

İşçi ve Memur Arasındaki Farklar Nelerdir?

Devlet memurunun işçiye göre çalışma koşullarının farklı olması normal kabul edilebilir. Ancak, doğum izni gibi hususlar da ise ayrımcılık olduğu algısı oluşabiliyor. - 05.08.2014

İşçi ve memur arasında bazı farklar bulunmaktadır. Zaman zaman tartışma yaratan bu farkları Milliyet gazetesi yazarı Cem Kılıç sizler için yazdı.

Ülkemizde işçi ve memur arasında çalışma koşulları ve sosyal haklar açısından ciddi farklar bulunuyor. Bu durum yasal mevzuat çerçevesinde normal kabul edilebilir. İşçiler 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışıyor ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında 4/a'lı olarak yani hizmet akdiyle bir veya birden çok işverene bağlı olarak çalışan statüsünde değerlendiriliyorlar.

Devlet memurları ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi ve 5510'a göre de 4/c'li statüsündeler. Dolayısıyla farklı kanunlara tabi oldukları için bazı düzenlemeler işçi ve memurlar açısından ciddi anlamda farklılaşıyor.

Devlet memurunun iş güvencesinin işçiye göre daha yüksek olması, çalışma koşullarının farklılığı normal kabul edilebilir. Ancak doğum ve babalık izni gibi herkese eşit uygulanması gereken hususlarda işçi ile memur arasındaki farklılıklar çalışanlar arasında ayrımcılık duygusunu güçlendiriyor. Bugünkü yazımızda işçi ve memur hakları arasındaki sadece 5 farka yer verdik. Aslında liste uzayıp gidiyor, ne var ki bu farklılıkları sıralamaya çalışsak yerimiz yetmez.

1- Memur anneye 2 yıl ücretsiz izin

Memur anne doğum sonrası ücretli doğum izinlerini kullandıktan sonra 2 yıl ücretsiz izin kullanabiliyor. Dolayısıyla 8 hafta doğum öncesi, 8 hafta doğum sonrası olmak üzere 16

hafta ücretli doğum iznini kullanan memur anne, çocuğuyla birlikte 2 yıl daha geçirip işine yeniden dönebiliyor.

İşçi anne ise en fazla 6 aylık ücretsiz izin hakkına sahip. Çocuğuyla daha fazla vakit geçirmek isteyen işçi anne için geriye tek bir alternatif kalıyor, o da istifa ederek işinden ayrılmak. Bu şekilde istifayla işyerinden ayrılan işçi anne, kıdem tazminatı alamadığı gibi işsizlik sigortasından yararlanamıyor. Ne yazık ki işinden ayrılan işçi annelerimizin kolay kolay çalışma hayatına geri dönememesi durumu yaşanıyor. Çünkü çocukları ile birlikte geçirdikleri vakit sonrasında hem becerileri gelişmemiş oluyor, hem de yeni bir iş bularak kendilerini ispatlamaları gerekiyor.

2- Memur annenin süt izni daha uzun

İşçi annenin doğumdan sonra 1 yıl boyunca günde 1.5 saat süt izni bulunuyor. Memur annenin süt izni ise doğumdan sonraki ilk altı ay günde 3 saat, ikinci altı ay günde 1.5 saat. Yani memur annenin süt iznini ortalama 180 saat daha fazla. Genellikle süt izinlerinin kanuna aykırı bir şekilde birleştirilerek kullanıldığı düşünöldüğünde memur anne, işçi anneye göre neredeyse 1 ay daha fazla çocuğuyla birlikte vakit geçirebiliyor ve bu sürede ücretinin tamamını kesinti olmadan alabiliyor.

İşçi annenin süt izninin memur anneye göre daha kısa olması, tüm çocukların süt ihtiyacı aynıyken gereksiz yere bir farklılık doğması anlamına geliyor.

3- Memur babaya izin var, işçi babaya yok

İşçi ve memurlar arasındaki üçüncü fark babaları ilgilendiriyor. Memur babaya eşinin doğum yapması halinde 10 gün ücretli izin var. Fakat hizmet sözleşmesiyle bir işverene bağılı olarak çalışan babanın böyle bir izin hakkı yok. İşçi babaya eşinin doğum yapması halinde işverenin tutumuna göre izin veriliyor. Yani işveren isterse çocuğı olan işçisine ücretsiz izin veriyor, isterse izin verip yıllık izninden düşüyor, isterse ücretli izin veriyor, kötü niyetli bir işverense hiç izin vermeyebiliyor. Hiçbir mantıklı açıklamaya dayanmayan işçi baba ve memur baba arasındaki babalık izni farkının bir an önce kaldırılması ve işçi babalara bu hakkın tanınması gerekmektedir.

4- Memur çocuğı çalışsa da aylık alır

Memurların kendilerinin yararlandığı avantajlar dışında bir de çocuklarının yararlandığı bazı avantajlar söz konusu. Bu avantajlardan belki de en önemlisi, ölüm aylığı alma koşulları. Buna göre, ilk kez 1 Ekim 2008'den önce devlet memuru olan memurların ölümünde geride kalanlara yetim aylığı bağlanırken evli olmamak ve devlet memuru

olarak görev yapmamak şartları aranıyor. Devlet memuru olmamakla birlikte kendi işyerini açan veya bir işverene bağlı olarak çalışan yetim memur çocuklarına aylık bağlanabiliyor. Ancak babası veya annesi SSK'lı veya Bağ-Kur'lu olan kişilere yetim aylığı bağlanırken çalışmama şartı aranıyor. Yani babası SSK'lı olan bir çocuk kendi işyerini açmış olsa da, yetim aylığı alamıyor. Annesi Bağ-Kur'lu olan bir çocuk kendisi işçi olarak veya memur olarak çalışsa da yetim aylığından yararlanamıyor.

Memurların ölümleri halinde geride kalanlar için de devam eden avantajlar var. Ancak, 1 Ekim 2008'den sonra ilk kez devlet memuru olan bir kişinin ölümü halinde geride kalanlara yetim aylığı bağlanırken çalışmıyor olma şartı aranacaktır.

5- İşçi kızı daha fazla çeyiz parası alır

İşçiler lehine olan nadir düzenlemelerden bir tanesi çeyiz parası. Babalarından veya annelerinden dolayı ölüm aylığı alan kız çocukları evlenmeleri halinde çeyiz parası alabiliyorlar. Evlenmesi dolayısıyla aldığı ölüm aylığı kesilecek olan kız çocuklarına toplam iki yıllık alacağı ölüm aylığı tutarı peşin olarak evlenme ödeneği adı altında ödeniyor. Dolayısıyla yetim aylığı olarak 450 TL alan bir kız çocuğuna SGK 10 bin 800 TL çeyiz parası ödüyor.

Ancak 1 Ekim 2008 tarihinden önce kendilerine 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu uyarınca ölüm aylığı bağlanan kız çocukları evlenmeleri halinde çeyiz parası olarak ölüm aylığının bir yıllık tutarını peşin olarak alabiliyorlar. Yani aynı örnekteki miktarda ölüm aylığı alan kız çocuğunun babasının veya annesinin memur olması halinde alabileceği çeyiz parası 5 bin 400 TL olacaktır. Bu durumda memur çocuğu çeyizini düzerken daha düşük bir miktar para ile bu işleri halletmek zorunda kalıyor.

İşçi ve memurların çalışma koşullarının ve tabi oldukları yasal mevzuatın farklı olması dolayısıyla bazı noktalarda farklı muamelelere maruz kalması elbette ki doğaldır. Ancak işçi ve memurlar arasında hiçbir geçerli nedene dayanmayan ve sadece memur olmak veya işçi olmak nedeniyle farklılaşan uygulamalara son verilmesi oldukça önemli. Aksi taktirde çalışma hayatında teklik ve norm birliği sağlanamadığı gibi çalışma barışı da zedelenmeye devam edecektir.

kaynak: memurhaber

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA