

KIDEM TAZMİNATI FONU KONUSUNDA DÜŞÜNCELER

Ömer Bosnalı¹

ÖZET

Türk iş hukukunda ilk olarak 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunu ile yerini alan kıdem tazminatı, ilk şeklinde işçinin her bir senelik çalışması için 15 günlük brüt ücreti kadar bir tazminatın ödenmesini amirdi. Daha sonraki iş kanunlarında bu miktar her bir çalışma senesine karşılık işçinin brüt ücretinin 30 günlük karşılığı olarak değiştirilmiştir. Kıdem tazminatının işçinin işyerine bağlılığının bir ödülü olduğu, o dönemlerde Türkiye’de işsizlik sigortası ve iş güvencesi bulunmamasına binaen görece yüksek bir tutar olarak hukukumuzda yerini aldığı devamlı olarak tartışmalara konu olmuştur.

Önceki hükümet (61. Hükümet) tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı’nın 8. Maddesinde “ İşçilere veya hak sahiplerine Fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretin 30 günü tutarında kıdem tazminatı ödenir.” hükmü mevcut bulunmaktadır. TİSK ve TOBB bu miktar tazminatın yüksekliğinden şikayetçi olup ilgili yasa tasarısında öngörülen işverenden işçinin prim hesabına esas ücretin %3’ünü geçmemek üzere Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu’na belirlenecek prim oranının yüksek olacağından endişe etmektedirler.

Kanaatimizce işverenden brüt ücretin %2’si kesilip, %1 oranında da işsizlik sigortasından kıdem tazminatı fonuna aktarma yapılacak olursa işverenin yükü makul bir düzeye inecek olup, işçi kesiminin de mevcut kazanımları haleldar edilmeyecektir. Bu uygulamanın hem işçi hem işveren lehine olduğu, çalışma hayatına getireceği barış ve huzurun ülkemizin de lehine olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşçi, İşveren, Prim

¹ Yrd. Doç. Dr., Düzce Üniversitesi, SBMYO. İşletme Yönetimi Bölümü, omerbosnali@düzce.edu.tr

THOUGHTS OF RECOMMENDATION ABOUT THE SENIORITY INDEMNITY FUND

Ömer Bosnalı

ABSTRACT

The concept of seniority indemnity first took place in the Turkish Labour Law no 3008 dated 1936, and it necessitated the employers to pay a senior indemnity of 15 days of gross wage to the employees for each year. Then an amendment was made in the labour law in later years and this figure was risen to 30 days of gross wage, It has always been an issue of argument in the country that the senior indemnity is a reward given to the employees in lieu of their faithfulness to the working place and that there is no insurance of unemployment and work guarantee in Turkey, so this cost figure is relatively high in our law.

In item no:8 of the Law Proposal, the Seniority Indemnity Fund prepared by the 61st Government says "A senior indemnity is paid to the Employees as a cost of 30 days based on each total year premium account paid to the Fund. TISK and TOBB complain that this figure is high and they worry that the premium rate to be determined by the Cabinet of the Ministers upon Fund management's proposal not to exceed 3% of the wage based on the premium account from the employer to the employees which was foreseen by the relevant law proposal.

In my opinion if a deduction of 2 % is made from the gross wage paid by the employer and a rate of 1 % unemployment insurance is transferred to the fund seniority Indemnity, then the load of the employer will fall down to a reasonable level and also the gained rights of the employees will not be affected badly from this. We consider that this application will be in favour both the employer and the employees, and it will also bring peace to work life and it will be good for our country as well.

Key words: Seniority Indemnity, Seniority Indemnity Fund, Employer, Employee, Premium

1.GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı TC Hükümetleri'nin işçi ve işveren kesiminin uzlaşısını sağlayarak işgücü piyasasının en problematik sorunu olan kıdem tazminatı sorununu çözmek iradelerini destekleyecek bir yaklaşım ortaya koyabilmektir. Bilindiği gibi işçi kesiminin büyük bir kısmı kıdem tazminatı hakkından yararlanamamaktadır. Önceki hükümet (61. Hükümet) tarafından hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı'nın sahip olduğu yaklaşım ile işçinin bir günlük priminin bile Fon hesabında korunması öngörülmüştür. Bu uygulama işyerinde mobbing görmekte olan işçilerin işyerinden ayrılma iradelerini destekleyen bir yaklaşım olup insan hakları açısından da olumlu bir durumdur. Ancak işverenler açısından vasıflı elemanı işyerinde tutma bakımından bazı zorluklar doğabilecektir.

Bu çalışmamızda öncelikle kıdem tazminatının ülkemizdeki gelişimi ele alınıp incelenecektir. Daha sonra kıdem tazminatının hukuki niteliği değerlendirilecektir. Daha sonra da Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı ile getirilmek istenen durum ve tarafların buna bakış açıları değerlendirilip, sosyal tarafların uzlaşısına katkı sağlaması açısından kendi yaklaşımımız ortaya konacaktır.

2.KIDEM TAZMİNATININ GEÇMİŞİ VE BUGÜNÜ

Kıdem tazminatı kanunen sayılı durumlarda iş sözleşmesi sona eren işçiye belirli bir süre çalışmış olması koşuluyla, hizmet süresine ve ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken paradır (Işıklı, 2010: 107). Yani bu tazminat iş sözleşmesinin belirli koşullarda sona ermesi durumunda işçiye, işe ve işyerine bağlılığını kıdemle orantılı olarak ödüllendirmek üzere işveren tarafından ödenen meblağdır.

1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk Hukuku'na giren kıdem tazminatı ilk şeklinde 'Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir' hükmüyle yer almıştır (Mollaoğlu vd., 2011: 957). Bu kanunun kabulünden bir yıl sonra yürürlüğe giren kıdem tazminatına ilişkin hükümler zamanla farklı kanunlarla değişikliğe uğramıştır. 931 sayılı İş Kanununda 14. Madde ile düzenlenen kıdem tazminatı bu kanunun iptalinden sonra aynı madde numarası ile 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almış ve önemli ölçüde değişikliğe tabi tutulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, yalnızca kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu öngörülmüştür. Ayrıca kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi

hükümleri uyarınca kıdem tazminatı haklarının saklı olduğu geçici 6. Madde ile düzenlenmiştir.

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin yanında belirtilen fesih halleri veya işçinin ölümü ile sona ermesi ve işçinin en az bir yıl çalışmış olması gerekir (m.14). Basın İş Kanunu altıncı maddesine göre ise, gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesinde gazetecilik mesleğinde beş yıl çalışmış olması koşuluyla her bir yıllık kıdem için bir aylık brüt ücreti tutarı esas alınır (Akyiğit, 2012: 17).

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin ilk koşulu iş sözleşmesine dayalı bir çalışmanın varlığıdır. Bu sözleşmenin belirli süreli veya belirsiz süreli olması, tipik veya atipik (ödünç/kısmi süreli iş ilişkisi vs.) hizmet sözleşmesi olması fark etmez. Çalışmanın kıdem tazminatına imkan veren bir yasaya bağlı geçmesi gerekir (Akyiğit, 2013: 233).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nin ilk fıkrasında kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri ayrı ayrı sayılmaktadır. Bunlardan birincisi sözleşmenin işveren tarafından İş Kanununu 25. Maddesi'nin II. Bendinde gösterilen nedenler dışında feshi olarak belirtilmiştir. Bu durumda, iş sözleşmesinin işveren tarafından 17. Maddeye göre veya 25. Maddenin I. Bendinde gösterilen sağlık nedenleri yahut aynı maddenin III. Bendindeki zorlayıcı nedenlerle, ya da IV. Bendindeki tutuklama veya gözaltına alınma nedeniyle feshedilmesi hallerinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

İş sözleşmesinin işçi tarafından İş Kanunu'nun 24.maddesi uyarınca feshi durumunda işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Aktin işçi tarafından 'sağlık nedenleri' (İş K.24/I), ve 'ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri' (İş K.24/II) ile 'zorlayıcı nedenler'e (İş K.24/III) dayalı feshi hallerinde ki bunlar sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle derhal feshi olgularıdır, işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Sözleşmenin işçi tarafından önellere uyularak veya usulsüz (önellere uymadan) yahut haksız feshi durumlarında işçiye kıdem tazminatı ödenmez.

Topluca ifade etmek gerekirse, işverenin işçiyi haklı bir sebep olmadan işten çıkarması, işçinin haklı bir sebeple işi bırakması, erkek işçinin askerlik için işi bırakması, işçinin emekli olmak için işi bırakması, emeklilikle ilgili diğer şartları tamamlayıp emeklilik yaşını evinde beklemek amacıyla işçinin işi bırakması, kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde işi bırakması, işçinin ölmesi durumlarında işçi veya mirasçıları kıdem tazminatı almaya hak kazanacaktır.

3.KIDEM TAZMİNATININ HUKUKİ NİTELİĞİ

Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda iş hukuku öğretisinde bir görüş birliği mevcut değildir. Türk hukukuna girdiği dönemlerde terim dü-

zeyinde bir tazminat olduğu görüşü savunulmuştur (Işıklı, 2010: 107). İşveren kusursuz işçisinin iş sözleşmesini sona erdirmesi tıpkı bir kişinin diğerine verdiği zararı tazmin etmesi gibi kıdem tazminatı ödenmesini gerekli kılmalıdır anlayışı söz konusu olmuştur.

Kıdem tazminatının bir tazminat olduğu görüşü Yargıtay'ın bir içtihadı birleştirme kararında da dile getirilmiştir (Mollamahmutoğlu ve Astarlı, 2011: 959). Bu kararda iki tarafın arzu ve iradeleri dikkate alınmayarak mücerret olarak işçiyi himaye etmek ve bir dereceye kadar zaruret ve ihtiyaçtan kurtarmak maksat ve sebebine dayanmış olduğuna işaret edilmektedir.

Bu tazminatı açıklamak üzere öğretilen bunun ileriye bırakılmış ücret, ikramiye veya tazminat olduğu görüşleri ileriye sürüldüğü gibi, işçinin işyerine bağlılığının bir mükafatı olduğu veya işsizlik sigortası işlevi gören yahut iş güvencesi sağlayan bir hukuki kurum niteliği taşıdığı görüşlerine de yer verilmiştir (Işıklı, 2010: 108). Ancak literatürde bir kısım yazarlar tarafından kıdem tazminatının yukarıdaki hiçbir görüş ile tam olarak açıklanamayacağı savunulmuş ve yasadan doğan kendine özgü bir hukuki kurum olduğu vurgulanmıştır (Süzek, 2010: 680).

Kıdem tazminatının belirli bir kalıba sokulamayıp kendine özgü bir kurum niteliği kazanması, bu konuyu düzenleyen iş kanunu hükümlerinin başlangıçtan itibaren farklı ve birbirleriyle tutarsız gerekçelerle sürekli değişikliklere tabi tutulmuş olmasından ve bu nedenle tutarlı bir zemine oturtulamamasından kaynaklanmaktadır.

İşsizlik sigortasının olmadığı dönemde belli koşullarda işine son verilmiş işçinin kıdem tazminatı olarak eline topluca bir para geçmesi kısmen işsizlik sigortası işlevi görmekteydi. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile işçinin çalıştığı süreyle ve ödediği prim miktarına bağlı olarak ortalama net kazancının yarısı kadar işsizlik ödeneğinden en çok altı ay yaralanabilmesi imkanının sağlanması kıdem tazminatına olan gereksinimin ortadan kalkmadığı düşüncesine yol açmıştır (Süzek, 2010: 681). İşte bu nedenle işçi ve sendika çevreleri kıdem tazminatını bir cankurtaran simidi gibi görmektedirler. İşverenin belirli koşullarda işine son verdiği işçilere kıdem tazminatı ödemesi mecburiyeti belli ölçüde caydırıcı bir etkiye sahip olabilmektedir ki, bu durumda bir iş güvencesi işlevi söz konusudur. Gerçek anlamda bir iş güvencesinin işsizlik sorununu çözebilmiş bir ekonomik yapıda sağlanabileceğini söyleyebiliriz.

4447 sayılı yasayla getirilen işsizlik sigortası uygulaması ile bazı kesimler yukarıdaki gerekçelerin ortadan kalktığını, dolayısıyla kıdem tazminatının ödenmemesi gerektiğini savunsalar da işsizlik sigortasıyla ortalama kazancın % 50 sinin sadece altı aya kadarlık bir süre için ödenecek olma hükmünün işçinin kusursuz olarak işten çıkarılması sonucunda karşı karşı-

ya kalacağı maddi ve manevi zararı karşılamayacağı savunulabilir. Bu düşünceye karşılık işveren kesimi ortada bir zararın olmadığı dolayısıyla bir tazminatın ödenmesi gerekmediğini savunmuştur.

Kıdem tazminatının ücret düzeyinin düşüklüğü dolayısıyla ücretini tam alamamış işçinin ödenmemiş ücret kısmını hiç değilse belli bir işverene bağlı olarak yürüttüğü işinin son bulduğu tarihte topluca almasının sosyal açıdan olumlu bir uygulama olduğu doktrinde savunulmaktadır (Işıklı, 2010: 109). Kıdem tazminatı uygulamasının memurlarda olduğu gibi işçilerin de çalışma yaşamlarının sona erdiği bir dönemde emeklilik aylıklarının yetersizliğini telafi edecek bir şekilde bir emeklilik ikramiyesi almaları anlamını taşıdığı da düşünülebilir.

Bütün bu açıklamalardan anlaşılacağına göre bu tazminat, gerekli asgari çalışma süresine göre ikramiye olup olmaması veya iş güvencesi unsuru olması yahut ücret veya tazminat olarak değerlendirilmesi bakımlarından yorumlanabilse de, iş sözleşmesinin sona erdiği belirli durumlarda işveren tarafından işçiye ödenmesi öngörülen yasadan doğan kendine özgü bir yükümlülük olarak değerlendirildiği görülmektedir.

4.YENİ TASARIYA GÖRE GETİRİLMEK İSTENEN DURUM VE TARAFLARIN BAKIŞI

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde çalışanların işverenlerinden kıdem tazminatı alabilmeleri için halen geçerli olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'ne göre, şu yedi hal mevcuttur:

- İşverenin haklı bir sebep olmadan işten çıkarması,
- İşçinin haklı bir sebeple işi bırakması,
- Emekli olmak amacıyla işçinin işi bırakması,
- Emeklilikle ilgili diğer şartları tamamlayıp emeklilik yaşını evinde beklemek amacıyla işçinin işi bırakması,
- Erkek çalışanların askerlik için işi bırakması,
- Kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde işi bırakması,
- İşçinin ölmesi.

Bu belirtilen hallerden ilk altısında işçiye, işçinin ölümü halinde mirasçılara her çalışma yılı karşılığı işçinin bir brüt maaşı tutarında kıdem tazminatı ödenir. Günümüz uygulamasında bu durumların dışında iş akdinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmamaktadır.

Yeni tasarıya göre kanunun kapsamına girecek işçiler:

- Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,
- İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kurum veya sandığa başvurması halinde,
- Adına en az 10 yıl fona prim ödenen işçinin isteği halinde,
- İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanır.
- Tasarıya göre her bir yıllık çalışma için işçiye veya mirasçısına 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için veya toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlar için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır(http://www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm,E.T.24.10.2014).

Görüldüğü gibi işçinin her günlük primi fonda kendi hesabında birikmekte, kıdem tazminatının yanması gibi işçi adına olumsuzluk taşıyan durumlar ortadan kalkmaktadır. Ancak işçinin kıdem tazminatını alabilmesi için en az 10 yıl adına prim kesilmiş olması gerekmektedir.

DİSK, kıdem tazminatının fona dönüştürülmesini işverenlerin işçilerine daha kolay yol verebilmek için istediklerini, bu uygulamanın iş güvencesini kaldıracağını savunup karşı görüş bildirmektedir (www.sgkrehberi.com/haber/27044,E.T.24.10.2014).

HAK-İŞ işçi kesiminin bütününe kıdem tazminatı hakkında yararlanabileceği bir sistemin kurulmasından yana olup, fon gibi yeni bir düzenleme getirilmesinin daha fazla işçinin kıdem tazminatı alabilmesine imkan sağlayacağını savunmaktadır (www.sgkrehberi.com/haber/27044,E.T.24.10.2014).

TÜRK-İŞ de DİSK gibi kıdem tazminatının fona dönüştürülmesine taraf tar değildir. Kıdem tazminatı konusunda yaşanacak bir hak kaybını genel grev nedeni sayacaklarını ifade eden TÜRK-İŞ, bu konuda mevcut yasaların uygulanmasının en önemli değişiklik olacağını savunuyor (www.sgkrehberi.com/haber/27044,E.T.24.10.2014).

Mevcut durumda kıdem tazminatı ödemekten kaçınmak isteyen işverenlerin kısa süreli çalışmaları tercih etmeleri suretiyle çok sayıda işçi işgücü devri nedeniyle mağdur edilmektedir. HAK-İŞ dışındaki konfederasyonlar tasarı çalışmalarına üye bile göndermeyip, DİSK ve TÜRK-İŞ mevcut kıdem tazminatı kazanımlarından geri adım atılmasını genel grev nedeni gördük-

lerini açıklamışlardır (<http://www.ozdogrular.com/content/view/1797/178/,E.T.24.10.2014>).

HAK-İŞ ise kıdem tazminatı fonunun devlet garantisi altında olması koşuluyla işçilerin mevcut kazanımlarına halel gelmemesi gerektiğini savunarak tasarı çalışmalarına katılmıştır.

TİSK kıdem tazminatı yükümlülüğünün ülkemizde çok ağır olup, uluslararası rekabette Türkiye'nin önünü tıkadığını belirterek OECD ortalamasının hedef alınması gerektiğini savunmaktadır(www.sgkrehberi.com/haber/27044,E.T.24.10.2014). TİSK ülkemizdeki işçilerin ancak % 8'inin yararlanabildiği kıdem tazminatında mutlaka değişikliğin yapılması gerektiği görüşündedir.

TİSK tazminata esas miktar olarak her yıl için 15 günlük net ücretin ödenmesi, bu ödemenin işletme ve çalışan adına ortak hesapta toplanması, nemalandırılması, belirli koşullarda ayrılan işçiye ödenmesi, aksi halde nemalarıyla işverene ödenmesi görüşünü savunmaktadır (TİSK'in Temel Görüş ve Önerileri, 2011: 11).

Yeni tasarıyla işçi, adına 10 yıl prim ödenmişse her hangi bir koşul aranmaksızın talebi halinde kıdem tazminatını alabilecektir. Kanaatimizce mevcut durumdaki işverenin işçiye mobbing yaptığı, işçinin hakkını yaması diye işinden ayrılmadığı hususu değerlendirilebilmelidir. Tasarıyla birlikte bu husus dikkate alınmış olup işçi adına kesilen her bir günlük primin zayı olması gibi bir olumsuzluk ve haksızlık gündemden kalkmış olacaktır. İşçi adına kesilmiş ödenekleri tamamıyla alma hakkı kazanacaktır. Kanaatimizce bu durum emeğin kazancına saygı anlamında bir hakkın iadesi olmaktadır.

TİSK ve TOBB'un yeni tasarıdaki kıdem tazminatına esas olacak ücretin işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılı ücretinin ortalaması olmasına taraftar olmadığı bilinmektedir. Bu durum asgari ücretle işe başlamış ancak yıllar içinde kendisini geliştirerek yüksek ücret almaya hak kazanmış işçinin durumunda sorun doğurmaktadır. İşverenler bu durumda çalışanlara ek menfaat sağlama, ücrete zam yapma konularında tereddüte düşmektedirler. TİSK yeni tasarıda öngörülen, işçinin her bir yıllık çalışması için 30 günlük brüt ücreti tutarında tazminat ödenmesinin, işsizlik sigortası ve iş güvencesi yasalarının çıkarılmasından önce kıdem tazminatına bir çok işlev öngörülmesinden kaynaklanan çok ağır bir yükümlülük olduğunu, işçiye her bir yıl için 15 günlük net ücreti tutarında tazminat ödenmesinin uygun olacağını savunmaktadır (TİSK'in Temel Görüş ve Önerileri, 2011: 11).

Tasarıda işverenden işçinin brüt ücretinin % 3'ü oranında prim kesilmesi ön görülmektedir. İşveren kesimi tazminat olarak her bir yıllık çalışma için net ücretin 15 günlük tutarının ödenmesini savunurken kesilecek prim oranının düşürülmesini öngörmektedir. Kanımızca tasarıdaki, işverenden

kesilecek prim oranını işçinin brüt ücretinin % 3 oranından % 2'ye indirip, % 1'lik kısmını işsizlik sigortasından devlet payı olarak aktarılması sağlanırsa işverenlerin yükü önemli ölçüde azalacaktır. Böyle bir uygulama istihdamın artması ve milli gelirin genişlemesi yönünde etki yapıp toplumun refahının yükselmesi gibi olumlu sonuçlar doğuracaktır. Öngördüğümüz gibi işverenden % 2 kesinti yapılırken devletten de % 1'lik pay aktarılması işçi kesimine kıdem tazminatı olarak her bir yıl için brüt ücretin 30 günlük tutarını ödemeyi mümkün kılacaktır.

Kıdem tazminatı ödemelerinde sorunlu olmayan TİSK'e bağlı işverenler çalışan işçileri için kıdem tazminatı karşılığı ayırmakta ve bunu kendi sermayesi gibi kullanabilmekte iken, fonun kurulmasından sonra her ay belli oranda primi fona devredeceği için, bir imkanı kaybetmiş olacaklarından bu uygulamaya taraftar olmadıkları düşünülebilir.

İşçinin kıdem tazminatını fondan çekebilmesi için 3600 gün (10 yıl) prim ödeme koşulunu mevsimlik işçilerde esnetmekte fayda mülhaza ediyoruz. Tarım işçileri ve mevsimlik işlerde çalışanlar için 1800 gün (5 yıl) prim ödeme fondan kıdem tazminatını çekebilmek için yeterli görülmelidir.

5. SONUÇ

Yukarıda da belirtildiği gibi işçi sendikaları kazanılmış hak olduğu gerekçesiyle, genelde mevcut uygulamanın sürdürülmesi yönünde ağırlıklı olarak görüş bildirmelerine karşılık, işveren kesimi ise kendilerinden kesilecek prim oranının (işçinin brüt ücretinin % 3'ü) fazlalığından ve oluşan yüksek maliyetin uluslararası rekabette sıkıntı doğurduğundan dolayı yeni yasa tasarısına karşı çıkmaktadırlar.

Halbuki hükümetin getirdiği teklif, öngördüğümüz şekilde prim olarak işverenden işçinin brüt ücretinin % 2'si kesilip, işsizlik sigortasından % 1 oranında aktarma yapmak doğrultusunda olur ve oluşan fonlar devlet garantisi altında rasyonel bir şekilde yönetilip nemalandırılırsa bir yıllık kıdem 30 günlük ücret olarak ödenmesi sorun olmayacaktır. Mevcut uygulamada işçilerin büyük bir kesimi bu haktan yararlanamamaktadır. Bu nedenle getirilen fon teklifinin mağdur edilen bu kesimin de lehine olduğu anlaşılmaktadır. Bu uygulamanın hem işçi hem işveren lehine olduğu, çalışma hayatına getireceği barış ve huzurun ülkemizin de lehine olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, E. (2012), Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, TUHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C:24,Sayı 3-4-5

AKYİĞİT, E. (2013), İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara.

İŞIKLI, A. (2010), İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara.

MOLLAMAHMUTOĞLU, H. ve ASTARLI, M. (2011), İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara.

SÜZEK, S. (2010), İş Hukuku, Beta Basım Yayım, İstanbul.

TİSK'in Temel Görüş ve Önerileri,(2011), Dumat Ofset, Ankara

https://www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm, Erişim Tarihi: 24.10.2014

www.sgkrehberi.com/haber/27044,Erişim Tarihi:24.10.2014

<http://www.ozdogrular.com/content/view/1797/178/>,Erişim Tarihi: 24.10. 2014