

KIDEM TAZMİNATI VE MÜCADELE EĞİLİMİ

Aydınlık Gazetesi, 30 Temmuz 2012

Yıldırım Koç

Son yıllarda işçilerin önemli bir bölümünün haklı olarak en duyarlı olduğu konulardan biri, kıdem tazminatı.

Kamuoyuna yansıyan son kıdem tazminatı fonu yasa taslağı, kıdem tazminatı hakkına büyük darbe indiriyor.

Sermayedar sınıf, fonun oluşmasından sonraki dönemde işçinin alacağı kıdem tazminatını yarının altına indirirken, işsizlik sigortası primlerini azaltarak, kendi sırtındaki kıdem tazminatı yükünü işçi ücretinin yüzde 8,3'nden yüzde 2,5 düzeyine indiriyor.

Kıdem tazminatının işçi açısından gelir, sermayedar açısından maliyet yanı ön plana çıkarılıyor. Ancak sermayedar sınıf, kıdem tazminatına saldırarak, hareketlenme eğilimi artan işçi sınıfını daha da hareketlendirecek. İşçi sınıfı, bu kavgadan başarıyla çıkarsa, sermaye saldırısını püskürtmenin özgüven üzerindeki etkisi yaşanacak. Eğer bu kavgayı kaybederse, işçilerin mücadele eğilimi bir başka açıdan güçlenecek.

Bugünkü kıdem tazminatının olumsuz bir yanı da vardır.

İşçinin kıdemi yükseldikçe, kıdem tazminatı işçinin hayatında daha da önemli olur. Kıdem tazminatı, birçok işçinin en önemli birikmiş parasıdır.

Ancak bu "birikmiş para" kolayca elden kaçabilir. Yasaya göre, 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, bu nedenle, 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.

1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren bir aylık kıdem tazminatının tavanı 3.033,98 liradır. 20 yıllık ve ortalamanın üstünde ücretli bir işçi, işten tazminatsız çıkarılmaya yol açacak bir eyleme katıldığında veya işyerinde kavga ettiğinde, 60.680 lirasını kaybedebilir. Kıdem arttıkça, bu tür olaylarda kaybedilebilecek para büyür. Kıdem tazminatı, böylece işçiyi ehlileştirilmenin bir aracı olarak kullanılabilir.

Kıdem tazminatı işçiyi işyerine bağlar. İşçi, daha iyi koşullarda başka bir işyerinde iş bulduğunda, kendi isteğiyle işten çıkması durumunda kıdem tazminatını yakar. Kıdem tazminatı, işçinin daha düşük ücretle ve daha kötü koşullarla çalışmayı sürdürmesinin bir aracı haline dönüşebilir.

Diyelim çıplak aylığınız net 1250 lira. Bir başka işyerinde net 1500 liraya iş buldunuz. Ancak işyerinde 10 yıllık kıdeminiz var. İşten ayrılıp gitseniz, yakacağınız kıdem tazminatı miktarı, yan ödemelerle birlikte yaklaşık 30.000 liradır. Ayrıca yeni işyerinizde ne kadar süre çalışabileceğinizden de emin değilsiniz. O zaman kıdem tazminatınızı yakmayı göze alamazsınız; 1250 liraya çalışmaya devam edersiniz.

Bu olumsuzluklarına karşın, ücretin ertelenmiş bir biçimi olan kıdem tazminatı, bir açıdan zorla yaptırılmış tasarruftur. Normal olarak ücrete eklenmiş olsa, yılda yaklaşık bir aylık giydirilmiş brüt ücret tutarındaki para, net ücretlerin yaklaşık yüzde 10 daha yüksek olması anlamına gelecektir. Bu para, zaten yetersiz olan ücretler nedeniyle, harcanıp gidecektir. Kıdem tazminatı, işçinin kendisine zorla yaptırılan tasarrufudur.

Sermayedar sınıf ve AKP, çaresizlik için pervasızlaşarak, kıdem tazminatı fonunu gündeme getirmekte ve böylece arı kovanına çomak sokmaktadır.