

# KIDEM TAZMİNATI FONU TASLAKLARI NE ÖNGÖRÜYOR?

Aydınlık Gazetesi, 11 Mayıs 2019

Yıldırım Koç

Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak'ın 10 Nisan 2019 günü yaptığı "Yeni Ekonomi Programı, Yapısal Dönüşüm Adımları-2019" sunumunda kıdem tazminatı fonu yeniden gündeme getirildi. Sunumda şu ifadeler yer alıyordu: "Tüm paydaşların katılımı ile kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirilmesi. Kıdem tazminatı fonu ile BES'in entegrasyonu."

Ancak, yıllardır tekrar tekrar gündeme getirilmekle birlikte, kıdem tazminatı fonuna ilişkin yeni bir düzenleme taslağı kamuoyuna açıklanmadı ve işçi ve işveren örgütlerine iletilmedi.

## AKP DÖNEMİNİN KANUN TASLAKLARI

Bu konuda AKP iktidarları döneminde 4 taslak var.

Birinci taslak, 2004 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu tarafından 9. Çalışma Meclisi'ne sunulan metindir.

İkinci taslak, 2008 yılı Şubat-Mart aylarında tartışmaya açılan "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı" veya daha yaygın bilinen adıyla İstihdam Paketi içindeki bir bölümdür.

Üçüncü metin, 2012 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in dışında, Ali Babacan, Zafer Çağlayan ve Maliye Bakanı Mehmet Şimşek tarafından, TOBB'un yönlendirmesiyle hazırlandığı ileri sürülen "Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı"dır.

Dördüncü metin ise 2013 yılı Ekim ayında taraflara iletilen ve bir önceki metinle büyük ölçüde örtüşen "Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı"dır.

Günümüzde yazılı ve görsel basında yer alan tartışmaların büyük çoğunluğunda bu metinler ele alınmamakta ve hatta bilinmemektedir.

Türkiye'de 2004 yılına kadar hazırlanan kıdem tazminatı fonu yasa taslaklarının temel özelliği, devletin kontrolü ve güvencesi altında işleyecek, işçi-işveren-hükümet temsilcilerinin oluşturduğu bir yönetim kurulu tarafından yönetilecek, işverenlerce işçinin tüm çalışma süresi için fona prim ödeneceği, primlerin bir havuzda toplanacağı, işçinin son ücreti üzerinden kıdem tazminatının hesaplanacağı bir sistemdi.

2008, 2012 ve 2013 taslakları ise devlet güvencesinin bulunmadığı, işverenin işçiler adına özel bir kuruluşa açılacak bireysel hesaplara primlerin yatırılacağı, kıdem tazminatı miktarının azaltıldığı, kıdem tazminatı miktarının işçinin hesabına yatırılan primler ve bunların nemalarından oluştuğu bir sistem öngörmektedir. İşçinin tüm çalışma süreleri için de prim yatırılması gerekmektedir.

## FON SİSTEMİNİN SAKINCASI

2004 yılında 9. Çalışma Meclisi'ne sunulan kıdem tazminatı fonu kanun taslağındaki fonun yönetimi şu şekildedir:

M.3: "Kıdem Tazminatı Fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk, özel bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur."

M.4: "Kıdem Tazminatı Fonu, Yönetim Kurulu tarafından işletilir ve yönetilir. Fon Yönetim Kurulu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir temsilci ile en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunca seçilen bir üyeden oluşur. Üyelerin görev süresi dört yıldır."

2013 yılı sonunda kamuoyuna açıklanan taslaktaki fon yönetimi tümüyle farklıydı:

M.4: “İşverenler kıdem primini (...) Emeklilik Gözetim Merkezi adına açılan hesaba yatırır. Bu hesaplardaki tutarlar Emeklilik Gözetim Merkezi aracılığıyla işveren tarafından seçilecek şirkete aktarılır.

M.7: “Bu kanun uyarınca işverenlerden alınan kıdem primleri şirketlerce kurulan fonlarda yatırıma yönlendirilir. (...) Kıdem primlerinin yatırılacağı şirketin seçimi işveren, bu primlerin değerlendirileceği fonların seçimi işçi tarafından yapılır. (...) Kıdem tazminatı konusunda faaliyet gösterecek şirketler Hazine Müsteşarlığına bu alanda faaliyet göstermek için ruhsat başvurusunda bulunur.”

M.8: “Bireysel kıdem hesabındaki birikimlerin hangi yatırım aracı vasıtasıyla değerlendirilebileceğine işçi karar verir.”

Bu düzenlemede devlet güvencesi yoktur. İşverenlerin prim yatırmaması, işverenin veya fonu yöneten şirketin iflası durumunda işçinin kıdem tazminatını alma imkanı ortadan kalkmaktadır.