

KIDEM TAZMİNATI VE FON TARTIŞMALARINA DAİR DEĞERLENDİRME

Cem ERKAT

Avukat
cemerkat@gmail.com

Ülkemizde memur, sözleşmeli personel statüsünde olmayıp başkasına bağlı olarak bordrolu bir şekilde kamuda ya da özel sektörde çalışan kişilerin hepsi 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi olarak çalışmaktadır. İşçilerin yasada yer alan temel güvencelerinden birisi ise kıdem tazminatıdır.

1936 yılında yasal düzenleme konusu yapılarak yürürlüğe girmiş bulunan Kıdem Tazminatı, çalışanların temel haklarından birisidir. Yürürlükte bulunan kanun uyarınca, 1 yıllık çalışmayı tamamlamış işçiler için ve her çalışma yılına karşılık 30 günlük ücret şeklinde uygulanmaktadır.

Özellikle kapsam ve miktarı yönünden sürekli değişiklikler gösteren kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı yasanın 14. maddesindeki son değişiklik 1999 yılında yapılmıştır. Bu değişiklikte “emeklilik koşullarını yaş haddi dışında dolduran işçilere kendi istekleriyle işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilme olanağı” getirilmiştir.

22 Mayıs 2003 tarihinde Türkiye’de 4857 sayılı iş yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ile 1475 sayılı iş yasası, kıdem tazminatını düzenleyen 14 maddesi dışında tümüyle yürürlüklükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı yasa ile kıdem tazminatı geçici 6.madde olarak korunmuş ve “Kıdem Tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur” hükmüne yer vermiştir.

Fon uygulaması mevcut Kıdem Tazminatı uygulamasına alternatif olarak, “Kıdem Tazminatı hakkını güvenceye almak” gerekçesiyle savunulmaktadır. Oysa ülkemizdeki gerçekler, daha önce çeşitli nedenlerle oluşturulmuş bulunan istihdama ilişkin fonların amaçlarına uygun kullanılmadığını açıkça göstermektedir. 1980’li yılların ikinci yarısında oluşturulan “Konut Edindirme Fonu” kesinti ve ödeme kayıtlarının bile bulunmadığı bir dağınıklık içindedir. Milyonlarca çalışanın büyük hak kayıpları söz konusu olmuştur. Benzer şekilde “Tasarruf Teşvik Fonu” da bir süre uygulandıktan sonra yürürlükten kaldırılmış

ve geri ödemelerinde, önemli hak kayıpları yaşanarak yapılabilmıştır. “İşsizlik sigortası fonu”nun kullanımında da amaca aykırı uygulamalar yaşanmaktadır. Kısa bir süre önce oluşturulan bu fonda biriken tutarlar, hükümet tarafından başka amaçlarla kullanılmıştır.

Bu nedenle de, çok anlaşılabilir biçimde, Kıdem Tazminatı’nın mevcut uygulaması yerine bir fon oluşturulması hiçbir şekilde bir çözüm olarak görülemez.

Ayrıca, “kazanılmış hakları koruma” görüntüsü altında ikili bir sistem yaratarak, yeni çalışmaya başlayacakların Kıdem Tazminatı haklarını yok etmek, doğrudan doğruya, halen çalışmaya devam edenlerin işverenler tarafından işten çıkarılması için “ekonomik” bir neden yaratmak anlamına gelecektir. Türkiye’de işverenlerin işten çıkarma tazminatını ödemeyi de göze alarak yaygın bir şekilde işçi çıkardıkları bilinen bir gerçektir. Bu koşullar altında Kıdem Tazminatı Fon’unun yasalaşması iş güvencesini tümüyle ortadan kaldıracak olumsuz bir ortama yol açacaktır.

Son yıllarda yaşanan ekonomik kriz ve yaygınlaşan işsizlik çalışanlar için Kıdem Tazminatı’nın ne ölçüde yaşamsal bir öneme sahip olduğunu açıkça göstermiştir. Demokratik ve insan temel hak ve özgürlüklerine dayalı bir toplumun oluşturulabilmesi, gelecek güvencesinden kuşku duymayan insanların var olmasıyla mümkündür. Kıdem Tazminatı’nı zayıflatacak ve sınırlandıracak her türlü düzenleme, geleceğe dönük belirsizlikleri ve güvencesizliği fazlasıyla arttıracaktır.

Ayrıca sorun işçinin değil, kıdem tazminatı ödemek istemeyen işverenin sorunudur. Kaldı ki, işveren tazminat ödemediği takdirde işçi mahkemeye giderek bu hakkını alabiliyor. Fon uygulaması çıkarsa, bu haktan da yoksun kalacak. Esas amaç, işverenin yükünü hafifletip kolay işçi çıkarmasını sağlamak için kıdem tazminatının fona devredilmesidir. Fon uygulaması gelirse, halen yasa tarafından korunan pek çok konuda hak kaybı söz konusu olacaktır.

Bu hak kayıplarının bazıları ise şöyledir:

1. İşyerinde bir yıllık kıdemi olan işçi işten çıkarılırsa tazminat ödenmeyecek.
2. Evlenen kadın işçi, bir yıl içinde işinden ayrılırsa tazminat yok.
3. Askere giden işçi kıdem tazminatını alamayacak.
4. 15 yıllık sigortalı ve 3.600 gün prim ödeyen işçi, emeklilikte yaş şartını beklemek için işten ayrılırsa tazminat alamayacak. (tasarının son halinde bu koşulları sağlayanlara tazminatlarının yarısını ödenebilecek ancak ev almaları şartıyla)
5. İşçi haklı bir nedenle işten ayrılırsa (geçerli sağlık nedeni, işverenin tacizi, kötü muamelesi gibi) tazminat hakkı kalkıyor. Ayrıca işçinin iş koşullarındaki değişikliği kabul etmemesi, 20 gün ücret ödenmemesi halinde işi bırakması gibi nedenlerle de tazminat hakkından yoksun kalacak.
6. Kıdem tazminatı miktarı azalacak. İşverenin fona ödediği prim miktarı düşecek. Artık işçi, son aldığı ücret üzerinden değil fona yatırılan prim miktarının yıllık ortalaması üzerinden tazminat alacak.
7. Ancak 15 yıl sonra kısmi bir tazminat alınacak,
8. İşten çıkarılma kolaylaştığı için sendikalaşma büyük darbe yiyecek.
9. Çalışan emeklinin de kıdem tazminatı hakkı



bulunmayacak.

10. Esnek ve güvencesiz çalışmaya karşı direnç azalacak. En önemlisi tazminatın caydırıcı özelliği kaybolacak.
11. Tazminattaki faiz ödemesi ortadan kalkacak.
12. Fon öncesi tazminattan sorumlu işveren, tazminatsız işten çıkarmanın yollarını arayacak.
13. Tazminatı ödenmeyen işçiye mahkeme yolu kapanıyor.
14. Tazminatın tamamı ancak emeklilikte alınabilecek. Emeklilik yaşı çok uzadığından mezarda kıdem tazminatı söz konusu olacak.
15. Devlet fonu istediği gibi kullanabilecek.
16. Özel İstihdam Büroları'na kiralık işçi çalıştırma yetkisi gelecek, böylece işçiyi kiralayan şirketin kıdem tazminatı ödeme sorumluluğu bulunmayacak.
17. Çalışanların yüzde 43'üne tekabül eden ve sayıları yaklaşık 10 milyonu bulan kayıt dışı çalışan(SSK'sız) işçinin tazminat hakkı tamamen kalkacak,
18. Kıdem tazminatı bir anlamda işçinin geçim güvencesi olduğu için kişi ailesiyle birlikte açlığa, işsizliğe mahkum olacak.
19. Kıdem tazminatı fonunda biriken para menkul sermaye iradı olarak kabul edilerek stopaj vergisine tabi tutulacak, oysa halen uygulamada kıdem tazminatına herhangi bir vergi ödenmiyor.

Liste böyle uzayıp gitmekte ve her tartışmaya açıldığında çalışanların aleyhine daha ağır hükümler içerecek şekilde değişmekte. Kıdem tazminatı hakkının kaldırılarak fona devredilmesi halinde, çalışanların sadece kıdem tazminatı yönünden değil başta iş güvencesi olmak üzere, çalışma yaşamındaki tüm haklarında gerileme olacağını ve bu günlerini dahi mumla arayacaklarını söylemek abartı olmayacaktır.