

# KIDEM TAZMİNATINA SALDIRI YİNE GÜNDEMDE

Aydınlık Gazetesi, 15 Nisan 2019

Yıldırım Koç

Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik kriz derinleştikçe, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi konusundaki girişimler artıyor. Bu girişimlerin başında, yıllardır gündemde olan "kıdem tazminatı reformu" geliyor.

## KIDEM TAZMİNATI REFORMU

Uluslararası Para Fonu (IMF) Yönetim Kurulu'nun 30 Nisan 2018 tarihli Türkiye Raporu'nda "kayıt içindeki sektördeki işverenler için aşırı bir yük getiren ve işgücünün hareketliliği açısından sorunlar yaratan kıdem tazminatı sisteminde reform yapılarak, kayıt içindeki işgücü piyasası daha esnek hale getirilebilir" deniyordu. (s.14)

Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın 20 Eylül 2018 günü açıklanan **Yeni Ekonomi Programı**'nda "sosyal tarafların mutabakatıyla kıdem tazminatı reformu gerçekleştirilecektir," (s.18) yazıyordu.

**Resmi Gazete**'nin 27 Ekim 2018 tarihli mükerrer nüshasında yayımlanan Cumhurbaşkanlığı 2019 Yılı Programı'nda da şu ifade yer almaktadır: "Sosyal tarafların mutabakatıyla kıdem tazminatı reformu gerçekleştirilecektir. Sosyal tarafların mutabakatıyla tüm işçilerin erişilebilirliğini güvence altına alan bireysel hesaba dayalı bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır." (s.135)

Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak'ın 10 Nisan 2019 günü açıkladığı Yeni Ekonomi Programı, Yapısal Dönüşüm Adımları (2019) belgesinde, yıl sonuna kadar, "Tüm paydaşların katılımı ile kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirilmesi; kıdem tazminatı fonu ile BES'in entegrasyonu" ifadeleri yer almaktadır. Burada dikkat çeken nokta, geçmişte "mutabakat" denirken, bu açıklamada yalnızca "katılım" denmesidir.

## İKİ BOYUTLU TEHDİT

Kıdem tazminatı hakkına yönelik tehditler iki boyutludur.

"Kıdem tazminatı reformu" olarak kastedilen, kıdem tazminatı fonudur. Kamuoyuna açıklanan son kıdem tazminatı fonu kanun taslağı 2013 yılı Ekim ayına aittir. Bu taslağın yasallaşması ve "bireysel hesaba dayalı" bir sisteme geçilmesi durumunda işçilerin büyük hak kaybı söz konusudur. Taslağa göre, kıdem tazminatı azaltılacak, kıdem tazminatına hak kazanmak zorlaştırılacak, işten çıkarmalarda kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

Kıdem tazminatı hakkına yönelik esas tehdit, belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasıdır.

Mevzuatımıza göre, kıdem tazminatı, ancak belirsiz süreli iş sözleşmesinin belirli biçimlerde sona ermesi durumunda ödenmektedir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, kendiliğinden sona erdiğinde, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkı ve işe iade başvurusunda bulunma hakkı yoktur.

Yargıtay'ın bu konuda yerleşmiş içtihatları bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.9.1996 gün ve 1996/9-489 E 1996/594 K sayılı kararı şöyledir: "Belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi durumunda kıdem tazminatının hüküm altına alınması doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda sözleşme sürenin bitimi ile sona ermektedir ki, bu fesih şekli kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden değildir."

4857 sayılı İş Kanununun 11. maddesi, belirli süreli iş sözleşmesinin kullanılmasına önemli kısıtlamalar ("objektif koşullar") getirmiştir. Eğer 4857 sayılı Kanunun 11.maddesindeki bu kısıtlamalar kaldırılırsa, belirli süreli iş sözleşmesinin işverenler tarafından kullanılması yaygınlaştırılacak ve kıdem tazminatı tümüyle ortadan kaldırılacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Resmi Gazete'nin 30 Mayıs 2014 günlü nüshasında yayımlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) belgesinde bu konuda şu değerlendirme yer almaktadır: "Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirlenen süre içerisinde tekrarlanma

imkanı sağlanacaktır. İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla İş Kanununda gerekli düzenlemeler yapılacaktır.” (s.67)

## **İŞVERENLER NE İSTİYOR?**

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun 3 Aralık 2016 günü toplanan 26. Genel Kurulu’na sunulan Çalınma Raporu’nda, belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygın biçimde kullanılabilmesi istenmektedir: “Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasında objektif koşul aranması unsuru kaldırılmalı ve 24 ayı geçmemek üzere veya en fazla iki defa üst üste yenilenebilmesine imkan tanınmalıdır.” (s.128)

TİSK’in 2 Haziran 2017 günlü “Mutabakat Sağlanmadığı Sürece Kıdem Tazminatında Değişiklik Yapılmamalı” başlıklı basın açıklamasında, kıdem tazminatı tartışmalarının gündemden çıkarılması istenmektedir: “TİSK olarak beklentimiz, kıdem tazminatı konusunun gündemden çıkarılarak, bir an önce Türkiye’nin yatırım ortamını iyileştirecek (...) düzenlemelerde odaklanılmasıdır.”

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının yaygınlaştırılması, kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Gündemdeki asıl tehlike budur.