

İŞÇİLERİMİZİN YARATICILIĞI

Aydınlık Gazetesi, 3 Temmuz 2017

Yıldırım Koç

İşçilerimizin yaratıcılığını, kıvrak zekasını, deneyim ve bilgi birikimini, ihtiyatlılığını ve diğer yetenek ve özelliklerini bilmeyen bazı kişiler, işçilere akıl öğretmeye kalkarlar. İşçi yalakalığına (uvriyerizme) düşmemek gerek; ancak işçilerimizin yeteneklerini de gözardı etmek yanlış olur.

Türkiye’de işsizlik ödeneğinden kimlerin hangi koşullarda yararlanabileceği 1999 yılında kabul edilen 4447 sayılı Kanunla düzenlenmiştir.

İşin teknik ayrıntısına girmeyeyim. İşten kıdem tazminatı olmaksızın çıkarılanlar (4857/25/II) ve haklı bir nedene dayanmadan istifa ederek işten ayrılanlar işsizlik ödeneğinden yararlanamazlar.

Diğer nedenlerle işten ayrılmada “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan”, son üç yıl içinde; a) 600 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, b) 900 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, c) 1080 gün prim ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, süre ile işsizlik ödeneği verilir.

İSTİFA DURUMUNDA İŞSİZLİK ÖDENEĞİ YOK

Diyelim bir işyerinde dört yıldır çalışıyorsunuz. Ancak çok bunaldınız. İşverenin sizi tazminatlı olarak çıkarması için uğraştınız. İşveren sizi kaçırmak istemiyor; istediğinizi yapmadı. Sizi tazminatlı olarak çıkarsa, hem kıdem tazminatınızı ve ihbar süresinin ücretini alacaksınız, hem de yeni bir iş bulana kadar işsizlik ödeneğinden yararlanacaksınız.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aydaki günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Ancak hesaplanan işsizlik ödeneği aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez.

2017 yılında aylık asgari ücret brüt 1777 lira. Buna göre, aylık işsizlik ödeneğinin üst sınırı 1422 lira. Asgari ücretin net miktarının 1404 lira olduğunu düşünürseniz, küçümsenecek bir para değil. Son üç yıl çalışmışsanız, bu parayı 10 ay süreyle (toplam 14,2 bin lira) alabilirsiniz.

Geçenlerde bir işçi arkadaş arayıp bir çözüm yolu gösterene kadar, bana danışanlara “kusura bakma, haklı bir nedene dayanmaksızın kendi isteğinle ayrılırsan işsizlik ödeneğinden yararlanamazsın” derdim. İşçi arkadaşımın verdiği ders sonrasında çözüm yolu önerebiliyorum.

Yasa diyor ki, “Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlar” belirli koşulların yerine gelmesi üzerine işsizlik ödeneğinden yararlanabilir. Yasa, ille aynı işverenin işyerinde son 120 gün prim ödenmesi koşulunu getirmiyor.

PRATİK ÇÖZÜM YOLU

Bizim işçilerimiz ne yapıyor?

Diyelim 30 Haziran 2017 günü işyerinde istifa ediyor. Bir arkadaşının da bakkal dükkanı var. 1 Temmuz 2017 günü itibarıyla bakkal dükkanında çalışmaya başlıyormuş (veya başlıyor gibi yapıyormuş). Aradan birkaç hafta geçtikten sonra, bu bakkal bizim işçiyi beğenmiyor ve işçinin iş sözleşmesini, işsizlik ödeneğini hak ettirecek biçimde sona erdiriyormuş.

Böylece ne oluyor?

İşçimiz bakkal tarafından işsizlik ödeneğini hak edeceği bir biçimde işten çıkarılıyor. Ayrıca, son 120 gün aralıksız prim ödediğinden, gidiyor, yeni iş bulana kadar 10 ay süreyle işsizlik ödeneğini alıyor.

Gelin de şapka çıkarmayın!

Biz olsak ne deriz? “Ortada büyük bir haksızlık var. Örgütlü mücadeleyle 4447 sayılı Kanunun işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını değiştirelim.”

İşçimiz ne yapıyor? Risk almadan, bedel ödemedi, hükümetle kavga etmeden bir yolunu buluyor.

Tabii her konuda bir yolunu bulmak mümkün değil ama, halkımızın bu yeteneğini göz ardı etmeyelim ve halkımızdan bu tür incelikleri öğrenelim.

Ben öğrenmeye çalışıyorum.