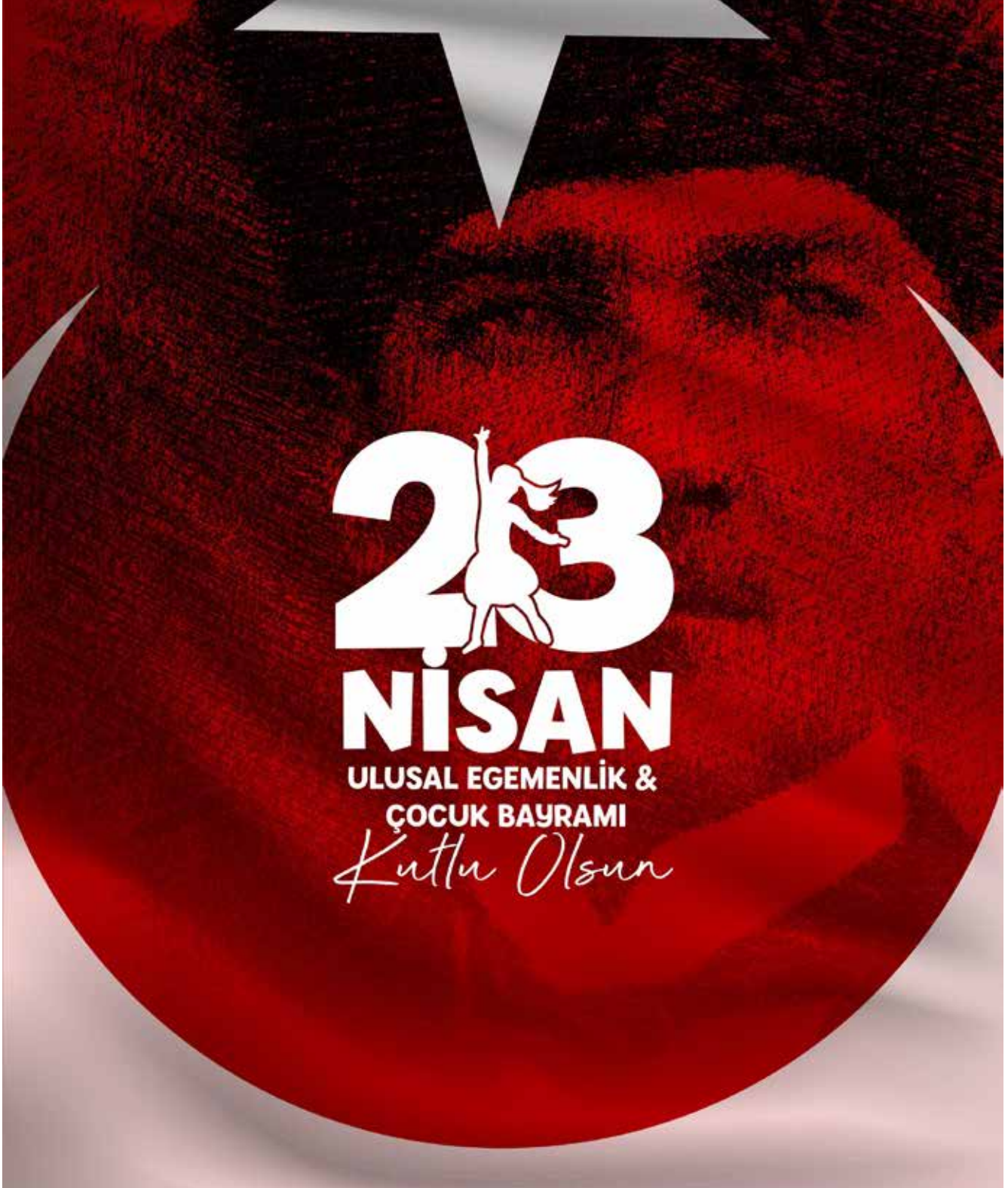


YENİADIM

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Dergisi | Nisan | Sayı: 40

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA
Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47 | Faks: +90 (312) 230 23 96
www.saglikis.org.tr | info@saglikis.org.tr





Nisan 2024
Sayı 40

Türkiye Sağlık ve Sosyal
Hizmet İşçileri Sendikası

Hakan TOY
Genel Başkan

Adem SARIÇOBAN
Genel Sekreter

Süleyman TURGUT
Yönetim Kurulu Üyesi

İrfan KALYONCU
Yönetim Kurulu Üyesi

Fırat BAYRAM
Yönetim Kurulu Üyesi

İletişim

www.saglikis.org.tr

info@saglikis.org.tr

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak

No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA

Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

İÇİNDEKİLER

- 03 Genel Başkanımızın Mesajı
- 06 İstanbul Verem Savaş Derneği Müdürü'ne Hayırlı Olsun Ziyaretinde Bulunduk
- 06 Otizm Farkındalık Gününde Genel Merkez Olarak Otizm Sembolü ile Dikkat Çektik
- 07 İstanbul Verem Savaş Derneği ile Toplu İş Sözleşmesi İmzaladık
- 07 İstanbul Üniversitesi Rektörünü Ziyaret Ettik
- 08 Eşit İşe, Eşit Ücret ve Eşit Çalışma Saati İstiyoruz!
- 09 Türk-İş Başkanlar Kurulu Toplandı: 1 Mayıs Kutlamaları Bursa'da Yapılacak
- 10 Ankara İl Müdürü Cüneyd Özdemir'i Ziyaret Ettik
- 10 Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hastanesi'ndeki İşçilerle Bir Araya Geldik
- 11 Başkanlarımız Türk-İş Aydın İl Temsilcisi Kazım Gültekin'i Ziyaret Etti
- 11 Aydın'daki Sosyal Hizmet İşçileriyle Bir Araya Geldik
- 12 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Işıkhan Türk-İş'i Ziyaret Etti
- 14 Sendikamızın İzmir ve Manisa'daki Temsilcileriyle Buluştuk
- 15 Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Fırat Bayram Mersin Üniversitesi Hastanesi Başmüdürünü Ziyaret Etti
- 15 Saray Engelsiz Yaşam ve Rehabilitasyon Merkezi'ndeki İşçilerle Bir Araya Geldik
- 19 Değişen Dünya, Gelişen Teknolojiye Rağmen İnsanlar Eskiye Nazaran Daha Az mı Çalışıyorlar Yoksa Daha Çok mu?
- 19 Ülkemizde Vergilerden Kaynaklanan Mağduriyet
- 23 Günümüzde İşçilerin Dertlerinden Biri Olan Grev Hakkı ve Grev Yasağı
- 26 Film Önerisi



GENEL BAŞKANIMIZIN MESAJI

HAKAN TOY

Genel Başkan

Değerli Üyelerimiz;

Yeni Adım aylık dergimizin bu sayısında da yeniden sizlerle birlikte olmanın mutluluğu ve sevinci içindeyim. Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası'nın yetkili organları adına sizleri sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Nisan ayı içerisinde kutladığımız mübarek Ramazan Bayramınızı kutlarım.

Bağımsızlığımızın ve milli egemenliğimizin sembolü Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılışının 104. yılını, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramımızı kutlarım.

Ayrıca mayıs ayının başında kutlayacağımız işçinin, emekçinin bayramı 1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günümüz kutlu olsun.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak 63 yıldır sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda çalışan emekçilerin alın terinin ve emeğinin karşılığını almak için mücadele ediyoruz. Mücadelemiz, sendikamızın kuruluşundaki ilk günki heyecanımla

devam ediyor. Sendikamız; her siyasi görüşten, her düşünceden, her inanıştan insanların bir araya geldiği koca bir çınardır. Bu çınarı hep birlikte büyütüyoruz. Bu koca çınarın gölgesinde hep birlikte adil bir şekilde emeğimizin ve alın terimizin karşılığı olan ekmeğimizi bölüşeceğiz.

Kıymetli Üyelerimiz;

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak başta sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda çalışan fedakâr emekçiler olmak üzere bu ülkenin işçileri, işsizleri, emeklileri, yoksulları, kadınları, çocukları ve gençleri için mücadele vermekteyiz. Bu topraklarda barış içinde özgürce yaşamak için, demokrasi için, ekmek için, daha güzel bir dünyada insan onuruna yaraşır bir hayat için bu birlikteliği oluşturduk. En temel insani ve demokratik haklarımız için, sosyal adalet ve eşitlik için birlikte mücadele ediyoruz.

Bizler; emeğin en yüce değer, ekmek kavgasının kutsal olduğuna inanıyoruz. Alın terini

akıtıp evine ekmek götürme telaşında olan çalışanlarımızın, hak ettiği saygıyı görmesi ve emeğinin karşılığını alması için mücadelemizi büyütüyoruz. Bu doğrultuda sesimizin daha gür çıkması, sorunlarımızın gündeme getirilmesi ve çözüm yollarının bulunması konusunda 1 Mayıs'ın bizler için taşıdığı anlam ve önem son derece büyüktür.

Ülkenin toplam gelirinden herkesin adil miktarda pay alamaması gelir dağılımının bozulmasına, haksızlığa ve yersiz zenginleşmeye neden olmaktadır. Haksız kazanç ve yersiz zenginleşmenin sonucunda, açlık ve yoksulluk tehlikesiyle baş başa kalan ve çalıştığı halde geçimini sağlayamayan bir toplum ortaya çıkmıştır. Hiçbirimiz çalıştığı, çabaladığı halde yoksul olmak istemeyiz. Kimsenin emeğinin heba olmasına göz yumamayız.

Bu noktada ortak çıkarlarımızı korumak için bir araya gelerek güç birliği yapmamız zorunlu hale gelmiştir. Biz; sendikacılığı mali hak kazanımlarının yanı sıra, çalışanların bütün haklarının korunup geliştirilmesi için daha geniş yelpazede mücadele etmenin bir aracı olarak görüyoruz. 1 Mayıs; emeğinden başka sermayesi olmayan işçilerin, işsizlerin, yoksulların, esnafların, emeklilerin, kadınların ve gençlerin seslerini yükselttiği ve güç birliği yaptığı gündür.

Değerli üyelerimiz;

Ülkemizin dört bir yanında işçiler ve emekçiler talep ve sorunlarını meydanlardan haykıracaklar. Her türlü haksızlığa, krize, yoksulluğa, işsizliğe, emeğin yok sayılmasına karşı alanları dolduracaklar. Biz de TÜRK-İŞ Konfederasyonu olarak emeğin şehri Bursa'da ve ülkemizin dört bir yanında meydanlarda işçinin gür sesi olacağız. Dili, dini, rengi ne olursa olsun tüm işçiler alanlarda birleşeceğiz.

Sağlık ve sosyal hizmetler iş kolundaki en etkili sendika olan Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak bu yıl 1 Mayıs'ta taleplerimizi daha gür bir sesle haykıracağız.

Hep birlikte

- Vergide eşitsizlik ve adaletsizlik ortadan kalksın.
- Sendikalaşmanın önündeki engeller son bulsun.
- Haftalık çalışma saatleri 40 saate düşürülsün.
- Güvencesiz çalışma koşullarına, sömürüye, yoksulluğa son verilsin.
- Çalışan annelerin süt izni günlük 3 saate çıkarılsın.
- İşçilere yapılan mobbing ve baskılar son bulsun.
- Bütün iş yerlerinde meslek kodları düzenlensin.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin hükümleri uygulansın ve sağlık emekçilerine grev hakkı tanınsın.
- Tayin ve becayiş hakkı tüm işçilere verilsin.
- Tüm işçilere insanca yaşam ve

- çalışma koşulları sağlansın.
- İş cinayetleri son bulsun.
 - Kadınlara, çocuklara, hayvanlara yönelik şiddet son bulsun.
 - Sendikal baskılara son verilsin.
 - Gelir dağılımındaki adalet sağlansın.
 - Çalışan anne ve babaların iş yerlerinde ücretsiz kreş hakkı tanınsın.
 - Personel istihdamı artırılarak çalışanlar üzerindeki iş yükü azaltılsın.
 - Eşit işe, eşit ücret ve eşit zaman verilsin.
 - Çalışma alanlarındaki ayrımcılık son bulsun.
 - Taşeron sisteminin olmadığı güvenceli çalışma ortamları olsun.
 - Sağlıkta şiddet son bulsun. diyelim.

**En büyük gücümüz
örgütlülüğümüzdür.
Yaşasın örgütlü mücadelemiz!
Yaşasın 1 Mayıs!**

Değerli üyelerimiz;

“İnsan onuruna yaraşır iş” herkesin hakkıdır. İstihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi, güvenli bir gelecek, huzurlu bir toplum oluşturulmasının olmazsa olmazıdır. Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nde insan onuruna yaraşır bir yaşam, adil bir gelir dağılımı, güvenceli bir çalışma hayatı istiyoruz.

Biliyoruz ki, birliğimizi ve beraberliğimizi yenecek hiçbir güç yoktur. Bizler birlik oldukça hiçbir

güç bizleri yok sayamayacak, haklarımızı geriletemeyecektir. Hak aramak kutsal bir mücadeledir. Bizler bu mücadeleyi yalnızca bir alanda değil; her alanda, her platformda veriyoruz. TÜRK-İŞ ve Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası çatısı altında oluşan bu birlikteliğin verdiği güç ve mücadele azmimiz sürdükçe bizleri kimse asla zayıflatmayacaktır. İş kolumuzda çalışanlar emeğinin, alın terinin ve yüreğinin gücünün farkına vardığında yarınlar daha güzel olacaktır.

Bu duygular içinde bir arada kardeşçe; daha çok çalışacağız, daha çok üreteceğiz, haklarımızı elde edebilmek için daha güçlü bir mücadele vereceğiz. Tüm çalışanlarımızın 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü’nü kutluyorum. Birliğimiz daim olsun, 1 Mayıs Uluslararası Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günümüz Kutlu Olsun.

Hakan TOY

Genel Başkan

**Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Merkez Yönetim Kurulu Adına**

İstanbul Verem Savaş Derneği Müdürü'ne Hayırlı Olsun Ziyaretinde Bulunduk



İstanbul Verem Savaş Derneği'nde Müdürlük görevine atanan Recep Lütfü Altınkal'a Sendika olarak hayırlı olsun ziyaretinde bulunduk. Karşılıklı olarak hoşgörünün olduğu görüşmede Genel Başkanımız Hakan Toy, Recep Lütfü Altınkal'a yeni görevinde başarılar diledi.

Hayırlı olsun ziyaretine Sendikamız adına Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Süleyman Turgut, İstanbul Şube Başkanımız Nedime Mutlu Yıldırım, Kadıköy Şube Başkanımız Ahmet Karakoç ve işyeri temsilcilerimiz katıldı.

Otizm Farkındalık Gününde Genel Merkez Olarak Otizm Sembolü ile Dikkat Çektik



Sendikamızın Genel Merkezinde 2 Nisan Dünya Otizm Farkındalık Günü için otizm sembolünü yakamıza takarak dikkat çektik.

Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyelerimiz ve personellerimizle birlikte otizmlili bireylerin toplum yaşantısına katılım sağlaması ve konuyla ilgili duyarlılığın artması için yapboz sembolü ile konunun önemiyetinin altını çizdik.

İstanbul Verem Savaş Derneği ile Toplu İş Sözleşmesi İmzaladık



İstanbul Verem Savaş Derneği'nde çalışan üyelerimiz için vermiş olduğumuz emek mücadelesi sonucunda yeni haklar kazandıracak Toplu İş Sözleşmesi imzaladık.

İmza protokol törenine Sendikamız adına Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Süleyman Turgut, İstanbul Şube Başkanımız Nedime Mutlu Yıldırım, Kadıköy Şube Başkanımız Ahmet Karakoç, İstanbul Verem Savaş Derneği temsilcilerimiz katılırken işveren adına ise kurum yöneticileri ve kurum uzmanları katıldılar.

Sözleşmemiz çalışan üye işçilerimize ve Sendikamıza hayırlı olsun.

İstanbul Üniversitesi Rektörünü Ziyaret Ettik

Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban İstanbul Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Osman Bülent Zülfikar'ı ziyaret ederek sağlık işçilerinin taleplerini iletiler.



Genel Başkanımız Toy, Çapa Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan sağlık işçilerinin problemleriyle alakalı Rektör Zülfikar'dan destek istedi. Karşılıklı iyi niyet temennilerinin belirtildiği görüşmeden sonra Başkanlarımız, Rektörlük Özel Kalem Müdürü Yusuf Seracettin Yüceyaltırık'ı ziyaret ettiler.

Eşit İşe, Eşit Ücret ve Eşit Çalışma Saati İstiyoruz!



Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde çalışan sağlık emekçileri, aynı kadroda buldukları diğer çalışma arkadaşları gibi ücretlerinin iyileştirilmesi ve eşit çalışma saatleri için yürüdüler.

İşçiler basın açıklaması yaparak hastanenin yataklı servislerinden başhekimliğe kadar yürürken çok sayıda sağlık işçisi ellerinde dövizlerle birlikte "İşçiyiz, haklıyız, kazanacağız." "Hakkımızı alana kadar durmak yok." "PAÜ işçinin hakkını ver." "Eşit işe eşit ücret.", "İşçi ayrımına hayır." gibi sloganlar attılar.

Başhekimlik önüne gelerek taleplerini anlatan bir basın açıklaması yaptılar. Basın açıklaması metnini sağlık işçileri adına Sendikamızın Denizli İl Temsilcisi Zeki Kılıç okudu.

Basın açıklaması yapan Zeki Kılıç, Sendika olarak işçilerin taleplerini defalarca götördüklerini ama hastane ve üniversite yönetiminin dönüş

sağlamadığı gibi 1023 sağlık işçisini de görmezden geldiğini söyledi.

Hastanede çalışma şartlarının zorluğuna dikkat çeken İl Temsilcimiz Zeki Kılıç, "Üniversite bünyesinde aynı kadroda çalıştığımız arkadaşlarımızla aynı şekilde haftalık 40 saat çalışma, eşit ücret istiyoruz. Kadın işçilerin, diğer kadın çalışanlar gibi doğum sonrası gece çalışmamasının 12 ay değil, 24 ay olmasını istiyoruz. Bu taleplerimizin yerine getirilmesi için aylardır mücadele veriyoruz. Çünkü rektörlükte bizimle aynı kadroda çalışan arkadaşlarımız haftalık 40 saat çalışıp, 40 bin TL maaş alırken; hastanede çalışan sağlık işçileri 45 saat çalışıp 30 bin TL maaş almaktadır. Söz konusu ayrımcı uygulama, kurum çalışanlarının moral ve motivasyonlarını iyice düşürmüştür. Mağduriyetimizi üniversite ve hastane yönetiminin her yöneticisine dile getirmemize rağmen hiç kimse sorumluluğu üstlenmemekte ve sorumluluğu birbirlerine atmaktadırlar. Devletimize ait bu makamlarda oturan

kişiler bu sorunları çözmek için varsa eğer, neden hala sorunlarımıza çözüm bulunmuyor?” sorusunu yöneltti.

Üniversite yönetiminden taleplerine karşı bir dönüş beklediklerini hatırlatan Kılıç, “Kurumu yönetenlere çağrımız, haklarımızın teslim edilmesidir. Hasta ve hasta yakınlarımızın da bu sorunlardan dolayı mağdur olmaması adına taleplerimizin

karşılanması gerekiyor. Bayram öncesi çözüm sağlamak için tarafımıza dönüş olmadığı takdirde bayram geçtikten hemen sonra sesimizi daha iyi duyurabilmek adına eylemlerimizi büyüterek devam edeceğiz.” diye konuştu.

Basın açıklamasının ardından sağlık işçileri olaysız bir şekilde dağıldılar.

Türk-İş Başkanlar Kurulu Toplandı: 1 Mayıs Kutlamaları Bursa'da Yapılacak



1 Mayıs kutlamalarının görüldüğü Türk-İş Başkanlar kuruluna sağlık ve sosyal hizmet işçileri adına Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban katıldı. 17 Nisan Çarşamba günü Türk-İş Genel Merkezinde yapılan Başkanlar Kurulu'nda 1 Mayıs kutlamalarının merkezi düzeyde Bursa'da yapılması kararlaştırılırken diğer illerde ise yerel imkanlar ve iş birliği gözetilerek bölge-il temsilcilerinin koordinasyonu ile yapılması uygun görüldü.



Ankara İl Müdürü Cüneyd Özdemir'i Ziyaret Ettik



Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Ankara İl Müdürü Cüneyd Özdemir'i makamında ziyaret ettik. Ziyarete Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, Ankara Şube Başkanımız Olcay Dönmez ve Şube Sekreterimiz Nilgün Fidan katıldı. Sosyal hizmet işçilerinin taleplerinin ve iş kolundaki sorunlarının konuşulduğu görüşme karşılıklı iyi niyet temennileriyle noktalandı.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hastanesi'ndeki İşçilerle Bir Araya Geldik



Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan sağlık işçileri Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, İzmir Şube Yönetim Kurulu Üyelerimiz ve hastane temsilcilerimizle bir araya geldi.

Yapılan bilgilendirme toplantısında Başkanlarımız; sendikamızın hastanede yapmış olduğu çalışmalar hakkında bilgi verdiler. Önümüzdeki dönemde yapılacak olan iş yeri işletme toplu iş sözleşmesi için işçilerin taleplerini aldılar.

Başkanlarımız Türk-İş Aydın İl Temsilcisi Kazım Gültekin'i Ziyaret Etti



Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ve İzmir Şube Yönetim Kurulu Üyelerimiz, Türk-İş Aydın İl Temsilcisi Kazım Gültekin'i ziyaret etti.

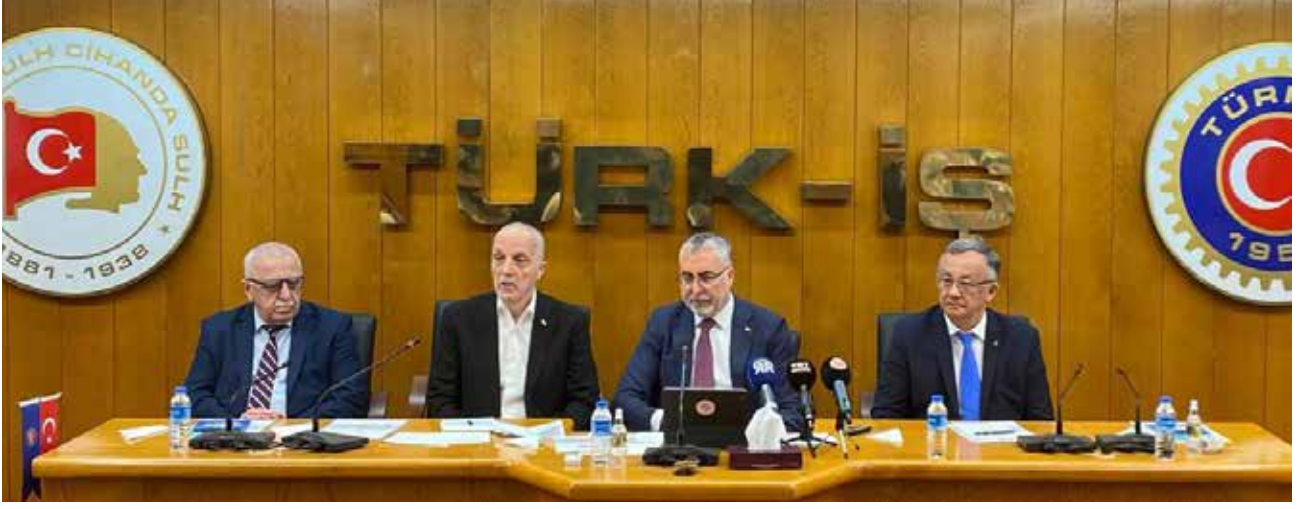
Ziyaret çalışma hayatı ve sendikal konular hakkında fikir alışverişinde bulunulduktan sonra karşılıklı iyi niyet temennileriyle noktalandı.

Aydın'daki Sosyal Hizmet İşçileriyle Bir Araya Geldik



Sosyal hizmet iş kolundaki güncel konular ve sendikal meseleler üzerine fikir alışverişinde bulunmak için; Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ve İzmir Şube Yönetim Kurulu Üyelerimiz, Aydın ilimizdeki Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan üyelerimizle bir araya geldi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Işıkhhan Türk-İş'i Ziyaret Etti



22 Nisan 2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat İŞIKHAN TÜRK-İŞ'i ziyaret etti.

Ziyarete, Çalışma Meclisi'nin en kapsamlı ve kritik öneme sahip sosyal diyalog mekanizmalarından biri olduğunu vurgulayan Işıkhhan, şöyle konuştu:

"Bu meclis, ülkemizde 1947 yılından beri, çalışma hayatını ilgilendiren temel konulara ilişkin sorunları gündeme getirmekte ve hazırlanan politikaları tüm tarafların katkılarıyla hayata geçirmektedir. En son toplanan 12. Çalışma Meclisi, 2019 yılında, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle gerçekleştirilmiştir. Beş yıllık bir aradan sonra Meclisi yeniden topluyoruz. 13. Çalışma Meclisi'ni de yine Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle 29-30 Nisan 2024 tarihlerinde Ankara'da gerçekleştirmeyi planlıyoruz. Bu dönemki toplantımızın gündemini; 'Türkiye Yüzyılında Çalışma Hayatı: Emegın, Sendikal Örgütlenmenin ve İstihdamın Geleceđi' olarak belirlemiş

bulunuyoruz. Üç gün sürecek program boyunca ilgili bakanlıklarımız, kamu kurum ve kuruluşlarımız, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonlarımız, akademisyenlerimiz, iş dünyamız, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin katılımıyla çeşitli paneller düzenlenecektir."

İŞIKHAN, "1 Mayıs'ı huzursuzluk gününe çevirmek isteyenler sorunun parçası"

Işıkhhan, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Gününün yıl dönümünü yaklaştığını anımsatarak, Cumhuriyetin ikinci yüzyılını ve Türkiye Yüzyılını başlatan milat olması sebebiyle bu yıl 1 Mayıs'ın önceki yıllardan çok daha anlamlı ve çok daha farklı bir atmosferde kutlanacağını söyledi.

Bakan İŞIKHAN'ın ardından TÜRK-İŞ Genel Başkanı ATALAY bir konuşma gerçekleştirdi.

ATALAY" BU SENE 1 MAYIS EMEK VE DAYANIŞMA GÜNÜNÜ BURSA'DA DÜZENLEYECEĞİZ"

Atalay, “Bu sene 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü programını Bursa’da düzenleyeceğiz. Bu programda ana gündemimiz vergi olacak. Çok kazanandan çok, az kazanandan az vergi almak lazım.” dedi.

Atalay, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan ve beraberindeki heyetin TÜRK-İŞ’i ziyaretinde, İsrail’in Filistin’e yönelik saldırılarına dikkati çekerek, dünyanın yaşananlara sessiz kaldığını söyledi.

Bakan Işıkhan’ın 2024 yılı için belirlenen asgari ücrete artış yapılmayacağı yönündeki açıklamasını anımsatan Atalay, şöyle konuştu:

“Enflasyonu durdurmadan, tabiri caizse küpün altını kapatmadan küpün üzerine istediğiniz kadar suyu doldurun, kısacası parayı verin paranın bir hükmü kalmıyor. Bunun için biran evvel küpün altını kapatmak lazım. Enflasyonu durdurmak lazım. Ondan sonra da toplumun alım gücünü belirli bir noktaya çekmek lazım. Bu sene 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü programını Bursa’da düzenleyeceğiz. Bu programda ana gündemimiz vergi olacak. Çok kazanandan çok, az kazanandan az vergi almak lazım. İşçiler ocakayında aldığı ücreti iki ay sonra vergi kesintileri nedeniyle alamıyor. Bununla ilgili bir düzenlemeye ihtiyaç var. Bu işçiyi de memuru da ilgilendiriyor. Sene başında alınan 20 bin lira sene sonunda 16 bin liraya düşüyor. Bunun kabul edilebilir bir tarafı yok.”

Atalay, 13. Çalışma Meclisi’nin 29-30 Nisan’da düzenleneceğini anımsatarak, “Bu toplantıda, sendikalar, sivil toplum örgütleri olarak sıkıntılarımızı bir daha Sayın Cumhurbaşkanına anlatırız. İşçiyi, emekliyi, taşeron işçisini, asgari

ücretliyi, fakiri güldürmeden bu ülkede barışı sağlamamız mümkün değil.” dedi.

ATALAY, “Esas anayasa değişikliğine işçilerin ihtiyacı var”

Türkiye’nin bir anayasa değişikliğine ihtiyacı olduğunu dile getiren Atalay, “17 milyon işçinin olduğu ülkede 2,5 milyon işçi sendikal örgütlü. Yani bu kabul edilir bir rakam değil. Yani bu savunabilecek bir rakam değil. Burada evvela Meclis sorumlu, ülkeyi yönetenler sorumlu. Biz de sendikacı olarak biz de sorumluyuz. Düşünebiliyor musunuz? Sıradan bir iş yerinde 1.000 kişi çalışıyor. 952 tanesinin üyeliğini alıyoruz. Mahkeme 7 sene sürüyor. 7 sene sonra ne iş yeri kalıyor ne sendika kalıyor ne bir şey kalıyor. Onun için bizim bu Sendikalar Yasası 12 Eylül’den kalan, darbe anayasasından kalan bir düzenleme. Esas anayasa değişikliğine işçilerin ihtiyacı var.” dedi.

“Kadrolu eylemciler Beşiktaş’taki iş cinayeti için ağızını açmıyor”

Soma ve Ermenek’te yaşanan maden kazalarına dikkati çeken Atalay, şöyle konuştu:

“İliç’te 7 tane arkadaşımız hala toprak altında. İş kazalarında her gün 4 işçi hayatını kaybediyor. İşin enteresani kısa bir zaman evvel 29 tane kardeşimiz yanarak, bağıra bağıra can verdi. Bu ülkenin büyük kesimi, onları hala görmedi. Bu ülkede kadrolu eylemciler var. Sayıları bir eli parmak kadar olsun. En ufak mesele ortaya çıkıyorlar ama Beşiktaş’taki bu vahim iş cinayetinde hiç kimse ağızını açmıyor. Oradaki insanlar daracık yere 29 kişiyi kapattılar. Beşiktaş’ın sorumlusu kimse, Soma’nın sorumlusu kimse, İliç’in sorumlusu

kimse, bunlar hesap vermeden iş kazalarını önleme şansımız yok. İşçi sağlığı ve iş güvenliği paradan daha önemli, insan canı paradan daha önemli. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili dünyanın en iyi kanunu bizde olmasına rağmen maalesef merhametsiz işverenler bu işi suistimal etmeye, işçileri göz göre göre ölüme götürmeye devam ediyorlar. Burada sendikaların, Bakanlığın, ülkeyi yönetenlerin sorumluluğu var. Ben nefes aldığım müddetçe Soma'nın cinayet olduğunu anlatmaya devam edeceğim." dedi.

Sendikamızın İzmir ve Manisa'daki Temsilcileriyle Buluştuk



Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ve İzmir Yönetim Kurulu Üyelerimiz İzmir ve Manisa illerinde bulunan Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Celal Bayar Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Ege Üniversitesi Hastanelerinden gelen temsilcilerimizle bir araya gelerek bilgilendirmelerde bulundular.

Programda Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ve Türk-İş İzmir 3. Bölge Temsilcisi Hayrettin Çakmak konuşma yaptılar.

Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Fırat Bayram Mersin Üniversitesi Hastanesi Başmüdürünü Ziyaret Etti



Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Fırat Bayram ve İşyeri Temsilcilerimiz, Mersin Üniversitesi Hastanesi Başmüdürü Yunus Fidan'ı ziyaret ederek sendikal faaliyetlerimiz ve çalışma hayatı hakkında istişarelerde bulundu. Görüşmenin sonunda Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyemiz Bayram misafirperverliği ve nezaketinden dolayı Başmüdür Fidan'a teşekkürlerini ilettiler.

Saray Engelsiz Yaşam ve Rehabilitasyon Merkezi'ndeki İşçilerle Bir Araya Geldik



Genel Başkanımız Hakan Toy, Saray Engelsiz Yaşam ve Rehabilitasyon Merkezi'nde düzenlenen toplantıda sosyal hizmet çalışanlarıyla bir araya gelerek bilgilendirmelerde bulundu.

Toplantıda Sendikamızın çalışmaları hakkında bilgi veren Genel Başkanımız Toy, borçlar kanunu ve ev tipi çalışma hakkında Sendikamızın bu konuda yürüttüğü çalışmaları anlattı. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığıyla yapılacak olan yeni dönem toplu iş sözleşmesiyle ilgili işçilerin taleplerini dinleyen Genel Başkanımız Toy, sosyal hizmet çalışanlarının sorularını yanıtladı. Yapılan bilgilendirme toplantısına Ankara Şube Başkanımız Olcay Dönmez, Ankara Şube Sekreterimiz Nilgün Fidan ve temsilcilerimizde eşlik ettiler.

DEĞİŞEN DÜNYA, GELİŞEN TEKNOLOJİYE RAĞMEN İNSANLAR ESKİYE NAZARAN DAHA AZ MI ÇALIŞIYORLAR YOKSA DAHA ÇOK MU?

Murat AYDIN

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Basın Müşaviri

Dünya sanayi devriminden sonra hızlıca değişime girmiş, insanlar köylerden kentlere göç etmiş, geleneksel toplumdaki hızlıca çıkmaya başlamış. Buharın makinelerde kullanılmaya başlaması insan gücüne olan ihtiyacı azaltırken, hesap makinasıyla başlayan bilgisayarların gelişmesi ise insanların işlerini kolaylaştırmıştır.

Günümüze geldiğimizde ise özellikle son 50 yılda teknoloji inanılmaz derecede gelişti. Hız kesmeden de gelişmeye de devam ediyor. Teknolojinin gelişmesi insanların arasındaki mesafeyi tamamen ortadan kaldırdı. Örneğin dünyanın bir ucundaki doktor, dünyanın diğer ucundaki bir hastayı ameliyat edebiliyor. Tahlil sonuçlarına göre reçete yazabiliyor. Uzaktan çalışma sistemiyle insanlar artık ofise gitmeden dünyanın değişik yerlerinde gezerken işlerini yapabiliyorlar. Gelişen makineleşme ile birlikte yerlerin silinip süpürülmesi şimdi daha kolaylaştı.

Peki gelişen teknoloji insanların hayatlarını kolaylaştırırken, insanlar eskiye nazaran daha az mı çalışıyorlar yoksa daha çok mu?

Günümüzdeki çalışma saatleri yaklaşık 100 yıl önce belirlenmiştir. Oysa günümüzde teknolojinin gelişmesi, iletişimin kolaylaşmasıyla aynı çalışma saatlerinin işçilere dayatılması doğru

mudur?

Bu soruları sizler adına Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Görevlisi Prof. Dr. Banu Metin'e sorduk.

Bilgi dolu cevabından dolayı Prof. Dr. Banu Metin Hocama Yeni Adım dergisi adına teşekkür eder, çalışmalarında başarılar dilerim.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Görevlisi Prof. Dr. Banu Metin, sorularımıza şöyle cevap verdi:

"Çalışma sürelerinin düzenlenmesi iş mevzuatının en eski ve önemli konularından biridir. Sanayi Devrimi'nin beraberinde getirdiği gelişmelerle birlikte ortaya çıkan olumsuz çalışma koşullarının ve bu kapsamda uzun çalışma sürelerinin çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri dönemin önemli sorunlarından



birini teşkil etmekteydi. Nitekim 19. yüzyılın başlarında, aşırı çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı ve aileleri için tehlike oluşturduğu yönünde genel bir kabul oluşmuştu. 1919 yılında kabul edilen ilk ILO sözleşmesi de çalışma saatlerini sınırlayarak işçilere yeterli dinlenme sürelerini temin etmeyi amaçlamıştır. Söz konusu Sözleşme, çalışma saatlerini günde sekiz ya da haftada 48 saat ile sınırlamıştır. ILO'nun haftalık çalışma süresini 40 saate indiren 1935 tarihli Sözleşmesi'nde ise işsizliğin yaygın ve uzun süreli hale gelmesinin beraberinde getirdiği sorunların hafifletilebilmesi ve işçilerin modern sanayinin bir özelliği olan hızlı teknik ilerlemenin avantajlarından yararlanabilmesi için çalışma saatlerinin mümkün olduğu ölçüde azaltılması yönünde çaba gösterilmesi gerekliliğinden söz edilmektedir.



Sanayi Devrimi'nden bu yana teknolojik gelişmeler büyük bir hızla devam etmekte, özellikle 1980 sonrası dönemde küresel gelişmelerin de ivme kazanmasıyla ekonomide ve teknolojik alanda yaşanan değişim ve dönüşümler üretim sürecini, iş gücü piyasalarını ve çalışma hayatını derinden etkilemektedir. Post-fordizm ya da üretim sürecinin esnekleşmesi gibi kavramlarla ifade edilen süreçte istihdam ilişkileri ve çalışma süreleri de esnekleşmektedir. Tipik ya da standart istihdam biçimi olarak adlandırılan belirsiz süreli ve tam gün çalışma esasına dayalı istihdam ilişkisinin yerini kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik, tele çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi istihdam biçimleri almaktadır. Diğer yandan, çalışma süreleri de esnekleşmekte yoğunlaştırılmış iş haftası, iş paylaşımı, kayan iş saatleri gibi farklı uygulamalar yaygınlık kazanmaktadır.

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojisinde öngörülemez bir hızla yaşanan gelişmeler ve dijitalleşme iş gücü piyasalarını derinden etkilemeye devam etmekte, esneklik uygulamalarını daha da ileri bir noktaya taşımaktadır. Çevrimiçi web tabanlı ve konum tabanlı olmak üzere temelde iki türde faaliyet gösteren dijital emek platformları insan kaynakları uygulamalarını ve iş ilişkilerini dönüştürmekte, çalışanlar açısından çeşitli tehditleri ve fırsatları beraberinde getirmektedir. Nitekim istihdam biçimlerindeki ya da çalışma sürelerindeki esnekleşme uygulamada kimi zaman çalışma saatlerinin belirsizleşmesini ya da uzamasını beraberinde getirebilmekte, işçi aleyhine birtakım sonuçlara neden olabilmektedir. Günümüzde teknolojik gelişmeler çalışanların verimliliğini artıran önemli bir unsur olarak karşımızda durmaktadır. Tarihsel süreçte, beden gücüne dayalı çalışmanın ön planda

olduğu bir dönemden gelişen teknoloji ile emek başına sermaye miktarının ve dolayısıyla emek verimliliğinin arttığı bir döneme doğru gelişme yaşanmaktadır. Günümüz koşullarında pek çok işi bizatihi işyerinde olmadan uzaktan çalışarak yapmak da olanaklı hale gelmiştir. Çalışanların işyerinde geçirdikleri sürelerin azaltılmasının iş ve iş dışındaki yaşamın dengelenebilmesi, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları ve işteki verimlilik üzerinde olumlu etkileri olduğu son yıllarda giderek artan sayıda araştırmaların bulgularıyla da desteklenmektedir. Belirtilen gelişmeler, çalışma süreleri ile ilgili olarak da bazı düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır.

Türkiye’de çalışma süresi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine



eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmektedir. İlgili maddede, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok 7,5; haftada ise en çok 37,5 saat olarak belirlenmiştir. Bu durumda, çalışmanın daha zor ve ağır koşullarda gerçekleştiği yer altı maden işlerinde işçinin korunması bakımından günlük ve haftalık çalışma süresinin daha kısa süre ile düzenlendiği görülmektedir.

Türkiye’de mevcut durumda çalışma süresinin değerlendirilebilmesi için diğer ülkelerdeki uygulamalara bakılmasında fayda bulunmaktadır. Esas işte normal haftalık çalışma sürelerine ilişkin 2022 yılına ait OECD verileri incelendiğinde, haftalık çalışma süresinin Hollanda’da 30,5; Danimarka’da 33,5; Norveç’te 34,3; Almanya’da 34,7; Finlandiya’da 35,1; Avusturya ve Belçika’da 35,2; İtalya’da 36; Fransa’da 36,3; İspanya’da 36,6; İsveç’te 38,1; Yunanistan’da 38,8; Portekiz’de 39,6 saat olduğu görülmektedir. Birleşik Krallık’ta 36,8 saat olan haftalık çalışma süresi, ABD’de 38,9 saattir. OECD ülkeleri içerisinde haftalık çalışma süresinin en yüksek olduğu ülke 47,6 saat ile Kolombiya’dır. Kolombiya’yı 45,7 saat ile Türkiye ve 45 saatle Meksika izlemektedir. OECD ülkeleri genelinde ortalama haftalık çalışma süresi ise 37,7 saattir. Görüldüğü üzere, Türkiye haftalık çalışma saatlerinin uzunluğu bakımından OECD ülkeleri arasında ikinci sıradadır ve 37,7 saat olan OECD ortalamasının 7,3 saat üzerindedir.

Bilindiği gibi, yeterli çalışma süresi aynı zamanda insan onuruna yakışır işin de önemli bir parçasıdır. Çalışma süresi çalışma koşullarının önemli bir unsurunu temsil eder ve çalışanların geliri, refahı ve yaşam koşulları üzerinde büyük

etkisi vardır. Bu kapsamda yeterli bir aylık ücret düzeyine ulaşmak için işçilerin arzu edilen asgari çalışma saatine erişebilmeleri, gönülsüz yarı zamanlı istihdamdan ve zamana dayalı eksik istihdamdan kaçınabilmeleri gerekmektedir. ILO'nun Ocak 2024'te güncellediği çalışma süresi istatistiklerine göre, haftada 49 saat veya daha fazla süre ile çalışanların oranı çeşitli Avrupa ülkelerinde değişiklik göstermektedir. Örneğin, söz konusu oran Norveç, Hollanda, İsveç ve Danimarka'da %6; İspanya ve Avusturya'da %7; Belçika ve Portekiz'de %8; Fransa ve İtalya'da %9'dur. Haftada 49 saat veya daha fazla çalışanların oranı ABD'de %13'tür. Bolivya, Kosta Rica, Endonezya ve Kolombiya'da %22 olan oran, Türkiye'de %28 ile oldukça yüksek düzeydedir. Türkiye'de 49 saat veya üzerinde çalışanların oranının neredeyse %30'lar seviyesinde olması çalışanların sağlığı, güvenliği, verimliliği, çalışma barışı, iş kazaları vb. birçok açıdan değerlendirilmesi gereken bir konudur. Belirtilmesi gereken bir diğer husus da çalışma saatlerinin yüksekliği ile verimlilik ve ekonomik büyüme arasında doğrusal bir ilişki olmadığıdır. Nitekim haftada 49 saat veya daha fazla çalışanların oranının en yüksek olduğu ülkeler Afrika ülkeleri ile gelişmekte olan Latin Amerika ülkeleridir. Belirtilen hususlar bir bütün olarak dikkate alındığında, Türkiye'de çalışma saatlerinin zamanın ruhuna, değişen üretim yöntemlerine, istihdam biçimlerine ve çalışma koşullarına göre yeniden düzenlenerek 40 saatin altına indirilmesi gerektiğini söylemek mümkündür. Bu kapsamda, İş Kanunu'nda ve ilgili mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalıdır."

Ülkemizde Vergilerden Kaynaklanan Mağduriyet

Ozan KABAKULAK
Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Toplu İş Sözleşmesi Uzmanı

Vergi kavramsal tanımının dışında ekonomi üzerinde etkileri olan bir sistemler bütünüdür. Vergi sistemleri hükümetler tarafından gelirin dağılımı, istikrarı sağlama, kamuya açık mal ve hizmetlerin finansmanı ve ekonomik büyümenin teşvik edilmesi gibi çeşitli hedeflere ulaşmak için kullanılmaktadır.(Gemmel, 1988:84).

Vergilemede adil, genel ve eşit olma sosyal devlet olma özelliğinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla devlet ekonomik ve sosyal hayata ilişkin kararlar alırken sosyal ve hukuk devleti özelliğine göre davranmaktadır. Anayasa Mahkemesi, Türkiye Cumhuriyeti'ni "eşit ve istikrarlı vergi uygulamaları gerçekleştiren sosyal hukuk devleti" olarak tanımlamıştır. Bunun sebebi de sosyal devletin gereklerinden olan yeterli kaynak dağılımının eşit şekilde paylaşımının sağlanmasının zorluğundan kaynaklanmaktadır. (Anayasa Mahkemesi Kararı Esas: 1992/29 Karar: 1993/23 Karar Günü: 24.6.1993).

Türkiye'de uygulanan vergi politikası kapsamında; Anayasamızın 73. Maddesinde de belirtildiği üzere vergi, bireylerin ödeme gücüne göre ve gelir, servet ve harcamaları üzerinden alınmakla birlikte, vergi tahsilatı esas itibarıyla, stopaj yoluyla tahsil edilen gelir vergisi ile harcama üzerinden alınan KDV'ye dayanmaktadır.

Türkiye’de vergi sisteminin dolaylı vergiler ağırlıklı olması, beyana dayalı bir sistem haline gelememesi, istisna, muafiyet ve vergi harcamalarının yaygın olması, halka açık şirketlerin az, küçük aile şirketlerinin yaygın olması nedeniyle kayıt dışı ekonominin yüksek düzeylerde olması vergi politikalarının başarısızlığına yol açmaktadır.

Vergilendirme genel olarak doğrudan ve dolaylı olarak yapılabilmektedir. Kişilerin gelirlerinden alınan vergiler gibi, harcamalar üzerinden alınan vergilerde de birtakım düzenlemeler yapılarak yoksullukla mücadele sağlanabilmektedir. Yapılan birtakım harcamaların üzerinden alınan vergiler; Katma Değer Vergisi (KDV), Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), Özel İletişim Vergisi (ÖİV) gibi çeşitli vergiler genel anlamda kişinin şahsi durumuyla alakalı olmayan vergi türleridir. Bu vergi türlerinin gelir dağılımı üzerinde yıkıcı etkilere sebep olduğu iddia edilmektedir. Bu yüzden vergi sisteminde dolaylı vergilerden dolaysız vergi yapısı sistemine geçilmesi önerilmektedir (Aydın ve Türgay, 2011).

Dolaylı vergilerde ise durum; hem vergilendirme adaleti neticesinde ortaya çıkan sakıncalar incelendiğinde hem de gelişmiş ülkelerin ekonomilerindeki payı dikkate alındığında Türkiye’de dolaylı vergi türünün oluşturduğu boyut, olumsuz bir durumun ortaya çıktığını göstermektedir (Susam ve Oktayer, 2005). Vergi gelirleri içerisinde dolaysız vergi türünün payının büyümesi vergilendirmedeki adaletsizlik olarak karşımıza çıkmaktadır (Karabulut, 2003). Bu adaletsizliğin giderilmesi için dolaylı vergi türlerinin geliri düşük olan vatandaşların tükettiği mal ve hizmetlerden alınmaması gerekmektedir (Aliyev ve Hopoğlu, 2016).

Kaynak dağılımının yeterli olmaması taraflar arasında eşitsizlik olması gelirden, yapılan harcamalardan kesilen vergiler taraflar arasında ki eşitsizlikleri kat ve kat arttırmaktadır.

Gündelik yaşantımız üzerinde doğrudan ve dolaylı vergiler önemli yer tutmaktadır. Ülkemizde izlenen iktisat politikası Neo-liberal iktisat politikası olduğu için ve uygulanan maliye politikaları, vergi vb. gibi konular gelir dağılımını doğrudan doğruya etkilemektedir. Durumu örnekler ile açıklayacak olur isek, ülkemiz içerisinde yaşayan her vatandaşımız telefon kullanıyor ve x hatları kullanmaktadırlar. Bugün bir şirket sahibi ile bir üyemizin geliri arasında çok büyük farklar olmasına rağmen devlet her iki taraftan da aynı oranda vergi kesintisi yapmaktadır.

Asgari ücretli bir çalışan ile şirket sahibi bir insanın aynı oranda vergiyi ödemesi gelir dağılımında eşitsizliğe sebep olmaktadır. Asgari ücretli bir çalışan haftalık temel ihtiyacını karşılamak amacıyla manavdan domates, biber, salatalık satın aldığı zaman ödediği vergi oranı ile şirket sahibi bir insanın domates, biber, salatalık aldığı zaman ödediği vergi aynıdır. Dolaylı vergiler üzerinden yapılan kesintiler zengin ile fakir arasındaki farkı ortadan kaldırmaktadır. Türkiye dışındaki ülkelerde vergilerin %70 lik kısmını servet vergisi, kurumlar vergisi oluşturmaktadır. Türkiye’de ise vergi gelirlerinin neredeyse %70’i dolaylı vergilerden oluşmaktadır. Asgari ücretli birinin ödediği vergi ile 50.000 tl maaş alan bir insanın ödediği vergi oranı aynı olmamalıdır.

%15 vergi sabit	Toplam Ücret	SSK+ İŞSİZLİK %15	Gelir Vergisi Matrah-1	Gelir Vergisi Kümülatif Toplam	Gelir Vergisi %15	Vergi muafiyet	Gelir Vergisi	Damga Vergisi-1 %0,759	Damga Vergi muafiyet	Damga Vergisi	Net
2023/1	37.854,42	5.678,16	32.176,26	32.176,26	4.826,44	1.276,00	3.550,44	287,69	76,00	211,69	28.414,12
2023/2	28.429,42	4.264,41	24.165,01	56.341,26	3.624,75	1.276,00	2.348,75	216,06	76,00	140,06	21.676,19
2023/3	50.179,42	7.526,91	42.652,51	98.993,77	6.397,88	1.276,00	5.121,88	381,36	76,00	305,36	37.225,27
2023/4	37.854,42	5.678,16	32.176,26	131.170,03	4.826,44	1.276,00	3.550,44	287,69	76,00	211,69	28.414,12
2023/5	32.054,42	4.808,16	27.246,26	158.416,29	4.086,94	1.276,00	2.810,94	243,61	76,00	167,61	24.267,70
2023/6	37.854,42	5.678,16	32.176,26	190.592,54	4.826,44	1.276,00	3.550,44	287,69	76,00	211,69	28.414,12
2023/7	32.355,30	4.853,30	27.502,01	218.094,55	4.125,30	1.710,34	2.414,96	245,90	101,95	143,95	24.943,09
2023/8	32.355,30	4.853,30	27.502,01	245.596,55	4.125,30	1.710,34	2.414,96	245,90	101,95	143,95	24.943,09
2023/9	58.535,40	8.780,31	49.755,09	295.351,64	7.463,26	2.280,46	5.182,80	444,87	101,95	342,92	44.229,37
2023/10	32.355,30	4.853,30	27.502,01	322.853,65	4.125,30	2.280,46	1.844,84	245,90	101,95	143,95	25.513,21
2023/11	32.355,30	4.853,30	27.502,01	350.355,65	4.125,30	2.280,46	1.844,84	245,90	101,95	143,95	25.513,21
2023/12	43.194,05	6.479,11	36.714,94	387.070,59	5.507,24	2.280,46	3.226,78	328,27	101,95	226,32	33.261,84
							37.862,07				

Yukarıdaki bordroda 2023 yılında sağlık bakanlığında çalışan işçilerin maaşlarından yapılan kesintiler %15 ile vergi oranı sabit kalsaydı işçilerin yıllık maaşlarından ve ikramiyelerinden 37.862tl kesinti yapılacaktı .Ancak aşağıdaki bordrolarda sağlık bakanlığında çalışan sendikalı işçilerin maaşlarından %15, %20, %27 lik vergi dilimlerine göre kesinti yapıldığı için yıllık maaşlarından 70,310 TL maaşlarından kesinti yapılmıştır.

%15 %20 %27	Toplam Ücret	SSK+ İŞSİZLİK %15	Gelir Vergisi Matrah-1	Gelir Vergisi Kümülatif Toplam	Gelir Vergisi	Vergi muafiyet	Gelir Vergisi	Damga Vergisi-1 %0,759	Damga Vergi muafiyet	Damga Vergisi	Net
2023/1	37.854,42	5.678,16	32.176,26	32.176,26	4.826,44	1.276,00	3.550,44	287,69	76,00	211,69	28.414,12
2023/2	28.429,42	4.264,41	24.165,01	56.341,26	3.624,75	1.276,00	2.348,75	216,06	76,00	140,06	21.676,19
2023/3	50.179,42	7.526,91	13.658,74	70.000,00	2.048,81	1.276,00	6.571,57	381,36	76,00	305,36	35.775,57
			28.993,78	98.993,78	5.798,76						
2023/4	37.854,42	5.678,16	32.176,26	131.170,04	6.435,25	1.276,00	5.159,25	287,69	76,00	211,69	26.805,31
2023/5	32.054,42	4.808,16	18.829,96	150.000,00	3.765,99	1.276,00	4.762,39	243,61	76,00	167,61	22.316,25
			8.416,30	158.416,30	2.272,40						
2023/6	37.854,42	5.678,16	32.176,26	190.592,56	8.687,59	1.276,00	7.411,59	287,69	76,00	211,69	24.552,97
2023/7	32.355,30	4.853,30	27.502,01	218.094,56	7.425,54	1.710,34	5.715,20	245,90	101,95	143,95	21.642,85
2023/8	32.355,30	4.853,30	27.502,01	245.596,57	7.425,54	1.710,34	5.715,20	245,90	101,95	143,95	21.642,85
2023/9	58.535,40	8.780,31	49.755,09	295.351,66	13.433,87	2.280,46	11.153,41	444,87	101,95	342,92	38.258,76
2023/10	32.355,30	4.853,30	27.502,01	322.853,66	7.425,54	2.280,46	5.145,08	245,90	101,95	143,95	22.212,97
2023/11	32.355,30	4.853,30	27.502,01	350.355,67	7.425,54	2.280,46	5.145,08	245,90	101,95	143,95	22.212,97
2023/12	43.194,05	6.479,11	36.714,94	387.070,61	9.913,03	2.280,46	7.632,57	328,27	101,95	226,32	28.856,04
							70.310,54				

2023 yılında Ocak ayında 28.414 TL net maaş alan bir vatandaşımız yapılan hesaplamalar ile birlikte 2023 yılı Mayıs ayında aldığı net maaş 22 bin tl ye düşmüştür. Vergi kesintilerinin bu kadar yüksek olması ve vergi tarife dilimlerinin düşük tutuluyor olması işçilerin kısa sürede bir üst vergi dilime geçmesine sebep olmaktadır. Bu durum alt kesimdeki işçi sınıfını geçimsizliğe, yolsuzluğa, fazla çalışmaya, ikinci bir ek iş yapmaya zorlamaktadır. Ocak ayında 28.414 tl alan üyemiz yılbaşında pazara gittiği zaman alacağı ürünler ile Aralık ayında 28000 tl olsa bile aynı ürünleri alamamasına rağmen vergilerde artan kesintiler sebebiyle hem ücreti düşüyor hem de Ocak ayında aldığı ürünlerin fiyatları arttığından dolayı daha az ürün alıyor. 2023 yılında yapılan 2 defalık asgari ücret zamları aynı zamanda kamu çerçeve protokolünde yapılan zamlara rağmen vatandaşımız ve üyelerimiz enflasyona karşı ezildiği gibi gelir vergisi yükünün altında da ezilmektedirler. Kaldı ki bu durum sadece çalışanları değil emekli olanlarda etkilemektedir. Emekli olan bir kişi çok düşük maaşla emekli olduğu için ev geçindirememektedir ve bundan dolayı işgücü piyasasında çalışmaya aktif bir şekilde devam etmektedir.

Ülkemizde insanların gelirlerinin artmasıyla birlikte alınacak olan vergiler dolaylı vergiden ziyade kişinin gelirine göre servet vergisi alınması gerekmektedir. Servet vergisi bireylerin yaptığı alışveriş dışında elde ettiği gelirlerden kesilen vergiyi oluşturur. İskandinav ülkelerde devletler kapitalist girişimci sınıftan daha yüksek vergi almaktadır. Servet üzerinden vergi alan ülkeler Norveç, İspanya ve İsviçre'dir.

Türk-İş Başkanı Ergün Atalay'da bu konu hakkında 11 Temmuz 2023 tarihinde yaptığı açıklamaları görmekteyiz."İşçilerin büyük bölümü temmuz ayı itibarıyla yüzde 27 vergi dilimine girdi. Bu nedenle bir işçinin ortalama 2 bin lira civarında kaybı var. Çalışanlar üzerinde uygulanan vergi sistemi adil ve doğru bir vergi sistemi değil. Çok kazandıktan çok, az kazandıktan az vergi alınmalı. Vergi dilimleri düşürülmeli, çalışanlar üzerindeki vergi sistemi yükü hafifletilmeli.

"Çalışanların enflasyonun etkilerini hissetmeye devam ettiğini, ürün ve hizmetlerdeki fiyatların vergi artışlarının da etkisiyle zamlandığını dile getiren Atalay, şunları söyledi:



"Ücret artışlarının enflasyonu arkadan takip etmesiyle hiçbir meseleyi çözemeyiz. Çalışanların ücret ve gelirleri ne zaman enflasyonun üzerine geçerse o zaman geçim meselesi çözülür. Çalışanlar zamlı ücretini almadan zamlar yağmur gibi yağmaya devam ediyor demiştir.

Geçmiş yıllardan bu yana Türk-İş Konfederasyonunun gündem konusu vergi olmuştur. 2024 yılında ise Konfederasyonumuzun açık çağrısıyla bütün sendikalar vergi konusunda çok ciddi duruş sergilemişlerdir.

1 Mayıs'ta Bursa'da yapılacak olan Emek ve Dayanışma gününde Sendikamızın ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun gündeminin en önemli konularından biriside vergi olacaktır. Emekçinin evine 1 ekmeğe daha fazla alabilmesi, çocuklarına daha iyi yaşam koşulları sunması adına adil bir ücret için vergide adaletin sağlanması gerekmektedir.

Bireylerin mali ve ekonomik güçleri aynı olmadığı göz önünde bulundurularak vergi yükünün de mali güçlerine göre dağıtılması gerekmektedir (Saraçoğlu, 2001:61).

Sonuç olarak Türkiye'de gelir eşitsizliğini azaltmak amacıyla dolaylı vergilerden alınan miktarın azaltılması gerekmektedir. Şirket sahibi, iş adamı vb gibi geliri yüksek olan kişilerden alınan vergi miktarlarının da arttırılması gerekmektedir.

Günümüzde İşçilerin Dertlerinden Biri Olan Grev Hakkı ve Grev Yasağı

Ezgi Sıla YILDIZ

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Basın Yayın Birimi

Son zamanlarda özellikle sağlık işkolunda grevlerin arttığını ve bunun hemen hemen dünyanın her yerinde yaşandığını gözlemledim. Peki neydi bu sağlık işçilerinin dertleri?

Uzun çalışma saatleri, emeğinin karşılığını alamamak, pandemi sonrası gelişen psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar... Bunlar uluslararası anlamda çoğu sağlık emekçisinin derdi. Fakat bununla ilgili dertlerini haykırmak diğer problemleri. Ülkemizde sağlık işkolunda var olan grev yasağı, dünyadaki diğer yerlerde bu yasak olmasa da yöneticileri tarafından mobbinge uğrayan işçiler. Hal böyleyken biz de bu konular etrafında konuşmak ve çeşitli soruları cevaplandırmak için Yeni Adım dergisinin bu sayısında Sosyal Politika Uzmanı ve Araştırma Görevlisi Erkan Kıdak Hoca ile bir röportaj gerçekleştirdik.



Erkan Hocamıza katkılarından dolayı teşekkür ediyor, çalışmalarında başarılar diliyorum.

Sosyal Politika Uzmanı ve Araştırma Görevlisi Erkan Kıdak sorularımıza şu şekilde cevap verdi:

1. Dünyada sağlık iş kolunda artan grevler hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu grevler belli bir bölgeyle de kısıtlı kalmadan Güney Kore, İngiltere gibi dünyanın her yerinde oluyor. Bunun sebepleri sizce

nelerdir? Son olarak konunun bütünüyle ilgili genel düşünceleriniz neler?

Dünyanın farklı bölgelerinde sağlık sektöründe grevler yaşandığına tanıklık ediyoruz. Güney Kore'de doktorların Tıp Fakülteleri'ne öğrenci alımlarını kısıtlamak amacıyla yaptıkları grev, bunlara verilebilecek örnekler arasında yer alıyor. İngiltere'de ise saatlik ücretlerin 14 Pound olması nedeniyle yapılan grevler başka bir örnek. Yine Güney Kore'de sağlık çalışanlarının aralıksız 36 saat çalışması nedeniyle başlattığı protestolar söz konusu.

Sağlık sektöründe yaşanan söz konusu gelişmelerin temelinde, çalışma ve yaşam koşullarının ağırlaşması yer alıyor. Çalışanlar, kendilerine dayatılan ağır çalışma ve yaşam koşulları karşısında mücadele etmek zorunda. Bu mücadele ise bireysel yollarla değil kolektif eylemlerle mümkün. Bu noktada ise sendikalar aracılığıyla gerçekleştirilen grev ve eylemler önem kazanıyor. Zira iş mücadelesi araçları arasında yer alan "grev" ve "iş bırakma" tehdidi, işverenler açısından caydırıcı niteliğe sahip araçlar!

2. Sendikamız geçtiğimiz aylarda TBMM'ye 20 bin imza toplayarak sağlık işçilerinin taleplerinin bulunduğu 14 maddelik bir çalışma gönderdi. Bu maddelerden özellikle dördü çok önemliydi. Dört maddeden biri olan 'sağlık iş kolunda grev yasağı' ile alakalı ne düşünüyorsunuz? Dünyada sağlık alanında hali hazırda yaşanan haksızlıklardan kaynaklı birçok grev

olurken Türkiye’de sağlık çalışanlarının grev yapamaması sonucunda nelere sebep oluyor?

Bildiğimiz gibi sağlık işkolunda, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 62’nci maddesine göre grev yasaktır. Bunun temelinde ise ulusal sağlık sisteminin sekteye uğramaması amacı yer almaktadır.

Yasada yer alan bu düzenleme birçoğacıdan tartışmaya açıktır. Öncelikle belirtmek gerekir ki Türkiye’nin taraf olduğu ILO 87 ve 98 sayılı sözleşmelere göre tüm işçiler örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına sahiptir. Bu haklar, uluslararası hukuk çerçevesinde grev hakkıyla birlikte ele alınmaktadır.

Söz konusu hakların Türkiye’de de geçerliliği bulunduğunu belirtmek gerekir. Zira Anayasa’nın 90’ıncı maddesine göre “...Usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir...” ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri de Anayasa’nın 90’ıncı maddeleri çerçevesinde kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu sözleşmeler 6356 sayılı kanunun üzerinde hakları sağladığı ölçüde işçi lehine yorumlanmalıdır.

Ancak belirtmelidir ki grev ve iş bırakma gibi eylem kararlarında sendikayla birlikte hareket edilmeli ve taban desteği sağlanmalıdır. Aksi takdirde uluslararası hukuk belgeleri, bireysel mücadeleler veya toplu olmayan herhangi bir hareket karşısında yeterli güvenceyi sağlayamaz.

3. Dünyada özellikle son zamanlarda Güney Kore’de fazlaca gördüğümüz bir durum olan işten çıkarılma hakkında ne düşünüyorsunuz? Bu kişiler haklarını savunmak için grev yaparken sonucunda

işten çıkarılmaları ne kadar etik ve siz bu konuda ne düşünüyorsunuz? Bu dünyanın her yerinde yaşanan bir problem. Bu gibi durumlarda uluslararası dayanışmanın önemi nedir?

Eylem veya grev esnasında işçilerin işten çıkarılması, yasalara ve uluslararası sözleşmelere aykırıdır. İşten çıkarmalar, iş yasalarına aykırı olmakla birlikte cezai yaptırımlar da gerektirir. Ancak ne yazık ki bu konuda Güney Kore de Türkiye gibi ülkelere benzer şekilde yeterli uygulama alanını geliştiremedi.

İşverenlerin yasalara ve etik kurallara aykırı davranışları karşısında hükümetler yeterince önlem alamadı. Bu noktada ise kurumsal sosyal sorumluluk ve sosyal uygunluk standartları önem kazanmaya başladı. Özellikle küresel sendikal örgütlerin baskıları neticesinde ortaya çıkan davranış kodları, şirketlerin küresel ölçekte çalışma standartları geliştirmeye başlamasını sağladı. Halen önemli ölçüde ilerleme kaydedilemese de şirketler etik davranış kodları ekseninde işgücü politikalarını kabullenme eğiliminde. Bunun arkasında yatan itici güç ise uluslararası sendikacılık.

Günümüzde küresel sendikal örgütler, yeterince faal olmasaydı bugün çalışma ve yaşam koşulları çok daha ağır olurdu. Başta örgütlenme özgürlüğü olmak üzere birçok açıdan sanayi devrimi koşullarını yaşama eğilimi kendisini gösterirdi...

4. Pandemiyle birlikte sağlık iş kolundaki emekçilerin omuzlarına çok fazla yük bindi ve çalışma koşullarındaki standartta giderek düştü. Bununla birlikte eş zamanlı olarak Türkiye’de ve dünyada sağlık çalışanı intihar vakaları fazlaca arttı. Bu meseleye çalışma hayatı içinden

bakarsak ne gibi aksaklıklar intihar vakalarının artmasına sebebiyet verdi? Sizin bu konu hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

İntihar konusu yalnızca çalışma hayatındaki sorunlardan kaynaklanmıyor elbette. İçinde bulunduğumuz iktisadi, sosyal, siyasal, kültürel ve bireysel birçok faktör bu gibi davranışlara yol açabiliyor. Psikolojik faktörler, intihar etme davranışının temelinde yer alan ana faktör. Ancak uzmanlık alanım gereği psikolojik değerlendirmede bulunmak haddim değildir elbette.

Bu noktada iktisadi, siyasal ve sosyal yönden intihar davranışına yol açan etmenler üzerinde durmak yerinde olur. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ortam, bireylerin satın alma güçlerinin günden güne kötüye gitmesine, bireysel borçların faizlerle birlikte artmasına, sosyal ve siyasal belirsizliklerin gelecek kaygısını daha da derinleştirmesine yol açıyor. Öte yandan ülke ekonomisi, özellikle gençlere ve birçok çalışan grubuna umut vermiyor.

Enflasyon, işsizlik ve geçim kaygısı, pandemi döneminden itibaren kendisini gösteren psikosomatik hastalıklara ve psikososyal rahatsızlıklara eklendi. Bu durumda ise çalışanlarda intihar eğilimlerinin artması durumuyla karşılaştı. Ne yazık ki gençlerimiz gelecek kaygısı, umutsuzluk, yaşam beklentilerinin olmaması ve iktisadi yetersizlikler gibi birçok nedenle yaşamına son veriyor.

Bu noktada siyasi ve sosyal tarafların sorunları kaynağında çözmek üzere bir araya gelmesi gerekiyor. Hem de en acil şekilde!

FİLM ÖNERİSİ

Ezgi Sıla YILDIZ
Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Basın Yayın Birimi

Zengin Mutfağı

Filmin Adı: Zengin Mutfağı
Yönetmen: Başar Sabuncu
Senarist: Başar Sabuncu
Görüntü Yönetmeni: Erdal Kahraman
Tür: Dram, Komedi
Süre: 77dk
Ülke: Türkiye
Yapım Yılı: 1988
Yapım: Eler Film, Arzu Film
Yapımcı: Nahit Ataman, Türker İnanoğlu
Eser: Vasıf Öngören
Ödüller: Gümüş Zeytin Ağacı Özel Ödülü (1989)
Oyuncular: Şener Şen, Nilüfer Açıkalın, Gökhan Mete, Oktay Korunan, Osman Görgeç

Konusu: Eski pehlivan Lütfü Usta, Kerim Bey'in yirmi yılı aşkındır aşçılığını yapmaktadır. Sınıf bilinci olmayan Lütfü Usta'nın tek amacı patronunu memnun etmektir. Lakin dönemin işçi ayaklanmaları (1970 15-16 Haziran olayları) herkesi olduğu gibi Lütfü Usta ve konaktakileri de etkilemiştir. Dönemin en önemli işçi eylemlerinden sonra apar topar Avrupa'ya kaçan fabrikatör Kerim Bey'de eskisi gibi değildir. İlk iş olarak köşke bir av köpeği getirir ve Lütfü Usta'nın da ona hizmet etmesini ister. Bundan hiçte memnun olmayan Lütfü Usta kızı gibi gördüğü evin hizmetçisi ve onun nişanlısı Selim ile yaşadıkları sonucunda fikirleri dönüşmeye başlar. Özellikle Selim'in geçirdiği hazin değişim köşkteki dengeleri ve birçok şey değiştirmiştir. Bu olaylar silsilesinde Lütfü Usta'nın sınıf bilinci oluşmaya ve patronunun çokta iyi bir insan olmadığını görmeye başlar.

Neden İzlemeliyiz?

Filmi normalde Vasıf Öngören'in kaleme aldığı bir tiyatro oyunudur. Yine ilk defa oyun olarak sergilenmiştir ve hala oynanmaya devam etmektedir. Tiyatro oyunu halinde de Lütfü Usta'yı Şener Şen canlandırmıştır. Fakat böyle bir fırsatı olamayan ya da tekrar izlemek isteyenler için filmi de güzel bir seçenektir. Film bir zengininin evinin mutfağında geçmektedir. Tek mekanda geçen bu film dönemin siyasi hareketlenmelerini mutfak ve çalışanlar üzerinden anlatmaktadır. Hikayenin en güzel tarafıysa olayları sadece işçi sınıfı üzerinden anlatmasıdır. Alt mesajı çok fazla olan, işçi sınıfının direnişini anlatan ve görmek isteyen herkesin haksızlıkları görüp buna karşı durabileceğini gösteren, cesaret veren bir film olduğu için kesinlikle izlenmesi gerek.



DEVAM EDEN TAŞERON DÜZENE, YOKSULLUĞA ve VERGİDE ADALETSİZLİĞE KARŞI 1 MAYIS'TA ALANLARDAYIZ!

Dünyada pandemi süreciyle daha belirginleşen ve gün geçtikçe çığ gibi büyüyen ekonomik kriz; başta işçi ve emekçiler olmak üzere her bireyi, her iş yerini, her haneyi etkilemeye hatta sarsmaya devam ediyor. Böylesi süreçlerde geçmişte de görüldüğü gibi işverenler servetlerine servet katarken işçilerin emeği ve emeğinin karşılığı çok hızlı bir şekilde eriyor. En temel ihtiyaçların dahi zor karşılandığı, ekonomik birçok zorluğun yaşandığı şu günlerde sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin durumu da diğer emekçilerden pek farklı değil.

Özel sektörde güvencesiz çalışan sağlık ve sosyal hizmet emekçileri, her an işten atılma korkusuyla burun buruna yaşıyor. Düşük maaşlar ve nöbet başına aldıkları cüzi rakamlarla hayatlarını devam ettirmeye çalışıyorlar. Yıllık izin hakları gasp ediliyor. Sendikalaşan emekçiler, işverenin baskılarına ve tehditlerine maruz kalıyor. Birçok arkadaşımız farklı gerekçelerle işinden ediliyor.

Kamuda çalışan sağlık ve sosyal hizmet emekçileri ise 696 KHK'nın mağduriyetini gün geçtikçe daha da fazla yaşıyor. Meslek kodlarının düzenlenmemesi, görev tanımlarının oluşturulmaması, uzun çalışma süreleri, personel yetersizliği, tayin-becayı haklarının olmaması, mobbing ve baskıların devam etmesi, aynı işi yapan iki personelin ayrı haklara sahip olmaları iş barışını bozan etkenler olarak güncelliğini koruyor. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda çalışmakta olan iş kolumuzun emekçileri ise sözde yetkili sendikanın işçi aleyhine imza altına aldıkları sözleşme ile mağdur olmaya devam ediyor. Ev tipi çalışma adı altında Türk Borçlar Kanunu'na tabi tutulan binlerce sosyal hizmet işçimizin yüz binlerce lira olan maddi kaybına her gün yeni bir kayıp daha ekleniyor.

2018 yılında yayınlanan KHK ile kadroya geçemeyen taşeronlar hâlâ kadro bekliyor. On binlerce işçi aynı iş yerinde aynı işi yapıyor fakat kadroya geçenler ile geçemeyenler arasındaki ücret makası da gün geçtikçe açılıyor.

Açlık ve yoksulluk sınırı gün geçtikçe artıyor. Enflasyon hız kesmeyen bir yükselişle tarihi rekorlar kırıyor. Yoksulluk gerçeği ete kemiğe bürünmüş bir vaziyette karşımızda duruyor. Hâl böyleyken bir de emekçilerin omzundaki vergi yükü her geçen gün daha da ağırlaşıyor. Yapılan hesaplamalara göre de sene içerisinde yaklaşık 2 aylık maaşımız vergiye kesiliyor.

“Eşit işe eşit zaman ve eşit ücret istiyoruz!” talebiyle bu yıl 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü'nde alanlardayız.

1 Mayıs; işçiler için birlik, mücadele ve dayanışmanın sembolüdür. 1 Mayıs'a sayılı günler kalmışken talep ve amaçlarımızı bir kez daha yineliyoruz. Her türlü haksızlığa, krize, yoksulluğa, işsizliğe, emeğin yok sayılmasına karşı bu yıl da 1 Mayıs'ta alanlarda olacağız.

Sendikalaşmanın önündeki engellere karşı,

Yoksulluğa karşı,

Vergide adaletsizliğe karşı,

Taşeron çalışmaya karşı

Yaşasın 1 Mayıs!

Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası



DEVAM EDEN TAŞERON
DÜZENE, YOKSULLUĞA ve
VERGİDE ADALETSİZLİĞE
KARŞI

1 MAYIS'TA

Atanlarındayız!

