yetersizlik, işçinin çalıştığı süreçteki tutum ve davranışlarını da belirleyebilmektedir. İşsiz kaldığı takdirde işsizlik ödeneğini alıp alamayacağından şüphe duyan, alsa bile bu ödenekle geçimini sağlayamayacağından endişe eden işçi için bu ödenek, sağlığı ve güvenliği için yürüteceği mücadele ya da hak arama süreçleri bakımından güçlü bir güvence sağlamaktadır.

Sonuç

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi; işçinin sigortalı çalışması ve prime esas kazancı üzerinden kurulduğu için işçileri “prime esas yaşamlara” mahkûm etmektedir. Sosyal güvenlik alanında son dönemde yaşanan hak kayıpları, işçi sağlığını daha da tehlikeye atmaktadır. İşçi sağlığını, ücret ve sosyal güvenlik bağlamıyla da düşünmek ve tartışmak; işçi sağlığı ve hakları bakımından yürütülecek mücadeleyi de zenginleştirme ve dönüştürme potansiyeline sahiptir. Bu yazının böyle bir düşünme, tartışma ve kolektif mücadele sürecine ufak da olsa bir katkı yapmış olmasını diliyoruz.

Dipnotlar

1. Maluliyet oranı yüzde 60'ın altında olduğu için işçi maluliyet aylığı alamayacaktır.
2. Mevzuat gereği, maluliyet aylığı bağlatan işçi yeniden sigortalı çalışmaya başlarsa aylık kesilir.●