



M. Saim UYSAL

Kıdem tazminatı fonu

2.6.2017

Hükümetin halen gündeminde olan ve Bakanlar Kuruluna sunumu yapılan “Kıdem Tazminatı” düzenlemelerine ilişkin ayrıntılar yavaş yavaş şekillenmeye başladı. Bu yazımızda yapılması düşünülen değişiklikler ve bunlara ilişkin değerlendirmelerimizi özetlemeye çalışacağız.

Bilindiği üzere “kıdem tazminatı” temel bir işçi hakkı. En az bir yıl çalışan bir işçi kanunda belirtilen hallerde işinden ayrılması durumunda bir aylık brüt ücretini “kıdem tazminatı” olarak alıyor. Tavanı da en yüksek devlet memurunun (Başbakanlık Müsteşarı) aldığı ücrete göre belirleniyor.

Halen işveren evlilik, askerlik, emeklilik ve ölüm halleri ile haklı neden olmaksızın işten çıkarılması durumunda ödeniyor. Bunun dışında isteğe bağlı ayrılmalar veya kanunda belirtilen fiiller nedeniyle ayrılmada da ödenmiyor.

Hükümeti neden bu konuda bir düzenleme yapma gereği duydu? Bunun makro ekonomik iki ana nedeni var. Birincisi sosyal güvenlik sistemi açığı çığ gibi büyüyor. Nedeni Avrupa ülkelerinde üç dört çalışana bir emekli düşerken, bizde iki çalışana bir emekli düşüyor. Bu oran da aktüerya dengemizi sağlamadığı için sürekli bütçeden SGK’ya kaynak aktarıyoruz.

Diğer yandan nüfusumuz yavaş yavaş yaşlanıyor. AB üyesi 28 ülkenin ortalama yaşam süresi 80.6, ülkemizde ise TÜİK’e göre 78 yıl oldu. (Erkeklerde 75,3, kadınlarda 80,7). Gelişmiş ülkelerde emeklilik yaşı 65 ila 70 ve üstü olduğu halde bizde çok daha aşağılarda. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının açıklamalarına göre gelişmiş ülkeler 17 yıl emekli maaşı öderken biz ortalama olarak 27 yıl emekli maaşı ödüyoruz. Amaç aktüerya dengesini bozan bu süreyi kısaltmak. Hükümet sözcüsü emeklilik yaşınının 2036 yılında 58’e erkeklerde ise 60 yaşına çekileceğini açıkladı.

Makro ekonomik ikinci neden ise hükümetin ekonomi politikasındaki yeni manevra değişikliği. Bu da enflasyonu, bütçe açığı ve cari açığı çok fazla önemsemeyen büyümeyi tek hedef alan politika değişikliği. Bu da etkisini önce bütçe açığı açıklarındaki artışlarda kendini gösterdi. Bu durumda büyümenin finansmanı için kaynak ihtiyacının büyümeye başlamış olması Kıdem Tazminatı değişikliğinin ana konusunu “Kıdem Tazminatı Fonu”nun kuruluşu oluşturuyor. Tasarının tüm ayrıntıları henüz netleşmedi. Hükümet yetkilileri olgunlaşma aşamasında olduğunu ifade ediyorlar. Ancak yapılan açıklamalarda; işverenden yapılacak kesinti ve devlet katkısıyla toplam yüzde 8,3 oranında (Bu oranın paylaşımı henüz belli değil. İşçi ile işveren ve devlet üçlü olarak belirleyecek) bir kaynak oluşturulacak. Bireysel Emeklilik Sistemi’ne benzer bir uygulama olacak. Sistemde kalma sürelerine göre devlet katkısı belli oranlarda alınabilecek. Emeklilik ve ölüm halinde tamamı alınacak.

İşçi ile işveren ve devlet üçlüsü bu fonun nasıl işleyeceğini belirleyecektir. Toplam bir havuz oluşturmayıp her bir işçinin aynı BES sisteminde gibi ayrı bir hesabı olacak. Kalkınma ve büyümenin sermaye piyasası araçlarıyla finansmanına hizmet eden bir fonksiyon yaratılacak.

İşverenler bu konuda henüz net bir görüş ifade etmiyorlar. İşçi sendikaları mevcut haklardan geriye dönüş olmaması yönünde beyanda bulunuyorlar.

Yeni sisteme getirilen eleştirilerden bazıları; belli sektörlerde iki yılda veya bir yıldan sonra işyeri değiştirmeleri olabileceği, “gezen çalışan” kavramının meydana gelebileceği ve bunlarında da çalışma ortamı açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği söyleniyor.

Son olarak devlet tarafında kurulan daha önceki çeşitli fonların (Tasarruf Edindirme ve Konut Edindirme Fonu ve Memur yardımlaşma Fonları gibi) başarısızlıkla sonuçlanan uygulamalarını unutmamalıyız. Sendikal uygulamaların çok etkin olmadığı ülkemizde işçinin “kıdem tazminatı” mevcut haklarının da (ki bir nevi iş güvencesi niteliğinde çalışmaktadır) olumsuz etkilenmemesine dikkat edilmelidir.