

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU**



**ÇALIŞMA  
HAYATINDA  
GÜNCEL  
SORUNLAR**

**12 Eylül 2014**

**Ankara,**

**[enisbagdadioglu@gmail.com](mailto:enisbagdadioglu@gmail.com)**

## I- İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir.

Gelişmiş ülkeler, insana ve çalışana değer vererek ekonomik büyümesini sağlamakta, çalışma hayatını daha insancıl hale getirerek, çalışma koşullarını düzelterek, yaşam kalitesini yükselterek sosyal refahı sağlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışmaları kapsamında, işçi-işveren-hükümet üçlüsü tarafından geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan birisi de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek temel amaçtır. İşçilerin çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak öncelikli konulardır.

Ülkemiz, yaşanan iş kazaları ve sonucunda gerçekleşen ölüm ve maluliyet itibarıyla Avrupa'da ilk, Dünyada üçüncü sıradadır.

Yaşanan iş kazaları ağır ihmalin, emek maliyetini düşük tutarak rekabeti ve karlılığı sağlamanın, eğitimsizliğin, denetimsizliğin ve yaptırım eksikliğinin sonucudur. Ülkemizdeki işyerlerinin ağırlıklı bölümü insana yakışır, elverişli çalışma koşullarına sahip değildir, güvenli ve sağlıklı ortamlardan uzaktır.

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli sözleşme ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Ancak Türkiye iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu inşaat, maden ve tarımsal alanlardaki ILO sözleşmelerini onaylamamıştır. Bu sözleşmeler vakit geçirilmeden onaylanmalı ve gereği yapılmalıdır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Kanunda işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmakta ve yapması gerekenler ayrıntılı olarak yer almaktadır. Ancak bu düzenlemelerin uygulamada karşılığı yoktur. Sendikal örgütlenmenin sınırlı, çalışanların katılımının olmadığı işyerlerinde, çalışma koşullarının denetimi imkansız hale gelmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İş Kanunu dışında müstakil bir kanun olarak düzenleyip, bazı istisnalar dışında, kamu-özel sektörlerindeki tüm çalışanları ve tüm işyerlerini kapsama alması TÜRK-İŞ tarafından olumlu karşılanmıştır. Bununla birlikte;

- iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya bırakılması,
- kamu kesiminin hizmeti kendisi sağlaması yerine dışarıdan alması,
- işyeri hekimlerinin ve iş sağlığı uzmanlarının gerçek anlamda mesleki bağımsızlıklarının olmaması,
- idari para cezalarının yetersiz oluşu,
- yürürlük süresinin ötelenmiş oluşu ve
- sorunlu iş sağlığı ve güvenliği alanlarının yönetmeliklere bırakılmış olması,

TÜRK-İŞ'in karşı çıkıp çekince koyduğu hükümlerdir.

Sonuç itibariyle, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu toplu olarak değerlendirildiğinde; Avrupa'daki yaklaşımı, anlayışı, ruhu ve içeriği bütüncül biçimde taşıyan bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu metninden söz etmek mümkün değildir.

Son gelişmeler ışığında konunun sosyal taraflar arasında yeniden müzakeresi ve düzenlenmesi gerekmektedir.

## **II- YERALTI KÖMÜR MADENCİLİĞİNDE İŞ GÜVENLİĞİ ve SAĞLIĞI**

Ülkemizde sıklıkla meydana gelen iş kazaları, meslek hastalıkları, maluliyet ve ölüm vaka'ları, üzülererek belirtmek gerekir ki, ancak sayısal bir büyüklükle karşılaşıldığında kamuoyunda algılanmakta ve işçilerin karşı karşıya buldukları olumsuz yaşama ve çalışma koşulları dikkati çekmektedir.

Soma Kömür İşletmesinde 13 Mayıs 2014 günü yaşanan ve 301 madencinin şehit olmasına yol açan “iş cinayeti” ülkeyi ve toplumu derinden sarsmıştır.

Soma'da yaşanan sosyal facianın da ortaya koyduğu gibi, çoğu zaman mevzuatın zorunlu kıldığı tedbirler, denetimler, kurumsal yapılanmalar yerine getirilmesi gereken yasal prosedür olarak algılanmakta ve içi boş, işlevsiz, göstermelik olarak varlığını sürdürmektedir.

Soma örneğinde de görüldüğü üzere, danışma yöntemleri ne olursa olsun bu durum, genel olarak organizasyon düzeyinde, özel olarak çalışma noktalarında fazla etkili olmamaktadır. Çalışanların katılımları yok denecek kadar azdır. İşçilerin çalışma koşullarını veya iş organizasyonlarını tartışabilmeleri mümkün değildir.

Özellikle özel sektör tarafından işletilen kömür madenciliği işyerlerinde, rekabetin sürdürülmesi gerekçesi ileri sürülerek, insafsız biçimde karlılığın artırılması öncelikli hedef olmaktadır.

Kömür işletmesinin varlığını sürdürmesi ve karlılığın artması için başta işgücü maliyeti olmak üzere işletme maliyetlerini düşürmek ve verimliliği arttırmak öncelikli olmuş ve yaşanan tablo ortaya çıkmıştır. Bu politikalar uygulamaya koyulurken çalışanların hakları ve güvenli çalışma koşulları göz ardı edilmiştir. Ekonomik büyüme ve karlılık için sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapı değiştirilmiştir.

Yer altı kömür madenciliğinde maliyetin azaltılması ana başlıklar halinde özetle şöyledir:

- 1) İşçi ücretleri düşürülür, eğitimsiz, niteliksiz eleman çalıştırılır.
- 2) Üretim zorlaması yapılır. Havalandırma ve nakliye kapasitesinin üzerinde eleman çalıştırılır.
- 3) Üretim ve güvenlik malzemelerinin kalitesi düşürülür.
  - a) Makineler, alev sızdırmaz olmalıdır.

- b)** Lastik bantlar yanmaz ve alev yürütmeyen özellikte olmalıdır.
- c)** Elektrik kabloları yanmaz olmalıdır.
- d)** Baret, darbelere karşı esnek ve elektrik geçirgenliği olmayan özellikte olmalıdır.
- e)** Madenci elbisesi, alev yürütmeyen ve statik elektriği iletmeyen özellikte olmalıdır.
- f)** Madenci çizmesi, burnu sertleştirilmiş, anti statik özellikte olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirler ek bir maliyet olarak görülmemelidir. Tersine tedbirler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar olarak kabul edilmelidir.

### III- İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENLİĞİ ve SAĞLIĞI (BİR ÖRNEK UYGULAMA)

Türkiye’de iş kazaları bütün işkollarında yaygın olarak görülmektedir, ancak diğer işkollarıyla karşılaştırıldığında inşaat, metal ve maden işkollarında kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm ve yaralanma oranını çok yüksektir.

Sendikalar iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimleriyle, birimleriyle, araştırmalarıyla farkındalık sağlamak için faaliyetlerini arttırmaktadır. Birçok sektörde TÜRK-İŞ üyesi sendikalar işkollarındaki işveren sendikalarıyla ortak çalışmalar yapmaktadır.

İnşaat sektöründe sözleşme imzalamaya yetkili tek sendika olan Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) ve Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) tarafından ortaklaşa kurulan “Türkiye Eğitim Şantiyesi İktisadi İşletmesi” uygulaması işçi-işveren işbirliğine yönelik örnek uygulama olarak kabul edilmektedir.

İki sendika, anılan işbirliği kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeşitli projeler de uygulamaktadır.

Ölümlü iş kazalarının ortalama yüzde 24’ü inşaat iş kolunda yaşanmaktadır. 2014 yılının ilk sekiz ayında (7 Eylül itibarıyla) ülke genelindeki iş kazalarında 1280 kişi hayatını kaybetmiştir. Bu işçilerin 272’si inşaat işkolundadır ve yüzde 21,25 oranıyla ortalamaya yakındır.

#### İNŞAAT İŞKOLUNDA ÖLÜMLÜ İŞ KAZALARI

Yıllar	İnşaat İşkolunda Ölüm Sayısı	Diğer Ölümlü İş Kazalarına Oranı	İş Kazalarında Toplam İşçi Ölümü
2013	294	% 24	1235
2012	279	% 37	754
2011	304	% 17	1710
2010	264	% 18	1454

Kaynaklar: SGK/İstatistikler/yıllıklar

YOL-İŞ / İNTES Türkiye Eğitim Şantiyesi İktisadi İşletmesi’nin temeli 2004 yılında atılmış ve 2005 yılında faaliyete geçilmiştir. Amaç, inşaat sektörünün nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak, bilgi ve beceri eğitimi yanında güvenli çalışma koşulları konusunda işçiyi eğitmektir.

Eğitim Őantiyesinde 2005 yılından bu yana toplam 22 bin 235 kişi inşaat iŐkolunun deđiŐik branŐlarında eğitilerek sertifikalandırılmıŐtır.

Ancak inşaat işkolunda sendikalaşma oranı oldukça düŐüktür ve sektördeki işçiye ulaŐmakta zorluk çekilmektedir.

2014 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre inşaat iş kolunda çalışan işçi sayısı 1 milyon 656 bin ve fakat YOL-İŞ Sendikası üyesi işçi sayısı 40 bin iŐçidir. Sendikanın örgütlülük oranı yüzde 2,44'dür. Özel sektörde örgütlü işçi sayısı sadece 3 bin 25 kiŐidir.

İnşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği sorunları tartıŐılıp çözümler önerileri geliŐtirilirken, güvencesiz çalışma koşulları, taşeron istihdamının yaygınlığı, sendikal örgütlenmenin sınırlılığı gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır.

Ülkemizde mevcut kanun ve yönetmelikler kapsamında; 01 Ocak 2012 tarihinden itibaren inşaat iş kolunda çalışan işçilerin belgeli olması zorunludur. Belgeli işçi çalıŐtırılması hakkında hukuki düzenlemeler olmakla beraber uygulamada karşılığı bulunmamaktadır.

Mevcut sistemde belgeli işçi çalıştırmak zorunludur. Fakat denetimlerin sıkı olmadığını, inŐaatlarda çalışan işçilerin iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uymadan baretsiz, emniyet kemersiz, uygun olmayan iskele sistemleri vs. ile çalıŐtıklarını görülmektedir.

Meydana gelecek iş kazalarını en aza indirmek maksadıyla eğitimin zorunlu hale gelmesi ve sıkı denetim şarttır.

Konfederasyonumuz, sektörde örgütlü sosyal taraf temsilcilerinin katılımıyla inşaat iş kolunda eğitimin zorunlu hale gelmesi, eğitimin süresi, eğitimi verecek kurumun standartları, eğitimlerin finansmanı gibi konuların değerlendirilmesi gerektiği düŐüncesindedir. Bu amaçla, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı ve İŐKUR'un katkı ve desteği önem taŐımaktadır. Bu konuda YOL-İŞ Sendikası ve Türkiye Eğitim Şantiyesi, kendilerine düŐen görev ve sorumluluğu yerine getirmeye hazırdır.

Zorunlu eğitim ve denetimler sonucunda; eğitilen işçilerin karŐılaŐacakları iş kazalarının azalacağını, eğitimin merdiven altı iŐletmeler ile yapılmasının önleneceğini, yine merdiven altı iŐletmeler tarafından düzmece sınavlar ile belgelendirilmesinin önüne geçileceği düşünülmektedir. Ayrıca, oluŐturulacak bu yapılanma diğer iŐkollarına da örnek ve model olacaktır.

#### IV- TAŞERONLUK

Kamuoyunda taşeron olarak adlandırılan alt işverenlik uygulaması çalışma hayatını olumsuz etkileyen bir istihdam biçimidir.

Alt işveren bir işverenden işin bir kısmını alarak kendi işçileri ile bu işi yapmayı taahhüt eden işverendir. Alt işverenlere işin gördürülmesinin temel amacı ya uzmanlıktan sağlanan ekonomiliğe ulaşmak ya da işverenlerin kendilerinin yürütmesinde ekonomik görmediği alanları (temizlik, ulaşım, güvenlik vs) başkasına devir etmektir.

Taşeron uygulamasının ülkemizde ortaya çıkışında ve yaygınlaşmasında ana gerekçe ucuz işgücü maliyeti ile rekabeti sağlamak ve karlılığı artırmaktır. Bunu sağlamak için alt işveren ilişkisi kurmaya yönelmişlerdir.

Özellikle son yıllarda etkisi daha da fazla hissedilen küreselleşme ve uygulanan liberal ekonomik politikalar taşeronlaştırmayı hızlandırmıştır.

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. Ülkemizde alt işverenliğin bir hedefi işçilik maliyetlerini düşürmek yolu ile üretim maliyetlerini düşürmektir. Ancak açıkça söylenmeyen bir gizli hedef sendikasız işyerine kavuşmaktır.

Ülkemizde bazı işverenlerde hakim olan bu bakış açısı, alt işveren ilişkilerinin bütünüyle suiistimal edilmesine yol açmıştır. Alt işveren ilişkisi ile işçi çalıştırmak adeta çığırından çıkmış “ücretli kölelik” diye nitelendirilen çalışma koşulları geçerli kılınmıştır.

Düşük ücretlerle, iş güvencesinden ve sendikal haklardan mahrum işçi çalıştırmanın bir yolu olarak alt işveren ilişkisi araç olarak kullanılmaktadır. Bu arada kamu hizmetlerinin hizmet alımı yoluyla sürdürülmesinin önünü açan hükümet politikaları alt işveren ilişkisinin kamuda yaygınlaşmasına yol açmıştır.

Bir örnek vermek gerekirse, Türkiye Yol-İş Sendikasının örgütlü bulunduğu Karayolları Genel Müdürlüğü Bölge Müdürlükleri bünyesindeki işyerlerinde uzun yıllardır hizmet alımı adı altında işçi temini yapılmaktadır. Söz konusu işçiler işlerini iyi yaptıkları ve kalifiye hale geldikleri için uzun yıllardır aynı şekilde çalışmaya devam etmekte, buna karşılık işçileri temin eden firmalar değişmektedir.



Bu işçiler taşeron işçisi olarak görüldükleri ve kağıt üzerinde her yıl yenilenen ihalelerle yeniden istihdam edildikleri için, başta yıllık ücretli izin olmak üzere, eşit şartlarda çalıştıkları Karayolları Genel Müdürlüğünün kadrolu işçilerinin 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.

Kamuda alt işveren ilişkisi giderek yaygınlaşmış ve büyük sayılara ulaşmıştır. Alt işveren işçileri düşük ücretle çalıştırılmakta, tamamına yakını sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz çalışmakta, iş kanunundan doğan pek çok haklarını kullanamadıkları bir iş ilişkileri düzeni sürmektedir.

Kamudaki bu uygulama özel sektör işverenlerini de cesaretlendirmektedir.

Alt işvereni işçilerinin korunmazsızlığı artık bütün kamuoyunun kabul ettiği çözümleri gerektiren bir meseledir.

TBMM’de kabul edilen “torba yasa” ile alt işveren işçilerinin korunmasını ve suiistimal edilmesini önlemek maksadı ile özellikle madencilik sektörünü kapsayan birtakım değişiklikler yapılmıştır.

Ancak getirilen düzenlemelerin ülkemizde alt işveren ilişkisi ve bu ilişkiden kaynaklanan işçi haklarının suiistimal edilmesi ve korumasız kalmasını çözmeye yetecek seviyede olduğunu kabul etmek mümkün değildir.

Harici bir tedarikçiye ilişkin arayış, ekonomik açıdan genellikle maliyet kaygılarına dayanmaktadır. Bu durum, nihai ürün kalitesinin asgari seviyesine düşmesine yol açmaktadır. İşin gerektirdiği hukuki ehliyete sahip, yetkili ve itimat edilebilir bir taşeron olduğunu tespit etmek asıl yüklenicinin sorumluluğundadır.

Tüm yükleniciler kayıt altına alınmalı, vergi, sosyal güvenlik primi ve ücret ödemeleri ile ilgili geçmişte herhangi bir ihlalde bulunmamış olmaları izlenmelidir.

Asıl yüklenici taşeronun yaptığı işten çıkar elde ettiğine göre, taşeronun hak ihlalleri karşısında garantör olmalıdır.

## V- GEÇİCİ İŞÇİLERİN KADRO SORUNU

5620 sayılı Kanun ile kamu kesiminde altı aydan fazla çalışan geçici işçiler daimi işçi kadrolarına alınmıştır. Aynı kanunun Geçici 1. Maddesi ile de altı aydan daha az çalışan geçici, kampanya ve mevsimlik işçilerin çalıştırılacağı 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 işçilerin kurumlara göre dağılımı aşağıdadır:

### KAMUDA GEÇİCİ STATÜDE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI

Sendika	İşyeri	İşçi Sayısı
Tarım-İş	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	425
Petrol-İş	TPAO	90
Şeker-İş	Türkiye Şeker Fabrikaları	3.888
Yol-İş	İl Özel İdaresi/Eskişehir	28
Tes-İş	Sulama Birlikleri	570
Tezkoop-İş	Çukurova Üniversitesi	83
Koop-İş	Tapu Kadastro	800
Demiryol-İş	TCDD	2.148
Türk Harb-İş	MSB Kamplar	50
<b>TOPLAM</b>		<b>8.082</b>

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 olan bu işçilerin daimi kadroya geçirilmelerinin uygun olacağı düşünülmektedir.

## VI- ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE ADALET

Anayasanın “vergi ödevi” başlıklı 73’üncü maddesinde “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür” ifadesi yer almaktadır.

Başta işçiler olmak üzere 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 2004 yılında 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.

Vergilendirme açısından ücret gelirlerinin en kolay ve denetlenebilir gelir olma özelliği, Türkiye’de “bordro mahkumu” kavramının yerleşmesine yol açmıştır. İktisat öğretisinde “sabit gelirli” olarak tanımlanan ücretliler, vergi politikalarıyla “azalan gelirli” haline gelmiştir.

Öyle ki; asgari ücretli bile 2014 yılı itibariyle Aralık ayında yüzde 20 oranında vergilendirilecek ve asgari ücretlinin aylığı, bu vergi artışından dolayı azalacaktır.

Ücretlilerin üzerindeki vergi yükünün bir diğer önemli ve olumsuz etkisi de toplu sözleşme görüşmelerini çıkmaza sokmasıdır. Kamu kesiminde 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.

Vergi yapısındaki çarpıklık nedeniyle bağitlanan toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücret zammı anlamını yitirmekte ve sözleşme ile sağlanan ücret artışının çoğu vergi ödemesine gitmektedir.

Uygulamada dikkati çeken bir diğer husus, ücretli çalışanlardan alınan vergilerde işçi ile devlet memuru arasında ayırım yapılmasıdır. İşçilerin ücreti her geçen ay -vergideki artan oran nedeniyle- eksilmektedir.

Ödeme gücüne göre vergi alınmasının bir temel amacı da, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyini sağlayacak yeterlilikte bir gelirin vergi dışı bırakılmasıdır. Oysa ücretlilere uygulanan “asgari geçim indirimi” yılbaşındaki asgari ücretin yarısıdır.

Bugün itibariyle asgari ücretli olarak çalışan bekar her işçi, asgari geçim indirimi sonrası devlete her ay 56, 22 lira gelir vergisi ödemektedir.

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere, asgari ücret almakta olan bir işçi bile yılbaşında aldığı net ücret tutarını, yılın ortasında zam almasına rağmen yılsonunda alamamakta ve vergi diliminden dolayı yılbaşına göre net ücreti düşmektedir.

Brüt ücreti 2.200 lira olan bir işçi; yılbaşında aldığı net ücreti yıl ortasından itibaren düşmekte ve yılsonunda eline geçen net ücreti –vergi diliminden dolayı- 225 lira eksilmektedir.

İşçinin Ocak ayında aldığı net ücreti bütün yıl sabit olarak alabilmesi için, Mayıs ayında yüzde 6,36 ve Kasım ayında ayrıca yüzde 9,72 oranında zam yapılması gerekmektedir. Aralık ayında, yılbaşında aldığı net ücreti alabilmesi için yapılması gerekli ücret zammı oranı ise yüzde 16,69'dur.

**İŞÇİNİN  
İKRAMİYELİ BRÜT ÜCRETİ  
VE  
ELİNE GEÇEN NET ÜCRET TUTARI**

BRÜT ÜCRET TL/AY	İKRAMİYELİ BRÜT ÜCRET AY/TL	İKRAMİYELİ NET ÜCRET AY/TL		
		% 15 VERGİ DİLİMİ	% 20 VERGİ DİLİMİ	% 27 VERGİ DİLİMİ
Asgari Ücret	1.470	766	763	-
1.800	2.400	1.287	1.210	-
2.000	2.667	1.430	1.345	1.331
2.200	2.933	1.573	1.479	1.348
2.400	3.200	1.716	1.614	1.471

Not: 2014 yılı vergi matrahı esas alınmıştır. Sosyal yardım ödemeleri dikkate alınmadığından Asgari Geçim İndirimi (AGİ) göz ardı edilmiştir.

## VII- İŞKOLU BARAJINI AŞAMAYAN SENDİKALARIN DURUMU

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile ilgili çalışmalar yürütülürken, kısmi bir iyileştirme yapılmıştır. Bu kapsamda, “mülga 2822 sayılı Kanun döneminde yayımlanan son 2009 istatistiğine göre yetkili olan sendikaların yetki taleplerinin, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 5 yıl süreyle geçerli olacağı, işyeri ve işletme çoğunluğunun buna göre sonuçlandırılacağı düzenlemesi yapılmıştır.

Ancak, yüzde 1 barajının uygulanmasının ardından yaşanan gelişmeler sonucunda, bazı sendikaların yüzde 1 barajının altında kaldığı ve örgütlü buldukları işyerlerinde bile toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisini kaybedecekleri ortaya çıkmıştır.

Yarım asra yakın süredir Türkiye’de sendikal hayatın içinde olan farklı konfederasyonlara üye 4 sendikanın 15 bine yakın üyesi ve 100’den fazla işyeri/işletmede toplu iş sözleşmeleri bulunmaktadır.

Mevcut düzenlemenin devam etmesi durumunda, işkolu barajını aşamayan bu sendikalar yetkili olduğu işyerlerinde sona ermek üzere olan sözleşmelerini yenileyemeyecek, mevcut üyelerini ve yetkili oldukları işyerlerini de kaybetme riski yaşayacaklardır.

Aynı şekilde bu sendikaların temsil ettiği 15 bin üye de toplu iş sözleşmesi hakkından fiilen yoksun hale gelebilecektir. Bu işçilerin çalıştığı işyerlerinde sendikal örgütlülüğün sona erme tehlikesi söz konusu olabilecektir.

Bu nedenle, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Geçici 6. Maddesine aşağıdaki fıkranın eklenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

*“Temmuz 2009 istatistiklerine göre yetkili olan sendikaların yetki başvuruları, 6356 sayılı STİS Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 5 yıl daha işkolu barajı aranmadan örgütlendikleri işyeri ve işletme çoğunluğu şartlarına göre ÇSGB tarafından sonuçlandırılır”*

## 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. Sendikalaşma oranının yüzde 9'larda olduğu bir yapıda bunu sağlamak zordur.

Öte yandan, sendikasız veya bağımlı bir endüstri ilişkiler sistemi oluşturma niyet ve çabalarının ne ölçüde çağdaş ve demokratik bir toplum sağlayacağı da tartışmalı olacaktır.

1980 yılına nüfus 45 milyon ve sigortalı sayısı 2,2 milyon iken, sendikalı işçi sayısı 2 milyona ulaşıyordu.

2014 Ocak ayında; 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.

Sendika özgürlüğü anayasa ile teminat altına alınmıştır. Bu konuda karar iradesi işçinindir. Örgütlenme özgürlüğüne ve işçinin hür iradesine saygı gösterilmesi yerine, sendika değişikliği için baskı yapılması, işini ve ekmeğini korumaktan başka amacı olmayan işçiye karşı yapılan bir “insanlık suçu” olarak kabul edilmelidir.

Özgür seçimlerin güvencesi olması gereken kamu yöneticilerin ve kendileri de seçimle iktidara gelen bazı il yöneticileri ve belediye başkanlarının, işçinin sendikal üyelik tercihlerine karışmaları bir çelişki ve yönetim ayıbıdır. Yönetenin adaletli olmasıyla bağdaşacak bir davranış değildir.

Konfederasyonumun 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 giderilmesi öncelikli talebimizdir.