



ÇALIŞMA HAYATININ GÜNCEL TEMEL SORUNLARI¹

I- KAMU KESİMİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

2015 yılı kamu kesiminde toplu iş sözleşmelerinin bağtlanacağı yıldır. Kamu kesiminde çalışan 176 bin işçi ve aileleri bu konudaki gelişmeleri dikkatle ve umutla izlemektedir.

Halen 155 bin işçinin sözleşme görüşmeleri başlamış ve bir kısmı arabulucu, grev aşamasına gelmiştir. İşçilerin beklentisi, kamu toplu iş sözleşmelerinin bir an önce bağtlanmasıdır.

Kamu kesimi işçi ücretleri reel olarak gerilemiş, çeşitli benzer görevlerde ve taban ücretlerde kamu görevlilerinin ücretleri kamu işçilerinin ücretlerinin önüne geçmiştir. Ücretlerde iyileştirme yapılarak satın alma gücünün yükseltilmesi, sağlanan refah artışından pay verilmesi sağlanarak ücretler yeterli seviyeye getirilmelidir.

Kamu işçilerinin bir önemli beklentisi de; toplu iş sözleşmesi ücret zamlarını anlamsız hale getiren vergi oranları artışının önlenmesi ve işçi ücretlerinin yıl boyunca yüzde 15 oranında vergilendirilmesidir. Mevcut uygulamada, Ocak ayında 2.592 TL alan bir işçinin ücreti Haziran ayında 2.443 TL'ye gerilemekte ve bu tutar Kasım ayında 2.235 TL olmaktadır. Bu olumsuzluk, toplu iş sözleşmesi ile giderilmelidir.

II- ASIL İŞTE TAŞERON (ALT İŞVEREN) İŞÇİSİ ÇALIŞTIRILMASIN.

Kamuoyunda taşeron olarak adlandırılan alt işverenlik uygulaması, 6552 sayılı yasada bazı iyileştirmeler yapılmış olsa da, çalışma hayatını olumsuz etkileyen bir istihdam biçimi olmaya devam etmektedir.

Alt işverenlik düzenlemesi yapılırken amaçlanan, uzmanlıktan sağlanan ekonomiye ulaşmak ya da işverenlerin kendilerinin yürütmesinde ekonomik görmediği yardımcı iş alanlarını (temizlik, ulaşım, güvenlik vs) başkasına devir edebilmesine imkan sağlamaktır.

¹ Sayın Başbakan Ahmet Davutoğlu'na 25.03.2015 günü TÜRK-İŞ'i ziyaretlerinde sunulmuştur.

Ancak birçok işyerinde asıl iş halen taşeron aracılığıyla yaptırılmaktadır. Kamuda bile alt işveren ilişkisi asıl işlerde giderek yaygınlaşmış ve büyük sayılara ulaşmıştır. Örneğin, hastanelerde kan alan hemşire tahlil yapan uzman, madende, vagon fabrikasında çalışan, elektrik hat bakım ve onarım işlerini yürüten, karla mücadele eden yüz binlerce işçi bu kapsamdadır. Kamudaki bu uygulama özel sektör işverenlerini de cesaretlendirmektedir.

Alt işveren işçileri düşük ücretle çalıştırılmakta, tamamına yakını sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz, iş kanunundan doğan pek çok haklarını kullanamadıkları bir iş ilişkileri düzenine maruz bırakılmaktadır. Bu konuda yapılan düzenlemeler beklenen iyileşmeyi sağlayamamıştır. İşinin bir kısmını bir başka işverene devir eden işveren bir ekonomik getiri elde etmekte ve fakat işin yapılmasında çalışan, emek harcayan işçilerin haklarının korunmasında sorumluluk üstlenmek istememektedir.

6552 Sayılı Kanununun 10 uncu maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde yapılan değişikliğe uygun olarak, **Konfederasyonumuz görüşü de alınarak “yardımcı işlere ilişkin hizmet türleri” Bakanlar Kurulu tarafından bir an önce belirlenmelidir.**

Bu kapsamda, kamu kesiminde asıl işlerde çalışan taşeron işçileri belirsiz süreli iş kapsamına (kadroya) alınmalıdır. Bu uygulama özel sektör işyerlerine de yaygınlaştırılmalıdır.

III- TAŞERONLA İLGİLİ MAHKEME KARARI UYGULANMALIDIR.

Kamu hizmetlerinin hizmet alımı yoluyla sürdürülmesinin önünü açan uygulamalar, alt işveren ilişkisinin kamuda da yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Karayolları Genel Müdürlüğü bünyesindeki işyerlerinde uzun yıllardır hizmet alımıyla taşeron işçisi çalıştırılmaktadır. Bu işçiler, işlerini iyi yaptıkları ve kalifiye hale geldikleri için uzun yıllardır aynı şekilde çalışmaya devam etmektedir. Buna karşılık işçileri temin eden firmalar değişmektedir. Bu işçiler taşeron işçisi olarak görüldükleri ve kağıt üzerinde her yıl yenilenen ihalelerle yeniden istihdam edilmektedir.

Taşeron işçileri aynı işyerinde birlikte çalıştıkları kadrolu işçilerin sahip olduğu haklardan yararlanamamaktadır. Kalifiye olduklarından söz konusu işçilere ödenen ücretler çok düşük olmadığı gibi, işçi ücretleri üzerinden taşeron firmaların aldıkları yüzde 25 kar payı da dikkate alındığında bu işçilerin maliyetleri Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışan sendikalı işçilerin maliyetlerine yakın bulunmaktadır.

Bu işçilerin Karayolları Genel Müdürlüğü işçisi olduklarının tespiti talebiyle **açılan davalar lehe sonuçlanmış**, Yargıtay tarafından da onanarak kesinleşmiştir. Kamu idaresi **yargı kararını biran önce uygulamalı** ve gereğini yerine getirmelidir.

IV- YERALTI MADEN İŞÇİLERİYLE İLGİLİ UYGULAMA

Soma'da, ülkemiz tarihinin en fazla can kaybına neden olan maden faciası sonrası, özellikle yeraltı maden işçilerinin çalışma şartlarını iyileştiren bazı önemli düzenlemeler yapılmıştır. 6552 sayılı Kanun çerçevesinde yapılan düzenlemede “linyit ve taşkömürü çıkarılan işyerlerinde, yeraltında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı İş Kanununun 39. Maddesi uyarınca **“belirlenen asgari ücretin iki katından az olamayacağı”** hükme bağlanmıştır.

Uygulamada, işçiye yapılan yemek, ulaşım, giyim, ikramiye, prim vb tüm ödemeler temel alınarak **mevcut uygulama sürdürülmek istenmektedir**. Yer altı maden işçilerinin **ücretleri hiçbir şekilde artırılmamıştır**. Kamu kesimi işyerlerinde bile, anılan kanuni düzenlemenin emredici hükmü yerine getirilmemektedir.

Yeraltı maden işçilerine ödenecek ücretin, kanundaki düzenleme amacına uygun olarak, **belirlenen asgari ücretin iki katından az olamayacağı uygulamada da sağlanmalıdır**.

Yapılan son düzenleme ile yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için çalışma süresi günlük altı saatten altı gün için haftalık toplam 36 saat olması kararlaştırılmıştır. Yer altı maden işçilerinin iki gün (Cumartesi, Pazar) tatil yapabilmelerini de temin etmek bakımından, çalışma sürelerinin günlük yedi buçuk saat beş gün için haftalık toplam 37,5 saat olarak düzenlenmesi gerçekleştirilmiştir. **TBMM ilgili komisyonlarından geçen düzenlemelerin bir an önce yasalaşmasını bekliyoruz**.

V- GEÇİCİ İŞÇİLERİN KADRO SORUNU

5620 sayılı Kanun ile kamu kesiminde altı aydan fazla çalışan geçici işçiler daimi işçi kadrolarına alınmıştır. Ancak aynı kanunun geçici 1. maddesi ile de altı aydan daha az çalışan geçici, kampanya ve mevsimlik işçilerin sürekli işçi kadrosuna geçirilmeyeceği düzenlemesi yapılmıştır.

Başta şeker ve demiryolu sektörlerinde olmak üzere birçok kamu işyerinde halen geçici, kampanya veya mevsimlik işçi çalıştırılmaktadır. Kadroya geçirilmeyen bu işçiler ilgili kanun gereği yılda 179 gün (5 ay 29 gün) çalıştırılmaktadır.

Anılan işçiler uzun yıllardır bu şekilde çalıştırılmaktadır. Örneğin TCDD’da geçici olarak çalışanların kıdemlerine bakıldığında **25-30 yıldır kadro alamadan çalışan işçilerin olduğu** görülmektedir. Aynı şekilde, ülkemizde tarım ve sanayi entegrasyonu açısından stratejik önem arz eden şeker sanayinde de mevsimlik işçi ve kampanya işçisi istihdam edilmektedir. Geçici işçilerin çalışmadığı dönemler için genel sağlık sigortası primleri zaten şirket tarafından karşılanmaktadır.

Kamuda geçici statüde çalışan yaklaşık 8 bin işçi bulunmaktadır. Bu işçiler altı aydan daha az çalıştırılırken, çalıştıkları işyerlerinde taşeron işçisi istihdam edilmekte ve taşeron işçilerinin işçilik maliyetleri daha da yüksek olabilmektedir. Geçici işçilerin yılda 360 gün çalıştırılmaları ile çoğu işyerinde alt işveren uygulamasıyla hizmet alımı ihalesine gidilmesine de ihtiyaç kalmayacaktır.

Yıllardır başarılı olarak çalışan, bilgi, beceri ve deneyimleri ile işyerine faydalı **bu işçilerin daimi kadroya geçirilmelerinin uygun olacağı** düşünülmektedir.

VI- MADENLERİN DENETLENMESİ

Maden işletmelerinde sağlık ve güvenlik yönünden risk unsurları “çok tehlikeli işler” kapsamındadır ve alınması gereken tedbirler de buna uygun olmalıdır.

Yeraltı maden işyerlerinde mevzuatın zorunlu kıldığı tedbirler ve denetim, çoğu zaman içi boş, işlevsiz ve göstermelik olarak varlığını sürdürmektedir. Özellikle özel sektör tarafından işletilen kömür madenciliği işyerlerinde insafsız biçimde üretimin ve karlılığın artırılması öncelikli hedef olmakta, iş sağlığı ve güvenliği ihmal edilmektedir.

Sendikal örgütlenmenin sınırlı, çalışanların katılımının olmadığı işyerlerinde çalışma şartlarının denetimi sınırlı ve yetersiz, ancak dış denetimle mümkün olabilmektedir.

Madencilik alanında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlenmiş olan mevzuatın uygulayıcısı konumundaki kamu yönetimi birimlerinin görev, yetki, teşkilatlanma, personel durumu, işleyişi vb. hususlarda sıkıntı bulunmaktadır. Bu alandaki belirsizlikler hizmetlerin etkinliğini ve verimliliğinin sağlanmasını önemli ölçüde engellemektedir.

Madenlerin sahibi kamudur. Madenlerin kiralanması ve denetlenmesinden birinci derecede sorumlu olan kuruluşlar da kamu kuruluşlarıdır. Ancak denetim görevi de olan bu kamu kuruluşları kamu görev ve sorumluluklarının gereğini yerine getirmemektedir.

Özellikle madencilik sektörüne ilişkin kurumsal yapı ile ilgili en önemli sorunlardan birisi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görev ve yetkilerin net olarak ortaya konmamış olmasıdır. Hangi konulardan hangi birimin sorumlu olduğu kapsamlı, tanımlayıcı, işlevsel bir biçimde belirlenmemiştir.

Madenlerde ruhsatı veren ve gerekli denetimleri yapmak durumunda olan kuruluş Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maden İşleri Genel Müdürlüğüdür. Madenlerde iş sağlığı ve güvenliği denetimleri ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Bu ikili denetim yapısı olumlu sonuç vermek yerine, sorumluluğu paylaşmakta anlaşmazlığa neden olmaktadır.

Öncelikle **yetki ve sorumluluk ikili yapıdan kurtarılmalı**, madenlerde ruhsat verilmesi ile tüm denetimi bir merkezde toplanmalıdır. Maden bölgelerinde **kalıcı yerel birimlerin görev yapması** sağlanmalıdır. Bölgeden sorumlu denetim elemanının daha sık denetimde bulunmaları böylece mümkün olacaktır.

Kamu kömür ocaklarının özelleştirilmesi ile ocaklarda hizmet alımı ve rödovans uygulaması sonucu kamu denetimleri gevşetilmiştir. Öncelikle kömür ocakları kamulaştırılmalı, maden işleri alt işverene verilmemelidir. Kömür üretiminde rödovans, taşeron ve hizmet alımına son verilmelidir.

Maden işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden istenilen sonuçların alınması için denetim dönemi ve süreleri, denetimin içeriği ile yaptırımlar yeniden düzenlenmelidir.

VII- ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ADALET

Ücretli çalışanlar üzerinde ağır bir vergi yükü bulunmaktadır. Türkiye’de gelir ve kazanç üzerinden alınan verginin yaklaşık üçte ikisi ücretliler tarafından ödenmektedir.

İşçiler üzerindeki vergi baskısı, özellikle ‘özel indirim’ tutarının kalkması, ardından ücretliler lehine olan ayırım ilkesinden vazgeçilerek vergi tarifesinin teke indirilmesi ve çalışanların üçüncü dilimdeki gelir vergisi tarifesine uygulanan vergi oranının yüzde 20’den yüzde 27’ye yükseltilmesi gibi nedenlerle artmıştır. İktisat öğretisinde “sabit gelirli” olarak tanımlanan ücretliler, vergi politikalarıyla “azalan gelirli” haline gelmiştir.

Öyle ki, asgari ücretli bile Aralık 2015 ayında yüzde 20 oranında vergilendirilecek ve bu vergi artışından dolayı eline geçen net ücreti azalacaktır.

Vergideki bu adaletsiz yapı toplu sözleşme görüşmelerini de çıkmaza sokmaktadır. Kamu ve özel kesimde bağitlanan toplu iş sözleşmelerinin müzakerelerinde karşılaşılan temel uyuşmazlık konularından birisi de vergi kesintileri nedeniyle işçinin eline geçen net ücretin yılbaşına göre geçen aylar içinde giderek gerilemesidir.

VIII- SENDİKAL ÖRGÜTLENME ve BASKILAR

Sendikal örgütlenmenin temelinde demokrasi vardır. İşçi ve işveren sendikaları olarak varlığımızın teminatı örgütlü toplum, demokratik yapıdır. Demokrasinin, sendikal örgütlenmenin olduğu yerde işçi ekmeğini büyütür, refah paylaşılır.

1980 yılına nüfus 45 milyon ve sigortalı sayısı 2,2 milyon iken, sendikalı işçi sayısı 2 milyona ulaşıyordu. 2014 yılında ülke nüfusu 75 milyon, kayıtlı işçi sayısı 11,6 milyona ulaşmışken, sendikalı işçi sayısı ancak 1 milyon civarındadır.

Geçmiş dönemde, özellikle kamu işyerlerinde örgütlü işçilere sendika değiştirmeleri yönünde uygulanan baskılar günümüzde, başta mahalli idareler olmak üzere birçok işkolunda yoğunlaşmıştır. **Yerel yöneticiler tarafından organize ve sürekli yapılan baskılar, özellikle mahalli idare seçimlerinden sonra hız kazanmıştır.**

Sendikal örgütlenme özgürlüğü temel insan hakları arasındadır. Demokrasi ve sosyal hukuk devleti ilkesinin temel unsurlarından birisidir. Demokratik yönetimin teminatı ve sorumluluğu örgütlenme özgürlüğünün sağlanması, müdahaleye yol açan unsurların ortadan kaldırılmasıdır.

Konfederasyonumuzun örgütlü bulunduğu birçok işyerinde ve işkolunda, sendika değiştirmeleri için yapılan baskılara, şantaja karşı işçilerin verdikleri mücadele bir hak ve haysiyet mücadelesidir. **Bu duruma yol açan uygulamaların sona erdirilmesi için girişimlerde bulunulması öncelikli talebimizdir.**

Sendikaların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yetki tespiti aldıkları aşamada, yetki tespitine karşı açılan davalar birkaç yıl sürmekte, dava süresince sendika yetki alamamaktadır. **Bu durum sendikal örgütlenmenin önünü tıkamaktadır. Sendika yetki tespiti almışsa, açılan davaların prosedürü durdurmayacak şekilde düzenlenmesi sağlanmalıdır.**

IX- SAĞLIK HİZMETLERİNDEKİ EK YÜK KALDIRILMALIDIR.

Genel sağlık sigortasının uygulanması ile birlikte sigortalılarının ve hak sahiplerinin kısa sürede sağlık hizmetlerine ulaşması sağlanmıştır.

Ancak, sağlık hizmetlerinden faydalanılması için hastaların ödemek zorunda oldukları katkı payı ve ilave ücret, özellikle emekli dul ve yetimleri ile gelir düzeyi düşük sigortalıları olumsuz olarak etkilemektedir.

Gelir düzeyine bakılmaksızın uygulanan katkı payları ile ilave ücret alınması uygulamasının kaldırılması isabetli olacaktır. Böylece sağlık hizmetinde yaşanan olumsuzlukların ortadan kalkmasına imkan sağlanacaktır. Yapılacak bu düzenleme **genel sağlık sigortasının genel amacına daha uygun** düşecektir.