

Şimdi de işgüvencemize göz diktiler!

KIDEM TAZMİNATIMIZ TEHDİT ALTINDA



EN AZ 10 YIL BEKLEMELER GEREKİYOR

Başbakan'a sunulan taslağa göre, kıdem tazminatı yerine getirilen sistemde, işveren her ay işçinin aylık ücretinin yüzde 3'ü oranında bir tutarı bireysel fona aktaracak.

Kıdem Tazminatı olarak her yıl başına hak edilen 30 günlük brüt ücret, fon uygulaması ile düşecek. İşçiler şimdikine göre üçte bir oranında daha düşük tazminat almak zorunda kalacak.

Bu primlerin fona yatırılıp yatırılmadığını Sosyal Sigortalar Kurumu denetleyecek.

Evlendikten sonra 1 yıl içinde kendi isteği ile işinden ayrılanlara verilen kıdem tazminatı uygulaması tamamen kaldırılacak.

İşveren, bireysel fona yatıracağı primi işçinin gerçek ücreti üzerinden değil, daha düşük tutar üzerinden hesaplayarak yatırırsa, işçi için kayıp daha da büyüyecek.



KIDEM TAZMİNATI HAKKI 1936 YILINDAN BERİ VAR

Kıdem tazminatı ilk kez 1936 yılında yürürlüğe giren 308 sayılı yasa ile işçi sınıfının yaşamında bir hak olarak yerini aldı. Yani bizler için 72 yıllık bir hak. Şimdi bu hakkı elimizden almaya çalışıyorlar.

1936 yılında çıkarılan bu yasayla birlikte, kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmek için beş sene çalışma şartı vardı. Ayrıca her çalışma yılı için on beş günlük ücret tutarında tazminat ödeneceği hükmü yer alıyordu.

KIDEM TAZMİNATI HAKKI MÜCADELELERLE GENİŞLETİLDİ

1950 yılında kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmek için gereken süre üç yıla indirildi.

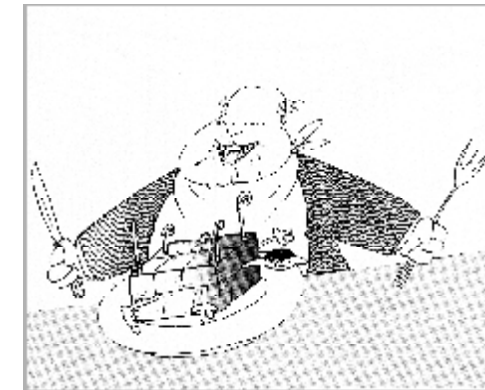
DİSK'in kurulduğu yıl olan 1967'de, yasa yeniden düzenlenerek "kıdem tazminatı" başlıbaşına bir kavram olarak ele alındı; altı ayı aşan sürelerin bir hizmet yılına tamamlanması ve işçinin ölümü halinde de mirasçılarının bu tazminattan yararlanabilmesi gibi işçi lehine yeni düzenlemeler getirildi.

Ancak, 1970 yılında Anayasa Mahkemesi söz konusu düzenlemeleri içeren yasayı iptal edince, DİSK'in öncülüğünde bir çok işyerinde ve yurt genelinde verilen mücadeleler sonuç getirmiştir. 1975 yılında yürürlüğe giren yasa ile Kıdem Tazminatı hakkından yararlanabilmek için gereken süre bir yıla indirilmiş, kamu kuruluşlarında geçen sürenin birleştirilmesi, kendi isteği ile ayrılanlara da tazminat ödenmesi gibi yeni kazanımlarla kıdem tazminatı hakkı daha da genişletilmiştir.

- Kurulacak fonu Sosyal Sigortalar kurumu idare edecekmiş. **KEDİYE ÇİĞER EMANET EDİYORLAR.**
- Adı "İstihdam paketi", ama paket olan "iş güvencesi" **İŞTEN ÇIKARMALAR ARTACAK**
- İşverenlerin 30 yıllık hayali **EMİR İŞVERENLERDEN GELDİ**

"Kıdem Tazminatları karşılıkları, kurulacak bir fonda toplanmalı ve kalan kısım özel sektör yatırımları için düşük faiz ile kullanılmalıdır."

Vehbi Koç'un 3 Ekim 1980'de Devlet Başkanı Kenan Evren'e yazdığı mektuptan...



Kıdem Tazminatı İŞÇİLER İÇİN ÇOK ŞEY DEMEKTİR!

- İşverenlerin işçileri işten çıkarmalarına karşı caydırıcı bir etkidir.
- İşçilerin yıpranmışlığının az da olsa bir karşılığıdır.
- İşsizlik dönemi güvencesidir.
- İşinden ayrılan ya da işinden çıkarılan işçinin işsiz kaldığı dönemde geçimini temin etmesi içindir.
- Ücretin sonraya bırakılmış kısmıdır.
- Bir hizmet karşılığı işçiye ödenen ücrettir. Bu ücretin bir kısmı haftalık, aylık gibi belirli periyotlarla ödenirken bir kısmı da en sona bırakılmıştır. Sona bırakılan kısım ise kıdem tazminatıdır.
- Gerçek anlamda tazminattır.
- İşçisinin işine haklı bir neden olmaksızın son veren işverenin ödemesi gereken tazminattır.

Yukarıda sayılan KIDEM TAZMİNATI adlandırmalarının her biri kendilerine göre doğrudur. Kıdem tazminatı bazen bir ikramiye (emeklilikte), bazen bir güvence (işten atılma, işsiz kalma), bazen ücretin sonraya bırakılmış kısmı (özellikle yurtdışına götürülen işçiler) ve bazen de tazminattır (Haksız olarak işten çıkarılma).