

	15.891	17.880	26.820	31.776
	17.655	19.865	29.797	43.960
1 yıl	19.419	21.849	32.774	48.353
2 yıl	21.183	23.834	35.751	52.745
3 yıl	22.951	25.824	38.737	57.149
4 yıl	24.715	27.809	41.714	61.541
5 yıl	26.479	29.794	44.691	65.934
6 yıl	28.243	31.779	47.668	70.329
7 yıl	30.012	33.769	50.653	74.734
8 yıl	31.776	35.754	53.631	79.126
9 yıl	33.540	37.739	56.608	83.519
10 yıl	35.304	39.724	59.585	87.912
11 yıl	37.068	41.712	62.562	92.305

Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı: Kıdem Tazminatı Reformu


Prof. Dr. Zeki PARLAK


KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL KÖKENLERİ


- Kıdem tazminatı tüm dünyada en yaygın olarak uygulanmakta olan bir gelir desteği programıdır.
- Bir asırdan fazla bir geçmişe sahip olsa da günümüzde hala daha tartışılan bir işçi hakkıdır.
- Kıdem tazminatının üç farklı orijini mevcuttur.
 1. Bunlar iş yasalarının gelişimi;
 2. Birinci Dünya Savaşı sonrası yıllarında istisnai derecede yüksek olan işsizlik;
 3. İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde refah devletinin gelişmesidir.
- Bu gelişmeler, kıdem tazminatının gelişmiş ülkelerde yerleşik bir uygulama haline gelmesini sağlamıştır.
- Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması ve işçilerin işten çıkarılmaları durumunda korunmasının işçilerin hakkı olarak kabul edilmesi önemlidir.

KIDEM TAZMİNATI DÜZENLEMESİ

- Kıdem tazminatı pek çok ülkede ya zorunlu olarak çalışma yasalarıyla ya da toplu pazarlıkla düzenlenmektedir.
- İşten çıkarılması durumunda işçiye işveren tarafından kıdem süresine ve ücretine bağlı olarak yapılan toplu ödemedir.
- Kıdem tazminatının birkaç amacı mevcuttur.
 1. İşçinin iş kaybına yönelik tazminat sağlamak,
 2. istihdama istikrar kazandırmak ve işsizliği önlemek;
 3. işçi devri maliyetini azaltılmak ve firmaya özgü vasıflarla donatılmış işgücünü muhafaza etmektir.

- 
- ✓ Kıdem tazminatının hukuksal dayanakları, hak ediş şartları, kapsamı ve miktarı ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir.
 - ✓ Kıdem tazminatı zorunlu ise genellikle iş hukuku ile veya ulusal veya endüstri düzeyinde toplu pazarlıkla düzenlenmektedir.
 - ✓ İşletmelerin böyle bir ödemeye yapmaya karar vermeleri halinde gönüllü esasta düzenlenmektedir.
 - ✓ Zorunlu esasta olması halinde genellikle tüm çalışanları kapsamaktadır.
 - ✓ Ancak bazı ülkelerde ise sadece özel sektör çalışanlarını veya belli bir ölçeğin üstündeki işletmeleri kapsamaktadır.

- 
- ✓ Bazı ülkelerde yasal kıdem tazminatı işten çıkma/çıkarılma şekline bakılmaksızın tüm işçilere verilmektedir.
 - ✓ Diğerlerinde ise işten kendi ayrılan veya haklı nedenle işten çıkarılanlara kıdem tazminatı ödenmemektedir.
 - ✓ Kimi ülkelerde ise kıdem tazminatı sadece ekonomik nedenlerle işten çıkarılanlara veya toplu halde işten çıkarılanlara veya sadece mavi yakalılara ödenmektedir.



Altı farklı durumda işçiler kıdem tazminatına hak
kazmamaktadır.

1. Haklı nedenlerle işten çıkarılma,
2. Ekonomik nedenlerle işten çıkarılma,
3. İflas,
4. Sakat kalma,
5. Emeklilik
6. Hizmet Sözleşmenin sona ermesi.

Seçilmiş Bazı Ülkelerde Üç Farklı Kıdem Düzeyinde İşçilerin Bireysel Olarak İşten Çıkarılmaları Halinde Ödenecek Bildirim Öneli ve Kıdem Tazminatı Miktarı

Ülkeler	Kapsam	Bildirim Öneli			Kıdem Tazminatı		
		9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık
Avustralya	Tüm işçiler	1 Hafta	3 Hafta	4 Hafta	Yok	Yok	Yok
	İşten çıkarılma	1 Hafta	3 Hafta	4 Hafta	Yok	8 Hafta	8 Hafta
Avusturya	Mavi yakalı	2 Hafta	2 Hafta	2 Hafta	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalı	6 Hafta	2 Ay	4 Ay	Yok	Yok	Yok
Belçika	Mavi yakalı	35 gün	35 gün	112 gün	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalı	3 Ay	3 Ay	15 Ay	Yok	Yok	Yok
Brezilya	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	Yok	Yok	Yok
Kanada	Eyaletlere Göre	1-2 Hafta	2-4 Hafta	2-8 Hafta	Yok	0-4 Hafta	0-20 Hafta
	Quebec, Ontario, Alberta, British Kolombiya	1 Hafta	3-4 Hafta	8 Hafta	Yok	Yok	9 Hafta
Şili	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	0	4 Ay	11 Ay
Çin	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay	4 Ay	12 Ay
Çek Cum.	İşten çıkarılma	2 Ay	2 Ay	2 Ay	3 Ay	3 Hafta	3 Hafta
Danimarka	Mavi yakalılar	3 Hafta	5 Hafta	10 Hafta	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalılar	3 Ay	4 Ay	6 Ay	Yok	Yok	3 Ay

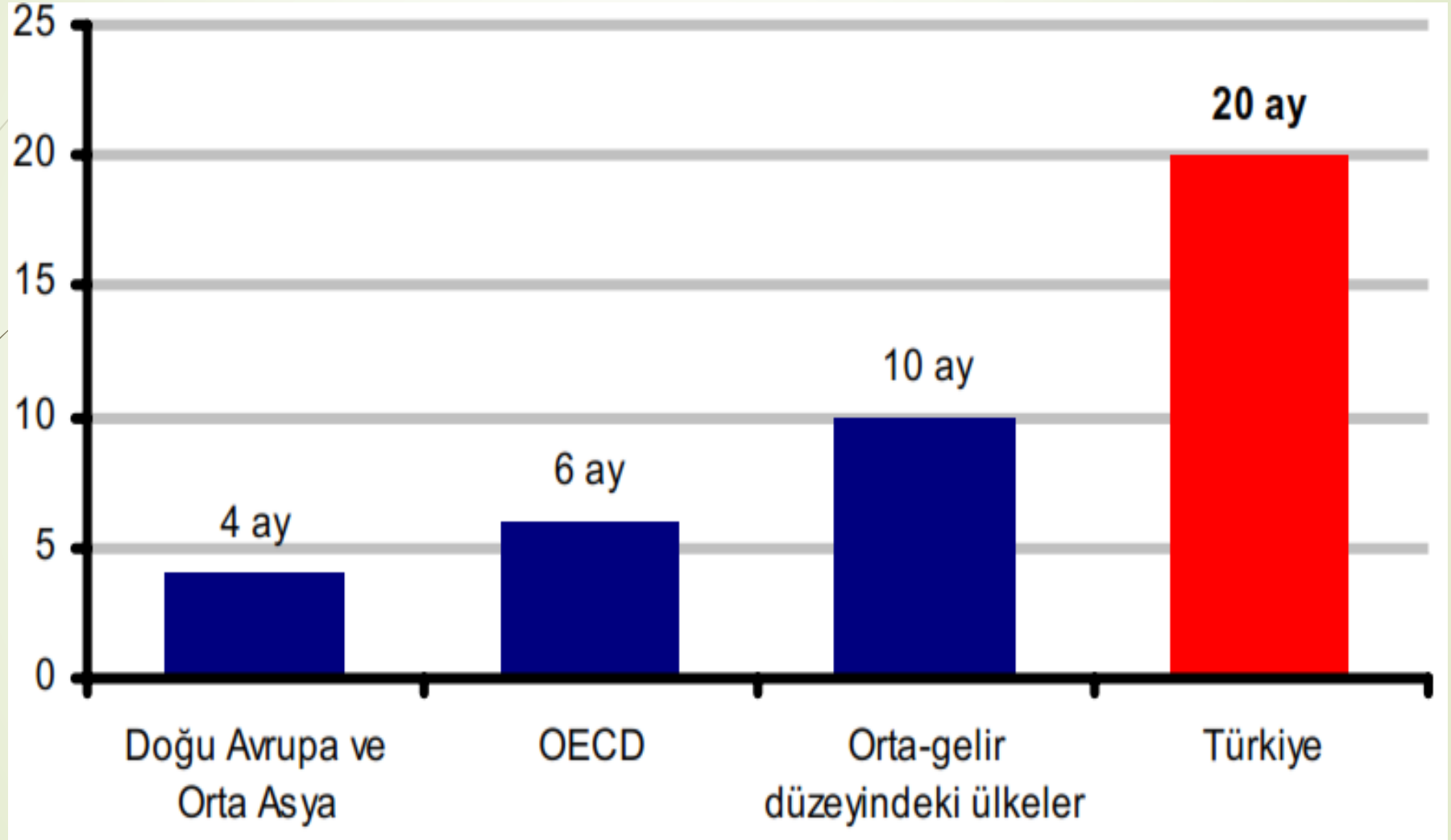
		Bildirim Öneli			Kıdem Tazminatı		
Ülkeler	Kapsam	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık
Estonya	İşletmenin iflası Halinde	2 Ay	2 Ay	2 Ay	2 Ay	2 Ay	4 Ay
	İşten Çıkarılma	2 Ay	2 Ay	4 Ay	2 Ay	2 Ay	4Ay
	Haksız Fesih	1 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay	1 Ay
Finlandiya	Tüm işçiler	14 gün	1 Ay	6 Ay	Yok	Yok	Yok
Fransa	Tüm işçiler	1 Ay	2 Ay	2 Ay	Yok	0.8 Ay	6-7 Ay
Almanya	Kişisel Gerekçelerle	4 Hafta	1 Ay	7 Ay	Yok	Yok	Yok
	Ekonomik Nedenlerle	4 Hafta	1 Ay	7 Ay	0.4Ay	2 Ay	10 Ay
Yunanistan	Mavi yakalılar	Yok	Yok	Yok	5 gün	15 gün	4 Ay
	Beyaz yakalılar	30 gün	3 Ay	16 Ay	15 gün	1.5 Ay	8 Ay
Macaristan	Tüm işçiler	30 gün	35 gün	90 gün	Yok	1 Ay	5 Ay
İrlanda	Tüm işçiler	2 Ay	3 Ay	3 Ay	Yok	Yok	Yok
Hindistan	Küçük firmalar	Yok	1 Ay	1 Ay	Yok	2 Ay	10 Ay
	Büyük firmalar	Yok	3 Ay	3 Ay	Yok	2 Ay	10 Ay
Endonezya	Tüm işçiler	Yok	Yok	Yok	1 Ay	6 Ay	16 Ay
İsrail	Beyaz Yakalı	13.5 gün	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	20 Ay
	Mavi yakalı	9 gün	1 Ay	1 Ay	Yok	4 Ay	20 Ay

		Bildirim Öneli			Kıdem Tazminatı		
Ülkeler	Kapsam	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık	9 Aylık	4 yıllık	20 yıllık
İrlanda	Tüm işçiler	1 Hafta	2 Hafta	8 Hafta	Yok	Yok	Yok
	İşten Çıkarılma	2 Hafta	2 Hafta	8 Hafta	Yok	3,6 Hafta	16,4 Hafta
İtalya	Mavi yakalılar	6 gün	9 gün	12 gün	Yok	Yok	Yok
	Beyaz yakalılar	15 gün	2 Ay	4 Ay	Yok	Yok	Yok
Japonya	Tüm işçiler	30 gün	30 gün	30 gün	Yok	Yok	Yok
Kore	Tüm işçiler	1 Ay	1 Ay	1 Ay	Yok	Yok	Yok
Lüksemburg	Tüm işçiler	2 Ay	2 Ay	6 Ay	Yok	Yok	6 Ay
Meksika	Tüm işçiler	Yok	Yok	Yok	Yok	6Ay	18Ay
Hollanda	İK izniyle işten Çıkarılma.	1 Ay	1 Ay	3 Ay	Yok	Yok	Yok
	Mahkeme Kararıyla	Yok	Yok	Yok	Yok	6 Ay	18Ay
Türkiye	Tüm işçiler	4 Hafta	8 Hafta	8 Hafta	YOK	4 ay	20 ay

Türkiye'de Kıdem Tazminatı

- ✓ Türkiye, gerek kıdem tazminatı ve gerekse bildirim öneli yüksek olan ülkeler arasında bulunmaktadır.
- ✓ Türkiye, OECD ülkeleri arasında İsrail ve Meksika ile birlikte en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahiptir.
- ✓ Türkiye'de işten çıkarılan işçilere her bir yıllık kıdem karşılığında bir aylık giydirilmiş ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir.
- ✓ Bu miktar, sadece OECD'de çalışanlara ödenen en yüksek kıdem tazminatı değil, ayrıca gelişen ülkeler arasında da birkaç ülke istisna olmak kaydıyla yüksektir.
- ✓ Nitekim çeşitli ülkelerde kıdem tazminatının incelenmesi, Türkiye'de kıdem tazminatının yüksek olduğunu göstermektedir.

Farklı Bölgelerde, OECD'de ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Miktarı




Şekil 2'den de görüleceği üzere Türkiye'de 20 yıllık kıdeme sahip bir çalışana ödenen kıdem tazminatı miktarı orta gelir grubundaki ülkelerde aynı kıdeme sahip çalışana ödenen kıdem tazminatının 2 katı, OECD ortalamasınının 3,2 katı ve Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde ödenenin 5 katı civarındadır.

Gelişen Ülkelerde Kıdem Tazminatının Yüksek Tutulmasının nedenleri

- ✓ Bazı gelişen ülkelerde kıdem tazminatının yüksek olması, kıdem tazminatına kayıtlı işçilerin iş güvencesi ile birlikte işsizlik sigortası işlevinin de yüklenmesinden kaynaklanmaktadır.
- ✓ Nitekim Türkiye'de uzun yıllar işsizlik sigortası bulunmaması nedeniyle kıdem tazminatına iş güvencesine ek olarak işsizlik sigortası ve yaşlılık sigortası işlevlerini de yüklenmiştir.
- ✓ Dolayısıyla da Türkiye'de kıdem tazminatı yüksek tutulmuştur. İşsizlik sigortasının yeterince gelişmiş olduğu batılı ülkelerde kıdem tazminatı ya yoktur ya da miktarı azdır.

Kıdem Tazminatının Yüksek Olmasının Sakıncaları Nelerdir?



- ✓ Kıdem tazminatının yüksek olması uygulamada hem işletmeler hem de işçiler açısından çeşitli problemlere yol açmaktadır.
- ✓ İlk olarak kıdem tazminatı işletmeler için oldukça yüksek mali bir yük oluşturmaktadır. Kıdem tazminatı hesabında son ücretin esas alınması bu mali yükü her geçen gün daha da arttırmaktadır.
- ✓ Bazı orta ve büyük ölçekli ve işletmelerin birikmiş kıdem tazminatı yükleri, bu işletmelerin mal varlığından daha fazla olabilmektedir. Sırf bu nedenle bazı işletmelerin faaliyetlerini durdurmak zorunda kaldıkları bilinmektedir.
- ✓ Özellikle birikmiş kıdem tazminatı yükü, ekonomik kriz dönemlerinde işletmelerin stratejik seçeneklerini sınırlandırmakta ve krizden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır.




Bu bağlamda karşılaşılan bir başka sorun da kimi işletmeler kıdem yüklerini düşük tutmak için işçi devrini yükseltmektedir. Bu, işletmelerin işletmeye ye özgü vasıflarla donatılmış, vasıflı ve deneyimli bir işgücünden mahrum kalmalarına neden olmaktadır.

Sonuçta üretimin verimliliği ve kalitesi bundan zarar görmektedir. Yeni işçi işe alma ve eğitime konusundaki masrafların artması, işçilik maliyetlerini yükseltmekte ve rekabet güçlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Haliyle kıdem tazminatı, ekonomik kriz olmadığı zamanlarda bile istihdam artışını engellemektedir. Dolayısıyla işverenler öteden beri kıdem tazminatı yükünü hafifletecek tedbirlerin alınması istemektedir.


- 
- 
- ✓ Konuya işçiler açısından bakıldığında, her şeyden önce sürekli yüksek işçi devri olan işletme ve endüstrilerde çalışmak, işçilerin vasıfsız kalmalarına ve becerilerini geliştirmelerine, işletmeye özgü vasıf ve donanım kazanarak gelir düzeylerini yükseltmelerine engel olmakta ve onları ömür boyu düşük ücretli rutin ve monoton işlerde çalışmaya mahkûm etmektedir.
 - ✓ Çalışanların ortalama kıdem sürelerinin düşük olması bunun kanıtıdır. Bazı işletmeler kıdem tazminatından kaynaklanan yüksek mali yükü azaltmak veya bundan kurtulmak için kısmen veya tamamen kayıt dışına kaçmaktadır.
 - ✓ Bu da, kıdem tazminatı ile iş güvencesi sağlanmak istenen işçileri her türlü sosyal güvenceden yoksun bırakmaktadır.






Öte yandan işçilerin çalışma yaşamlarının bir kısmını kayıt dışında geçirmek veya çok sayıda işyeri değiştirmek zorunda kalmaları nedeniyle kıdem tazminatı haklarının büyük bir kısmını kaybettikleri başka bir gerçektir.



Bunun yanından çalışanlar, hak ettikleri halde çeşitli nedenlerle kıdem tazminatlarını tahsil edememektedirler. Özellikle işletmenin iflas etmesi veya ödeme güçlükleri içinde bulunması durumunda, bir işçinin kıdem tazminatını tahsil etmesi nerdeyse imkânsızdır.

Dolayısıyla çalıştıkları süreyle orantılı olarak hak ettiği kıdem tazminatını tam olarak alan çalışanların oranı kamu sektörü hariç tutulması halinde, % 15 civarında olması kuvvetle muhtemeldir.

- 
- ✓ Diğer bir sorun ise, kıdem tazminatı yükünün artması nedeniyle bu yüke katlanmak istemeyen bazı işverenlerin ücretler ve çalışma şartlarını kötüleştirmeleridir.
 - ✓ Bazı işverenlerin, kıdem tazminatı fazla olan kıdemli işçilerin kendilerinin istifa etmelerini sağlamak için ücretlerini arttırmayarak veya terfi ettirmeyerek baskı uyguladıkları bilinmektedir.
 - ✓ Buna karşın kıdemi yüksek işçiler de kendilerini işten arttırmak için işlerini yaparken performanslarını düşürmekte, gerekli dikkat ve özeni göstermekten kaçınmaktadır.
 - ✓ Dolayısıyla kıdem tazminatı, gerek işletme ve gerekse de işçi üzerinde tramvaya yol açan bir sinir harbine dönüşebilmektedir.
 - ✓ Temel amacı iş güvencesi sağlamak olan kıdem tazminatı, uygulamada gerek kıdemli ve gerekse de kıdemsiz-vasıfsız işçiler için iş güvencesizliğinin kaynağı haline gelebilmektedir.

- 
- 
- ✓ Nihayet, ÷lke ekonomisi aından da kıdem tazminatının bazı olumsuz yönleri mevcuttur. Bunlardan en önemlisi kıdem tazminatının kayıt dışı çalışmayı teşvik etmesidir. Kıdem tazminatının yüksek olması, kayıt dışını özellikle küçük işletmeler için cazip hale getirmektedir.
 - ✓ Kısaca ilk defa 1936 yılında 3008 sayılı iş kanunu ile çalışma hayatına giren kıdem tazminatı bugüne kadar sosyal tarafların en fazla tartıştıkları sorun haline gelmiştir. İşsizlik sigortasının uygulanması, kıdem tazminatının bu işlevini kısmen gereksiz hale gelmiştir.
 - ✓ Kıdem tazminatı, mutlaka çözümlmesi gereken ciddi bir sorundur. Bu nedenle, emek piyasalarında esnekliğı artırmak ve daha çok istihdam yaratmak için kıdem tazminatı reformu yapılması şarttır.

- 
- ✓ Bu reformun, orta-uzun vadede kıdem tazminatını OECD ortalamasına yakın bir düzeye çekmesi ve işsizlik sigortası ile kıdem tazminatını ilişkilendirmesi elzemdir.
 - ✓ Bu reformun gerçekleşebilmesi için sosyal tarafların uzlaşması ve kazanılmış hak kaybının olmaması, olmazsa olmaz bir şarttır. Kıdem tazminatı reformu yapan ülkelerin deneyimleri son derece önemlidir.
 - ✓ Kısa bir süre önce kıdem tazminatı reformu yapan Avusturya'da mevcut kıdem tazminat fonuna benzer bir reform yapılması makul bir seçenek olarak görünmektedir.



Teşekkürler