

EMEK ARAŞTIRMA RAPORU-5

KIDEM TAZMİNATI RAPORU

(Şubat-2016)

- Kıdem Tazminatı Ülkemizde 80 Yıllık Bir Geçmişe Sahip!
- Kıdem Tazminatı 152 Ülkede Uygulanıyor!
- Kıdem Tazminatı, İş Güvencesi ve İşsizlik Sigortası Hakları İşçinin Elinden Alınamaz!
- Kıdem Tazminatın Fona Devredilirse İşçinin Geliri Düşecek!

DiSK/Genel-İş Araştırma Dairesi tarafından “Kıdem Tazminatı Raporu” hazırlandı. Raporla; dünyada ve ülkemizde kıdem tazminatının tarihçesi, ülke örneklerinden uygulamalar, iş güvencesi ve işsizlik sigortası kapsamında kıdem tazminatı ve kıdem tazminatının fona devredilmesi tartışıldı.

- KIDEM TAZMİNATI, ÜLKEMİZDE 80 YILLIK BİR GEÇMİŞE SAHİPTİR!

Dünyada kıdem tazminatı uygulamasının uzun bir tarihsel geçmişi olmakla birlikte ilk olarak ortaya çıkışı noktasında görüş birliği yoktur. Kıdem tazminatının gelişimi üzerine üç farklı görüş bulunmaktadır.

Kıdem tazminatı ile ilgili 3 tarihsel belirleyici gelişmeden bahsedilmektedir. İlki 1800’lü yıllarda gelişen iş mevzuatıdır. 1885’e doğru İngiltere ve ABD, işçi ve işveren ilişkisinde eşitlik sağladı; iki taraf da sözleşmeyi ihlal eden bir fesih gerçekleşirse ücret ödemek, teklifleri kabul etmek ya da reddetmek, sözleşmeyi sona erdirmekte serbestti. Kıta Avrupası ülkeleri de, aynı dönemde, bu yönde gelişmeler sağladılar. İş mevzuatında 19. yüzyılın sınırlı gelişmelerinin yerini 20 yüzyılda, işten atılma durumunda iş güvencesi sağlayan daha gelişmiş bir mevzuat aldı.

İkinci belirleyici gelişme 1800’lü yılların sonlarındaki teknolojik gelişmeler ve 1929 Büyük Bunalımının yarattığı geniş ölçekli işsizlikle ortaya çıktı. İşten atılma durumunda tam koruma sağlayan gelişme I. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkarken, işten atılma bildiriminin önceden yapılmasını düzenleyen mevzuatın bazı Avrupa ülkelerinde 19. yüzyılda ortaya çıktığı görülmektedir.

İlk iş güvencesi uygulaması demiryolu sanayisinde ortaya çıktı. Örneğin 1870 ve 1880’lerde Fransa’da kitlesel olarak işten atılan demiryolu işçilerinin davasına ilişkin mahkeme kararı, kıdem tazminatı uygulamasının önemli başlangıç noktalarından birisi olarak görülür. Kıdem tazminatına ilişkin ilk uygulamanın ise 1889 yılında Almanya’da Karl Zeiss fabrikalarında yapıldığı belirtilmektedir¹.

¹ Çelik, Aziz, “Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları”, İktisat Dergisi, Ocak-Mart 2015, Sayı 530, s. 1.

Üçüncü gelişme ise II. Dünya Savaşı sonrasında uygulamaya konulan sosyal devlet uygulamaları sonucu kıdem tazminatının birçok ülkede bir hak olarak tanınması olmuştur².

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasına, dünyadaki uygulamalara paralel olarak 1930'lu yıllarda geçilmiştir. İlk olarak 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı Kanun ile kıdem tazminatı bir hak olarak düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı; 5 yıllık kıdemi olan işçiler için her bir tam yılda 15 günlük ücret tutarında hesaplanmaya başlanmıştır. Yetersiz olan bu düzenlemede zamanla iyileştirmeler yapılmıştır³.

Tablo 1. Ülkemizde Kıdem Tazminatına Yönelik Düzenlemelerin Tarihsel Süreci

Yıl	Düzenleme Şekli:
1936- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdemi olan işçiler için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeme hakkı getirildi.
1950- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdem şartı 3 yıla indirildi.
1952- 5868 Sayılı Yasa	Emekliye ayrılanlara kıdem tazminatından yararlanma hakkı tanındı.
1967- 931 Sayılı İş Yasası	Kıdem tazminatı işçinin ölümü halinde mirasçısına ödenmeye başlanmıştır.
1975- 1927 Sayılı Yasa	Kıdem tazminatı hakkı için gerekli süre 3 yıldan 1 yıla indirildi, hesaplama tutarı 15 günden 30 güne çıkarıldı.

Kaynak: Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. *DİSK-AR Dergisi*. Kış Sayısı. s. 97.

1975 yılında, 1927 sayılı Yasa'da yapılan düzenlemeyle de kıdem tazminatı hakkı için gerekli olan süre 3 yıldan bir yıla düşürülürken, hesaplama süresi 15 günden 30 güne çıkarılmıştır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu hak korunmuş ve 1475 sayılı eski İş Kanununun tüm maddeleri yürürlükten kaldırılırken, sadece kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddenin geçerliliği devam etmiştir. Görüldüğü gibi, kıdem tazminatı yaklaşık 80 yıllık bir geçmişe sahiptir.

➤ İŞVERENLERİN SÖYLEDİĞİNİN AKSİNE KIDEM TAZMİNATI HAKKI BİRÇOK ÜLKEDE UYGULANMAKTADIR!

Kıdem tazminatı uygulamaları ülkeler arasında hukuksal dayanakları, hak ediş biçimleri, hesaplanma ve ödeme şekilleri açısından farklılık göstermekle birlikte hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmaktadır. 152 ülkede zorunlu, 18 ülkede yarı zorunlu (toplu sözleşmeler aracılığıyla) biçimde kıdem tazminatı uygulaması vardır. 13 ülkede ise kıdem tazminatı uygulaması yoktur⁴.

Tablo 2. Kıdem Tazminatı Uygulanan Ülkeler

² Holzmann, Robert, Pouget, Yann, Vodopivec, Milan & Weber, Michael; (2011), Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms. Social Protection and Labor, The World Bank. SP Discussion Paper No:1111. s. 5-6.

³ Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. *DİSK-AR Dergisi*. s.97

http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf

⁴Çelik, 2015, s. 2-3.

Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülkeler		Yarı Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülkeler		Kıdem Tazminatı Olmayan Ülke		Toplam Ülke Sayısı
Sayısı 152	Oranı % 83	Sayısı 18	Oranı % 10	Sayısı 13	Oranı % 7	183

Kaynak: Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*. Sayı 530. s. 2.’den tablolaştırılmıştır.

Ülkeler arasında kıdem tazminatı uygulamalarını karşılaştırmak ve bir uygulamanın diğer bir uygulamadan daha iyi olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak işverenlerin söylediğinin aksine birçok ülkede kıdem tazminatı vardır. Sadece bazı ülkelerde, bireysel ya da toplu sözleşmeler aracılığı ile kıdem tazminatı düzenlenmektedir.

Konuyu biraz daha açacak olursak, sendikal hak ve özgürlüklerin görece gelişmiş olduğu ülkelerde, teşmil yöntemi ile toplu sözleşmeler sendika üyesi olmayan işçileri de kapsamaktadır. Örneğin Danimarka, İsveç, Belçika, Arjantin ve Fransa’da kıdem tazminatı yasayla değil, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Bu ülkelerde sendikalaşma oranı düşük bile olsa, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı yüksektir. Bu da, kıdem tazminatının, toplu sözleşmeler aracılığı ile uygulanmasını sağlamaktadır. Örneğin; Fransa’da, sendikalaşma oranı % 7.7 iken, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı % 96.9’dur. İsveç, Danimarka, Belçika ve Arjantin gibi ülkelerde ise hem sendikalaşma oranı hem de toplu sözleşme kapsamından yararlanan işçi oranı yüksektir. Bu da kıdem tazminatının uygulanabilirliğini artırmaktadır.

Ülkemizde ise kıdem tazminatının yasal mevzuatla düzenlenmesi, birçok işçinin bu haktan yararlanması açısından önemlidir. Çünkü Türkiye’de işçilerin sendikalaşma düzeyi ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı düşüktür. Hatta dünyadaki ülkelerin tersine toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı, sendikalaşma oranından daha düşüktür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanan işkolu istatistiklerinde işçilerin sendikalaşma oranı % 11.96’dır. Ancak bu hesaplamada kayıt dışı çalışanlar dikkate alınmamıştır. Kayıt dışı çalışanları da içine alarak yapılan hesaplama ile ülkemizde işçilerin sendikalaşma oranı % 9,9’a düşmektedir. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı ise % 6’dır. Bu demek oluyor ki, sendikaya üye olan her işçi toplu sözleşmeden yararlanmamaktadır. Bu nedenle, kıdem tazminatının yasal mevzuatla düzenlenmesi, işçiler açısından önemlidir.

Tablo 3. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı, Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı	Sendikalaşma Oranı	Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı
Türkiye	Yasayla düzenlenmiştir	9,9	6
Fransa	Yasayla düzenlenmemiştir, ancak bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile hesaplanmaktadır.	7.7**	96.9****
Almanya	Yasayla düzenlenmiştir	17.7***	57.6***
		19.6***	84.8***

Hollanda	Yasayla düzenlenmemiştir. Ancak iş güvencesi kapsamında mahkeme kararları ile tespit edilmektedir.		
İspanya	Yasayla düzenlenmiştir.	17.5**	70.3*
İsveç	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	67.3****	88.0**
İtalya	Kıdem tazminatı Fon şeklinde düzenlenmiştir.	36.9***	40.1****
Danimarka	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	67.7***	80*
Belçika	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	55**	96**
Arjantin	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	40.3*	91.8***
Şili	Yasayla düzenlenmiştir	14.4***	17.3***

Kaynak: - Limoncuoğlu, S. A. (2010). *Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları*. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.45-62.

Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*. Sayı 530. ss. 27-39.

OECD Ülke Raporları ve <http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm> 2013 ülke raporlarından faydalanılarak tablolatırılmıştır.- Sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ILO ve OECD’nin en son verilerinden derlenmiştir. <http://stats.oecd.org/> -www.ilo.org/ilostat *2010, ** 2012, ***2013, ****2014 verileridir.

➤ KIDEM TAZMİNATI, İŞ GÜVENCESİ VE İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞLEVLERİ AYRIDIR!

Ülkemizde kıdem tazminatının kaldırılması gerektiğine ilişkin görüşleri savunan işverenler, kıdem tazminatının, iş güvencesi ve işsizlik sigortası yerine geçtiğini ve birçok ülkede bu üç hakkın bir arada olmadığını savunmaktadırlar.

- Kıdem tazminatı tek başına işçiler için iş güvencesi değildir. Çünkü iş güvencesi sadece işten atılmaya karşı sağlanan hakları içermez. İş güvencesi, işçilerin işlerini devam ettirirken ya da işten çıkarılırken sağlanan koruyucu hakları da kapsamaktadır. Kıdem tazminatı ise işten ayrılma-çıkartılma sonucu işverence yapılan ödemeyi içerir.
- Kıdem tazminatı, işsizlik sigortasını da karşılamamaktadır. İşsizlik sigortası işçinin işten çıkarılması durumunda belli koşulları sağlayan işçiye, işten çıkarılmanın yarattığı gelir kaybını belirli süreliğine ve kısmen önlemek için sağlanan bir haktır. Kıdem tazminatı ise sadece işten atılma koşuluna bağlı değildir. Kıdem tazminatı, işçinin emekli olması veya kadın işçilerin evlenmesinde olduğu gibi işgücü piyasasından tamamen çıkma hallerinde de kullanılabilir.

Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli nedenlerle işten ayrılırken, işveren tarafından işçinin çalıştığı süre ve gelirine göre yapılan toptan bir ödemedir. Kıdem tazminatı, işçinin işten ayrılmasının-çıkartılmasının yaratacağı gelir kaybına karşı bir tazmin aracı olmasının yanı sıra işverenlerin, işçileri keyfi bir şekilde işten atmalarını engelleyici ve koruyucu bir işlevi de bulunmaktadır.

Nitekim bugün birçok ülkede kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası haklarından ayrı olarak düzenlenmiştir. Bir hak diğerini engellemediği gibi, bu haklar birbirini tamamlamakta ve desteklemektedir. Ayrıca işverenlerce sıkça dile getirilen “Türkiye’de yasal düzenlemeler çok katı”

tartışmalarının aksine birçok ülkede iş güvencesi düzenlemesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı, Türkiye'den daha ileri düzeydedir.

Türkiye'de iş güvencesi, işçinin altı ay süre ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı ve 30 işçiden fazla işçinin çalıştırıldığı işyerleri için geçerlidir. Oysaki Fransa'da 10 işçinin çalıştığı işyerlerinde ve bir yıllık çalışma şartıyla; Almanya'da işçi sınırlaması olmadan ve 6 ay kıdeme sahip olma şartıyla; İsveç ve İspanya gibi ülkelerde ise işçi sayısı ve kıdem sınırlaması olmadan tüm işçilerin iş güvencesi vardır. Görüldüğü gibi, birçok ülkede iş güvencesi, Türkiye'den daha ileri düzeydedir. Kaldı ki SGK (2014) istatistiklerine göre Türkiye'deki işyerlerinin yüzde 86,5'inde 30'dan az işçi çalışmaktadır. Bu demek oluyor ki, iş güvencesi hakkından çok sınırlı bir kesim yararlanmakta ve iş güvencesi tüm işçileri kapsamamaktadır.

Benzer şekilde ülkemizde işçilerin işsizlik sigortasını hak etme koşulları ağır ve yararlanma süresi kısadır. Türkiye'de bir işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için 36 ayda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeme ve son 120 gün içinde sürekli prim ödeme şartı bulunmaktadır. İsveç'te ise bir işçi 1 yılda 6 ay çalışma ve 12 ay prim ödemesi şartını doldurmasıyla ya da Almanya'da bir işçinin 12 ay çalışma ve 2 yılda 365 gün prim ödeme koşulu ile işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir.

Bu durum açıkça göstermektedir ki, Türkiye'de işçilere sağlanan haklar, söylenin aksine yeterince gelişmiş değildir. Yapılması gereken, kıdem tazminatı hakkının güvence altına alınarak, işsizlik ve iş güvencesi haklarının geliştirilmesidir.

Tablo 4. Seçili Ülkelerde İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı, İşsizlik Sigortası Hakları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı	İş Güvencesi Düzenlemesi	İşsizlik Sigortası
Türkiye	Kıdem tazminatı hesabında her bir yıl için aylık ücret üzerinden hesaplama yapılır.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: 30 veya daha fazla, Kıdem: En az 6 ay Sözleşme Türü: Belirsiz süreli iş sözleşmesi, haksız nedenle işten atılma işe iade davası açabiliyor.	36 ayda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeme ve son 120 gün içinde sürekli prim ödeyerek çalışma şartı vardır.
Fransa	Kıdem tazminatından yararlanmak için 1 yıl çalışmış olma şartı vardır. Çalışma yılına göre kıdem tazminatı hesaplaması var. Kişisel sebeple fesihte aylık kazancın 1/10'u, ekonomik nedenle fesihte 2/10'u kadar kıdem tazminatı ödemesi yapılıyor. Toplu işçi çıkarmada hesaplamanın iki katı ödeme yapılıyor.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: 10'dan fazla işçi Kıdem: En az 1 yıllık kıdem Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	50 yaş altı kişiler için son 28 ayda 120 gün, 50 yaş üstü kişiler için son 36 ayda 610 saat prim ödeme şartı vardır.
Almanya	10 kişiden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde kıdem tazminatı hakkı vardır. İşletmeden kaynaklanan bir sebeple işçi çıkarılması halinde işverence işçiye mahkemeye müracaat etmeden kıdem tazminatı ödenmesi halinde her bir yıl için yarım brüt ücret ödenmektedir. İşverence ödenmemesi ve işçinin mahkemeye müracaat etmesi halinde işçi kıdem tazminatı hakkını mahkeme kararı ile sağladıysa en az 12 aylık ücret tutarında ödeme yapılır. Bunun dışında bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işyerinde en az iki ay çalışması yeterlidir.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: İşçi sayısı sınırı yok (kıdem hesabı hariç) Kıdem: 6 ay kıdem Alman hukukunda işçi özel bir yasa ile feshe karşı korunmuş bulunmaktadır Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	12 ay çalışma ve 2 yılda 365 gün prim ödeme şartı vardır.
Hollanda	İşçilere kıdem tazminatı ödenmesi zorunluluğu doğrudan kanundan doğmaz. Kıdem tazminatı, ancak iş güvencesi uygulaması kapsamında verilecek bir yargı kararı ile oluşur.	İş Güvencesi: Var İşçi çıkarmalarda işverenin idari makamlardan izin alması ve idari makamlara neden işçi çıkardığını ispat etme zorunluluğu var. Haksız nedenle işine son verilmişse yargı yolu açıktır, işe iade ve tazminata hükmedilebilir.	36 haftada 26 hafta ve son 5 yılda 52 gün çalışma ve prim ödeme şartı vardır.

		İşçi Sayısı: Şartı yok Kıdem: Şartı yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	
İspanya	Hizmet akdi hukuka aykırı olarak feshedilen işçiye her bir çalışma yılı karşılığı 45 günlük ücreti ve bu halde kıdem tazminatının tavanının çalışanın 42 aylık ücreti ile sınırlıdır. Belirli süreli çalışanların kıdem tazminatını her bir çalışma yılı karşılığı 8 günlük ücret olarak belirlemiştir. Hukuka uygun fesihlerde her hizmet yılı için en az 20 günlük ücret, en fazla 12 aylık ücret ödenir.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: Şartı yok Kıdem: Şartı yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	6 yılda 360 gün prim ödeme şartı vardır.
İsveç	Yasada kıdem tazminatı öngörülmemekle birlikte, tüm sektörlerde toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı uygulaması getirilmiştir. Yaşa ve işsiz kalınan süreye bağlı olarak değişen miktarlarda kıdem tazminatı ödenmektedir.	İş Güvencesi: Var Hiçbir sınırlama olmadan tüm işçiler iş güvencesi kapsamındadır.	1 yılda 6 ay çalışma ve 12 ay prim ödeme şartı vardır.
Brezilya	Kıdem tazminatı adı altında olmasa da hemen hemen aynı işlevi gören benzer bir uygulama mevcuttur.	Haksız fesihte kıdem tazminatının %40'ı kadar ayrı tazminat	Son 3 yılda 180 gün sigortalı olma şartı vardır.
İtalya	Kıdem tazminatı Fon şeklinde düzenlenmiştir. İşçiye çalıştığı yıl dikkate alınarak yapılan artan oranlı ödeme biçimi mevcuttur.	İş Güvencesi: Var İşçi sayısı: 15 ve daha fazla işçi Kıdem: Şart yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	2 yılda 365 gün prim ödeme

Kaynak: Limoncuoğlu, S. A. (2010). *Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları*. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.45-62.

Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*. Sayı 530. ss. 27-39.

Süzek, S. (2015). *İş Hukuku*. Beta Yayınları. İstanbul. s. 579.

OECD Ülke Raporları ve <http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm> 2013 ülke raporlarından faydalanılarak tablolaştırılmıştır.

➤ KIDEM TAZMİNATI FONA DEVREDİLMEMELİDİR!

Türkiye’de kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik tartışmalar uzun bir tarihsel sürece dayanmakla birlikte, fona devredilmesine yönelik ilk yasal adımlar 4857 sayılı İş Kanunu’nun Geçici 6.

madde ile atılmıştır. Geçici 6. maddede kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve fon kuruluncaya kadar 1475/14. Maddenin geçerli olacağı belirtilmiştir.

İşçilerin alın terinin, geleceğinin ve iş güvencesinin garantisi olan kıdem tazminatı, Hükümet ve işverenler tarafından işçilerin sadece % 10'unun yararlandığı bir hak olduğu gerekçesi ile fona devredilmek istenmektedir. Çalışma Meclisi toplantısında kıdem tazminatı ile ilgili Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantı Raporu'nda; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri incelendiğinde, 2011 yılı içinde kuruma yaklaşık 12,5 milyon işten çıkış bildirgesi verildiği ve bunların sadece yüzde 10'unun kıdem tazminatı hakkını elde edebildiği belirtilmiştir⁵.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı'nda (2014–2016) da, bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulması gerektiği belirtilerek, bu yolla istihdam üzerindeki mali yükün azalacağı, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliğin artacağı, işgücü hareketliliğinin hızlanacağı ve tüm işçilerin erişebileceği, mali açıdan sürdürülebilir bir sistem kurulmasına olanak sağlanacağı belirtilerek, asıl maksat ortaya koyulmuştur⁶. Buradaki temel amaç, işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmek ve işçileri istediği gibi işe alıp çıkarmakta işverenlere kolaylık sağlamaktır.

➤ GÜN SAYISI DÜŞERSE KIDEM TAZMİNATI DA DÜŞECEKTİR!

2014 yılında hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı'nda (2014–2016) kıdem tazminatı konusunda nasıl bir fon düzenlenmesi yapılacağı belirtilmemiştir. Ancak Hükümet ve işveren kesimleri tarafından yürütülen kıdem tazminatı tartışması iki ekseninde yürütülmektedir. Birincisi kıdem tazminatı tutarının hesaplamasında gün sayısının düşürülmesi, ikincisi ise işverenin kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun fona devredilmesidir. 2013 yılında yapılan Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Toplantı Raporu'nda; kıdem tazminatı ile eş zamanlı olarak işsizlik sigortasının gerek hak etme gerekse yararlanma süresi ve miktarı, çalışanlar lehine yeniden düzenlenmeli, böylece kıdem tazminatının işsizlik sigortası işlevini yerine getirdiği iddiasının önüne geçilerek kıdem tazminatı miktarının 15 günle sınırlandırılması önerilmektedir⁷. Bu öneri, TOBB, TİSK ve TÜSİAD tarafından da yapılmaktadır.

Kıdem tazminatını hesaplamada gün sayısı düşerse, kıdem tazminatı tutarı da yarı yarıya düşecektir. Örneğin asgari ücret ile çalışan bir işçinin, 10 yıl çalışmasının karşılığında 30 günlük ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatının tutarı 16.345 TL iken, hesaplama gün sayısının 15 güne düşürülmesi ile bu tutar yarı yarıya düşerek 8.110,47 TL olacaktır.

Tablo 5. Kıdem Tazminatı Hesaplamada Gün Sayısının Düşürülmesi Durumunda Kıdem Tazminatı Tutarları

	Yıl	30 GÜN	15 GÜN
Asgari Ücretli Bir İşçinin Kıdem Tazminatı Tutarı	10 yıl	16.345 TL (1.647,00*10)	8.110,47 TL (823,5*10)

Hesaplamalarda damga vergisi kesintisi yapılmıştır. Damga Vergi Oranı: 0.759

⁵ ÇSGB (2014), s. 37.

⁶ ÇSGB (2014), Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı (2014–2016), Ankara, s. 77.

⁷ ÇSGB (2013). Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Toplantı Raporu. Ankara. s. 44.

Kıdem tazminatı fonu tartışması ise, kıdem tazminatı hakkının kökten değiştirilmesini öngörmektedir. Bu değişiklik önerisi ile işveren her ay işçi adına kıdem tazminatı fonuna prim yatıracak ve kıdem tazminatları da buna göre hesaplanacaktır. Kanunda her tam yıl için ödenen 30 günlük ücretin, yıllık ücrete oranı en az % 8,3'tür. Basında yer alan haberlere göre daha önce 30 günlük brüt ücret üzerinden yapılan hesaplama tamamen kaldırılacak ve bunun yerine her ay işverenler, işçiler adına brüt ücretin-ortada dolaşan taslaktaki öneriye göre- % 3 oranındaki primi fona yatıracaktır. Bu koşulda, eski düzenlemede işçilerin bir yıllık alacağına % 8.3'üne gelen kıdem tazminatı tutarı % 3'e düşürülerek azaltılacaktır. Bu durumda ise kıdem tazminatı tutarı yaklaşık 1/3 azalacaktır.

Tablo 6. Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Durumunda Kıdem Tazminatı Tutarları

	Yıl	Bugünkü durum (% 8,3)	Fona devredilirse (% 3)
Asgari Ücretli Bir İşçinin Kıdem Tazminatı Tutarı	1 yıl çalışma	1.634,50 TL	590.78 TL
	10 yıl çalışma	16.345 TL	5.907,83 TL

Hesaplamalarda damga vergisi kesintisi yapılmıştır. Damga Vergi Oranı: 0.759

Örneğin bugünkü hesaplama yönteminde asgari ücret ile çalışan bir işçinin 10 yıllık çalışması karşılığında alacağı kıdem tazminatı tutarı 16.345 TL'dir. Kıdem tazminatının fona devredilmesi ile 10 yıl çalışan işçi bu fondan yaklaşık 5.907,83 TL alabilecektir. Her iki örnekte de görüldüğü gibi mevcut kıdem tazminatı tutarı 1/2 ya da 1/3 oranında düşecektir.

SONUÇ:

Ülkemizde kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların, kıdem tazminatının kaldırılması ya da fona devredilmesiyle çözülemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle öncelikli olarak talebimiz, sosyal devlet ilkesi gereği, hükümetlerin tam istihdamın sağlandığı çalışma koşulları oluşturup herkese güvenceli iş ve güvenceli istihdam politikalarını hayata geçirmesidir. Aynı zamanda ülke örneklerinde görüldüğü gibi, sendikal hak ve özgürlüklerin gelişmiş olduğu ülkelerde, çalışma hayatından kaynaklanan sorunların çözümünde toplu sözleşmeler etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle, ülkemizde işçilerin sendikalaşmaları ve toplu sözleşmelerden faydalanmaları önündeki engeller kaldırılmalı ve etkili toplu sözleşme düzeni kurulmalıdır.

Bu taleplerimiz ile beraber;

1. Kıdem tazminatı tüm işçiler için, çalışma yılı şartı olmaksızın kullanılabilen bir hak olmalıdır.
2. Kıdem tazminatı, her türlü işten ayrılma durumunda işverenler tarafından ödenen ve ödenmemesi durumunda devlet tarafından güvence altına alınan bir hak olarak yeniden düzenlenmelidir.
3. İşyerinin iflas etmesi ve icra durumunda işçi alacakları öncelikli olmalıdır.

4. İşveren için bir koruma olan kıdem tazminatı tavan uygulaması kaldırılmalıdır. Kıdem tazminatı işçilerin aylık kazançları üzerinden hesaplanmalıdır.

KAYNAK:

Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. *DİSK-AR Dergisi*. Kış Sayısı. ss. 94-127.
http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf

Çelik, A. (2013). *Sendikasılaştırma istatistikleri*. <http://t24.com.tr/yazi/sendikasislastirma-istatistikleri/6172> (Erişim Tarihi: 29.01.2013).

Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*. Sayı 530. ss. 27-39.

ÇSGB (2013). *Kıdem Tazminatı*. Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara.

ÇSGB (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı (2014–2016). Ankara.

ÇSGB (2016). 2016 Ocak Ayı İstatistiği.

<http://www.cs.gb.gov.tr/Contents/Istatistikler/IsciSendikaUyeSayilari>. (Erişim: 18.02.2016).

DİSK (2012). *Ulusal İstihdam Stratejisi Ucuz İşgücü Yaratma Stratejisidir*. DİSK Yayınları. Ankara.

Holzmann, R., Pouget, Y., Vodopivec, M. & Weber, M. (2011). Severance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status, And Reforms. Social Protection and Labor. *The World Bank. SP Discussion Paper*. No:1111.

ILO. Country Profiles. www.ilo.org/ilostat (Erişim:25.01.2016)

Koç, Y. (2000). *Dünyada İşgüvencesi*. Türk-İş Yayınları. No: 50. Ankara.

Limoncuoğlu, S. A. (2010). *Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları*. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.45-62.

OECD (2013). *Benefits And Wages: Country Specific Information*.

<http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm>

(Erişim:25.01.2016)

OECD (2013). *Trade Union Density*. <http://stats.oecd.org/>(Erişim:25.01.2016)

OECD. *Search Results*.

<http://www.oecd.org/general/searchresults/?q=severance%20pay&cx=012432601748511391518:xzeadu b0b0a&cof=FORID:11&ie=UTF-8> (Erişim:25.01.2016)

SGK (2014). İstatistik Yıllıkları.

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari. (Erişim: 18.02.2016).

Süzek. S. (2015). *İş Hukuku*. Beta Yayınları. İstanbul.

