

# KIDEM TAZMİNATININ ZARARLARI

Aydınlık Gazetesi, 27 Mayıs 2017

Yıldırım Koç

Kıdem tazminatı hakkının korunmasıyla yetinilmemeli, daha da geliştirilmesi için mücadele edilmelidir. Ancak bu arada bazı noktaları da akılda tutmakta yarar var.

Türkiye’de kıdem tazminatı hakkı VERİLDİ, “büyük mücadelelerle” alınmadı.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu kabul edildi. “M.13-Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir.”

28.6.1938 günlü Basın Birliği Kanunu’na da şu hüküm eklendi: “M.27-Mukavele, gazete veya mecmua sahibi tarafından feshedildiği takdirde karşı tarafa ayrıca bir tazminat verilmesi lazımdır. Bu tazminatın miktarı, gazete veya mecmuada geçen her çalışma yılına mukabil bir aylık ücret tutarından eksik olamaz. Ancak, hizmet müddeti ne olursa olsun, verilecek tazminatın yekûnu bir senelik ücret tutarını geçemez.”

O yıllarda işçi bulmak ve işyerinde tutmak çok zordu. Bu yolla işçiyi işyerine bağlamak amaçlanıyordu.

## İŞVERENLER KIDEM TAZMİNATINI NASIL KULLANIYOR?

Kıdem tazminatının işçi sınıfı açısından olumlu yanları da, bugün pek dikkat edilmeyen olumsuz yanları da vardır.

Kıdem tazminatı, birçok işçinin en önemli birikmiş parasıdır.

Ancak bu “birikmiş para” kolayca elden kaçabilir. Bazı davranışlar bu birikmiş paranın (kıdem tazminatının) uçup gitmesine yol açar.

Örneğin, işyerinde uygulanan bir genel grev veya kanuni şartlar yerine getirilmeden uygulanan bir iş durdurma, işçinin tazminatsız olarak işten atılmasına yol açabilir.

İşyerinde kıdem yükseldikçe, böyle bir eylemde riske atılan “birikmiş para” büyür; işçinin eylemlerde kaybedebileceği miktar artar. Kıdem tazminatı, işçi eylemlerini önlemenin araçlarından biridir. İşyerindeki kıdemi ve buna bağlı olarak kıdem tazminatı az olan işçi, kolayca eyleme katılırken, kıdem yükseldikçe riske atılacak kıdem tazminatı miktarı artar.

Ayrıca, daha iyi bir iş bulan işçi, çalışmakta olduğu işyerindeki kıdem tazminatını yakmamak için, bu işe gidemez. Kıdem tazminatı işçiyi işyerine bağlar. İşçi, daha iyi koşullarda başka bir işyerinde iş bulduğunda, kendi isteğiyle işten çıkması durumunda kıdem tazminatı yanar. Kıdem tazminatı, işçinin daha düşük ücretle ve daha kötü koşullarla çalışmayı sürdürmesinin bir aracı haline dönüşebilir.

Kıdem tazminatı, böylece işçiyi ehlileştirirmenin ve disiplin altında tutmanın, sınıf mücadelesini engellemenin bir aracı olarak kullanılabilir.

Kıdem tazminatının işçiyi pasifleştirici etkisini Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 2016 yılı sonunda şöyle ifade etmektedir: “Mevcut kıdem tazminatı sisteminin çalışanların işyerine aidiyet duygusunu güçlendiren ve işyerinde disiplini temin eden fonksiyonları da bulunmaktadır. Kıdem tazminatının bireysel hesaba dayalı bir fondan karşılanmasının bu fonksiyonları ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.”

## ESNEKLİK KIDEM TAZMİNATININ ÖNEMİNİ AZALTIYOR

Ayrıca, günümüzde çok öne çıkarılsa da, kıdem tazminatının önemi azalmaktadır.

Kıdem tazminatında tavan uygulaması önemli gelir kayıplara yol açtı.

Günümüzde işçilerin sürekli iş değiştirmek zorunda kalmaları ve kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması, kıdem birikmesini engelliyor.

Esnek çalışma yöntemleri de kıdem tazminatına hak kazanmayı zorlaştırıyor.

Kısa vadeli kişisel çıkarını düşünen işveren, kıdem tazminatını kaldırmaya çalışır. Sermayedar sınıfın akıllı temsilcileri ise, kıdem tazminatını işçileri işyerinde tutmada ve eylemleri engellemede bir araç olarak kullanmaya çabalar.