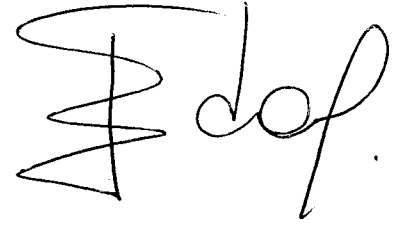


TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Aşağıdaki sorularımın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Mehmet MÜEZZİNOĞLU tarafından Anayasa'nın 98'inci ve İçtüzük'ün 96'ıncı ve 99'uncu Maddeleri gereğince yazılı olarak cevaplandırılmasını arz ederim.



Erol DORA
Mardin Milletvekili

Ülkemizde kıdem tazminatı hakkının tarihi, ilk İş Yasası'na kadar uzanmaktadır. 1936 yılında çıkarılan İş Kanunu ile en az beş yıl çalışan işçiye, her yıl için 15 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı hakkı tanınmış, 1950 yılında ise beş yıl çalışma koşulu üç yıla indirilmiştir. 1970'li yıllarda yürütülen mücadelelerin de etkisiyle kıdem tazminatı hakkı, 1975 yılında bugünkü mevcut halini almıştır.

Mevcut sistemde en az bir yıl süreyle 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler, iş sözleşmesinin tazminata hak kazandıracak şekilde sona ermesi halinde kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Emekli olmak ya da emeklilik şartlarını tamamlamış olmak, erkeklerin askerlik görevini ifa etmek için işten ayrılması, kadınların evlendikten sonra bir yıl içinde istifa etmesi durumlarında ve sağlık sorununun işin yapılmasına engel oluşturması halinde de tazminata hak kazanılmaktadır. Kıdem tazminatı ise her bir yıllık kıdem için 30 günlük son, gyidirilmiş, brüt ücret üzerinden hesaplanmaktadır.

İşçilerin adeta can simidi olarak gördükleri kıdem tazminatının fona devri için hükümetin çalışmalarını hızlandırdığı basına yansıyan haberlerden anlaşılmaktadır. Aynı haberlerde milyonlarca işçiyi etkileyecek yeni sistemle asıl amaçlananın, işçi çıkarma maliyetlerinin düşürülmesi olduğu böylelikle işverenin bütün yükümlülüklerinin ortadan

13792

kaldırılacağı, bunun yanı sıra fon sistemi kurulduğunda bütün çalışanların kıdem tazminatı alabileceği vaadinin ise gerçeği yansıtmadığı iddialarına da yer verilmektedir.

Bu gerekçeyle:

1. Yasalaştırılmak istenen *Kıdem Tazminatı Fonuna* ilişkin hükümet tarafından hazırlanan tüm taslaklarda işveren tarafından fona yatırılacak miktarın % 3'ü geçmediği görülmektedir. Kıdem tazminatı fona devredildiğinde, işveren tarafından her ay yüzde kaç oranında brüt ücret fona yatırılacaktır?
2. Hâlihazırda 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı bağlamında bir yıl için bir brüt maaş hak edilirken, yeni sistemde bir yıl için kaç maaş hak edişi olacaktır?
3. Yeni sistemde işveren tarafından her ay fona yatırılacak miktarın belirsizliği bir kenara bırakılacak olursa, bu paradan çalışanın nasıl yararlanacağı belli değildir. Çalışanların bu paradan nasıl ve hangi koşullarda yararlanabileceğine ilişkin kamuoyuna herhangi bir açıklama yapacak mısınız? Mevcut sistemde uygulanageldiği gibi örneğin çalışan istifa ettiğinde yine bu paraya hak kazanmış sayılmayacak mıdır? Çalışan istifa ettiğinde bu paraya hak kazanmış sayılmayacaksa fonda biriken bu para ne olacaktır?
4. Kıdem tazminatı fona devredildiğinde, çalışanın emekli olması ya da emeklilik şartlarını tamamlamış olması hallerinde kıdem tazminatına hak kazanmış sayılacak mıdır?
5. Yeni sistemde erkeklerin askerlik görevini ifa etmek için işten ayrılması durumunda kıdem tazminatı meselesi ne olacaktır?
6. Çalışan kadınların evlendikten sonra bir yıl içinde istifa etmesi durumunda kıdem tazminatı hakkı kazanmış olacak mıdır?
7. Sağlık sorununun işin yapılmasına engel oluşturması halinde çalışan tazminata hak kazanmış sayılacak mıdır?
8. Kıdem tazminatı fona devredildiğinde fonda bekleyen para nasıl işletilecektir, bu para için devlet güvencesi olacak mıdır?