

KIDEM TAZMİNATI TEHLİKEDE (Mİ?)

27 Eylül 2023

Yıldırım Koç

Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından hazırlanan Orta Vadeli Program (2024-2026) Cumhurbaşkanı tarafından onaylanarak ve 6 Eylül 2023 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Bu programda şu ifade yer alıyor: “Otomatik Katılım Sisteminin (OKS) işverenlerin de katkısı ile ikinci basamak emeklilik sistemine dönüşeceği tamamlayıcı emeklilik sistemi kurulacaktır.” (s.26)

Raporun, “Öncelikli Reform Alanlarına Yönelik Düzenlemeler” bölümünde de “İkinci Basamak Emeklilik Sistemi” adı altında 2024 yılının 4. Çeyreğinde kanun değişikliğiyle gerçekleştirilmesi amaçlanan aynı ifade yer alıyor: “Otomatik Katılım Sisteminin (OKS) işverenlerin de katkısı ile ikinci basamak emeklilik sistemine dönüşeceği tamamlayıcı emeklilik sistemi kurulacaktır.”

Orta Vadeli Program’ın yayımlanması sonrasında, bu ifadelerden hareketle, kıdem tazminatı fonunun kurulacağına ilişkin değerlendirmeler yapıldı. Ben bu ifadelerden böyle bir sonucun çıkarılmasını doğru bulmuyorum. “İkinci basamak emeklilik sistemi” olarak getirilmek istenen düzenleme, Sosyal Güvenlik Kurumu’nun açıklarının hızla arttığı ve merkezi yönetim bütçesi üzerinde giderek artan bir yük oluşturduğu koşullarda, sosyal güvenlik alanında yeni bir arayıştır. Ayrıca, bu şekilde oluşturulacak kaynaktan da siyasi iktidarın yararlanması amaçlanmaktadır.

“Otomatik katılım sistemi” ile kıdem tazminatı fonu arasında bir bağ kurulunca, bu konudaki bir soruya Cumhurbaşkanı Yardımcısı Cevdet Yılmaz şöyle yanıt verdi:

"Burada hükümetlerimizin yaklaşımı şu. İşçi kesiminin temsilcileriyle, istişare içinde bu işi sonuçlandırmak. Yani tek yanlı bir çözüm dayatmak değil. Çözülmesi gereken bir mesele mi? Evet öyle. Ama bunu istişarelerle, işçi ve işveren dengesi içinde ve özellikle işçi kesiminin temsilcileri, sendikalarla istişare içinde bu konuya yaklaşmak. Kıdem tazminatında maalesef çok ciddi problemler de var. Ödenmeme meseleleri var. Başka sıkıntılar var. Oluşturduğu bir belirsizlik var. Özellikle iş dünyası firmaları üzerinde. Dolayısıyla bir dönem bir fon oluşturup bununla bu problemi çözme gibi bir yaklaşım vardı. Dolayısıyla bunlar önümüzdeki dönemde yine Türkiye'nin gündemde olan konuları olacak" (Cumhuriyet, 16.9.2023)

Emeklilikteki otomatik katılım sistemi ile kıdem tazminatı fonu arasında bir ilişki yoktur.

Bu konuda değerlendirme yapabilmek için, kıdem tazminatı fonu konusunda işverenlerin ve işçilerin tavrını bilmek gerekir.

Kıdem tazminatı fonu konusunda geçtiğimiz on yıllarda çok sayıda kanun taslağı hazırlandı. Bu kanun taslaklarını bilmeden bu tür değerlendirmeler yapmak doğru değil.

Birinci nokta, orta vadeli programların hiçbir bağlayıcılığının olmaması. Geçmişte açıklanan orta vadeli programlara Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı’nın internet sitesinden erişilebilir. Bu metinler birer “niyet”in ötesinde güce sahip değildir. Ayrıca, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programlarında da benzer öngörüler geçmiş yıllarda da yer aldı ve bunların hiçbiri uygulanmadı.

İkinci nokta, otomatik katılım sisteminin kıdem tazminatı fonunu amaçladığına ilişkin hiçbir ipucu yoktur. Cevdet Yılmaz’ın kıdem tazminatı fonu konusundaki açıklaması da yıllardır söylenenlerden farklı değildir.

Üçüncü nokta, işverenlerin kıdem tazminatı fonuna karşı olduklarıdır. İşçilerin ve işverenlerin karşı oldukları kıdem tazminatı fonunun hayata geçirilme olasılığı yoktur.

Dördüncü nokta, işverenlerin kıdem tazminatı konusundaki gerçek talepleridir. Daha önce birkaç kez yazdığım gibi, kıdem tazminatı fonu, “cambaza bak” numarasıdır. İş Kanununun 11. maddesinde düzenlenen belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi sonunda kendiliğinden sona ermesinde kıdem tazminatı ödenmez, ihbar sürelerine uyulmaz, işçinin iş güvencesi ve işe iade davası açma hakkı yoktur. İşverenlerin öncelikli talebi, belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanılmasının önündeki hukuki engellerin

kaldırılması, böylece kıdem tazminatı hakkının tümüyle yok edilmesidir. Yıllardır bunu gerçekleştirmeye çalışıyorlar. Bir süre önceki son girişimleri de başarısızlıkla sonuçlandı.

Peki, kıdem tazminatına yönelik tehlike nerede?

İş Kanununun 25/2 maddesine göre (Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller), direnişe geçen işçilerin iş sözleşmeleri işveren tarafından tazminatsız olarak feshedilebilir.

Ekonomik kriz derinleşiyor. Giderek artan sayıda işyerinde işçilerin ücretleri ödenmediğinde işçiler direnişe geçiyor. Bazı işyerlerinde sendikal örgütlenme sırasında işçiler işten çıkarılıyor ve diğer işçiler de arkadaşlarıyla dayanışma amacıyla eyleme başvuruyor. Siyasi iktidar, seçimler öncesinde bu tür eylemler karşısında güvenlik kuvvetlerini sınırlı ölçüde kullandı. Örneğin, 2015 yılında Bursa'da Tofaş, Renault ve diğer işyerlerinde başlayan ve Gölcük ve Eskişehir gibi illere de yayılan fabrika işgalleri sırasında güvenlik güçleri sert önlemlere yönelmedi, çünkü 2015 yılında seçimler vardı. 2023 Mayıs seçimleri öncesinde de benzer bir tavır sergilendi.

Ancak 2024 Mart seçimlerinden sonra dört yıl boyunca seçim yok. Siyasi iktidarın, işçilerin tepkisini çekmemek için bu tür eylemler karşısında daha hoşgörülü davranması için bir sebep kalmıyor. Bu koşullarda yerel seçimler sonrasında neler olabilir? İşverenler, kıdem tazminatından kurtulmak için ne tür yöntemlere başvurabilir. Burada "hırsızca yol göstermek" veya "eşeğin aklına karpuz kabuğu düşürmek" gibi deyişlerimiz akla geliyor; ancak işverenlerimizin bilgi ve deneyim birikimi düşünüldüğünde, bu tür yöntemlerin zaten onlar tarafından çoktan bilindiği açıktır.

Böyle durumlarda, "ben çıkarını her şeyin önünde tutan acımasız bir işveren veya işveren yanlısı biri olsaydım, ne yapardım?" diye düşünürüm. Kıdem tazminatından tümüyle kurtulmaya çalışan bir işveren ne yapabilir?

Her işyerinde işverenlere yaranmaya çalışan, işverenlere ispiyonluk eden birkaç işçi bulunur. Böyle biri yoksa, işyerinde bela yaratacak bazı kişiler kiralanır ve işyerine işçi olarak alınır. Bunlar işyerinde kavga çıkarırlar. Kavgaya karışan herkes tazminatsız olarak işten atılır. İşyerine görevli olarak sokulan kişiye de ödülü verilir.

Kıdem tazminatından kurtulmak isteyen işveren, işyerinde baskıyı artırır, ücretlerin ve ücret benzeri ödemelerin ödenmesini kasıtlı olarak geciktirir, işyerinde gerginlik yaratır. İşçiler de haklarını alabilmek için direnişe geçerler. İşveren veya vekili, bunun üzerine, işyerine hemen bir noter çağırır ve onun huzurunda, işçileri tahrik edici ve aşağılayıcı bir biçimde onları çalışmaya davet eder. Örneğin, "çalışın, çalışmazsanız hepinizi işten atarım, size ben ekmek veriyorum, size ekmek vermesem açsınız, sürünürsünüz, nankör herifler, haddinizi bilin, işbaşı yapın" gibi ifadelerle olayı tırmandırır. Bizim insanımız onurludur. Böyle aşağılayıcı tavırlar karşısında diklenir ve eylemi sürdürür. Bu süreci de noter kaydeder. İşveren, bundan sonra işçilerin tümünü tazminatsız olarak işten çıkarır. İşçiler, işyerinde veya işyeri önünde eylem yapmaya kalktıklarında da, dört yıllık seçimsiz bir dönemde işçilerin tepkisinden çekinmeyen siyasi iktidar, "kanunları uygular" ve eylemi zor kullanarak dağıtır. Direnişçi işçileri, ibreti alem için, ezer.

Bunca yıl içinde işverenlerin ve siyasi iktidarın hangi koşullarda hangi yöntemlere başvurabileceğini de az buçuk tahmin edebiliyorum. Bu yazdıklarım hayal ürünü değil. Ne yazık ki, özellikle 2024 Mart yerel seçimlerinden sonra bunları ve benzerlerini yaşayacağız.

İşverenler akıllıdır. Akıllı bir işveren de günümüz koşullarında kıdem tazminatı fonuyla uğraşmaz. Kıdem tazminatı fonunun işverenler açısından da bir sürü sakıncası var. Ekonomik kriz fırtınaya dönüşmüşken, 2024 Mart seçimlerinden sonra oluşacak siyasi ortamda hangi akıllı işveren kıdem tazminatı fonuna para yatırmayı düşünür?

Orta Vadeli Program'daki ifadelerle amaçlanan kıdem tazminatı fonu değil. Ayrıca, kıdem tazminatı fonu da "cambaza bak" numarasıdır. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanun taslakları için de Tekgıda-İş Sendika Akademisi'nin "GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE KIDEM TAZMİNATI FONU KANUN TASLAKLARI" çalışmasına bakılmasını öneririm. <https://www.tekgida.org.tr/gecmisten-gunumuze-kidem-tazminatı-fonu-kanun-taslakları-56504/> İşverenler cambaza bakmıyor, kıdem tazminatını tümüyle etkisiz kılacak yol ve yöntemleri şimdiden düşünüyor ve planlıyor.

İşçiler ve sendikalar da, işverenlerin kıdem tazminatını tümüyle yok edici olası girişimlerine karşı tedbirlerini bugünden tartışmalı ve biçimlendirmelidir.