

özel etkinlikler...

ALİ İHSAN ALPASLAN ANISINA SÖYLEŞİ: KIDEM TAZMİNATI VE İŞ YAŞAMINDA DÖNÜŞÜM

Aramızdan ayrılışının üçüncü yılında Ali İhsan Alpaslan anısına `Kıdem Tazminatı ve İş Yaşamında Dönüşüm` başlıklı söyleşi 1 Kasım 2011 Salı günü saat 19.00`da EMO Genel Merkezi Toplantı Salonu`nda gerçekleştirildi.

Söyleşinin açılış konuşmasını EMO Ankara Şubesi eski başkanlarından Haşim Aydıncağ yaptı. Haşim Aydıncağ`ın ardından Ali İhsan Alpaslan`ın eşi Nurcan Alpaslan ve Ali İhsan Alpaslan`ın kızkardeşi Nesrin Alpaslan da birer konuşma yaptılar.

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi mi, Emekçilere Yönelik Saldırı Paketi mi?

Yöneticiliğini EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Sayman Üyesi Ebru Akgün Yalçın`ın yaptığı söyleşinin ilk konuşmacısı Sosyal-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı Onur Bakır`dı. Konuşmasına Ali İhsan Alpaslan`ın tüm dostlarını yakınlarını saygıyla selamlayarak ve ailesine başsağlığı ve sabır dileyerek başlayan Bakır, Ulusal İstihdam Strateji Belgesi`nin 4 temel politika eksenini vurgulayarak bunları;

1. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi.
2. İşgücü piyasasının esnekleştirilmesi
3. Kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması
4. İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi,

olarak sıraladı.

İş Gücü Piyasası`nda mevcut istihdam dağılımını aktaran Bakır, bu piyasanın esnekleştirilmeye çalışıldığını bunun da strateji belgesinde şöyle aktarıldığını dile getirdi, "Strateji Belgesi`ne göre esneklik var ama yeterince uygulanmıyor ve istihdam artışı yaratmıyor. Nedenleri ise; Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, yasal sürenin üzerinde çalışma. Esnek çalışmanın genel kurallara tabi olması, teşvik ve tercih edilmemesi. Belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı neden olmadıkça üst üste yenilenememesi. Geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulamaması. Esnek çalışmaya ilişkin yeterli veri olmaması. Buna çözüm olarak da daha çok ve daha cazip esneklik, meşrulaştırma aracı olarak güvenceli esnekliği gösteriyorlar"

Yeni İstihdam Paketi`ni "Saldırı Paketi" olarak adlandıran Bakır, bu paket ile esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğinin artırılacağını, belirli süreli iş sözleşmele-

rinin esaslı bir neden olmasa da üst üste yapılabilmesi sağlanacağını, belirli süreli iş sözleşmeleri, 25 yaş altı gruplar için daha esnek biçimde yapılandırılacağını ve özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verileceğini yani kiralık işçi uygulamasına geçileceğini belirtti. Pakette olanları şu şekilde sıralayan Bakır; "İş paylaşımı, esnek zaman modeli, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için yasal düzenleme yapılacak. Deneme süresi 25 yaş altı için 4 aya kadar çıkabilecek. Esnek çalışma biçimleri ile emeklilik ve işsizlik ödeneği gibi sosyal güvenlik hakları 'bütünleştirilecek', faturası işçiye yüklenecek. Kıdem tazminatı fona devredilecek, iş güvencesi olmaktan çıkacak, işverene maliyeti düşecek. Kısmi sürelerle çalışma teşvik edilecek. Bölgesel asgari ücret uygulamasına geçilecek."

Bakır, belgede belirtilmeyen ancak önümüzdeki günlerde karşılaşacağımız bazı tehlikeleri ise taşeronlaşımadaki yasal sınırların kaldırılması -Asıl işler taşeronla verilebilecek- Birlikte istihdamın teşvik edilmesi. Kamu Personel Rejimi Reformu ile kamu personelinin iş güvencesinin yok edilmesi ve esnekliğin kamuya da getirilmesi. Sendikal örgütlenmenin baskılanmaya devam edilmesi olarak vurguladı.

Tüm bu yaşananların sonucunda karşı karşıya kaldığımız durum özetleyen bakır şunları kaydetti "Daha güvencesiz, daha düzensiz, daha belirsiz, daha ağır, daha yoğun sömürü ile, daha az hak ile, sendikasız ve daha düşük ücretlerle çalışma. Kadınlar ve gençlere bolca sömürü. Bölgesel eşitsizlikler. Kolay al, kolay çıkar dönemi ve kapitalizme feda yaşamlar bize yaşatılmak isteniyor. Tüm bu gerçeklikler ışığında bir kez daha düşünüp "Ne yapmalı" sorusunun cevabını hep birlikte aramalıyız"

Bu Fon İşçinin Ücretinin Bir Kısmının İşverenler Tarafından Gasp Edilmesidir

Bakır`dan sonra söz alan Çağdaş Hukukçular Derneği Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Üyesi Gülşen Uzuner sunumunda "Kıdem tazminatı nedir mevcut uygulamaya göre ve bu fon tartışmaları hayata geçince ne olacak?" sorularının cevabını verdi.

Kıdem tazminatının kabaca işçinin bir yıllık çalışmasının bir aylık karşılığı olarak tanımlanabildiğini ve son giydirilmiş brüt ücretten hesaplanan miktar olduğunu belirten Uzuner, "İşçinin işten ayrılma tarihinde, kıdem tazminatı için işçinin fiilen çalıştığı süre göz önüne alı-

nır. (Burada toplu iş sözleşmeleri ve bireysel iş akitleriyle bu hesaplanma oranı artırılabilir. Burada alt sınır var üst sınır yok.) Sigortaya bildirilen ya da işvereni iddia ettiği değil eline geçen esas alınır. İşçinin son brüt ücreti esas alınır. Ne zaman ve ne koşullarda alabilir. İşçi işverenin iş aktini fesih etmesi durumunda. İşçi eğer ahlak ve iyi niyet kurallarını ihlalden işten çıkarıldıysa kıdem alamaz. Kadın çalışanlar evlendikten sonra. Haklı neden, askerlik, emeklilik, ölüm durumunda mirasçılar kıdem alır.”

Kıdem için bu tartışmalarda söylenenin aksine tam rakamları olmamakla birlikte örgütlü işçilerin hemen tamamının kıdem tazminatı aldığını bu haktan yoksun kalanların daha çok örgütsüz taşeron ve esnek çalışan işçiler olduğunu vurgulayan Uzuner, “Dava açanların tamamına yakını tazminatını alıyor. Mesela giriş çıkış yapıyor, farklı iş yerlerinde gösteriliyor. Hakkı engelleniyor. Ancak yargıda buna ilişkin emsal uygulanan kararlar var. İşçinin yaptığı iş ve çalıştığı süre esas alınarak bu karar alınabiliyor. Yine sigortalılık durumunun kıdem tazminatına etkisi yönünden yargı uygulamaları açısından bir korunması var.”

Kıdem tazminatının işçinin ücretinin bir parçası olduğunu ve işverenin işçinin ücretini sonra ödemek üzere erteledikleri bir kısmı gibi çalışma yaşamının temel bir hakkı olduğunu belirten Uzuner, “Fonla ödenmesi; işçinin ücretinin bir kısmının işverenler tarafından gasp edilmesi ve ortadan kaldırılması olduğunu görüyoruz” dedi.

Kıdem Tazminatı Fonu Nedir?

“Burada aslında ulusal istihdam stratejisi belgesinde karşılığını bulan bir takım atıflar var. Henüz bir elimizde net bir metin ve taslak yok ancak çeşitli açıklamalar ve genel olarak bir yönelim, iş hayatının esnekleştirilmesi, hakların ortadan kaldırılmasına yönelik bir düzenleme öngörülmesi durumu var. Hükümet programında şöyle söylüyor: işçilerimizin büyük çoğunluğu-

nun alamadığı, işletmelerimizin üzerinde ödeme baskısı olan, çalışma hayatımızın en önemli sorunlarından biri olan kıdem tazminatı sorununu şöyle çözeceğiz diyor.” diyen Uzuner, özellikle 17 Eylül`de kalkınma bakanının yaptığı kıdem tazminatı yerine kişisel tazminat içeriği bulunan açıklamayı baz aldıklarını kaydetti. Açıklamanın ana başlıklarıyla sistemin şöyle şekilleneceğini söyleyen Uzuner;

- Kıdem tazminatını kaldırıp yerine bir fon kurulacak ve işçilerin ücretlerinden kesilecek primlerle her işçi adına kişisel bir hesap açarak biz fonda parayı toplayacağız.
- Yine işçilerin hesabına herhangi bir para yatırılması için işçinin fonuna üç yıl para yatırılması lazım. Üç yılı doldurmayan işçilere nasıl prim ödeneceğine dair açıklama yapılmamakla birlikte burada primler sıfırlanmadan üzerine başka işyerlerinde prim eklenebileceği öngörülmüş.
- 37,5 yıllık kıdemi olan bir işçinin toplam 12 aylık kıdem almaya hak kazandığı öngörülmüş. Bu eski yasayla karşılaştırsal 37 ay olacaktır. 15 aylık bir kayıp var.
- İşçi kıdem tazminatına hak kazandığında fondan ya para çekecek ya da çeşitli bireysel emeklilik sigortalarında olduğu gibi bunu aylık olarak alabilecek.

Aslında bu fon hayata geçerse bu fiili durumdan ortaya çıkan ne olacak.

“Fon uygulaması durumu, prim üzerinden para ödediğin kadar sosyal güvenlik ve hak veriyorum işi bizi genel olarak bütün hak kategorilerini reddedip, bunu ödeme üzerinden şekillendiğimiz bir hale getirdi. Kıdem tazminatı için de şöyle bir şey öngörülüyor. İşveren sigortasını bildirmedeği işçi üzerinden bir prim ödemekten de kurtulacak. Yine sigortasını eksik bildirdiğim işçiler bildirilen ücret ya da gün üzerinden bu hizmetten faydalanacak. İşveren fonla mı davalık olacak, işçi fonla mı olacak davalık olduğunda neler olacak muğlâk. Kıdem tazminatı fonuyla beraber bir yükümlülük olamayacağı için istenildiği gibi işçi çıkarılabilir her şey yapılabilir bu özellikle tecrübeli ve örgütlü işçilerin önüne getirilmiş önemli bir tehdit.”

Uzuner`in sunumunun ardından söyleşi soru ve cevaplarla devam etti.

