



TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'TEN ORTAK AÇIKLAMA (09 Temmuz 2024)

“İNSAN ONURUNA YARAŞIR BİR YAŞAM TALEP EDİYORUZ”

Hayat pahalılığı ve yüksek enflasyon, gelir dağılımında ve vergide adaletsizlik, işsizlik, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi kronik sorunlar başta işçiler olmak üzere toplumun tüm kesimlerinin yaşam şartlarını daha da ağırlaştırmaktadır.

Ücretlerden vergilere, sendikal haklardan iş güvencesine, kıdem tazminatından iş sağlığı ve iş güvenliğine, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden sendikal örgütlenmenin önündeki engellere, sosyal güvenlik halen uygulanmakta olan ekonomi politikalarına kadar çalışanlar tam bir çıkmaz içindedir.

Son yıllarda giderek büyüyen gelir ve servet eşitsizliği, toplumsal sorunlarımızın da temel nedenini oluşturmaktadır. Mevcut ekonomik ortamda emekçilerin alım gücü her geçen gün daha da zayıflamaktadır. Ücretleri enflasyonun sebebi gören yaklaşım kabul edilemez. Ücretli çalışanlar enflasyonun nedeni değil mağdurdur.

Üç İşçi Konfederasyonu olarak “insan onuruna yaraşır bir yaşam ve adil paylaşım” için hükümetten taleplerimizi ve önerilerimizi bir kez daha yineliyoruz:

1-Vergide Adalet İstiyoruz

Ücretlerin vergilendirilmesinde mevcut tarife ve artan oranlar çalışanları mağdur etmektedir. Ücretliler için düzenlenen gelir vergisi tarifesinin ilk dilimi 2024 yılı için 110 bin TL olarak belirlenmiştir. 2002 yılında brüt asgari ücret 222-TL ve gelir vergisi tarifesinin ilk basamağı 3.800-TL iken; gelir vergisi tarifesinin ilk basamağı asgari ücretin 17 katıydı. Bu oran 2010 yılında 12 katına, günümüzde ise 5,5 katına kadar gerilemiştir. Geçmiş yıllarda yılın son aylarına kadar ikinci vergi dilimine girmeyen birçok işçi, günümüzde Mart ayında ikinci vergi dilimine girmekte, yılda bir buçuk aylık ücretini vergi olarak ödemektedir.

Vergi dilimleri başlangıcının düşük ve sonrasında tarife aralığının dar olması nedeniyle, bu durum işçinin eline geçen net tutarın ve satın alma gücünün azalmasına, refahının düşmesine neden olmaktadır. Bu sistem adil değildir. Hayat pahalılığının dar ve sabit gelirli kesimleri daha da zorladığı bu şartlarda sürdürülebilir de değildir. Az kazananın az çok kazananın çok vergi alınmalıdır. Vergi sistemi, gelir adaleti dikkate alınarak yeniden düzenlenmeli, aile yükümlülükleri esas alınarak farklılaştırılmalıdır.

Gelir vergisi tarifesinin ilk basamağının, geçmiş yıllarda olduğu gibi, yıllık asgari ücret brüt tutarı toplamının (fazla mesai, yol, yemek, yakacak yardımları gibi ek menfaatler de dikkate alınarak) bir miktar üzerinde tespit edilmesi, diğer vergi tarifesi oranlarının da ilk dilim esas alınarak çalışan lehine güncellenmesi gerekmektedir. Asgari ücret istisnası vergiden değil, matrahtan indirim yöntemiyle uygulanmalıdır. Mevcut uygulamada asgari ücret vergi dışı bırakılmasına rağmen ücretliler aleyhine sonuca yol açmıştır.

Vergi matrahı -eskiden olduğu gibi- ücretli çalışanların lehine farklılaşmalı asgari ücret sonrası ilk vergi basamağı için uygulanacak oran da yüzde 10 olmalıdır.

İşçiler hem kaynaktan kesilen doğrudan vergiler hem de harcamalar yoluyla dolaylı vergi ödemeleri nedeniyle çifte vergilendirmeye tabi tutulmaktadır. Bu kapsamda, çalışanlar üzerindeki doğrudan ve dolaylı vergiler azaltılmalıdır. Bu kapsamda, ailesiyle birlikte yaşamını sürdürmesi için yaptığı temel ve zorunlu harcamaları (eğitim, sağlık, kira, ulaşım vb.) ödenen gelir vergisinden istisna tutulmalıdır. Harcamalarında ağırlıklı yer kaplayan doğalgaz, elektrik, su, ulaşım ve iletişim hizmetleri tüketiminden alınan KDV yüzde 1'e düşürülmelidir. Temel tüketim mallarından alınan KDV sıfırlanmalıdır.

Öte yandan, işverenin sosyal güvenlik primi düşürülmüş ve buradan doğan milyarlarca liralık gelir kaybı Hazine tarafından karşılanmaktadır. Ancak işçilerin sosyal güvenlik priminde bir indirim yapılmamıştır. Sosyal devletin koruyucu vasfı öncelikle düşük gelirli olan ücretli çalışanlar için olmalıdır. İşverenlere sağlanan sosyal güvenlik prim desteğinin benzeri bir destek işçilere de verilmeli ve işçilerin sosyal güvenlik haklarında bir kayıp yaratmayacak şekilde işçi SGK prim payının 5 puanı bütçeden karşılanmalıdır.

Böylece işçilerin milli gelirden hak ettikleri payı almaları sağlanmalıdır.

2-Enflasyonla Mücadele Ücretleri Düşük Tutarak Sağlanamaz.

TÜİK, Haziran ayı enflasyon oranını yüzde 1,64, altı aylık enflasyonu da yüzde 24,7 olarak açıklamıştır. İşçi, memur ve emekli maaşları bu zam oranları dikkate alınarak artırılmaktadır. Ancak bu kesimlerden önemli bir bölümü bu açıklanan oranları dahi alamamaktadır.

Kaldı ki; açıklanan enflasyon ile yaşanan enflasyon arasında büyük bir fark vardır. İşçinin elde ettiği gelire zorunlu temel ihtiyaçlarını karşılamasının mümkün olmadığı bu dönemde, emekçilerin başta gıda olmak üzere temel harcama kalemlerindeki artış oranları ile TÜİK enflasyon oranı arasında ciddi bir fark ortaya çıkmaktadır.

Açıklanan enflasyon rakamlarına göre söz konusu zam oranları henüz ücretlere ve maaşlara yansımamışken elektrik fiyatına yüzde 38 zam yapılmıştır. Elektrik fiyatına yapılan zammı akaryakıt zammı takip etmiştir. Akaryakıt fiyatlarında yaşanan artışın akabinde hammadde ve nakliye maliyetlerinde yaşanacak artışa bağlı olarak birçok temel tüketim maddesi fiyatlarının da artması beklenmektedir.

Dar ve sabit gelirli henüz zamlı maaşını alamadan, yaşamını sürdürmek için yapması zorunlu olan tüm harcama kalemlerine zam gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, dar ve sabit gelirlinin alacağı zam daha cebine girmeden satın alma gücünü yitirmiş olmaktadır.

Bu nedenle, ücretleri enflasyonunun temel nedeni olarak gören yaklaşım terk edilmeli, bilimin ışığında enflasyonla mücadele edilerek fiyat artışlarının önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Çalışan kesimin yoksullaşması pahasına bir ekonomi politikası sürdürülmemelidir.

3-Asgari Ücret Acilen Artırılmalıdır

Ülkemizde kayıtlı çalışanların yarısına yakını asgari ücret seviyesinde gelir elde etmektedir. Asgari ücrete yapılacak artış diğer bütün ücret seviyelerine yapılacak zam oranlarını da etkilediğinden bütün işçileri doğrudan ilgilendirmektedir. İstisnai olması gereken asgari ücret artık ortalama ücret haline gelmiştir.

Enflasyonu yükselteceği iddia edilerek asgari ücrete zam yapılmamasını işçilerin kabul etmesi mümkün değildir.

Ülkedeki yüksek enflasyonun sebebi dar ve sabit gelirli işçiler değildir. Yüksek enflasyonun sebebi, hızla artan döviz kuru, dışa bağımlı üretim gibi nedenler başta olmak üzere sermayenin bitmek bilmeyen kâr hırsıdır. Enflasyonun yükselmesinde hiçbir sorumluluğu olmayan işçilerin enflasyonu düşürmek için fedakârlık etmesi beklenmemelidir. İşçiler enflasyonun nedeni değil, mağdurdur.

Açlık sınırı altında kalan asgari ücrete Temmuz ayından geçerli olmak üzere zam yapılması gerekmektedir.

4-Kamuda Ücret Dengesizliği Sona Erdirilmelidir

Nitelikli ve kıdemli işçiler asgari ücretin çok az üzerinde ücret alır hale gelmiştir. Özellikle kamuda ücret farklılığı had safhadadır. Bu kapsamda oluşan ücret dengesizliği sona erdirilmelidir.

5-En Düşük Emekli Aylığı Asgari Ücret Tutarında Olmalıdır

Ülkemizde hem emekli olabilmek hem de emekli olarak insanca bir yaşam sürmek giderek zorlaşmaktadır. Milyonlarca emekli ve hak sahibi asgari ücretin çok altında aylık ve gelir elde etmektedir.

Geçmiş yıllarda sosyal güvenlik mevzuatında yapılan değişikliklerle yaşlılık aylığının hesaplanmasına ilişkin hükümler yeniden düzenlenmiştir. Yaşlılık aylığı bağlama oranları düşürülmüş ve güncelleme katsayısı azaltılmıştır. En düşük emekli aylığının hazine desteği ile 10 bin lira olması bu durumun vahametini göstermektedir.

En düşük emekli aylığının asgari ücret seviyesinde olması gerekmektedir. Emekli aylıkları arasındaki dengesizliğin giderilmesi için intibak düzenlemesi yapılmalı, aylık bağlama oranları eski düzeyine çekilmeli, emekli aylıkları hesaplanırken ve artırılırken büyümenin tümü hesaba katılmalıdır.

6-Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Kaldırılmalıdır

Sendikal hakların kullanımının önündeki engeller varlığını sürdürmektedir. Mevzuatımızda yer alan düzenlemelere rağmen sendika üyeliğinden dolayı işçilerin kitlesel olarak işten çıkarılmasının önüne geçilememektedir. Toplu iş sözleşmesi sürecinin etkin işlememesi, yetki davalarının uzun sürmesi, işverenlerinin yetki itirazlarının yetki tespitinde bekletici sebep sayılması nedeniyle işçilerin toplu iş sözleşmesine kavuşmaları gecikmekte; hatta bazı durumlarda mümkün olmamaktadır. Grev hakkı özgürce kullanılamamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun bir çalışma mevzuatına ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bu konuda sosyal tarafların beklentilerini karşılayacak bir düzenleme hayati önemdedir.

Ülkemiz çalışma hayatının en önemli sorunlarının başında sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olması gelmektedir. Sendikal örgütlenmenin önünde yasal ve idari engellemeler bulunmaktadır. Son yayımlanan istatistiklere göre yaklaşık 17 milyon sigortalı işçinin sadece yüzde 15'i sendikalıdır. Ayrıca toplu sözleşmeden yararlanma oranı da giderek düşmekte ve kayıtlı işçilerin yalnızca yüzde 10'u toplu iş sözleşmesinden yararlanmaktadır. Özel sektörde bu oran yüzde 5'lere kadar gerilemektedir. Emekçilerin haklarının güçlendirilmesi için sendikalaşma önündeki engellerin kaldırılmasını talep ediyoruz.

Kayıtdışı istihdamla mücadele etmenin en etkin yolu sendikal örgütlenmenin artırılmasıdır.

Çalışanların sendikal haklarını işten atılma ve mobbing endişesinden uzak bir şekilde özgürce kullanabilecekleri hukuki düzenlemelerin yapılması zorunludur. Güçlü bir iş güvencesi sistemi ülkemizde sendikalaşma oranını artıracak ve sendikal hakların kullanılmasını kolaylaştıracaktır. Neticesi tazminata bağlı olan iş güvencesi yerine, iş ilişkisini ayakta tutmayı önceleyen mutlak bir iş güvencesi talebimizi yineliyoruz.

Sendikal nedenler ve farklı gerekçelerle işten çıkarmalar ve baskılar son bulmalıdır.

7- 696 Sayılı KHK kapsamı dışında bırakılan Kamu Taşeron İşçileri Daimi Kadroya Geçirilsin

696 sayılı KHK'nın kapsam dışında tuttuğu işçiler ile 696 sayılı KHK'nın yürürlüğe girmesinin ardından taşeron firmalarda istihdam edilmeye başlamış olan işçilerin de sürekli işçi kadrosuna geçirilmesi ve bu yolla kamuda taşeron uygulamasına tamamıyla son verilmesi, yerel yönetimlerde işçilerin de hiçbir ayırım olmadan kamu işçisi statüsüne geçirilmesi için gerekli mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirilmesini talep ediyoruz.

8-Tasarruf Tedbirleri Gerekçesiyle Çalışanların Hakları Aşındırılmasın

Kamu kaynaklarının israf edilmemesi, hukuksuz, usulsüz ve kamu yararına olmayan harcamaların sona erdirilmesi doğru olsa da tasarruf adı altında işçinin emeğinin karşılığı olarak hak ettiği ücreti ve sosyal hakları yönünden bir sınırlandırmaya gidilmesi kabul edilemez.

9- İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

İnsan onuruna yakışır iş için, çalışma ortam ve koşullarını iyileştiren, ölümlü iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltan ve süreç içinde ortadan kaldırmayı hedefleyen bir yaklaşım esas alınmalıdır. Bunun için kamusal bir işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı yaratmak için bütünlüklü bir sistem gerekmektedir.

10-Çalışma Hayatında Ayrımcılık Son Bulmalıdır

ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ülkemiz tarafından da onaylanmalı ve etkin bir biçimde uygulanmalıdır.

İşçi sınıfının önündeki bu engellere ve işçilerin yaşadığı bu sorunlara karşı üç işçi konfederasyonu olarak bizlerin ortak tutum alması ve geçmişte olduğu gibi birlikte hareket etmesi hem bir sorumluluk hem de üyelerimize karşı bir görevdir.

Kamuoyuna saygıyla duyurulur.

Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Mahmut ARSLAN
HAK-İŞ Genel Başkanı

Arzu ÇERKEZOĞLU
DİSK Genel Başkanı