

NEYİ SAVUNUYORUZ



KIDEM TAZMİNATI FONA DEVREDİLİRSE NE OLUR?

- Kıdem tazminatı işveren yükümlülüğü olmaktan çıkar ve gerçek anlamı ortadan kalkar!
- Kıdem tazminatının son ücretle bağı koptuğu için miktarı düşer!
- Kıdem tazminatı iş güvencesi dayanağı olmaktan çıkar! Mezarda emeklilik gibi mezarda kıdem tazminatı sonucu doğar!
- Kıdem tazminatı işten atıldığımızda aldığımız toplu para olmaktan çıkar!
- İşten çıkarmalar kolaylaşır!
- Kadın işçiler için evlilik, erkek işçiler için askerlik gibi hallerde hak kazanma durumu ortadan kalkar!
- Fon sistemi ile kıdem tazminatının akıbeti belirsizleşir!
- İşçinin alınteri hükümetlere ve sermayeye kaynak olur!
- Güvencesiz çalışma ilişkileri yaygınlaşır!
- Yaygınlaşan güvencesiz çalışma ilişkileri sendikal örgütlenmeyi daha da zorlaştırır!

KIDEM TAZMİNATI HAKKIMIZI GASP ETTİRMEYECEĞİZ!

1. Kıdem tazminatı tüm işçiler için, çalışma yılı şartı olmaksızın kullanılabilen bir hak olmalıdır.
2. Kıdem tazminatı, her türlü işten ayrılma durumunda işverenler tarafından ödenen ve ödenmemesi durumunda devlet tarafından güvence altına alınan bir hak olarak yeniden düzenlenmelidir.
3. İşyerinin iflas etmesi ve icra durumunda işçi alacakları öncelikli olmalıdır.
4. İşveren için bir koruma olan kıdem tazminatı tavan uygulaması kaldırılmalıdır. Kıdem tazminatı işçilerin aylık kazançları üzerinden hesaplanmalıdır.
5. Kıdem tazminatının entegre edilmek istendiği emeklilik sistemi kamusal emekliliği zayıflatıcı düzenlemelerdir. Bu nedenle kamusal emeklilik sistemini güçlendirilmeli ve emekli maaşları artırılmalıdır.
6. 4857 sayılı kanununun, kıdem tazminatı fonunun kurulmasının önünü açan geçici 6. Maddesi yürürlükten kaldırılmalıdır.

NE OLUYOR



KIDEM TAZMİNATI NEDİR? NEYİ SAVUNUYORUZ



Sahibi: GENEL-İŞ adına Genel Başkan Remzi ÇALIŞKAN
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Şükret SEVGİNER
Yayına Hazırlık: DİSK/ Genel-İş Araştırma Dairesi
Baskıya Hazırlık: DİSK/ Genel-İş Basın-Yayın ve Halkla İlişkiler Müd.



Adres: Çankırı Caddesi No:28 Kat:4-9 06030 Ulus/ANKARA Tel: (0312) 309 15 47 Faks: (0312) 309 10 46
Baskı Yeri: Buğra Matbaacılık Yapıcı İş Merkezi 74 / 32-33 İskitler/ANKARA (0312) 342 19 18



KIDEM TAZMİNATI HAKKI NEDİR?

► Kıdem tazminatı en az bir yıl çalışmak koşuluyla işçiye kanunun öngördüğü hallerde işten ayrılması/çıkarılması halinde her tam yıl için brüt ücreti tutarında ödenen tazminattır. Bu hak, işçinin işten ayrılmasının/çıkarılmasının yaratacağı gelir kaybına karşı bir tazmin aracı olmasının yanı sıra işverenlerin, işçileri keyfi bir şekilde işten atmalarını engeller.

► Kıdem tazminatı almak için çalışanın o işyerinde en az bir yıl çalışmış olması zorunludur. Kıdeme hak kazanmış çalışan kaç yıl çalışmışsa o kadar yıl tazminata hak kazanır. Kıdem tazminatı fiili çalışma süreleri üzerinden hesaplanır. Bir yıllık çalışma süresini tamamladıktan sonra çalıştığı her gün kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret ise işçinin giydirilmiş brüt ücretidir.

► Kıdem tazminatı bugün dünyanın birçok ülkesinde işçilerin temel haklarından biridir. Bu hak, 152 ülkede zorunlu (yasalar aracılığıyla), 18 ülkede yarı zorunlu (toplu sözleşmeler aracılığıyla) biçimde uygulanmaktadır.

GÜNDEMDEKİ TARTIŞMALAR NELERDİR?

İşçi sınıfının kazanılmış haklarına yönelik saldırıların arttığı bir süreçten geçiyoruz. Kıdem tazminatının ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar hızlanırken, 25 yaş altı ve 50 yaş üstü çalışanlar başta olmak üzere esnek-güvencesiz çalıştırmayı yaygınlaştırarak kıdem tazminatı hakkı yok edilmek isteniyor.

Kıdem tazminatına yönelik sızdırılan modeller ne getiriyor?

Kıdem tazminatına yönelik yapılacak düzenleme ile ilgili elimize ulaşan resmi bir öneri bulunmamaktadır. Daha önce de bazı taslaklar, bazı modeller gündeme gelmiş ama resmîyet kazanmamıştı. Ama elimizde bağlayıcı bir metin vardır. Bu da Meclis'te kabul edilen 11. Kalkınma Planı'nda bu fon için sosyal mutabakat olması gerektiğine ilişkin düzenlemedir.

Cumhurbaşkanlığı Yönetimi, esas olarak, içine düştüğü finansal krize bir çözüm aramakta ve tıpkı İşsizlik Sigortası Fonu gibi yeni kaynak yaratmak hevesiyle Kıdem Tazminatı Fonu fikrine sarılmaktadır. Diğer yandan Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi olarak kurulacak sistemle para piyasalarına taze para girişi arayışındadır.

İşin bir de işverenleri koruyup kollama boyutu söz konusudur. Bu da kıdem tazminatını ortadan kaldıracak şekilde miktarını düşürmek, kıdem tazminatı hakkını emekli ikramiyesi haline dönüştürmek ve işveren yükümlülüğünü ortadan kaldırmaktır. Bu nedenle de sızdırılan bilgilere kayıtsız kalamayız.

Kamuoyuna yansıyan ve özellikle sızdırılan bilgilere göre kıdem tazminatı hakkının zayıflatılmasına yönelik iki model önerilmektedir. Biri karma model, diğeri ise fon modelidir.

Nasıl bir değişim tartışılıyor?

Önerilen ilk model, karma modeldir. Karma modelde hem eski sistem devam edecek hem de yeni fon sistemi devreye girmesi planlanıyor.

Mevcut kıdem tazminatı sisteminde her hizmet yılına karşılık 30 günlük ücret üzerinden ödeniyor. Yeni sisteme göre 30 günlük kıdem tazminatının 19 günü mevcut sistemdeki gibi devam ederken, geriye kalan 11 günü ise Kıdem Tazminatı Fonu'nda birikecek. Yeni sistemde yüzde 5.33 kıdem hakkı eski kıdem tazminatı hükümlerine uygun olarak korunurken yüzde 3 işveren katkısı çalışanın bireysel fon hesabına aylık olarak yatırılacak. Böylece çalışan, sözleşmesi kıdem tazminatını hak edecek şekilde sonlandırılmış ise yüzde 5.33 (19 gün) kıdem tazminatını alacak, yüzde 3'lük (11 gün) prim de fon hesabında tutulacaktır.

İkinci model ise fon modelidir. Bu modelde her ay işverenin %4, işçinin %2,5, devletin de %1 prim ödemesi yaparak bir fon oluşturulması planlanıyor. Fon modelinde, karma modele göre işçinin kıdem tazminatı hakkını neredeyse tümünden ortadan kalkıyor, işverenin kıdem tazminatı yükümlülüğü zayıflatılıyor ve işçilerin ücretinden prim ödeme zorunluluğu getiriliyor.

Her iki modelde işçilerin, Kanun'da belirtilen koşulları sağlamış olsalar dahi kıdem tazminatı hakkını alabilmesi için 60 yaşına kadar beklemesi gerekiyor. İşçi 60 yaşına geldiğinde ise fonda biriken paranın yalnızca yüzde 25'i peşin olarak alabilecek, geriye kalan tutar aylık olarak emeklilik maaşlarına eklenecektir. İşçi ancak 75 yaşına geldiğinde fondaki parasının tamamını alabilecek. Ancak buna istisna olarak ilk konut alımı, evlilik ve ağır hastalık durumunda fondaki birikimin sadece yüzde 10'unu kullanabileceği söylenmektedir.

25 YAŞ ALTI VE 50 YAŞ ÜSTÜ İŞÇİLER İÇİN YAPILACAK YENİ DÜZENLEME İLE KIDEM TAZMİNATI HAKKI YOK EDİLECEK!

Yine gündemde olan bir başka düzenleme ile de 25 yaş altı ve 50 yaş üstü işçiler için önerilen esnek çalışma modeli, kıdem tazminatı alma haklarını ortadan kaldırıyor, bu yaş aralığında işçiler için belirli süreli iş sözleşmesi yapma koşullarını kolaylaştırılıyor ve işverenlerin yükümlülüğü azaltılıyor. Buna göre;

• 25 yaşından küçükler ayda 10 günden az çalışırsa (ayın yarısı) sigorta yatırma zorunluluğu olmayacak, belirli süreli iş sözleşmelerinde, sözleşme sürenin bitiminde kendiliğinden sona erecektir. Bu sayede işveren ihbar ve kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmayacaktır.

• 50 yaş üzeri işçilerin kısmi süreli (haftada en fazla 30 saat) çalışmasını yaygınlaştırılarak ücretleri düşürülecektir.