

KIDEM TAZMİNATI HAKKIMIZA SAHİP ÇIKIYORUZ



TKP | EMEK MERKEZİ

PATRONLARIN ENSESİNDEYİZ

TKP GENEL MERKEZ - MAYIS 2019

Adres: Meşrutiyet Mah. Karanfil Sok. No:30/6 Çankaya-Ankara | Tel: 0312 417 29 68
Baskı: Deren Matbaacılık Ambalaj San. ve Tic. Ltd. Şti. Beylikdüzü OSB Mah. Orkide Cad.
No: 9/Z Beylikdüzü-İstanbul

KIDEM TAZMİNATI HAKKIMIZA SAHİP ÇIKIYORUZ

MAYIS 2019



TKP

| EMEK MERKEZİ



İÇİNDEKLER:

GİRİŞ

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

MEVCUT HALİYLE KIDEM TAZMİNATI HAKKININ KULLANIMI NASILDIR?

KIDEM TAZMİNATINDA NASIL BİR DÜZENLEME YAPMAYI İSTİYORLAR?

KIDEM TAZMİNATI FONU İŞÇİLERİN HANGİ HAKLARINI ELİNDEN ALIYOR?

PATRONLAR KIDEM TAZMİNATI KONUSUNDA NE DİYOR?

KIDEM TAZMİNATI İÇİN PATRONLARIN SÖYLEDİKLERİ YALANLAR ve GERÇEKLER

- 1- İşçiler kıdem tazminatı yüzünden mi iş değiştiremiyor?
- 2- İşçiler mevcut durumda kıdem tazminatlarını alamadıkları için mi fon sistemi gündeme getirilmektedir?
- 3- Kıdem tazminatı yükü kayıt dışı istihdama mı neden oluyor?
- 4- İşçinin işe iade davası açma hakkı varken, iş güvencesi anlamına gelen kıdem tazminatı patronlara haksızlık mıdır?
- 5- İşsizlik sigortası varken kıdem tazminatı gerekli midir?
- 6- Kıdem Tazminatı Fonu devlet güvencesinde mi olacak?
- 7- Mevcut haliyle kıdem tazminatı patronların "rekabet gücünü" mü zayıflatıyor?
- 8- Türkiye'deki işletmelerin kıdem tazminatı yükü, birçok ülkeyle kıyaslandığında çok mu yüksektir?
- 9- Fona geçilirse işçinin maddi olarak herhangi bir kaybı olmayacak mıdır?
- 10- Fon uygulaması ile kıdem tazminatı tavanı uygulaması kalkıyor mu?
- 11- Fon, her işçinin kıdem tazminatı alabilmesi anlamına mı gelmektedir?

Ek-1: Seçilmiş ülkelere kıdem tazminatı, iş güvencesi ve kimi diğer haklar

SONUÇ

GİRİŞ

31 Mart yerel seçimlerinin hemen ardından Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak'ın Kıdem Tazminatı Fonu sistemine geçiş yapılacağını ilan etmesiyle süregelen ekonomik krizin faturasının bir kez daha işçilere çıkarılacağı kesinleşmiş oldu. Kıdem tazminatının tasfiye edilmesi dönem dönem gündeme geliyordu. Şimdi AKP ve patronların bu amaca yönelik yeni bir düzenleme için bir kez daha kolları sıvadıkları anlaşıyor. **İşçilerin kıdem tazminatını kaldırarak fon kurmak istiyorlar.**

Patronların argümanları yine aynı. İşçilik maliyetinin yüksekliğini, rekabet gücünün sınırlı olduğunu, işe giriş-çıkışlarda bürokratik işlemlerin fazlalığını, dünyadaki kıdem tazminatı uygulamalarının Türkiye'deki kadar katı olmadığını ileri sürüyorlar. Bir de işçilerin çok az bir bölümü tazminat alabiliyormuş!

Oysa **kıdem tazminatında esas sorun, işçilerin hak ettikleri tazminata çoğu durumda patronlar tarafından el konulmasıdır.** Siyasi iktidarın yapması gereken, işçinin hakkı olan bu paranın patronlar tarafından koşulsuz ödenmesini sağlamaktır.

Onlar ne yapıyor? İşçinin hakkının tamamını elinden almaya kalkıyor. Üstelik bunu "artık herkes kıdem tazminatını alacak" yalanını söyleyerek yapmaya çalışıyor.

Hükümet, işçilerin haklarını alamamasını önemsemiyor, patronların taleplerini yerine getirmek istiyor. Kıdem tazminatının fona geçirilmesi, patronların kullanımına açılacak yeni bir kaynak anlamı taşıyor. Planlanan bu.

1937 yılında hayatımıza giren kıdem tazminatı uygulamasına, 1980 darbesinden sonra sınırlamalar getirilmiş ve tazminat miktarları sınırlandırılmıştı. Şimdi ise işçi sınıfının haklar anlamındaki son kalelerinden biri olan kıdem tazminatını da işçinin elinden alıp işçinin alın terini kendilerine fon yapmaya çalışıyorlar.

Onlara inanmayacaksak mücadele bizi bekliyor. Haydi hep birlikte kıdem tazminatı hakkımıza sahip çıkmaya!



KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Kıdem tazminatı işçinin hak ettiği ama patronun el koyduğu emek gücünün karşılığının yalnızca bir miktarıdır. Kıdem tazminatı tartışmalarında söz konusu olan işçinin el konmuş hakkının, alın terinin işçiye ödenip ödenmemesidir.

■ Kıdem tazminatı yıpranma karşılığıdır

Kıdem tazminatı işçilerin yıpranmaları karşılığında kendilerine ödenen paradır.

■ Kıdem tazminatı emeklilik ikramiyesi niteliğindedir.

Kıdem tazminatı memurların çalışma yaşamlarının sonunda aldıkları emekli ikramiyesine de benzetilmektedir.

■ Kıdem tazminatı gerçek anlamda bir tazminattır.

Yargıtay'ın 10.2.1954 tarih ve 19/5 sayılı içtihadı birleştirme kararında geçen, "Kıdem tazminatı, kıdemli işçilere verilen bir tazminat olmakla beraber..." ifadesinden, Yargıtay'ın belli bir dönem kıdem tazminatını gerçek anlamda bir tazminat niteliğinde gördüğü anlaşılmaktadır.

■ Kıdem tazminatı iş güvencesi niteliğindedir.

Ülkemizde 9.8.2002 tarihinde yürürlüğe giren 4773 sayılı kanuna kadar iş güvencesi yoktu. Kıdem tazminatı da işverenin bildirimli fesih yoluyla işçiye istediği zaman işten çıkartabildiği koşullarda, caydırıcı bir nitelik taşımakta, iş

güvencesinin yerini bir ölçüde doldurmaktaydı. Ancak iş güvencesi gerek 4773 sayılı kanunda yer aldığı biçimiyle, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki biçimiyle, kıdem tazminatının caydırıcı etkisine olan ihtiyacı ortadan kaldırmaktan çok uzaktır. Dolayısıyla ülkemizde iş güvencesi konusunda, yetersiz olmakla birlikte, bazı gelişmeler yaşanmış olmasına karşın, kıdem tazminatı halen iş güvencesi sağlama yönünde önemli bir işleve sahiptir.

MEVCUT HALİYLE KIDEM TAZMİNATI HAKKININ KULLANIMI NASILDIR?

1. Kıdem tazminatı hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak sigortalı çalışanları (özel sektörde ya da kamuda işçi olarak), 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a göre hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçileri kapsamaktadır.

2. Kıdem tazminatını hak edebilmek için aynı işyerinde bir yılı doldurmak gereklidir.

3. Kıdem tazminatı,

a. İşçinin iş sözleşmesinin feshinin, İş Kanunu'nun 25. maddesine göre (işçinin kusurlu davranışlarını düzenleyen madde) olmadığı durumda,

b. İşçinin emekliliği hak ettiği durumda,

c. Erkek işçinin askerlik nedeniyle işten ayrılması durumunda,

d. Kadın işçinin evlilik nedeniyle 1 yıl içinde işten ayrılması durumunda,

e. İşçinin çalışma koşullarında patrondan kaynaklı "esaslı değişiklik" meydana geldiğinde, kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda,

f. İşçinin 15 yıl sigortalılık süresini doldurduğu ve 3600 gün prim ödediği durumda

g. İş akdi devam eden işçinin vefatı durumunda ise hak sahipleri tarafından alınabilmektedir.

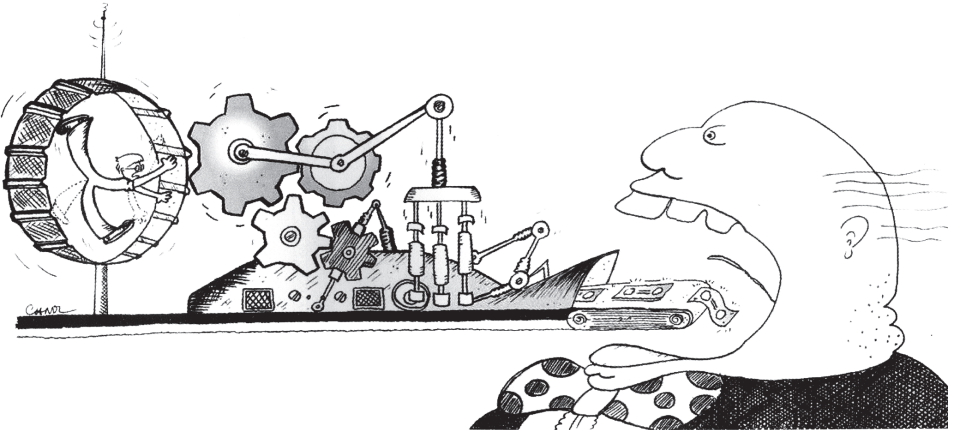
4. Kıdem tazminatı her yıl için 30 günlük brüt giydirilmiş ücret tutarında "net" olarak ödenir. Bir yılın üzerinde tam yılı tamamlamayan süreler oransal olarak eklenir. İşçinin brüt (sigorta primi, işsizlik sigortası primi vb. tüm kesintiler dahil) ve giydirilmiş (yol parası, yemek parası, ikramiye, yakacak yardımı, giyim yardımı vb. parasal karşılığı olan her türlü "düzenli" ek ödemelerin oransal olarak eklenmesi ile) ücreti üzerinden ödeme yapılır.

5. Kıdem tazminatı üzerinden binde 7,59 damga vergisi kesintisi yapılmaktadır, başkaca bir kesinti yapılmamaktadır.

KIDEM TAZMİNATINDA NASIL BİR DÜZENLEME YAPMAYI İSTİYORLAR?

Henüz çıkarılmış bir yasa ya da yasa taslağı olmamakla birlikte, AKP hükümeti, 61. hükümet programında, "Kıdem tazminatı sorunu kazanılmış hakları koruyan ve bütün işçilerin kıdem tazminatlarını garanti altına alan bir fon teşkil etmek suretiyle, sosyal taraflarla istişare içinde çözülecektir." maddesine yer vererek Kıdem tazminatı fonu kurulacağını ifade etmiştir.

Ayrıca Kıdem Tazminatı Fonu, AKP hükümetlerinin çeşitli defalar yayınladığı "İstihdam Strateji Belgeleri"nde de aynı içerikle yer almıştır. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçildiği 2018 yılında, Cumhurbaşkanlığı tarafından açıklanan "100 günlük programda" da kıdem tazminatının fona geçirilmesi hedefi yer almıştır.





Son olarak 8 Nisan 2019 tarihinde Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak tarafından açıklanan ve 31 Mart seçimleri sonrası ekonomik kriz için yapısal reform adımları olarak tanımlanan "Ekonomi Paketi" içinde kıdem tazminatı fonunun kurulacağı ve fonun yenilenecek zorunlu bireysel emeklilik sistemiyle entegre edileceği ilan edilmiştir.

Fon için güncel bir yasa tasarısı henüz yayınlanmamış olmakla birlikte, geçmişte yayınlanan ya da çeşitli biçimlerde basına sızdırılan tasarlardaki bilgiler kıdem tazminatında nasıl bir düzenleme yapılmak istendiğini göstermektedir.

BORSA

Buna göre Kıdem Tazminatı Fonu adıyla yapılmak istenen düzenlemede;

- Kıdem tazminatı fonu gelirleri işveren tarafından yatırılacak olan primlerden oluşacaktır.
- Prim oranları belirlenirken işverenin mevcut kıdem tazminatı yükü artırılmayacaktır. Yayınlanan çeşitli taslak metinlerinde prim oranı için brüt ücretin yüzde 3'ü ya da 4'ü rakamları telaffuz edilmiştir.

■ Kıdem tazminatı fonuna işverenin ödeyeceği prime geçici olarak İşsizlik Sigorta Fonu'ndan katkı yapılacaktır.

■ İşçilerin fonda biriken tazminatı çekmeleri için çeşitli şartlar getirilecektir. Yine yayınlanan çeşitli taslak metinlerde işçinin 10 ya da 15 yıllık kıdem şartı yer almıştır. Yine çeşitli taslak metinlerde bu şarta haiz işçilerin paranın tamamını değil, bir kısmını alabilecekleri ifade edilmiştir. Aynı taslak metinlerde işçilerin fonda biriken kıdem tazminatının tümünü alabilmesi için ise "emeklilik" ya da "ölüm" şartı yer almıştır.

■ Patronlar oran telaffuz etmemekle birlikte prim tutarının olabildiğince düşük belirlenmesini, fona yatırılan paranın nemalanacağını da dikkate alınması gerektiğini ileri sürüyorlar. Önümüzde İşsizlik Sigortası Fonu uygulamaları dururken bunun da gerçeği yansıtmadığı rahatlıkla söylenebilir. İşsizlik fonuna yatırılan paralar işsizlerden daha çok teşvik adı altında patronlara verilmiştir.

■ Patronlar birikmiş kıdem tazminatının fona aktarılmasına sıcak bakmıyorlar. Mevcut sistemde işveren işçiyi

işten attığında kıdem tazminatını hemen ödemek zorundaydı. Fon sisteminde ise işçi işten atıldığında kıdem tazminatı hemen ödenmeyecek. Fonda biriken paranın bir bölümü en az 10 ya da 15 yıl sonra veya ilk defa konut alındığında ödenecek. Paranın tamamını ise işçi emekliliğe ayrıldığında alabilecektir.

■ Patronlar haklı gerekçeyle istifa edenlere, askere giden erkeklere ve evlendikten sonra bir yıl içinde işinden ayrılmak isteyen kadın işçilere kıdem tazminatı ödemek istemiyor. Gerekçesini ise



deneyimli ve nitelikli işçilerin “nasıl olsa kıdem tazminatı kay-bım yok” diyerek kolayca iş değiştirmeleri olarak gösteriyorlar. Fon sistemi, patronların bu isteklerini yerine getirecektir.

KIDEM TAZMİNATI FONU İŞÇİLERİN HANGİ HAKLARINI ELİNDEN ALIYOR?

1. Kıdem tazminatı bildiğimiz anlamı ile işçinin elinden alınıyor, isim aynı kalsa da tamamen içerik değiştiriyor.
2. Ülkemizde daha önce kurulan fonlar tasfiye edildi, üstelik işçilerin alacakları ödenmedi ya da çok azı ödendi. Fonlar patronlar için kuruldu, fonlardan patronlara para aktarıldı. Bu fonun da bu şekilde olmaması için bir sebep yok.
3. Hesaplama yöntemi, hesaplamaya girecek kalemlerde değişiklik olacağı için işçinin alacağı kıdem tazminatı miktarı azalmaktadır. Tazminat fonu işçinin emeği ile oluşturulacaktır.



4. Patronlara işçileri işten çıkarma kolaylığı sağlanacak, patronların yükümlülüğü ortadan kaldırılacaktır.

5. Askere giden işçi ya da evlenen kadın işçi işten ayrılırken kıdem tazminatı alamayacaktır.

6. Kadrolu çalışan işçi sayısı azalacak, taşeron işçi gibi geçici işlerde çalışan işçi sayısı artacaktır.

7. İşçi kıdem tazminatının tamamı ya emekli olduğunda ya öldüğünde alabilecektir.

8. Kıdem tazminatının gayrimenkul edinilmesi halinde bir kısmının verilmesiyle aslında yine inşaat, gayrimenkul ve bankacılık sektörlerine yapılan bir teşvik niteliğinde olacaktır.

9. Fona devlet garantör olmamaktadır, patronların fona para aktarmaması halinde işçilerin kıdem tazminatı haklarının nasıl ödeneceği konusu açık değildir.

10. Bu fonun kimin tarafından idare edileceği de belli değildir, fonun kamu dışı kuruluşlarca işletilmesi önerilmektedir.

11. Yeni düzenleme ile Bireysel Emeklilik Sistemi entegre edilmesi ve 45 yaş altı tüm çalışanların bu sisteme geçmesinin zorunlu olması planlanmaktadır.

PATRONLAR KIDEM TAZMİNATI KONUSUNDA NE DİYOR?

- Kıdem tazminatının iş imkanı yaratılmasını engellediğini,
- İşçiyi kolayca işten çıkaramadıklarını,
- Kıdem tazminatı miktarının çok yüksek olduğunu,
- Kıdem tazminatının rekabet gücünü engellediğini, verimliliği düşürdüğünü,
- Mahkeme kararıyla çok yüksek tazminat miktarları ödemek zorunda kaldıklarını,
- Dünyadaki uygulamalara göre en yüksek kıdem tazminatını ödediklerini,
- Kıdem tazminatı uygulaması nedeniyle işçilerin iş değiştiremediğini,

■ Kayıt dışı işçi çalıştırmayı artırdığını iddia ediyorlar.

Patronlar ve AKP, işçilerin kıdem tazminatı hakkını kaldırmak için çok güçlü bir ideolojik mücadele yürütüyor. İşçilerin kıdem tazminatı hakkından vazgeçmesini sağlamak için yürüttükleri mücadelede yalanlara başvuruyorlar. Bir sonraki bölümde kıdem tazminatı hakkına ilişkin patron örgütleri ve hükümetin işçilere söylediği yalanlara ve merak edilen yanıtlara yer verdik.

KIDEM TAZMİNATI İÇİN PATRONLARIN SÖYLEDİKLERİ YALANLAR ve GERÇEKLER

1- İşçiler kıdem tazminatı yüzünden mi iş değiştiremiyor?

İşçilerin iş değiştirmemesinin nedeninin kıdem tazminatı olduğunu ileriye sürmek, oldukça zorlama bir nedendir. İşsizliğin yüksek olduğu ülkemizde işçiler iş değiştirmek değil, iş bulup çalışmak, yaşamını sürdürmek amacındadır. İş yokken, işsizlik bu kadar çokken, patronların "işçiler kıdem tazminatları yüzünden iş değiştiremiyorlar" sözü tek kelimeyle utanmazlıktır.



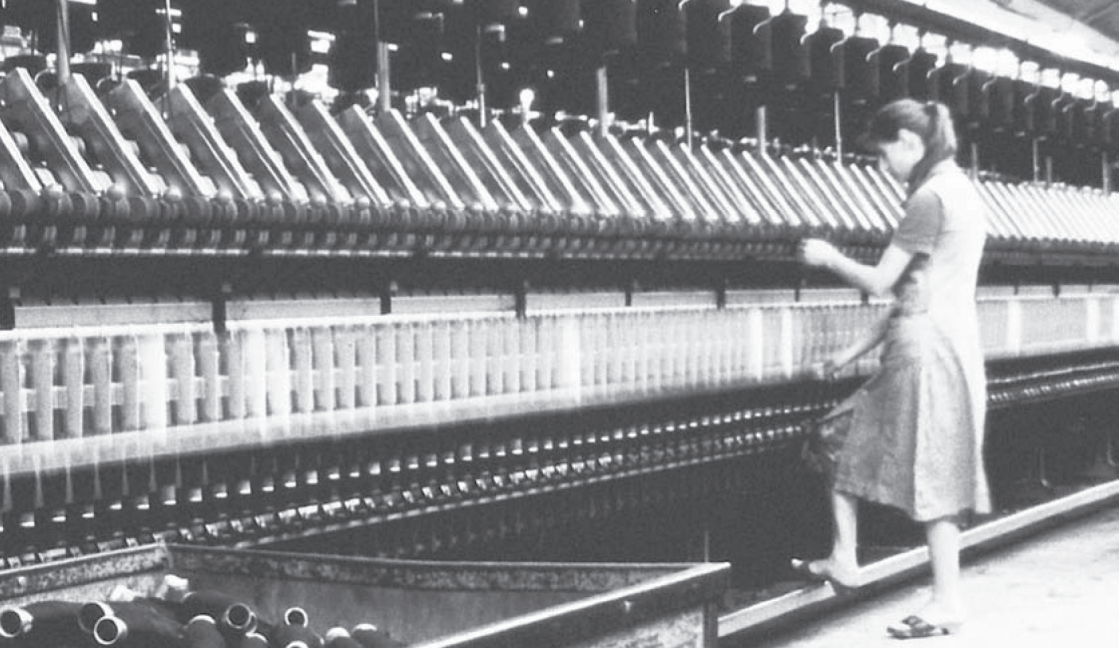


İşçi işini kıdem tazminatını almak için değiştiremiyorsa, kıdem tazminatı uygulama alanı genişletilmeli ve işçinin her koşulda kıdem tazminatı alması sağlanmalıdır.

Patronlar aslında "kıdem tazminatı nedeniyle işçiyi işten çıkaramıyoruz" demektedir. Amaç, işçilerin çıkarına bir düzenleme yapıyormuş gibi görünmek isteğidir. Bu görüş, işçiyi değil, patronları koruma amacı taşımaktadır.

2- İşçiler mevcut durumda kıdem tazminatlarını alamadıkları için mi fon sistemi gündeme getirilmektedir?

Patronlar ve AKP hükümeti, "zaten işçilerin ancak yüzde 13'ü işten çıkarılınca kıdem tazminatı alıyor" diyor. Bu nedenle kıdem



tazminatı fona devredilirse işçilerin tamamının kıdem tazminatını alabileceklerini söylüyorlar.

İşçilerin yalnızca yüzde 10'u gibi bir oran kıdem tazminatını alabiliyorsa bunun sorumlusu hükümetler ve patronlardır. İşçilerin hakkının göz göre göre ihlal edilmesinin hesabını sormak yerine, yasaları patronların yarattığı hukuk dışı duruma uyarlamaya çalışıyorlar. Yasaları uygulatacak olan, denetleyecek olan devletin kurumları ve siyasi iktidar değil midir?

3- Kıdem tazminatı yükü kayıt dışı istihdama mı neden oluyor?

Kıdem tazminatı, işçinin hakkıdır. Alın terinin karşılığıdır. Yük değildir. Ayrıca, işletmelerin yüklerinin sorumlusu işçiler değildir. Patronlar kârlarını korumak ve artırmak istediğinden kayıt dışı istihdam dahil birçok hukuksuz uygulamaya yönelmektedir. Patrondan kaynaklanan ve onların yarattığı sorunlar için işçinin yasal haklarında kesintiye gidilmesi, patronların işledikleri suçları yok saymak, onları korumak demektir.

Bürokratik prosedürlerin kayıt dışı istihdamla hiçbir alakası bulunmamaktadır. Kaldı ki, iddia edildiği gibi uzun süren ve kağıt yükü gerektiren prosedürler söz konusu değildir. İşe alırken internet üzerinden yapılan bildirimle işe giriş bildirgesi gönderilebil-

mekte, sigorta prim ödemeleri gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca, ekonomik kriz nedeniyle devletten yardım almak için çalıştırıldığı işçiyi kayıt dışına çıkarıp, fazla saatlerle çalıştırmaya devam eden, trilyonluk villada otururken işçisinin kıdem tazminatını vermemek için şirketin içini boşaltıp ortadan kaybolan patronların durumunun izah edilmesi gerekmektedir.

4- İşçinin işe iade davası açma hakkı varken iş güvencesi anlamına gelen kıdem tazminatı patronlara haksızlık mıdır?

Ülkemizde işçiler için iş güvencesinden değil, ancak güvencesizlikten söz edilebilir. İş mahkemelerinin iş yükü bunun kanıtıdır. Ayrıca arabuluculuk sistemi, iş güvencesini tümüyle işlevsizleştirmiştir. Kıdem tazminatı, bugün en güçlü iş güvencesi aracıdır.

İş güvencesi kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü değil, haklı ve geçerli bir nedenle olmaksızın işten çıkarılan işçinin, işe iadesinin sağlanmasını tanımlamaktadır. Kaldı ki, kıdem tazminatının istihdam yükünü ve kayıt dışılığı artırıcı olduğunu iddia edenlerin, işçilerin dava açmalarını önlemek için ek bir tazminat ödedikleri ve işçilerin dava açmasını engellemeye çalıştıkları sır değildir.

Gerek Avrupa ülkelerinde gerekse diğer ülkelerde ülkemizdekine benzer nitelikte kıdem tazminatı uygulamaları söz konusu olduğu gibi, birçok ülkede kıdem tazminatının yanında ülkemizde var olmayan yüksek tazminat ve sosyal koruma mekanizmaları söz konusudur.

İşsizlik sigortasının kıdem tazminatı yerine ikame etmesi mümkün değildir. Nitelik ve uygulama alanları itibarıyla birbirinden tamamen farklıdır.

5- İşsizlik sigortası varken kıdem tazminatı gerekli midir?

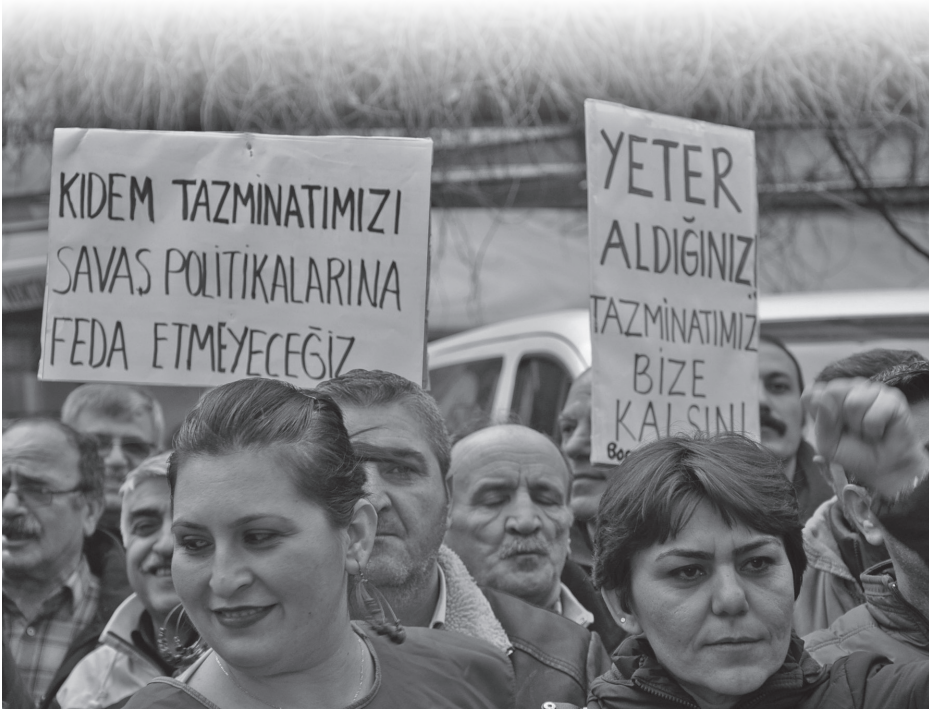
1999 yılında işsizlik sigortası sisteminin uygulanması esnasında kıdem tazminatı fonunun oluşturulması tartışıldı.

İşsizlik sigortasının kıdem tazminatı yerine ikame etmesi mümkün değildir. Nitelik olarak birbirinden tamamen farklıdır. İşsizlik sigortasından faydalanmak için, sigortalı işçinin bir işyerinde çalışırken, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması, son üç yıl içinde en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş bulunması; işverence düzenlenen İşten Ayrılma Bildirgesi ve kimlik

belgesiyle birlikte, 30 gün içinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurarak kayıt yaptırmayı ve talep dilekçesi doldurarak vermesi gerekmektedir. Bu şartları taşıyanlardan 600 gün prim ödemiş olanlara 180 gün, 900 gün prim ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün ve daha fazla prim ödemiş olanlara 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. Üstelik bazı sektör çalışanları işsizlik sigortası kapsamının dışındadır.

Ayrıca İşsizlik Sigorta Fonu bu kadar çok sınırlayıcı engel koyduğu için fona giren parayla çıkan para arasında ciddi bir tutarsızlık vardır ve bu aradaki farka da devlet ya kimi yatırımlar ya da patronlara teşvik vermek için el koymaktadır. Yani İşsizlik Sigorta Fonu bu haliyle kendi işlevini bile göremezken kıdem tazminatının yerini tutabilmesi mümkün değildir.

Ayrıca patronların önemli bir bölümü bugün SGK primlerini bile ödemezken ya da ödememek için yasal olmayan yöntemlere (fason şirketler kurarak sigorta primlerini ödememek) başvururken kıdem tazminatını ödeyeceklerinin garantisi de bulunmamaktadır. Fonlardaki devlet güvencesinin ise bugüne kadar gerçekçi bir karşılığının olmadığını biliyoruz.



6- Kıdem Tazminatı Fonu devlet güvencesinde mi olacak?

Bugüne kadar devlet güvencesinde olduğu söylenen fonların durumu bu konuda bize fikir vermektedir. İşsizlik sigortası fonundan işsiz kalan işçilerin çok az bir bölümü yararlanabilmesine karşın, AKP fondan patronlara teşvik amaçlı büyük miktarda kaynak aktarımı yapmıştır.

Ayrıca, yıllarca emekçilerden kesintilerle oluşturulan Zorunlu Tasarruf Fonu'nda biriken paraların dağıtımı sırasında yaşanan haksızlıklar hâlâ hafızalardadır. Binlerce işçi, yıllarca ücretinden kesilen paraları ya alamamış ya da eksik almıştır. AKP ve patronlar bunları işçilere unutturmak istemektedir.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Zorunlu Tasarruf Fonu'nun nasıl kullanıldığını hatırlıyoruz. Kıdem tazminatı fonu da kurulursa, hükümetler tarafından başka işler için kullanılabilir.

7- Mevcut haliyle kıdem tazminatı patronların "rekabet gücünü" mü zayıflatıyor?

Patronlar işçiyi istediği şekilde çalıştırıp istediği zaman işten çıkarabilme kolaylığı istiyor. Kıdem tazminatı patronların cebinden çıkan ek bir harcama değildir, işçilerin ücretinin sonradan ödenen parçasıdır. Patronların "bu ek bir yüküdür ve rekabet gücümüzü zayıflatmaktadır" demesi esasen ücretleri de "yük" olarak görmesi anlamına gelir.

Kıdem tazminatı nedeniyle rekabet edemediğini ifade eden patronlara kriz dönemlerinde bile elde ettikleri kârları hatırlatmak gerekecektir.

8- Türkiye'deki işletmelerin kıdem tazminatı yükü, birçok ülkeyle kıyaslandığında çok mu yüksektir?

İlk bakışta, kıdem tazminatının diğer ülkelerle kıyaslandığında yüksek olduğu sanılabilir. Ancak durum, görüldüğü gibi değildir. Kıdem tazminatı işçilerin güvencesi için tek başına ele alınacak bir konu değildir.

Başta işsizlik ödeneği olmak üzere Türkiye'de sosyal korumanın diğer ülkelere göre çok düşük düzeydedir. Ek-1'de düzenlenen tablo bu konuda ülkelerin durumun göstermektedir. Bu tabloda geçici işçilik bakımından iddia edildiği gibi en katıdan en esnek olan ülkeye doğru bir sıralama yapılmıştır. Çalışma yaşa-

mindaki kuralların esnek ülkelere doğru gidildikçe işçi haklarında azalmalara yol açtığı açıktır.

9- Fona geçilirse işçinin maddi olarak herhangi bir kaybı olmayacak mıdır?

Şu anda uygulanan mevzuatta kıdeme esas alınan gün sayısı çalışılan her tam yıl için 30 gündür. Ayrıca SGK prime esas kazançta dahil edilmeyen (yol-yemek ücreti vb.) maddi karşılığı olan kazançlar da dahil edilerek kıdem tazminatı hesaplanmaktadır. Fon uygulaması gerçekleşirse kıdem tazminatının hesaplanmasında SGK prime esas kazanç baz alınacaktır. Bu durum, fon tasarısına göre işçinin daha az kıdem tazminatı almasına yol açacaktır.

Aşağıdaki örnek karşılaştırmada işçilerin kıdem tazminatında fona geçilirse yaşayacakları maddi kayıp ayrıntılı bir şekilde gösterilmiştir:

ÖRNEK KARŞILAŞTIRMA

İşçinin işe giriş tarihi: 1 Ocak 2010

İşten çıkış tarihi: 31 Aralık 2019

İşçi 10 yıl boyunca asgari ücretle çalışmıştır.

Fon için çeşitli tasarımlarda ifade edilen %3 prim tutarı baz alınmıştır.

Mevcut durumda işçinin alacağı kıdem tazminatı:

Brüt Kıdem Tazminatı : 25.233,53 TL

Damga Vergisi 0,00759 : 191,51 TL

Net Kıdem Tazminatı : 25.042,01 TL

**Fon uygulaması olursa işçinin fonda birikecek
kıdem tazminatı hesabı:**

Yıl	Brüt asgari ücret	Çalışılan süre- (ay)	Prim oranı	Fona yatan aylık miktar	Fona yatan toplam	Süre sonu nemalanmış kıdem tazminatı
2010-ilk 6 ay	729,00	6	3%	21,87	131,22	134,39
2010-ikinci 6 ay	760,00	6	3%	22,80	136,80	279,84
2011-ilk 6 ay	796,50	6	3%	23,90	143,37	435,91
2011-ikinci 6 ay	837,00	6	3%	25,11	150,66	607,17
2012-ilk 6 ay	886,50	6	3%	26,60	159,57	797,64
2012-ikinci 6 ay	940,50	6	3%	28,22	169,29	999,80
2013-ilk 6 ay	978,60	6	3%	29,36	176,15	1.208,56
2013-ikinci 6 ay	1021,50	6	3%	30,65	183,87	1.438,70
2014-ilk 6 ay	1071,00	6	3%	32,13	192,78	1.705,17
2014-ikinci 6 ay	1134,00	6	3%	34,02	204,12	1.987,55
2015-ilk 6 ay	1201,50	6	3%	36,05	216,27	2.301,91
2015-ikinci 6 ay	1273,50	6	3%	38,21	229,23	2.653,37
2016	1647,00	12	3%	49,41	592,92	3.536,64
2017	1777,50	12	3%	53,33	639,90	4.608,50
2018	2029,50	12	3%	60,89	730,62	6.223,93
2019	2558,40	12	3%	76,75	921,02	8.601,51
4.977,79 TL						8.601,51 TL

*Açıklama: 10 yıl boyunca asgari ücretle çalıştırılan bir işçi için hesaplanmış-
tır. Prim oranı için son tasarıda yer alan %3 baz alınmıştır. Fonda birikim ay-
lık olarak Merkez Bankası faiz oranları ile nemalandırılarak hesaplanmıştır.*

Örneğimizdeki işçinin mevcut durumda hak ettiği
kıdem tazminatı tutarı **25.042,01 TL** iken, fon uygulaması
gerçekleştiğinde işçinin aynı kıdem yılı için patronun fona
yatıracığı primlerinin toplamı **4.977,79 TL** olacaktır. Bu tutar
Merkez Bankası aylık mevduat faiz oranıyla nemalandığıdaysa
10 yıl sonunda fonda biriken tutar **8.601,51 TL** olacaktır. Kıdem
tazminatı fona geçirildiğinde işçilerin maddi olarak hiçbir kaybı
olmayacağını söyleyen siyasi iktidar, bu farkın nasıl kapanacağını
ise söyleyememektedir.

10 YIL ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞTIRILAN BİR İŞÇİ İÇİN		
Şimdiki kıdem tazminatı	Fon sisteminde patronun cebinden çıkacak miktar	Nemalandıktan sonra fonda biriken kıdem tazminatı
25.042	4.977	8.601
Patronun cebinde kalacak para		20.065
İşçinin kaybı		-16.441

10- Fon uygulaması ile kıdem tazminatı tavanı uygulaması kalkıyor mu?

Bu sorunun yanıtı henüz bilinmiyor. Ancak, hükümetin çıkardığı son yasa tasarısı taslağına göre, Kıdem tazminatı fonundan yapılacak ödeme, işçinin çalıştığı her tam bir yıl için bir aylık brüt ücret tutarında olacak. Bu bir aylık brüt ücret, çalışılan son yılın ortalaması alınarak bulunacak.

Tasarı taslağında, patronların her ay için ödeyecekleri kıdem tazminat fonu primlerinin hesabına esas ücretler, SGK'ya verilen aylık primler bildirgesinde yer alacak prime esas kazanç tutarları olacaktır şeklinde belirtilmiştir.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, sigortalıların yaşlarına uygun asgari ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.

01.01.2019-31.12.2019 tarihleri arasında uygulanacak tutarlar; Sigorta tabanı (asgari ücret) 2558,40 TL ve sigorta tavan ücreti 19.118,00 TL'dir.

Tazminatın hesaplanmasında uygulanacak alt ve üst limitler ise alt limit (asgari ücret) 2558,40TL, üst limit ise yine bugünkü kıdem tazminatı tavanı olan 6017,60 TL olacaktır.

Kıdem tazminatı tavanı uygulaması fon taslağında da varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Buna karşılık kıdem tazminatı tavanının üzerinde prime esas kazanç bildirimi yapılan ve kendisi adına prim yatırılan işçilerin yatırılan bu tutarlar için bir talepte bulunmaları şu haliyle mümkün değildir. Kıdem tazminatı tavan tutarı üzerindeki prime esas kazançlardan alınacak primlerin fonun yamalarını kapatmak için kullanacağı açıktır.

11- Fon, her işçinin kıdem tazminatı alabilmesi anlamına mı gelmektedir?

Kıdem tazminatı fonu hakkında bugüne kadar hazırlanan belgeler ve tasarımlarda işçilerin kıdem tazminatları alabilmeleri 10 yıl, fona kendi adlarına ödeme yapılması şartına bağlanıyor. Birçoğunda ise bu sürenin sonunda miktarın tamamı değil, bir bölümünün ödenebileceği ifade ediliyor. Dola-
yısıyla ne bütün işçiler tazminat alabiliyor ne de işçiler istedikleri zaman bu tazminata erişebiliyor. Ayrıca, istihdam strateji belgelerinde yer verildiği şek-
liyle işçi ancak emekli olduğunda parasının tamamını fondan çekebilecektir.

Kıdem tazminatının çalışan her işçi ve emekçi tarafından alınmasının sorumluluğu devlettedir. Kaldı ki yasal düzenlemelerde işçileri koruyucu hükümler artırıldığında işçilerin tamamı kıdem tazminatını alabilecektir. An-
cak, hükümet işçileri korumak istemediği için bunu yapmamaktadır.

İşçinin kıdem tazminatını alamama gerekçelerinin başında kayıt dışı çalışma gelmektedir. Fon konuşulacağına kayıt dışı çalışma ortadan kal-
dırılmalıdır. Mevcut düzenlemede kayıt dışı çalışmaya göz yumulmamalı, örgütlenme hakkı tanınmalı, örgütlenme önündeki engeller ortadan kaldırıl-
malı, iş müfettişlerinin sayısı artırılarak yasal düzenlemeye tüm işyerlerinde uyulması sağlanmalıdır.

Kıdem tazminatı fona geçtiğinde, herkesin kıdem tazminatı alması müm-
kün değildir. Çünkü fonda toplanacak primlerin patronlar tarafından öden-
mesinin hiçbir garantisi yoktur. Ayrıca, kayıt dışı çalışma ortadan kaldırılma-
dıkça işçiler adına fona nasıl prim ödenecektir?



Ek-1: Seçilmiş ülkelerde kıdem tazminatı, iş güvencesi ve kimi diğer haklar

Ülke	4 Yıl Çalışmış Bir İşçinin		İşsizlik Sigortası
	Kıdem Tazminatı	İhbar Süresi	
Türkiye	4 ay	8 hafta	Prim ödeme süresine göre 6-10 ay boyunca son 12 aylık ortalama ücretin %40'ı ödenir.
Fransa	0,8 ay	2 ay	Prim ödeme süresine göre 88 günden az ve yaşa göre 730 gün ile 1095 günden çok olmamak üzere günlük ücretin yüzde 57 ile 75'i arası
Yunanistan	Mavi Yakalılarda 0,4 Ay , Beyaz Yakalılarda 1,5 ay	Mavi yakalılarda yok, beyaz yakalılarda 3 ay	Günlük 14,40 Avrodan az olmamak üzere, günlük ücretin %40'ı, ila %50'si.
Portekiz	4 ay	2 ay	Aylık ücretin %65'i ödenir. Prim ödeme süresine göre aylar değişkenlik gösterir.
Almanya	Yok	1 ay	Net kazancın çocuklu ise %67'si çocuk-suz ise %60'ı. Yaşa ve çalışma süresine göre 6 ila 24 ay yararlanılabiliyor.
Belçika	Yok	Mavi Yakalılarda 28 gün , Beyaz Yakalılarda 3 Ay	Tavanı aşmamak kaydı ile ilk 3 ayı brüt ücretin yaklaşık %65'i sonraki 9 ay %60'ı ödenir.
Avusturya	Yok	3 hafta	Net kazancın yüzde 55'i (aile destekleri ile %80'e kadar çıkabiliyor) ve en az 20 hafta yararlanılabiliyor
Finlandiya	Yok	2 ay	Son 28 ay en az 26 hafta çalışmış olmak kaydıyla, günlük en az 32,40 Avro
Danimarka	Yok	Mavi yakalı-lar-da yok, beyaz yakalılarda 3 ay	Son 12 haftalık ortalama kazancın yak-laşık %90'ı (tavan uygulaması var)
İsviçre	Yok	2 ay	Çocuk veya maluliyet durumuna göre, sigorta kapsamındaki kazançların %70 ya da %80'i. Yaşa göre 200 ila 520 gün ödenir.
ABD	Yok	Yok	Eyalete göre değişen oran ve süreler-de ödenek veriliyor. 26 haftaya kadar yararlanılabiliyor.

Aile Yardımı	İşverenin Haksız Nedenle Feshi
Özel sektörde yalnızca sendikali işyerlerinde toplu sözleşmeyle belirlenebiliyor. Kamuda Eş için 278 TL 0-6 yaş çocuklarda azami 65,20 TL, 6 yaşından büyüklerde 32,60 TL	Haksız feshin işe iadeyle sonuçlanması durumunda 4 ila 8 aylık ücretin tazminat olarak işçiye verilmesine hükmedilir.
20 yaş altı en az iki çocuk varsa. 2, 3 ve 4 çocuk için sırasıyla aylık 130,51, 297,72 ve 464,94 Avro	Mahkeme kararı ile işçinin kıdemine göre 20 aylık brüt ücrete kadar tazminat.
18 yaşından küçük 40 Avro, 3 çocuk sonrası 500 avroluk bir yardım.	İşe son verme bildirimiyle mahkeme kararı arasındaki süreye ait ücret. Kıdem istenirse işe iade uygulanmaz. Haksız fesih hükümsüz kabul edildiğinde iş sözleşmesi devam ediyor sayılır. Arada geçen zamanın ücreti işveren tarafından işçiye ödenir.
Ailenin aylık gelirine ve çocuğun yaşına göre değişir. Çocuk başına aylık 174,72 Avro'ya kadar çıkabilir	İşçinin tüm zararının tazmini ile işe iade kararı veriliyor, geçerli neden olduğu zararı tazmin ile yükümlü. İşçi her kıdem yılı için 15 ile 45 gün arası tazminata hak kazanabiliyor.
18 yaş altı (öğrenci ise 25 yaş altı) çocuklarda, 1. ve 2. çocuk için ayda 194, üçüncü çocuk için 200, sonraki her çocuk için 225 Avro. Gelir durumuna göre artabiliyor.	12 aya kadar tazminat alınabiliyor. İşe iade işçi tarafından nadiren tercih ediliyor
18 yaş altı çocuklarda 1., 2. ve 3. çocuk için sırasıyla 93,93, 173,80 ve 259,49 Avro. Yetim çocuk için bölgesel olarak 353,76 ile 360,83 arasında değişiyor.	İşe iade yok. Asgari tazminat ihbar süresinin ücretine eşit. 17 haftaya kadar ek tazminat alınabiliyor.
0-19 yaş arası çocuklarda yaşına göre 114 avro ile 165 avro arası artan yardımlar, her fazladan çocuk için artan oranda ek yardım	İşten çıkarma tarihiyle mahkeme kararı arasındaki süreye eşit miktarda tazminat
17 yaş altı çocuklar için, 95,75 Avro'dan başlıyor. Ödemeler çocuk sayısına göre artarak büyüyor. Çocuğunu tek büyüten ebeveynler için çocuk başına 48,55 Avro ek destek.	İşe iade yok. 3-24 ay arası tazminat
Çocuk sayısına ve yaşına göre belirleniyor ve çocuk başına 936 ile 4.506 Danimarka Kronu arasında değişiyor.	İşe iade seçeneği var. Bir yıllık kıdemi olan işçiler için işçinin yaşı ve kıdemine göre 6 aya kadar tazminat. Özel olarak korunan işçi grupları var.
Her çocuk için ayda 200 Frank. Evli her işçiye 100 Frank aile yardımı. Bulunulan kantona göre ayda 850-2.000 frank doğum yardımı. Meslek eğitimi alan her çocuğa ayda 250-270 frank ödenek.	İşe iade yok. 6 aydan çok olmamak üzere, haksız fesih tarihi ile mahkeme kararı tarihi arasındaki sürenin ücreti verilir.
Her bir çocuk için ebeveynin tam emeklilik ya da maluliyet aylığının yarısına kadar alınabiliyor. Tavan uygulaması var.	Sözleşmelerde işveren tarafından fesih durumları için işverene belli yükümlülükler verilebiliyor.



SONUÇ:

Kıdem Tazminatını kaldırarak fon kurmak istiyorlar. Bu durumda:

1. Kıdem tazminatı miktarı azalacak.
2. Kıdem tazminatının tamamı, ancak emekli olduğunda fondan çekilebilecek ya da işçi öldüğünde varisleri tarafından alınabilecek.
3. Askere giden işçi ya da evlenen kadın işçi işten ayrılırken kıdem tazminatı alamayacak.
4. Patronlar, istedikleri zaman işten çıkarabilecek.
5. İşçinin iş güvencesi zayıflayacak.
6. Patronlar, SGK primi ödemezken Kıdem Tazminatı Fonu'na da prim ödeyeceklerinin garantisi bulunmuyor. Devlet de burada bir teminat vereceğini ilan etmiş değil.
7. Fon'un başka örneklerde olduğu gibi içi boşaltılabilir. Fonu yürüten şirket bataabilir ya da fonlar hükümetler tarafından kullanılabilir. Bunun güvencesi bulunmuyor.
8. Kayıt dışı çalışma yaygınlaşacak, esnek çalışma da bir istisna olmaktan çıkacak.
9. "Özel istihdam büroları" üzerinden kiralık işçilik uygulaması daha da yaygınlaşacak.



BU NEDENLE;

- Kıdem tazminatı fona bağlanmamalıdır.
- Kıdem tazminatı tavan uygulaması kaldırılmalıdır.
- Kıdem tazminatını hak etmek için bir yıl çalışma şartı kaldırılmalıdır.
- Kıdem tazminatı her türlü sözleşme biçiminde geçerli olmalıdır.
- Kıdem tazminatı ödemeyen patronlara yasal yaptırım uygulanmalıdır.



İşçi sınıfı haklarını her zaman mücadele ederek kazanmıştır. Kıdem Tazminatı Fonu ise krizdeki kapitalizmin işçilerin emeğini gasp ederek kendine yeni bir kaynak yaratma çabasıdır.

İşçiler, örgütlü olduğunda haklarını koruyabiliyor.

İşçiler, birlik olduğunda işyerinde keyfi uygulamalara son verebiliyor.

İşçiler yan yana geldiklerinde patronlardan istediklerini alabiliyor.

Lüks plazalarda çok düşük ücretlere çalıştırılan mühendisler de, bankalarda çalışan işletmeciler de, eczanede çalışan kalfa da, metal işçileri de çalışanların tümü kıdem tazminatı düzenlemesinden etkilenecek.

Hep birlikte haklarımıza sahip çıkmanın zamanıdır.

Biz sahip çıkmazsak bizim hakkımıza kim sahip çıkacak?

AKP ve patronların yalanlarına kanmayacak isek, kıdem tazminatı hakkımızın elimizden alınmasına karşı çıkacağız. İnsanca ve onurlu bir biçimde yaşama talebimize sahip çıkacağız.

Kendi geleceğimize, çocuklarımızın geleceğine sahip çıkacağız.

Geleceğine sahip çık, TKP'ye katıl. Partide örgütlen.



TKP | EMEK MERKEZİ

PATRONLARINENSESİNDEYİZ

✉ iletisim@patronlarinensesindeyiz.org 🌐 www.patronlarinensesindeyiz.org 📞 +90 (541) 940 05 14 📱 patronlarinensesindeyiz 🐦 pensendeyiz

TKP Genel Merkez | Mayıs 2019 | Adres: Meşrutiyet Mah. Karanfil Sok. No:30/6 Çankaya-Ankara | Tel: 0312 417 29 68