

SAĞ GÖSTERİP SOL VURACAKLAR

Aydınlık Gazetesi, 14 Kasım 2015

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı tehdit altında.

Bunu okuyunca aklınıza hemen kıdem tazminatı fonu gelecek. Eğer İş Kanununu bilmiyorsanız ve gelişmeleri izlemiyorsanız veya dikkatli değilseniz, bu cümleyi okuduğunuzda hemen kıdem tazminatı fonu konusundaki tartışmaları anımsayacaksınız.

Bu konularla biraz ilgileniyorsanız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Ulusal İstihdam Stratejisi'ne başvuracaksınız.

Gerçekten de Ulusal İstihdam Stratejisi'nde şunlar yazıyor: "Kıdem tazminatı fonu kurulacaktır. İstihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artıracak ve işgücü hareketliliğini hızlandıracak bir kıdem tazminatı fonu kurularak, tüm işçilerin erişebileceği bireysel hesaba dayalı mali açıdan sürdürülebilir bir sistem oluşturulacaktır."

2015 Ekim'inde yayınlanan Orta Vadeli Program'a da bakacaksınız: "Sosyal taraflarla diyalog içerisinde tüm işçilerin faydalanacağı ve bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi geliştirilecektir."

SOL YUMRUK GELİYOR

Siz kıdem tazminatı fonunu tartışırken, hükümet size sağ gösterip öyle bir sol indirecek ki, ne olduğunuzu bile anlamadan yere yıkılacaksınız; kıdem tazminatınızı elinizden tümüyle kaçıracaksınız. Kıdem tazminatı fonu gelirse, alacağınız kıdem tazminatı miktarı azalacak ve alabilme şartları zorlaştırılacak. Yiyeceğiniz sol yumrukta ise, kıdem tazminatı tümüyle ortadan kalkacak.

İşçi sendikaları konfederasyonlarından bu konuda hâlâ bir tepki gelmemiş olması da, bu konudaki duyarsızlığın boyutlarını göstermektedir.

Kıdem tazminatı, artık yürürlükte olmayan 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bırakılan tek maddesi olan 14. maddesine göre hesaplanır ve ödenir.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin önkoşulu, işçinin işverenle imzaladığı iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı ödenmez. Gündemdeki tehdit, belirli süreli iş sözleşmelerini iyice yaygınlaştırma çabasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışırsanız, iş sözleşmeniz süre sonunda kendiliğinden sona erer ve size ne ihbar süresinin ücreti ödenir, ne de kıdem tazminatı. Sağ yumruğu kollarken yiyeceğiniz sol yumruk işte böylesine öldürücüdür.

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİNDE KIDEM TAZMİNATI YOKTUR

İş Kanununa göre (M.11), iş sözleşmeleri belirli süreli veya belirsiz sürelidir. Yürürlükteki mevzuatımız, belirli süreli iş sözleşmesinin kullanılmasına ciddi kısıtlamalar getirmiştir. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununda bu konuda da işveren lehine önemli bir gedik açılmış olsa bile, işin niteliğinin süreklilik gösterdiği durumlarda belirli süreli iş sözleşmesinin kullanılabilmesi çok zordur.

İşverenler, kıdem tazminatı fonunu tartışmak yerine, işin esasına yöneliyorlar ve kıdem tazminatı hakkını tümüyle ortadan kaldıracak biçimde belirli süreli iş sözleşmelerinin her yerde kolayca kullanılabilmesini istiyorlar.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 2013 yılında yapılan genel kuruluna sunulan çalışma raporunda bu konuda şu talep yer alıyor: "Alt işveren, işlerini genelde belirli bir süre yapması nedeniyle, işçileri ile objektif neden aranmaksızın belirli süreli hizmet sözleşmesi yapabilmeli, özel istihdam büroları aracılığı ile geçici istihdam imkanı ile diğer esnek çalışma modelleri İş Kanunu'nda düzenlenmelidir." (s.163)

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de şu ifade yer almaktadır: "Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma imkanı sağlanacaktır."

Asıl sol yumruğa dikkat edin!