

Kıdem Tazminatında Korkutan Senaryolar!

Bir yıllık çalışma karşılığında bir brüt ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatı sistemi değiştirilerek, fon sistemiyle yarım maaşa dönülmesi planlanıyor. Aradaki farkın ise fonda toplanan paranın getirisiyle kapatılacağı söyleniyordu. Ancak Ankara’da masaya yatırılan fon sistemi senaryolarında çalışanların kıdem tazminatı yüzde 60 oranında eriyor - 02.02.2015

Başbakan Davutoğlu’nun açıkladığı paket sonrası dikkatler yeniden kıdem tazminatına çevrildi. Daha önce işçi tarafı kıdem tazminatı konusunda yaşanacak en ufak bir hak kaybını genel grev nedeni olarak sayacağını açık açık ifade etmiş ve kıdem tazminatı fonu uygulamasını ancak hak kaybı olmaması halinde tartışabileceğini belirtmişti. Genel grev çalışma hayatının ahengini bozacak nitelikte çok büyük bir tehdit. Diğer yandan, işveren tarafı da şimdiki uygulamanın değişmesinin potansiyel sonuçları üzerinden değerlendirmelerde bulunarak kıdem tazminatı fonunu koşulsuz desteklemiyor. Çünkü işveren tarafının da kıdem tazminatı fonu konusunda tereddütleri var.

İşçi fon istemiyor

İşçi tarafı kıdem tazminatı konusundaki kırmızı çizgisini, her 1 yıllık kıdem karşılığı 1 aylık brüt ücret olarak belirlemiş durumda. Bunun altında bir kıdem tazminatını öngören herhangi bir yeniliği hiçbir şekilde tartışmayacağını ifade ediyor.

İşveren tarafının kıdem tazminatı fonu konusundaki en önemli itirazı, kıdem tazminatı fonuna her ay prim ödemek. Şu anki uygulamada kıdem tazminatı, işçinin kıdem tazminatını hak edecek şekilde işten ayrılması halinde ödeniyor. Ayrıca kıdem tazminatının taksitle ödenmesi de mümkün. Fon hayata geçtiğinde bütün işçiler için her ay fona prim ödenmesi gerekecek. Dolayısıyla işverenlerin maliyetleri artacak. Diğer yandan, işverenler kıdem tazminatı fonu hayata geçerse kıdem tazminatı tavanı kalkacağı için maliyetlerinin artacağından şikayet ediyor.

Şu an tazminatın üst sınırı 3.541 TL. Yani, işçinin ücreti brüt 5.000 TL olsa bile bir yıllık çalışması karşılığı eline geçebilecek kıdem tazminatı en fazla 3.541 TL olabiliyor. Fon hayata geçerse kıdem tazminatı tavanı uygulaması son bulacağı için işverenlerin maliyetinin daha da artması söz konusu olacak.

Peki fon ne getiriyor?

Kıdem tazminatı fonu, her bir çalışan için bireysel olarak işleyen bir fon olacak. Yani, işveren çalıştırdığı her bir işçi için o işçinin adına açılmış fona her ay belirli bir oranda prim yatıracak. Bu primler, Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından denetlenecek ve yönetilecek fonda birikecek. İşveren, Emeklilik Gözetim Merkezi aracılığıyla primlerin yönetileceği şirketi seçebilecek. Bu sayede, kıdem tazminatının biriktiği şirket aracılığıyla işçiler adına biriken tutarlar yatırıma yönlendirilebilecek.

1 yıla 1 maaş hayal olabilir

Tasarı Ankara'da planlanan şekliyle yasalaşırsa işçiler, işten ayrılma nedenleri ne olursa olsun emekli olduklarında kıdem tazminatlarını alabilecek. Şu anda işçilerin en fazla yüzde 10'u kıdem tazminatından yararlanabiliyor.

Yeni düzenlemeyle tüm çalışanların bu haktan yararlanacağı hesaplanıyor. Bununla birlikte 1 yıla 1 aylık maaş şeklinde ödenen kıdem tazminatında 1 yıla yarım maaş ödenmesi senaryosu ağırlık kazanıyor. Burada yaşanacak kaybın ise havuzda toplanan paranın nemasıyla kapatılacağı hesaplanıyor. Bu düşünülerek yapılan senaryolar ise bu hesabın mevcut ekonomik koşullarda pek de mümkün olmadığını ortaya koyuyor.

Ankara'da üzerinde çalışılan ve yazımızda da yer alan iki farklı senaryoya göre işçinin tazminat miktarı açısından kayıp yaşaması söz konusu olacak. İşçi tarafının şiddetle karşı çıktığı nokta işte burası.

Peki avantajı ne?

Kıdem tazminatı fonu hayata geçerse işçilerin en önemli avantajı işten ayrılma nedenleri ne olursa olsun kıdem tazminatı hakkını kaybetmemeleri olacak. Yani, işinden ayrılan işçinin kıdem tazminatını kaybetme endişesi ortadan kalkacak. Ayrıca, işçi kıdem tazminatını alabilmek için işverenle de temas etmeyecek. Doğrudan fon yönetimindeki şirketle muhatap olacak işçinin bu nedenle yaşayacağı mağduriyet ortadan kalkmış olacak.

15 yıl 3.600 gün ile yarı yarıya tazminat

- Kıdem tazminatı fonu tasarısında yer alan hak kazanma koşullarına göre fonda biriken tazminatı ilk kez alacak kişiler 15 yıl ve 3.600 gün prim ödeme şartını doldurmaları halinde tazminatın yarısını alabilecekler.
- Konut edinecek kişilere de fon hesabında biriken tutarın yarısı ödenecek.
- Fondaki parasını ikinci ve sonraki seferlerde kullanmak isteyenler için bir önceki kullanımdan sonra 1.800 gün prim ödeme şartı aranacak.
- Emekli olan, 5 yıl süreyle fondaki hesabına prim yatırılmayan kişiler ise fondaki hesaplarında biriken tutarın tamamını alabilecek. İşçinin ölümü halinde geride kalanlar da fonda biriken paranın tamamını alabilecek.
- Kıdem tazminatını hak etmeyi sağlayacak belgeyi fonun biriktiği şirkete sunan işçinin tazminatı 15 gün içinde kendisine ödenecek. Bu sayede, bugünkü uygulamada işçilerin önemli sorunlarından bir tanesi de çözüme kavuşmuş olacak. Hâlihazırda işçiler kıdem tazminatlarını hak ettiklerinde işverenler bunu ödemekte yavaş davranıyorlar. Diğer yandan, işverenin iflası gibi durumlarda işçinin kıdem tazminatını alabilmesi çoğu kez mümkün olmuyor. Dolayısıyla, bu gibi durumlar yaşanmadan ödemenin yapılması işçilerin lehine bir uygulama olacak.

İŞVEREN AVANTAJI

Kıdem fonuna yatır 'işsizliği' az öde

Kıdem tazminatı fonunun hayata geçmesi halinde işverenler için her ay düzenli olarak prim ödeme yükümlülüğü söz konusu olacak. Fakat taslaktaki hüküm doğrultusunda işverenin ödeyeceği işsizlik sigortası fonu priminin azaltılması planlanıyor. İşverenin ödediği işsizlik sigortası priminin yüzde 1'den binde 6'ya çekilmesi öngörülüyor. Böylelikle işverenler açısından maliyet artışının kontrol altında tutulması hedefleniyor.

Kıdem tazminatının fona dönüşmesinde işverenler açısından en önemli dezavantaj, özellikle üst düzey çalışanları işyerinde tutmak olacak. Çünkü işçiler işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatlarını yakmayacakları için en düşük bir ücret artışı halinde bile işlerini değiştirmeyi düşünmeye başlayacaklar.

Çalışma barışına dikkat!

İşçi tarafı kıdem tazminatının fona dönüştürülmesi konusundaki tavrını çok net bir şekilde ortaya koydu. İşveren tarafında ise henüz net bir görüş yok. Bazı işverenler zaten kıdem

tazminatı ödemelerini çok sınırlı sayıda işçi için yaptığından ek bir maliyet çıkacağını düşünüyorlar. Bazıları ise ani bir maliyet kalemi olarak çıkacak bir tazminat yerine her ay belirli oranda prim ödemeyi daha makul buluyor. İşveren tarafı açısından konunun tıkanıdığı yer, çıkacak yeni maliyetin miktarı.

Bütün bu nedenler dolayısıyla kıdem tazminatı fonu konusunda sosyal tarafların mutabakatı sağlanmadan yeni bir adım atılmaması ve hak kaybı doğuracak bir düzenlemeye imza atılmaması gerekiyor. Aksi takdirde çalışma barışının kalıcı olarak bozulması söz konusu olacaktır. Bununla birlikte, seçim öncesi çalışma hayatının çok kritik bir konusu olan kıdem tazminatına ilişkin bir adım atılmasının çok da mümkün olmadığını da söylemek gerekiyor.

Telefon: +90 (312) 473 84 23

E-Posta: mts@mevzuattakip.com.tr

Adres: Çetin Emeç Bulvarı Hürriyet Cad. No: 2/12 Çankaya ANKARA