

TEMCİT PİLAVI KIDEM TAZMİNATI

Aydınlık Gazetesi, 26 Eylül 2016

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı konusu yine temcit pilavı gibi gündeme getirildi. Hükümet ve sermayedar sınıf, kıdem tazminatının işçiler aleyhinde değiştirilmesini istiyor. Sendikalar da yine hata yaparak, mevcut uygulamayı savunuyor ve böylece oyuna geliyor. Sendikaların kıdem tazminatının bugünkü durumundan memnun olması büyük bir aymazlıktır. Sendikaların yapması gereken, kıdem tazminatı uygulamasının yanlışlarının düzeltilmesi ve eksikliklerinin giderilmesi için işçileri bilgilendirmek ve harekete geçirmektir. Kıdem tazminatı ilişkin talepler şöyle özetlenebilir:

KIDEM TAZMİNATI TAVANI KALDIRILMALIDIR

Günümüzde bir işçinin bir yıllık kıdem tazminatının tavanı 4.297 liradır. Bu tavan kaldırılmalı, 12 Eylül darbesi öncesindeki düzenleme getirilmelidir. 1475 sayılı İş Kanunu 1 Eylül 1971 tarihinde yürürlüğe girdiğinde kıdem tazminatında herhangi bir tavan yoktu. 1975 yılında kıdem tazminatına, asgari ücretin brüt miktarının 7,5 katı tavan getirildi. Anayasa Mahkemesi 23.1.1979 günlü kararıyla, asgari ücretin 7,5 katı tutarındaki tavanı iptal etti. Bu düzenlemeye geri dönülmelidir. 12 Eylül Darbesi sonrasında asgari ücretin 7,5 katı tavan yeniden geldi (23.10.1980). 11.12.1982 günlü Resmi Gazete’de yayımlanan 2762 sayılı kanunla günümüzdeki tavan uygulamaya sokuldu: “Toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azamî emeklilik ikramiyesini geçemez.”

BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMELERİ

İş Kanunumuza göre, iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz sürelidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri sona erdiğinde kıdem tazminatı ve ihbar süresinin ücreti ödenmez. Hükümet ve sermayedar sınıf, belirli süreli iş sözleşmelerini yaygınlaştırma çabası içindedir. Sendikaların talebi, belirli süreli iş sözleşmelerinin kısıtlanması ve bu sözleşmelerin süreleri sonunda sona ermesinde de kıdem tazminatının ödenmesi olmalıdır.

HER KOŞULDA KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatına hak kazanmak için işyerinde aralıksız olarak en az bir yıl çalışmak gerekmektedir. Birçok işçi bu süreyi tamamlamadan işyerinden ayrıldığından tazminat alamamaktadır.

Sendikaların talebi, işçinin deneme süresi bittikten sonra bir yılı tamamlamadan bile işten ayrıldığında kıdem tazminatının ödenmesi olmalıdır.

İşverenin, İş Kanununun 25/II. maddesi uyarınca işçileri tazminatsız ve ihbarsız işten çıkarma hakkı vardır. Bu geniş düzenleme daraltılmalı, işçinin tazminatsız işten çıkarılması ancak çok ağır suçlar için geçerli kılınmalıdır.

İşçinin kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi ve işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı ödenmemektedir. 12 Eylül öncesinde imzalanan toplu iş sözleşmelerine konan kotalar çerçevesinde kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödenirdi.

Sendikaların talebi, işçilerin her yıl en azından belirli bir bölümünün kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı ödemesinin yapılmasıdır.

KIDEM TAZMİNATI FONU

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı fon taslakları işçi aleyhinedir. Bu tür düzenlemelere karşı çıkılıyor.

Ancak hükümet, sendikaları ve işçileri fonla oyalarken, özellikle belirli süreli iş sözleşmelerini yaygınlaştırarak kıdem tazminatını ve ihbar süresinin ücretini tümüyle ortadan kaldırma çabası içinde.

Sendikalarda bu oyuna geliyor.

Yapılması gereken, kıdem tazminatının bugünkü durumunu savunmak değil, bu hakkın genişletilmesi olmalıdır.