

KIDEM TAZMİNATI TARTIŞMALARI

Aydınlık Dergisi, 15 Ekim 2000

Yıldırım Koç

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu “iş güvencesi tasarısı” adı altında gündeme getirilen ve önemli bir yeni hak içermeyen metin konusunda sert eleştiriler yapıyor. Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı Rahmi Koç’un “iş güvencesi tasarısı Türkiye için felaket olur” (Hürriyet, 9.10.2000) biçimindeki açıklaması ve bu konuda TİSK’in yürüttüğü kampanya akla başka olasılıkları getiriyor. Yeni bir hak getirmeyen bir düzenlemeye karşı bu denli sert çıkışlar yapılmasının nedeni, tasarının Meclis komisyonlarındaki görüşmeleri sırasında bazı değişikliklerin yapılacağı kuşkusu ve korkusu mu, yoksa işçilere bazı haklar verilmiş gibi yapıp, karşılığında kıdem tazminatı ve esneklik konularında tavizler koparma çabası mı?

İş Yasası’nın değiştirilmesi konusundaki TİSK girişimleri, ikinci olasılığı akla getiriyor. TİSK, kıdem tazminatının azaltılmasını istiyor. İşçilerin en fazla önem verdiği konulardan biri kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatıyla oynamak, arı kovanına çomak değil, el sokmaktır. Kıdemi yüksek işçinin eylem eğiliminde genel olarak bir azalma görülür; çeşitli eylemlerin tazminatsız olarak işten atılma riski, bazı işçileri daha dikkatli yapar. Ancak sözkonusu olan kıdem tazminatı olunca, öncelikle kıdemi yüksek olan işçiler hareketlenir. Kıdem tazminatı, işçinin uzun çalışma yaşamı boyunca alabileceği en önemli toplu paradır. Emekli olunca alacağı kıdem tazminatına bir de zorunlu tasarruf fonunda birikmiş olan parasını katınca, bazı eksikliklerini kapatabilir.

Kıdem tazminatı yasalarımıza 3008 sayılı Yasa ile 1936 yılında girdi. 3008’e göre iş akdi işveren tarafından bir nedene dayanmadan feshedilen işçiye, işçinin beş yılın üstündeki çalışma yılları için 15’er günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeniyordu. Örneğin, 7 yıllık işçi işten çıkarılırsa, ödenen tazminat, 5 yıldan fazla olan 2 yıl karşılığında 30 günlük ücretti. Bu Yasa dışında kamu kesiminde bazı işyeri yönetmeliklerinde bu nitelikte düzenlemeler olduğunu biliyoruz; ancak bu konuda henüz güvenilir bir çalışma yok. 3008’deki bu hak, yıllar içinde değiştirildi. 1475 sayılı İş Yasası 1971 yılında kabul edildiğinde, işyerindeki kıdemi 3 yıl ve daha fazla olan işçilerin hizmet akdi işveren tarafından bir nedene bağlı olmadan feshedilirse, toplam kıdeminin herbir yılı için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesi öngörülüyordu. Örneğin, 7 yıllık bir işçiye artık 3,5 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı veriliyordu.

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulu toplu sözleşmelerle değiştirildi. 3 yıllık çalışma süresi, 1 veya 2 yıla indirildi. Kıdem tazminatı gün sayısı 15 günün üstüne çıkarıldı. 1975 yılında yapılan bir değişiklikle, toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımın bir bölümü Yasaya eklendi. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli asgari çalışma süresi 1 yıla indirildi. Herbir yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı da 30 güne çıkarıldı. Ancak, bu değişiklik sırasında, her yıl için ödenecek kıdem tazminatının üst sınırı, asgari ücretin 7,5 katı olarak belirlendi. Uygulamada, bu miktarın üstündeki bölümden vergi alınmaya başlandı. Ayrıca, bir de kıdem tazminatı fonunun oluşturulması kararlaştırıldı. Bu fon günümüze kadar kurulmadı. Bu yıllarda toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı konusunda önemli kazanımlar elde edildi. Kıdem tazminatı gün sayıları artırıldı. Kendi isteğiyle işten ayrılan işçilerin bir bölümüne kıdem tazminatı ödenmesi uygulaması kabul ettirildi.

12 Eylül sonrasında en önemli darbelerden biri kıdem tazminatı alanında oldu. Kıdem tazminatı tavanı, en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırıldı. Yasada belirtilen biçimler dışında kıdem tazminatı ödenmesi yasaklandı. Diğer bir deyişle, toplu sözleşmeler aracılığıyla kendi isteğiyle işten ayrılanlara kıdem tazminatı ödenmesi uygulaması sona erdirildi. Günümüzde İş Yasası’nın işverenler için hapis cezası öngören tek konusu, kıdem tazminatına ilişkin kısıtlamaların işverence ihlalidir.

İşverenler son yıllarda kıdem tazminatı konusunu çeşitli platformlarda gündeme getirmeye başladılar. Son olarak da TİSK’in hazırladığı bir tasarı taslağında bu konuda önerilerin yer aldığı yolunda haberler yayınlandı. İşverenler, kıdem tazminatı ödeme koşullarını ve miktarını 1975 yılından önceki döneme geri götürmek istiyorlar.

Bu konu, önümüzdeki günlerde işçi-işveren ve işçi-hükümet ilişkilerinin önemli anlaşmazlık alanlarından birini oluşturacağına benziyor.