

# KIDEM TAZMİNATINDA GÜNDEMDEKİ TEHLİKE

Aydınlık Dergisi, 29 Eylül 2002

Yıldırım Koç

Çalışma mevzuatımızda son derece önemli değişikliklerden biri 9 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasının kabulü ile gerçekleştirildi. Bazı eksikliklerine rağmen, 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek olan iş güvencesi, sendikal örgütlenmenin önündeki en önemli engellerin birini kaldırmaktadır.

İş güvencesi niçin 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giriyor?

İş Güvencesi Yasasının kabulü öncesinde on yılı aşkın süreli bir mücadele var. Ancak tasarının yasalaşma noktasında eylemlilik değil, erken genel seçimler ve siyasi partilerin baraj korkusu belirleyici rol oynadı. Bu pazarlık sürecinde de 15 Mart 2003 tarihi getirildi. İşverenlerin umudu, 15 Mart 2003 tarihine kadar yeni bir İş Kanununun kabulü ve başta kıdem tazminatı olmak üzere çeşitli hakların kısıtlanmasıydı. 9 öğretim üyesi tarafından hazırlanan ve 3 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletilen tasarı taslağı, işçi hak ve özgürlükleri açısından önemli sakıncalar içeriyor. Bunlardan biri, kıdem tazminatı konusunda öngörülen düzenlemelerdir.

Kıdem tazminatı 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile gündeme geldi. 5 yıldan fazla kıdemi olan işçilerin işten çıkarılması durumunda, 5 yıldan fazla olan süreler için yılda 15 günlük ücret ödeniyordu. Örneğin, 8 yıllık bir işçi, ihbar süresinin ücretine ek olarak, 45 günlük kıdem tazminatı alıyordu. Bu tarihte bu tazminatın adı "kıdem tazminatı" da değildi. Zaman içinde bu hakkın miktarında ve ödenme koşullarında işçi lehine önemli düzenlemeler sağlandı. 1975 yılında da 1927 sayılı yasayla, kıdem tazminatına hak kazanmak için kıdem süresi 1 yıla indirilirken, her yıl için ödenecek tazminat 30 günlük ücret tutarına yükseltildi. Ancak, 12 Eylül sonrasında kıdem tazminatına tavan getirildi (12 Eylül öncesinde de sorun yaratmayan farklı bir tavan uygulaması vardı).

9 öğretim üyesi, iş güvencesinin ve işsizlik sigortasının bulunduğu koşullarda, kıdem tazminatı hakkının kısıtlanmasına yeşil ışık yaktilar; işverenlerin isteklerine olumlu yanıt verdiler.

Önerileri ikili.

Birinci öneride, işçinin yeni İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihe kadarki kıdem tazminatları eski İş Kanununa göre ödeniyor. Yürürlükten sonraki süreler için ise Kıdem Tazminatı Fonu'ndan ödeme yapılıyor. Ancak, yeni dönem için, hizmet akdinin işveren tarafından feshinde, askerlikte, bayanlar için evlenmede tazminat öngörülüyor. Yalnızca yaşlılık, malüllük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde veya en az 15 yıl prim ödemiş işçinin kendi isteği halinde kıdem tazminatı veriliyor. Kıdem tazminatı Fonu ise bir Bakanlık, iki işveren ve bir işçi temsilcisinden oluşuyor. Kıdem tazminatının hesabında ise bazı geriye gidişler var.

İkinci öneride, kıdem tazminatı her kıdem yılı için 15 günlük ücrete indiriliyor.

Her iki öneri de tartışmaya bile açılmayacak kadar işçi karşıtıdır. 3 Kasım 2002 genel seçimlerinin ardından gündeme gelecek kavga konularının biri 2003 kamu kesimi toplu iş sözleşmeleri, diğeri ise, başta kıdem tazminatı olmak üzere, işçi aleyhinde birçok düzenleme getiren yeni İş Kanunu tasarısıdır. Şimdiden hazırlanmakta yarar var.