

Kıdem Tazminatı Fonu

Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı, toplumsal ve ekonomik önlemleri birlikte getirmediği için, çalışma yaşamında büyük boşluklar yaratacak bir girişimdir. Bu biçimiyle sosyal devlet anlayışıyla bağdaştırılamaz.

GÜNEY DİNÇ İzmir Barosu Avukatlarından

Kıdem tazminatı, Türkiye'nin çalışma yaşamında çok tartışılan bir konudur. Uygulama ve öğretilde, "... İkramiye, ertelenmiş ücret, yıpranma payı, işsizlik güvencesi..." gibi işlevsel niteliklerle tanımlanan bu kurum, Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı nedeniyle yeniden güncellenmiştir.

Kıdem tazminatı, 1936 yılında benimsenen 3008 sayılı İş Yasası'nın 13. maddesi ile, ilk kez hukuksal kavramlarımız arasına katılmıştır. Anılan madde, işlerine son verilen işçilere, "... Beş yıldan fazla olan her bir tam iş yılı için 15 günlük ücret tutarında tazminat..." ödenmesini öngörüyordu. Bilindiği gibi, sonraki değişimlerle, kıdem tazminatı alabilmek için bir yıllık çalışma süresi yeterli görülmüş, yıllık ödemeler otuz günlük ücret düzeyine yükseltilmiştir.

Kıdem tazminatının hukuksal niteliğini açıklayan görüşler arasında birliklik sağlanamaması, bu kurumun, Türkiye'nin sanayileşme sürecine koşut olarak, zaman içerisinde değişen işlevler üstlenmesinden kaynaklanmaktadır. 48 yıllık yaygın uygulama, azımsanmayacak deneyimler kazandırmıştır. Eleştirilen ve benimsenen yönleri ile, kıdem tazminatı, yerleşmiş bir olgudur.

Konu yeniden düzenlenirken, getirilen önerileri, çalışma yaşamının bilinen somut gerçekleri içerisinde değerlendirmeliyiz.

YASADA YERİNİ İLK ALIŞI

Cumhuriyet'in ilk İş Yasası'nın yapıldığı 1936 yılında, henüz emeklilik dönemindeki sanayi kuruluşlarının yetişkin ve nitelikli işçilere duyduğu gereksinim nedeniyle, uzun süreli çalışmanın özendirici koşullara kavuşturulması amaçlanıyordu. Bu anlamda deneyimli işçiliği ödüllendiren kıdem tazminatı, işyerlerine bağlılığı pekiştiriyordu.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, sanayi birimlerinin ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin sayısında önemli artışlar oldu. Çağdaş teknolojinin öngördüğü sosyal güvenlik kuruluşlarının tamamlanması, çalışma yaşamını düzenleyen yasaların güncelleştirilmesi gerekiyordu. Oysa ülkemizde, günümüze değin işsizlik sigortası kurulamadığı gibi, olağan dönemlerde toplu işçi çıkarılmaları denetleyecek etkin yasal önlemler gerçekleştirilememiştir. Büyük kentlerde iş bulamayanların sayısı, çalışabilmek mutluluğuna ulaşanlardan az değildir. Bu koşullarda girilen toplu iş sözleşmesi döneminin sağladığı kazanımları koruyabilmek çok

güçtür. Tekdüze üretimin kolaylıklarından da yararlanılarak, işyerlerinde çalışanlar ile, daha elverişsiz ekonomik olanakları benimseme eğilimindeki işsizlerin yer değiştirmeleri engellenemez. Bu aşamada kıdem tazminatının, işverenlere getirdiği ekonomik yükümlülükler nedeniyle, toplu işçi çıkarmaları geriletken caydırıcı etken olduğu gözlenmiştir. Nitekim, 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Yasası'nın, hükümetçe hazırlanan gerekçesinde, kıdem ödencesinin yeni işlevi, şu sözcüklerle anlatılıyordu;

"Kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlemlerinin işçi aleyhine doğduğu sonuçları giderici niteliği yanında, güvenlikli ve gerçek hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta büyük katkıda bulunabileceği de günümüzde kabul edile gelen bir gerçektir."

931 sayılı yasanın getirdiği en önemli yenilik, 1936 yılından beri süregelen beden ve düşünce işçiliği yapay ayrımını kaldırıp, hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalışanların tümünü, aynı hukuksal düzenleme içerisinde birleştirmesiydi. Böylece kıdem tazminatı yaygın bir uygulama ala-

nına kavuşturuluyordu.

Uzun tartışmalardan sonra 1975 yılında yürürlüğe giren 1927 sayılı yasa ile, kıdem tazminatı önemli değişimler geçirdi. Gerekçesinde, "Devletin iş hukuku mevzuatı ile çalışma hayatına müdahalesinin ana sebebi, işverenlerden daha zayıf durumda bulunan işçi grubunu korumaya yönelik olduğu açıktır." görüşünü yineleyen yasa, işveren kuruluşlarının uzunca bir zamandan beri üzerinde durdukları kıdem tazminatı fonunun kuruluş ilkelerini de belirliyordu. Yalnız "... yaşlılık, emeklilik, ölüm ve toptan ödeme..." durumlarıyla sınırlı olmak koşuluyla, işverenler, kendi sorumlulukları altında kıdem tazminatı fonu kurabileceklerdi. Fonun ayrıntılarını düzenlemek, bu amaçla çıkartılacak bir başka yasaya bırakılıyordu.

YASA KOYUCUNUN TEMEL AMACI

1927 sayılı yasa, işverenlerin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünü kaldırmamıştır. Ancak, çalışma yaşamı doğal nedenlerle sona eren işçilere yapılacak ödemeleri güvence altına almak için, işverenlere özel fonlar kurma olanağının kapılarını aralamıştır. Aynı yasanın getirdiği, işverenlerin "... Kıdem tazminatını özel kişilere veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremeyeceğine..." ilişkin yasak, günümüzde de geçerliğini sürdürmektedir. Böylesine buyurucu ve kesin bir kuralı benimseneyen yasa yapıcısının izlediği temel amaç, işçi çıkardığı zaman kıdem tazminatı ödemek zorunda kalacak

OLAYLAR VE GÖRÜŞLER

olan işverenlerin ekonomik seçeneklerini daraltarak, çalışanların iş güvencesini koruyabilmektir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun 1976 yılı Çalışma Raporu'nda, 1927 sayılı yasa eleştirilerek, "... Hizmet yılının artması, tavanın asgari ücretle bağlanması, işçi sayısının çoğalması gibi çeşitli halleri kapsamak üzere bir fondan karşılanması..." öneriliyor, "Fonda biriken paraların ekonomik kalkınma amacıyla kullanılabilmesi gibi bir fayda..." sağlayacağına değiniliyordu.

SON GÜNLERDEKİ TASARI

Şu günlerde ilgili bakanlıklardan görüş istenme aşamasında bulunan Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı'nın yukarıda vurguladığımız TİSK'in önerilerinden büyük ölçüde esinlendiği anlaşılmaktadır. Tasarının en olumsuz yönü, işverenlerin kıdem tazminatı yükümlülüğünü kaldırarak, yerine prim edimini getirmesidir. İşine son verilen işçi, kıdem tazminatını fondan alacağına göre, sonuçta değişen bir durum olmadığı söylenebilir. Ancak, özel nedenlerle işçi çıkarılmaları bir oranda azaltan tek önlem, işverenlerin kıdem tazminatı ödeme güçlüğüdür. Bu engelin kaldırılmasından sonra, işçilerin tek yanlı uygulamaları işverenlerden uzaklaştırılmaları nasıl önlenecektir? Tasarı yasalırsa, hiç kuşku yok ki, gazete sütunları her gün, işyerlerinden uğurlanan yüzlerce işçinin ailelerini de kapsayan buruk öyküleriyle dolacaktır. Toplumsal ve ekonomik önlemleri birlikte getirmediği için çalışma yaşamın-

da büyük boşluklar yaratacak olan girişim, bu biçimiyle, sosyal devlet anlayışı ile bağdaştırılamaz.

On beş yıldan az çalışan işçileri kapsayacak olan fonun, pek çok karmaşık yönü bulunduğu şimdiden anlaşılmalıdır. Emeklilik öncesinde işten çıkarılanlara fonda biriken parasının üçte birinin ödenmesi, hiçbir zaman işsizlik sigortası yerine geçmeyeceği gibi, çok sık iş değiştirmek zorunda kalanların, bu kaynaktan önemli bir yarar sağlamayacakları ortadadır. Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile toplanacak primlerini ekonomik güçlükler nedeniyle ödemeyen işverenlerin yaratacakları açıklar nasıl kapatılacaktır?

KAMUYA YANSITMA ÇABASI!

Böyle durumlarda, fona devlet desteği vermek zorunda kalınması, işverenlere özgü bir yükümlülüğün kamuya yansıtılması sonucunu getirmeyecek midir? Düzenleme boşluklarından kaynaklanan bu tür sorular uzayıp gidebilir.

Fonun işçilere sağlayacağı tek kazanım, iflas durumuna gelen işyerlerinde çalışanların kıdem tazminatlarının kurtarılabilmesi umududur. Bu da, çok başarılı ve düzenli bir işlerle sağlanabilir. Ama tasarı bu inancı pekiştirecek olgunlukta görünmüyor. Kıdem tazminatının öncelikli yasal ipotek kapsamına alınarak güvenceye kavuşturulması ve gerçek anlamda işsizlik sigortası kuruluncaya değin önemli değişimlere gidilmemesi, şimdilik en uygun çözüm olacaktır.