

KIDEM TAZMİNATI VE ÜLKE ÖRNEKLERİ

SEVERANCE PAY AND COUNTRY EXAMPLES

Bahar BURTAN DOĞAN¹

Evin ANĞAY YILDIRIM²

Öz

Bu çalışmada kıdem tazminatının tanımı ve kısaca tarihsel gelişim sürecine değinildikten sonra ülke örneklerine yer verilecektir. Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları ve uygulamada yaşanan bazı sorunlar ele alınacaktır. İşçi hak ettiği halde tazminatını alamamakta, işveren ise kıdem tazminatının kendisine yüklenen ağır bir yük olduğunu savunarak tazminatı ödememek adına çeşitli yollara başvurmaktadır. Bu nedenle işçilerin büyük bir çoğunluğu mağduriyetler yaşamaktadır. Hukuki süreçlerin çok uzun sürmesi ya da işçinin herhangi bir nedenle hukuki yollara başvurmaması nedeniyle mağduriyet durumuna çözüm getirilememektedir. Bu bağlamda kıdem tazminatı uygulamasında yaşanan sorunlar ve bu sorunların nedenleri araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, İşsizlik Sigortası, İş Güvencesi

Abstract

In this study, after touching upon the definition and historical development process of severance pay briefly, country examples will be given place. The conditions for having a right to obtain severance pay and some problems enlived during execution will be discussed. The worker can not get his compensation although he has right to receive and employer appeals to various means for not paying by arguing that severance pay is a heavy burden loaded on himself. The solution to unjust treatment can not be proposed due to the lengthy judicial processes or the workers not appealing to judicial processes for any reason. Within this context, the problems enlived in severance pay application and the reasons of the problems are researched.

Keywords: Severance Pay, Unemployment Insurance, Labor-Job Protection.

¹ Doç. Dr. Dicle Üniversitesi İktisadî ve İdari Bilimler Fakültesi, baharburtandogan@yahoo.com

² Dicle Üniversitesi İktisadî ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi, evinangay@gmail.com

1.Kıdem Tazminatının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Kıdem tazminatı (severance pay) 130 yıla yaklaşan geçmişiyle muhtemelen dünyada en yaygın uygulamaya sahip tazminat veya gelir desteği programıdır(Çelik,2015). Kıdem tazminatı için doktrinde ve literatürde ortak bir görüş olmasa da genel olarak; işçiler için tanınmış bir hak olup kanunda gösterilen fesih hallerinde, en az bir yıllık kıdeme sahip işçiye veya işçinin ölümü halinde hak sahiplerine işveren tarafından kanun gereği ödenmesi gereken, miktarı işçinin kıdemine ve son brüt kazancına göre belirlenerek yapılan ödeme olarak tanımlanabilir. Diğer bir anlatımla, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonuçlarından bir tanesi olan kıdem tazminatı, iş kanununda belirtilen asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin belirli bir nedenle son bulması durumunda işveren tarafından işçiye veya mirasçılara ödenen paraya kıdem tazminatı denilmektedir(Anadolu,2001).

Uygulamada kıdem tazminatının pek çok tanımına ve kullanımına rastlanmıştır. Örneğin, Gelir Vergisi Kanununda işten çıkma tazminatı ifadesi yerine kıdem tazminatı ifadesi kullanılmıştır. Buna karşılık farklı şeklide pek çok tanımı yapılmıştır. Çenberci (1976) kıdem tazminatı yani “işte eskilik” tazminatını, iş sözleşmesinin yasalarda belli edilmiş nedenlerden dolayı taraflarca sona erdirilmesi ya da kendiliğinden sona erdirilmesi durumunda işverenin kıdemli işçisine ve onun mirasçılara (Kıdem x ücret) durumuna göre ödemekle yükümlü bulunduğu para olarak tanımlamıştır. Kıdem tazminatı, işçi ücretinin belirli koşullara bağlanmış parçasıdır(DİSK,1978).

Kıdem tazminatı uygulaması yasal düzenleme yoluyla çalışma yaşamına girmemiştir. Uygulamada fiili olarak başlatılmış, daha sonra toplu sözleşmelerle yaygınlaştırılmış ve sonradan yasal düzenleme konusu olmuştur. İlk olarak iş kanunları yapılmış ve çalışma ilişkisi kanunlarla düzenlenmiştir. Bu nedenle birçok ülkede kıdem tazminatını düzenleyen yasalar çıkarılmış olmakla birlikte bazı ülkelerde de yaygın toplu sözleşmeler yoluyla kıdem tazminatı uygulanmaktadır(Ataman,2014).

İşgücü iktisadının diliyle kıdem tazminatının hem çalışanları (işsizlik sigortası) hem de işleri (iş güvencesi) korumaya yönelik çifte amaç güttüğü ileri sürülebilir(Gürsel ve İmamoğlu,2012). Kıdem tazminatının zaman içinde belirginleşen bir gerekçesinin, iş güvencesinin zayıf olduğu koşullarda, işten çıkarmayı işveren açısından maliyetli kılarak bu zafiyeti bir ölçüde gidermek olduğu görülmektedir(İş-kur Dergisi,2011).

Almanya’da 1927 yılında 12 milyon işçinin kıdem tazminatı hakkının tanındığı toplu iş sözleşmeleri kapsamında bulunduğu bilinmektedir. 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yönetim Kurulu tarafından işçilere kıdem tazminatı ödenmesi yönünde bir rapor hazırlanmıştır. 1940 yılına gelindiğinde 40’a yakın ülkede ihbar öneli ve kıdem tazminatı hakkını tanıyan yasalar çıkarılmıştır. Refah devleti uygulamalarının ortaya çıkması ile kıdem tazminatı daha fazla yaygınlık kazanmaya başlamıştır(Holzmann vd.,2011).

Kıdem Tazminatı Programları dünya genelinde birçok ülkede bulunmaktadır. Bu programlar, isteğe bağlı veya istek dışı işverenlerinden ayrılan işçilere tipik olarak toplu nakit ödeme şeklinde uygulanır. Ödenen meblağın tutarı ekseriyetle işçinin son işveren ile olan çalışma süresiyle alakalıdır ve işçinin o işte kazandığı son maaş ile bağlantılıdır(Holzmann vd.,2011).

Bugün, kıdem tazminatı değişik oran ve biçimler almakla birlikte ücretli emeğin belirli bir ağırlık taşıdığı tüm ülkelerde uygulanan en yaygın ödeme türlerinden birisidir. Elbette bu ödeme, ödendiği ülkenin koşullarına, sosyal koruma sistemlerine, toplu sözleşme düzenine ve geleneklerine bağlı olarak şekillenmektedir. Günümüzde İspanya’dan Çin Halk

Cumhuriyeti'ne, Almanya'dan Brezilya'ya dünya ülkelerinin çok büyük çoğunluğunda kıdem tazminatı uygulaması söz konusudur (Ataman,2014).

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 iyileştirilmeler yapılmıştır (Ataman,2014).

Tablo 1.Kıdem Tazminatı Tarihsel Gelişimi

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 ayrılanların kıdem tazminatından yararlanma hakkı tanındı.
1967- 931 Sayılı İş Yasası	İşçinin ölümü halinde mirasçısına kıdem tazminatı ödenmesi hakkı getirildi
1975- 1927 Sayılı Yasa	Kıdem tazminatı hakkı için gerekli süre 3 yıldan 1 yıla indirildi, hesaplama tutarı 15 günden 30 güne çıkarıldı.

Kaynak: DİSK-Genel İş Sendikası, Kıdem Tazminatı Araştırma Raporu, Şubat 2016

Kıdem tazminatı hakkında sadece İş Kanunu'nun 1.maddesinin ikinci fıkrasında sayılan kimseler değil, Deniz İş Kanununa göre işçi sayılan gemi adamları(md.2/B) ile Basın İş Kanununa göre işçi tanımının dışında kalan fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan gazeteciler(md.1) de yararlanırlar (Dz. İş Kanunu .md 20, Basın İş K. md.6). Ayrıca İş Kanunu kapsamı dışında kalan Borçlar Kanununa tâbi işçilerden, "50'den az (50 dahil) işçi çalıştıran tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde (İş Kanunu .md.4/b) çalışan işçilerde, hizmet akdi veya toplu iş sözleşmelerinde hüküm bulunması" koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanabilirler (Demir,2015). Kanunda sayılanlar dışında kalan stajyer, memur, ev işlerinde ücretli çalışanlar, sözleşmeli personeller gibi çalışanların kıdem tazminatı hakkı yoktur.

İşçinin hizmet süresinin saptanmasında aynı işverenin bir veya daha fazla işyerindeki çalışma süreleri göz önünde bulundurulur. İşçi, başka bir işverene ait işyerinde çalışmaya başladığında yeni bir hizmet süresi başlar. Kamu sektöründe çalışan işçi için bu durum söz konusu değildir. İşçinin hizmet süresi önceden çalıştığı tüm kuruluşlardaki hizmet sürelerinin toplamından oluşur. Fakat bu süreler emeklilik veya yaşlılık, malullük veya toplu ödeme için hizmet etme taahhütnamesi ile sınırlı tutulmaktadır.

2.Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak için Gerekli Şartlar

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2013 yılında hazırladığı raporda kıdem tazminatına hak kazanma koşulları sıralanmıştır. Buna göre; işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işçinin çalıştığı iş yerindeki çalışma süresinin en az bir yıl devam etmesi ve iş sözleşmesinin bazı koşullarda sona ermiş olması gerekmektedir. Bu koşullar; işçinin ölümü, işçinin askeri hizmet için çağırılması, işçinin kanunen kurulmuş sosyal güvenlik organlarından yaşlılık maaşına veya emekliliğe veya sakatlık kazancı veya toptan ödeme 4447 Sayılı Kanunun m.45 ve Geç. 81 göre isteğiyle ayrılma şartlarına haiz olması gerekir, kadın işçilerin evliliklerini takriben 1 yıl içinde evlilik nedeniyle işinden istifa etmesi, işçinin Kanunun 16. maddesine göre istifası (haklı bir nedenle) ve işveren tarafından 17/II

maddesindeki nedenler haricinde fesih (işçinin ahlaksız veya yüz kızartıcı davranış veya benzer davranış) durumlarıdır. Evlenme dolayısıyla iş sözleşmesinin feshinde kıdem tazminatı alabilme hakkı sadece kadın işçilere tanınmıştır. Dolayısıyla, erkek işçilerin kendi istekleriyle evlenmelerini gerekçe göstererek işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaları olanaklı değildir(Topaloğlu ve Camkurt,2007).

Evlenme nedeniyle işten ayrılarak kıdem tazminatını isteyen/alan kadın işçinin daha sonra bir başka iş yerinde tekrar çalışmaya başlamasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu gibi durumlarda iş sözleşmesi feshinin kötü niyetli olduğunu göstermez(Y.9.H.D,25.01.2001 Tarih, E2001/16313,K.1306).

ÇSGB 2013 yılı Raporu'nda kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli koşullar üç başlık altında toplanmıştır:

2.1. İş Sözleşmesi ile Çalışmak

Kıdem tazminatına hak kazanmak için gereken şartlardan ilki İş Kanununa tabi bir iş sözleşmesi ile çalışılmasıdır. Bu düzenlemeden kasıt işçinin İş Kanunu kapsamında olmasıdır. İş sözleşmesinin süresi belirli veya belirsiz, tam süreli veya kısmi süreli, sürekli veya süreksiz olması önemli değildir. Bunlar arasındaki tek farklılık hak edilecek kıdem tazminatının miktarı ile ilgilidir.

2.2. İş Sözleşmesinin İş Kanununda Sayılan Nedenlerle Sona Ermesi

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanmaya imkân veren şekillerde sonlanmasıdır. İş Kanununun 24 ve 25 inci maddelerinde bu şartlar tek tek sayılmıştır.

a. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

İş Kanununun, İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı başlıklı 24 üncü maddesinde süresi belirli olsun veya olmasın işçinin bazı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sebepler 3 ana başlık altında toplanmıştır:

1.Sağlık sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli hale gelmesi,
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işverenin yahut başka bir işçinin bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması

2. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İşverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermesi yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermesi veya sözler söylemesi suretiyle işçiyi yanıltması,
- İşverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması,
- İşverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirilmesi, kışkırtması, sürüklemesi yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması,

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması,
- İşveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesinin kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verilmesi halinde, aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması yahut çalışma şartlarının uygulanmaması,

3.Zorlayıcı Sebepler:

- İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması olarak sayılmıştır.

İşçi bu şartlardan birinin varlığı nedeniyle iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

b. İşverenin Haklı Sebeplerle Fesih Hakkı

İş Kanununun 25 inci maddesi süresi belirli olsun veya olmasın işverenin bazı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceğini düzenlemiştir. Bu haller 3 başlık altında toplanmıştır:

1.Sağlık sebepleri:

- İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi,
- İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda. Bu durumdaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için gereken süre, işçinin ihbar öneline denk gelen süreye altı hafta eklenmesi ile bulunacak süreden sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez,

2. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğu ileri sürerek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması,
- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması,
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması,

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması,
- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi,
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması,
- İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi,
- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaktan ısrar etmesi,
- İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması,

3. Zorlayıcı Sebepler:

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması,
- İşçinin gözüne alınması veya tutuklanması halinde, devamsızlığın İş Kanununun 17. maddesindeki bildirim süresini aşması,

2.3. Bir Yıllık Kıdem Şartı

Bir yıllık kıdem şartında işçilerin kıdemleri aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanacaktır. İş sözleşmesinin süresi belirli veya belirsiz, tam süreli veya kısmi süreli, sürekli veya süreksiz olması önemli değildir. Bu sözleşme türlerinin tamamında kıdem, sözleşmenin süresi kadar hesaba alınacaktır.

25 yıl sigortalılık veya 7000 gün prim ödeyen ancak yaş koşulunu yerine getiremeyenler de emekliliklerini beklemeksizin hizmet akdini feshederek kıdem tazminatı alabilmektedir.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında her yıl için işçinin 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. 30 günlük ücret sınırlaması tarafların iradeleri ile daha yüksek olarak da belirlenebilir, fakat emredici nitelikte olduğundan daha düşük bir süre geçersiz olacaktır.

3. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

İş sözleşmesine dayalı olarak çalışan tüm işçilerin iş sözleşmelerinin sona ermesi durumunda iş sözleşmesinin yürürlüğünden itibaren geçen her bir yıl için, işveren tarafından kendilerine 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Tam yıldan artan süreler için oran üzerinden ödeme yapılır (Anadolu, 2001).

Kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınan işçinin brüt (giydirilmiş) ücretidir. Yani, işçi ücretinden soysal güvenlik primi işçi payı, işsizlik sigortası primi, gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılmamış tutardır. Ayrıca konut yardımı, süt-yoğurt gibi gıda yardımı, giyim ve temizlik malzemeleri, bayram harçlığı, kapıcı konutunda oturan kapıcıya sağlanan menfaatler, sürekli nitelik taşıyan ikramiye ve yakacak yardımı, kasa tazminatı, unvan tazminatı, aile ve çocuk yardımı, temettüleri, taşıt yardımı, yıpranma tazminatı, kalifiye

nitelik zammı, sağlık yardımı, mali sorumluluk tazminatı da brüt ücrete ek olarak hesaplanan kalemlerdir. Bununla birlikte bazı ödemeler ise kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. Bunlar; devamlılık arz etmeyen primler, olağanüstü hal tazminatı, satış primi, fazla çalışma ücreti, genel ve hafta tatili ücretleri, seyahat primleri ve iş arama yardımı olarak sayılabilir(ÇSGB,2013).

Parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi sabit ücret ödenmediği durumlarda, son bir yıllık süre içinde elde edilen ücret ve eklerinin, o süre içinde çalışılan ve çalışılmayan gibi kabul edilen günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret, kıdem tazminatının hesabında esas alınır.

Kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanmakla birlikte; son bir yıl içinde işçinin ücretine zam yapıldığı durumda; kıdem tazminatı hesabına esas alınan ücret, işçinin işten ayrılma tarihiyle zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle (İK. 14/10) hesaplanır(Anadolu,2001). Buna ilişkin, işçiye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işveren tarafından sağlanması gereken elbise, ayakkabı, çizme gibi kişisel güvenliği sağlayacak araçları içeren giyeceklerin maddi değerlerinin, kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulmayacağı Yargıtay kararıyla belirtilmiştir.

Tam kıdem yılı için hesaplanacak kıdem tazminatı aşağıdaki gibi hesaplanır:

Tam Yıl Kıdem Tazminatı = Kıdem Yılı x (Günlük Ücret x 30)

Kıdem tazminatı ödemesinde uygulanan tavan ücret vardır. 2016 Yılı için kıdem tazminatı tavanı 4.092,53 TL'dir. Yani maaş bu tutardan yüksek olsa bile, bu her bir yıl için miktardan daha fazlası ödenemez hesaplanır. Ayrıca kıdem tazminatından %0,00759 oranında gelir vergisi kesintisi yapılır(www.milliyet.com.tr).

4.Kıdem Tazminatı Uygulamasında Yaşanan Sorunlar

Kıdem tazminatı ile ilgili en önemli sorun; kıdem tazminatının ne olduğu ile ilgilidir. Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu, bir ikramiye niteliği taşıdığı, yaşlılık sigortası işlevinde olduğu, işsizlik sigortası kabul edildiği şeklinde görüşlerin savunulması kıdem tazminatının önemli sorunlarından(Dilik,2002).

Kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların temelinde ekonomik nitelikli gerekçeler bulunmaktadır. İşverenler açısından başlı başına ciddi bir maliyet kalemi olarak görülen ve bu maliyetten kaçınmak adına kimi işverenler tarafından başvuru çok sayıda hukuki ve ahlaki olmayan arayışın olduğu bilinmektedir. İşçi tarafından bakıldığında ise, kendisine iş güvencesi sağlanması, işyerine kattığı değer nedeniyle telif hakkına sahip olunması, nihayetinde de uzun yılların bir birikimi ve bir ödülü olarak kıdem tazminatının bir hak olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda kıdem tazminatından vazgeçilmesi düşünülemeyeceği gibi, alınmasını zorlaştıran yapının kolaylaştırıcı hale getirilmesi gerekmektedir. İşçiler açısından sorun, kıdem tazminatının alınamamasına neden olanların giderilmemesi sorunudur(Uğur,2009).

İşçilerin kıdem tazminatı alamama nedenlerini kısaca sayacak olursak; işçinin 1 yılı dolmadan istifa etmesi, süreli bir sözleşme imzalandıysa sözleşmenin bitmesi, işverenin iflas etmesi, işverenin işçiyi istifa etmiş gibi göstermesi ve en yaygın olarak rastlanan nedenlerden biri de işçinin o işyerine bir tanıdık aracılığıyla girmiş olmasıdır. ÇSGB' nin istatistiklerine göre işten çıkışların %50' si istifa olarak gösterilmiştir. Ancak TÜİK istatistiklerinde kendi isteğiyle işten ayrılanların oranı %19. İşverenin tazminat ödememek için uyguladığı yöntemlerden biri de işçiye istifa dilekçesi imzalattı 1 yılı dolmadan işten ayrılmış gibi göstermesi ve daha sonra tekrar işe almasıdır. İşyerinin kapatılması nedeniyle işten ayrılanların oranı %9 iken bunlardan hak ettiği tazminatı alabilmek için yargı yoluna

başvuranların oranı sadece %2'dir. Bunun da nedeni ise ağırlıklı olarak tanıdık biri aracılığıyla işe girmiş olması ve arada tanıdık olduğu için mahcubiyet duygusuyla dava açamamasıdır.

Kıdem tazminatı alamayanların sektörel dağılımına bakacak olursak; tekstil sektörü %51, inşaat sektörü %71.4, hizmet sektörü %58.20 şeklindedir(ÇSGB,2015). Yapılan çalışmalarda tazminatını alabilen işçilerin tek seferde veya peşin olarak alanların düşük bir orana sahip olduğu vurgulanmıştır. Örneğin; bazı işçiler taksitle aldıklarını söylerken, kimisi işverenin tazminatı karşılığında sattığı tekstil ürünlerini işçiye verdiği işçinin de ancak bu ürünleri satarak tazminatını paraya çevirdiğini söylemektedir. Öte yandan kıdem tazminatını ödeyemediklerini söyleyen ve ödemek için sermayeleri olan makinelerini satmaları gerekeceğini söyleyen işverenler de mevcuttur.

İşveren ve işçi açısından iyi niyet yaklaşımının gösterilmemesi durumları kıdem tazminatı konusunda ciddi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. İşverenler kıdem tazminatı ödememek için, işçiler de her ne şekilde olursa olsun kıdem tazminatı alabilmek için etik olmayan yollara başvurabilmektedir. Ayrıca, işçilerin mevzuat konusundaki yetersizlikleri işten çıkartıldıklarında nereye ve kime başvuru yapılacağını bilememelerine ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamadıklarını öğrenememelerine sebep olabilmektedir(Gerek,2004).

Kıdem tazminatı ile ilgili sorunlar karşısında geliştirilen pek çok öneri vardır. Bu önerilerden bir kısmı, kıdem tazminatını işçi açısından avantajlı hale getirmeyi savunurken mevcut durumu gözden geçirmeyi, yükün işverenden alınması için fon sistemine geçmeyi ve hatta kıdem tazminatını tamamen kaldırmayı savunanlar vardır. Kıdem tazminatı için bir fon kurulması düşüncesi ilk kez 1962 yılında Üçüncü Çalışma Meclisinde gündeme getirilmiş ve işverenler ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanmasını istemişlerdir(Tunçomağ,1979). Günümüzde yeni tasarılar kapsamında tüm işçileri kapsayan bireysel bir kıdem tazminatı fonunun kurulması yönünde planlar yapılmaktadır.

Kıdem tazminatı fonu kurulması ile ilgili hazırlanan tasarıların çoğunun gerekçesi olarak kıdem tazminatının güvencesinin olmadığı gösterilmektedir. İşçinin çalıştığı işyerinin devri, işverenin sık sık ticari unvanını değiştirmesi, işçiden istifa belgesi alınarak girdi çıktı yapılması, genellikle fesihden sonra tutulan tutanaklarla haklı fesih nedenleri yaratarak ödemedi kaçınma, işçinin istifaya zorlanması sık görülen yöntemlerdendir. Bu durumda gerçekten de kıdem tazminatlarının güvence altına alınması bir zorunluluktur. Kıdem tazminatı ücret niteliğinde kabul edilmediğinden Borçlar Yasası 346. maddedeki kısmi güvence kapsamına da işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçinin ücretine güvence getirmek için 4857 sayılı yasanın 33. maddesiyle oluşturulan ücret garanti fonu kapsamına da girmemektedir(Özveri,2012).

1975 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14.maddesine 17. fıkra olarak işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak üzere işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilmesi hükmü konmuş fakat o tarihten bu yana bu konuda hiçbir gelişme yaşanmamıştır (Ünsal,2007).

Kıdem tazminatı Türkiye'de işçinin çalışma hakkının korunmasını sağlayan en önemli haktır ve yıllardan beri ülkemizde bulunmayan pasif istihdam politikası işlevini görmektedir. Bu bağlamda işçi sınıfının bu haktan vazgeçmesi düşünülemez. Kıdem tazminatının kaldırılması veya yeniden düzenlenmesi halinde istihdam üzerinde nasıl bir etki yaratacağı konusunda da henüz yeterli bir bilimsel veri bulunmamaktadır(Sapançalı,2007).

5.Kıdem Tazminatı Uygulamasında Ülke Örnekleri

Kıdem tazminatı hak ediş koşullarında oldukça farklı uygulamalara rastlanmaktadır. Bazı ülkelerde bütün işten ayrılmalarda kıdem tazminatı ödenirken bazılarında belirli işten ayrılma biçimleri için kıdem tazminatı öngörülmektedir. Kimi ülkelerde sadece ekonomik nedenlere dayalı işten çıkarmalarda kıdem tazminatı ödenmekte ve diğer işten çıkarmalarda ödenmemektedir. Dünyada kıdem tazminatının başlıca altı nedenle ödendiği görülmektedir: İşten çıkarmalar, toplu işten çıkarmalar, iflas, iş göremezlik, emeklilik ve işten ayrılma(Çelik,2015).

Almanya:

Alman hukuku ne bireysel işten çıkarma durumlarında genel kıdem tazminatı ne de Almanya' da gerçekleşen toplu işten çıkarma durumlarında Fransa, İspanya ya da İngiltere gibi diğer Avrupa ülkelerine asgari kıdem tazminatı ödemeleri konusunda yasa koymaz. Yasal zorunlukların yokluğuna rağmen Almanya'da aynı zamanda işten çıkarmalarla bağlantılı kıdem tazminatları de görülebilir (Küchle, 1990).

Almanya'da kıdem tazminatı düzenlemesinin hukuki dayanağını Feshe Karşı Korunma Kanunu oluşturur. Bazı kaynaklarda bu kanun, İstihdamın Korunmasına Dair Kanun olarak da belirtilmektedir. Kanun; 10 kişiden fazla işçi çalıştıran işyerleri için düzenlenmiştir. Bu bakımdan 10 kişiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde yapılan fesihlerde kıdem tazminatı hakkının doğmayacağı belirtilmiştir(Limoncuoğlu,2010).

İşletmeden kaynaklanan bir sebeple işçi çıkarılması halinde işverence işçiye mahkemeye müracaat etmeden kıdem tazminatı ödenmesi halinde her bir yıl için yarım aylık brüt ücret ödenmektedir. İşverence ödenmemesi ve işçinin mahkemeye müracaat etmesi halinde ödenmesi gereken ücret tam ücrete dönüşmekte, ayrıca çalışılmayan dönem için de ödemeye karar verilmektedir. 2004 tarihindeki düzenlemeyle kıdem tazminatı tavanına sınırlama getirilmiş ve 50 yaşını tamamlamamış işçiler için 12 aylık brüt ücret, 50-54 yaş arası için 15 aylık ve yukarısı için de 18 aylık brüt ücret sınırı getirilmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatının alınması halinde 12 ile 18 ay arasında işsizlik yardımı alınabilmektedir(www.maliekse.com).

İşçinin kendi davranışları veya kapasitesi nedeniyle yapılan fesihlerde kıdem tazminatı ödenmemektedir. Ekonomik nedenlerle yapılan ferdi veya toplu işten çıkarmalarda ise iş sonu tazminatı verilmektedir(ÇSGB,2013).

Amerika Birleşik Devletleri:

İşsizlik sigortası ile ilgili kanunlardan herhangi birinin kabul edilmediği zamanlarda bile Amerika Birleşik Devletlerinde işten çıkarılan işçilere tazminat ödemeleri birçok firma tarafından yapılmıştır. Fakat kıdem tazminatı ile ilgili yasal zorunluluk eyalet bazında bile hiçbir zaman kabul edilmemiştir. Amerika Birleşik Devletleri bu yasalastırmayı gerçekleştirmemiş az sayıda endüstrileşmiş ülkeden biridir. Bunun yerine konuyu şirketlere ve sendikalarla yapılan toplu iş sözleşmelerine bırakmıştır(Holzmann ve Vodopivec,2012).

Özel sektör için zorunlu bir kıdem tazminatı bulunmamaktadır. Böyle bir zorunluluk olmamasına rağmen işveren ve işçi arasında düzenlenen sözleşmelerde ye almaktadır. Kıdem tazminatı federal çalışanlar için zorunludur. Kıdem tazminatına hak kazanan federal çalışanlarına iki ayrı şekilde ödeme yapılır. Bunlardan birincisi; temel kıdem tazminatı ödeneğidir. İkinci kısmı ise yaş düzeltme ödeneği olarak ödenir.

Temel kıdem tazminatı ödeneği işçinin çalıştığı sürenin uzunluğuna bağlıdır. İşçinin 10 yıla kadar olan çalışmalarını için her bir yıl karşılığı bir haftalık temel ücret, 10 yılı aşan

çalışmaları için ise her bir yıl karşılığı iki haftalık temel ücreti ve 1 yıla tamamlanamayan süre var ise bu zamanın her üç aylık dilimi için bu belirtilen oranların % 25'i kıdem tazminatı olarak ödenecektir. Yaş düzeltme ödeneğinde ise 40 yaşının üzerindeki çalışanların temel kıdem tazminatı ödenekleri her bir yıllık çalışma dönemi karşılığında % 10 arttırılarak ödenir.

Kıdem tazminatına tavan olarak; işçinin toplamda 1 yıllık ücretinden daha fazla kıdem tazminatı alamayacağı hükmü getirilmiştir(Limoncuoğlu,2010).

Rusya Federasyonu:

Rusya'da işveren iş ilişkisini, işçiye en az iki hafta öncesinden yazılı olarak bildirmesiyle sonlandırabilir. İşveren tarafından sözleşmenin feshi kapsamlı bir gerekçeler listesi ile sınırlandırılmıştır. Özel, açık bir şekilde ifade edilmiş ya da geçerli bir neden olmadan yapılan fesihler geçersiz ve hükümsüzdür. Belli kısıtlı gerekçeler ile işveren ihbar süresi olmadan ve kıdem tazminatı ödemediği işçinin sözleşmesine son verebilir. Öte yandan, işçiye de istihdam ve fesih koşullarına bağlı olarak ihbar süresi ve kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır (Russia Doing Bussines Report,2012).

Kıdem tazminatına hak kazanılması sadece iş sözleşmesinde belirtilen şartlarda feshedilmesi durumunda gerçekleşmektedir. İşçi, kanundan doğan askerlik veya başka bir görevi ifa etmek amacıyla iş sözleşmesini feshederse, işyerinin başka bir yere nakli söz konusu olduğunda iş sözleşmesini feshederse veya iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında değişiklik getiren bir konuyu kabul etmezse kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. İşçinin işten çıkarıldıktan sonra iki ay içinde yeni bir iş bulamazsa kıdem tazminatı niteliğinde olmasa da başka bir tazminata daha hak kazandığı belirtilmiştir(ÇSGB,2013).

Fransa:

Fransa'da istihdam ilişkisi, özellikle istihdama son verme konusunda önemli derecede düzenlenmiştir. İstihdam ilişkisini yöneten kanunun esas kaynağı; iş kanunu, toplu iş sözleşmesi ve Yüksek Fransız Mahkemesi (Cour de Cassation) içtihatlarıdır (Baker&McKenzie,2015).

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı işyerinde bir yıldan daha uzun bir süredir çalışıyor olması ve iş sözleşmesinin feshedilmesinde işçinin ciddi bir kusurunun bulunmaması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kişisel sebeplerle sona ermesi durumunda işçiye her yıl karşılığında aylık ücretinin 1/10' u verilir. Kıdem 10 senenin üzerinde olması durumunda ise 10 senenin üzerindeki her yıl için ekstradan 1/15 oranında ek ödeme yapılır. İş sözleşmesinin ekonomik nedenlerle bitmesi durumunda ise her yıl karşılığında aylık ücretinin 2/10' u oranında ödeme yapılır. 10 yılı aşkın sürelerde ise her yıl için ek olarak ücretin 2/15' i ödenir.

İşverenin iş sözleşmesini feshederken dayandığı gerekçe mahkeme tarafından geçerli ve haklı olarak değerlendirilmezse bu halde işçiye kıdem tazminatından başka tazminatlar da ödenir. Eğer işçinin iki yıllık kıdemi varsa ve işyerinde çalışan işçi sayısı en az 11 ise bu durumda kıdem tazminatından başka bir de işçinin son brüt ücretinin altı katı tutarında tazminat ödenmesi de kanunda düzenlenmiştir(ÇSGB,2013).

Hollanda:

Zorunlu bir kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Kıdem tazminatı kararı mahkemelere tanınmış bir yetkidir ve kıdem tazminatının ödenmesi kararı doğrudan kanunla verilmez. Ancak, iş güvencesi ile ilgili bir durum söz konusu olduğunda bu karar alınır. Kıdem tazminatı tutarı hakim tarafından duruma göre belirlenir. Hollanda' da kıdem tazminatı kanunla uygulanmıyor olmasına rağmen fiilen uygulanmakta olduğu görülmektedir. Örneğin,

çalışanını işten çıkarmak isteyen bir işveren gerekçesini idari bir karar organı olan Merkezi İş ve Gelir Örgütü' ne sunar. Burada işverenin fesih kararının onaylanıp onaylanmayacağına karar verilir. İşçi için böyle bir durum söz konusu değildir, iş sözleşmesini feshetmek isteyen işçi, dilediği zaman ihbar öneli olmadan sözleşmesini feshedebilir.

İş sözleşmesinin sona ermesinden işveren sorumluydu, işçinin işsizlik maaşı alma hakkı vardır.(European Union Commission, 2006).

Danimarka:

Kıdem tazminatı toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiştir. Ayrıca beyaz yakalılar için kanunla kıdem tazminatı düzenlenmiştir. Bunlar dışından kalan işçilere kıdem tazminatı ödenmemektedir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için bir işyerinde 12, 15, 18 yıl çalışma zorunluluğu vardır. Çalıştıkları yıl oranında işçilere sırasıyla 1,2 ve 3 aylık ücretleri ödenmektedir. Yıl şartının yanında sözleşme bitiminde işçinin emekliliğe hak kazanmış olmama şartı da aranmaktadır.

Mavi yakalı çalışanlar için kıdem tazminatı toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmiştir. 2010 yılında düzenlenen toplu iş sözleşmesine göre, aynı iş yerinde kesintisiz olarak yıllarca çalışan bir işçiye ödenecek kıdem tazminatı özel bir hesaplama göre hesaplanır. Hesaplanan tutar; 3 yıllık hizmet için 1 aylık, 6 yıllık hizmet için 2 aylık ve 8 yıllık çalışma için 3 aylık olarak ödenir (OECD Denmark Report,2013).

Çok uzun süreli yıl şartı arandığından Danimarka' da kıdem tazminatına hak kazanan işçi sayısı çok azdır.

İngiltere:

Birleşik Krallıkta, ulusal sigorta kanunu sebebiyle, eğilim hizmetin türüne veya işçinin maaşına göre değişiklik göstermeksizin belirli aralıklarla ve eşit tutarlar halinde ödemenin yapılması yönündedir. Sendikacılık İngiltere'de güçlüdür ve işverenlerin işçileri işten çıkarma konusundaki mutlak haklarının sınırlandırılmasıyla ilgili birçok anlaşma güvence altına almıştır (Holzmann ve Vodopivec,2012).

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için bir iş yerinde en az 2 yıl çalışma ve sözleşmenin kanunda belirtilen şartlarda sona erdirilmiş olma şartı aranmaktadır. Düzenlemeye göre işçinin işten çıkarma tazminatı; 41 yaşını doldurmamış çalışanlar her 1 yıllık çalışmaları karşılığında 1,5 haftalık ücret, 22 - 41 yaş arası çalışanlar her 1 yıl için 1 haftalık ücret, 22 yaşını doldurmamış çalışanlar için ise yarım haftalık ücret tazminat olarak ödenmektedir. İngiltere'de de kıdem tazminatında tavan uygulaması vardır. İki tür tavan uygulanmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanın kıdem süresi ile ilgilidir. Bir kişi aynı iş yerinde 20 yıldan fazla çalışmış olsa bile o kişiye 20 yıldan daha fazlası için kıdem tazminatı ödenmez. İkincisi ise haftalık ücrete getirilen sınırlamadır. Buna göre, haftalık kıdem tazminatı tutarının tavanı 380 İngiliz Sterlini olarak belirlenmiştir.

İspanya:

İspanya'da kıdem tazminatı İşçilere Dair Kanun kapsamında düzenlenmiştir. Sözleşmenin haklı veya haksız bir nedene bağlı olarak sona erdirilmesine göre ödenen kıdem tazminatı değişiklik göstermektedir. Haklı bir nedene bağlı olarak yapılan fesihlerde işçiye çalıştığı her yıl için 20 günlük ücret, haksız fesihlerde ise her yıl için 45 günlük ücret ödenmektedir.

İş Kanunu kapsamında işverenin işçinin sözleşmesini feshedecek bazı durumlar sıralanmıştır. Bunların haricinde bırakılan durumlar şöyledir; işveren ve işçi arasında yapılan ortak anlaşma, yasa tarafından izin verildiği ölçüde sözleşmede düzenlenen nedenler,

disiplinle ilgili nedenler, zorunlu fesihler, istifa, ölüm, işçinin kısıtlılığı. Toplu iş sözleşmelerinde genellikle, sözleşmenin feshedilmesi için çeşitli nedenler ve işçinin izlemesi gereken süreçler detaylandırılır (Caldwell,2012)

Yunanistan:

Yunanistan'da işten çıkarmalar çok kısımlı olduğu için hakim tarafından konulan yasa çok önemlidir. Ayrıca, Yunan kanunları işten çıkarmalar üzerine önemli dayatmalarda bulunmamaktadır. Bu da kanunlarda işten çıkarmanın geçerliliğinin belli bir temele bağlanmadığı anlamına gelir. İçtihatlar, işten çıkarma hakkının kullanılmasındaki kısıtlamaları tanımlayarak bu boşluğu doldurur (European Union Comission Report,2006).

Kıdem tazminatı miktarı işçinin çalıştığı yıla ve sözleşme türüne, mavi yakalı ya da beyaz yakalı olmasına bağlı olarak değişir. Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bir işyerinde 2 yıldan daha fazla çalışmış olması şartı aranmaktadır.

Avusturya:

Sistem, 1990'lı yılların başlarından itibaren birkaç nedenden ötürü eleştirilmiştir. Sistemin kapsam bakımından darlığı, şirketlerin likidite sorunu halinde tazminata hak kazananların mağdur duruma düşmekte olması ve var olan sistemin işgücü piyasasında hareketliliği engellediği iddiaları eleştirilerde ön plana çıkar. Bu eleştiriler karşısında kıdem tazminatının reformu çalışmaları başlatılmış ve yeni kıdem tazminatı yasası 2002 yılı Haziran ayı içinde yasalaşmıştır. Söz konusu yasa 2003 yılı başında yürürlüğe girmiştir(Limoncuoğlu,2010). 2002'ye kadar Avusturya'da iş kanunu kıdem tazminatının işe alım sözleşmesinin feshi durumunda işçinin en az son üç yıl işveren için çalışmış olması şartı ile özel sektör çalışanına ödenmesini taahhüt ediyordu(Hofer vd.,2011).

Yeni uygulamaya göre haklı veya haksız fesih nedeni aranmamaktadır. Ancak çalışanın aynı iş yerinde en az 3 yıl çalışma şartı vardır. Ayrıca emekli olmak isteyen (en az 10 yıl çalışma şartı ile) işçiye; doğum, evlat edinme (en az 5 yıl çalışma şartı ile) vb. nedenlerde sözleşmesinin fesheden işçiye de kıdem tazminatı ödenir. İşveren tarafından her ay işçinin fon hesabına aylık ücretinin %1,5377 'si yatırılır. İşçi şart koşulan süreden önce işyerinden ayrılıp başka yerde çalışmaya başlarsa tercihi doğrultusunda fon hesabında fonlar birikmeye devam eder ya da hak kazandıktan sonra fondaki parayı çeker. Farklı bir seçenek olarak emekliliğe hak kazanacağı sürenin dolmasını bekledikten sonra çekme hakkını kullanabilir.

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasında yapılacak değişiklikte Avusturya'nın da model alınabilecek ülkelerden biri olduğu tartışmaları sürmektedir. Ancak ilgili taslak henüz hazırlık sürecinde olduğu için net bir bilgi verilmemiştir.

Çin Halk Cumhuriyeti:

İş sözleşmesi işverene, işçiyi yasalara uygun bir şekilde işten çıkarabileceği ayrıntılı bir liste sunmuştur. Kıdem tazminatının zorunlu olup olmamasına bağlı olarak değişir; yasaya uygun olarak yapılan fesihlerde işverenin işçiye ödemesi gereken tutar olan kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi kıdem tazminatının gerekli olup olmadığı durumuna göre değişir. Kıdem tazminatını gerektiren durum; yeniden yapılandırma nedeniyle yapılan fesihleri, ortak anlaşma sonucu fesihleri ve belirli süreli iş sözleşmesinin vadesi bitimindeki fesihleri kapsar(Tobber ve Limeng,2013).

2008 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu kapsamında; çalışanlara aynı iş yerinde çalıştıkları her yıl için 1 aylık ücret kıdem tazminatı olarak ödenir. 6 ay -1 yıl arası çalışanlara

ise 1 aylık ücret ödenir. Sözleşmenin haklı veya haksız nedenle feshedilmiş olmasına bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı belirlenir.

Brezilya:

Latin Amerika'nın en eski sistemi olan İşsizlik Garanti Fonu 1966 yılında Brezilya'da kurulmuştur(Schenbruch,2004). Bu sistem ile işsizlik sigortası düzenlenmiştir. Ancak bu sistem ile daha çok kıdem tazminatı ile ilgili uygulamalar yapılmaktadır. Uygulamaya göre; işveren her ay işçi adına bir fon benzeri hesaba aylık ücretinin %8,5'ini yatırmaktadır. İşverenin iş sözleşmesini haksız bir nedenle feshetmesi halinde hesapta bulunun paranın ayrıca %40'ını işçiye, %10'unu da devlete tazminat olarak ödemek zorundadır. İşverenin haklı bir nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde ise işçi ancak hesabında biriken parayı alma hakkına sahiptir.

Hindistan:

Hindistan'da, 100'den fazla işçi istihdam eden fabrikalar herhangi bir işten çıkarma yapmadan önce Çalışma Bakanlığı'ndan izin almak zorundadırlar. Çalışma Bakanlığı'nın yıllık raporunun gösterdiği rakamlara göre; 2006 yılında sadece 24 firmaya toplam 884 işçiyi işten çıkarma izni verilmiştir (Venn,2009).

İş Gücü Azaltma Tazminatı olarak adlandırılan kıdem tazminatı günlük 50 işçiden daha az işçi çalıştıran ve mevsimlik işçi çalıştıran işverenler için zorunlu değildir. Bu nedenle işgücünün ancak %10'a yakın kısmı kıdem tazminatından faydalanabiliyor. İşçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi için de aynı iş yerinde 1 yıl çalışma zorunluluğu vardır. Kendi isteğiyle sözleşmesini fesheden işçinin kıdem tazminatı almaya hakkı yoktur. 5 yıldan daha fazla çalışana kıdem tazminatı olarak çalıştığı her yıl için 15 günlük ücret ödenir. Ödenecek kıdem tazminatı için bir tavan da belirlenmiştir.

Ülke örneklerinden de görüldüğü üzere ülkemiz, OECD ve AB ülkeleri ile Brezilya ve Rusya gibi yükselen piyasalar arasında en yüksek işten çıkarma maliyetine katlanan ülkedir. 2015 Dünya Bankası İş Yapma Raporuna göre; ülkemizde bir, beş ve on yıllık kıdeme sahip işçilere ortalama 23,1 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir. Aynı kıdeme sahip işçi için Yunanistan ve Litvanya'da 15,9; İspanya'da 15,2; Hindistan'da 11,4; Brezilya'da 8,9; Rusya'da 8,7; Macaristan'da 7,2 ve Fransa'da 4,6 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir(UİS,2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün veri tabanından incelenen 75 ülkeden sadece 53 ülkede kıdem tazminatının yasa ile düzenlendiği görülmüştür. Diğer 22 ülkede kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Hem kıdem tazminatı, hem iş güvencesi, hem işsizlik sigortası, hem işsizlik yardımı alan 5 ülke vardır. Kıdem tazminatı, iş güvencesi, işsizlik sigortası olan ülke sayısı 2013 yılı itibarıyla 13'ten 22 ülkeye çıktığı tespit edilmiştir(ÇSGB,2013).

Burada karşılaştırma yapabilmek için bazı ülkeler örnek alınarak incelenmiştir. Avustralya, Yeni Zelanda ve İsveç gibi kalkınmış ülkelerde zorunlu kıdem tazminatı uygulaması mevcut değildir. Bu nedenle bu ülkeler incelenmemiştir.

6.Sonuç

Günümüzde işsizlik sigortası ve iş güvencesi uygulamalarının giderek düzene girdiği gerekçe gösterilerek kıdem tazminatı kaldırılmak istenmektedir. Ayrıca, kıdem tazminatının ödenmesindeki güven sorunu, işverene ağır yük olması ve bu nedenle işverenin ihtiyaç duyduğundan daha az işçi çalıştırması gibi nedenler ileri sürülerek uygulama değiştirilmek isteniyor. Yayınlanan çalışma taslaklarından görebildiğimiz kadarıyla yeni uygulamanın tüm işçilerin erişimini sağlayan ve bireysel hesaba dayalı bir fon sistemi olması planlanmaktadır.

Konuyla ilgili hala çalışmalar devam ettiği için pek fazla ayrıntılı bilgiye sahip değiliz. Bu nedenle yeni uygulamanın olumlu ve olumsuz yönlerini ancak ayrıntılarını öğrendikten sonra analiz edebiliriz. Şimdilik mevcut uygulamada yaşanan sorunlara ve bu sorunlar bağlamında neler yapılabileceğini tartışabiliriz.

Mevcut kıdem tazminatında görülen başlıca sorun; işçilerin tazminatlarını alamamasıdır. Bu mevcut durumda geliri zaten düşük olan işçinin elindeki toplu para almaya dair tek umudunu da yitirmesine neden oluyor. İşçinin tazminatını alamamasının pek çok nedeni vardır. Bu nedenlerden hukuki boyutu olanları bir yana bırakacak olursak geriye önemli ve ülkemize özgü bir neden kalmaktadır. Bu da eş dost aracılığıyla o işe girilmiş olmasıdır. Böyle bir vasıta ile işe giren kişi ayrılınca da aracıya ayıp olmasın diye dava açmaktan çekiniyor, bu da işten ayrıldıktan sonra işçinin mağdur olmasına neden oluyor.

Ülkeler arasında kıyaslama yaparken her bir ülkedeki sosyal desteği, işsizlik sigortasını, aile – çocuk yardımını, yoksulluk sınırını vs. göz ardı etmemek gerekir. Tek başına kıdem tazminatı oranının yüksek olması belirleyici olmamalıdır.

Rakamlara baktığımızda Türkiye'nin işten çıkarmalarda büyük bir maliyete katlandığı görülmektedir. Ancak, işçi hak kazandığı halde alamayacak olduğu tazminatının tavanının yüksek olması pek de önemli değildir. ÇSGB'nin paylaştığı veriler de bunu desteklemektedir. İşverenlerin tazminat ödememek için çoğunlukla yaptığı işçiyi istifa etmiş gibi göstermeleridir. Ülkemizde bazı koşullar hariç, istifa eden işçiye tazminat ödenmemektedir. İstatistiklere göre sözleşmesini fesheden işçilerin oranı %50 iken gerçekte kendi isteğiyle istifa edenlerin oranı %19'dur. İşyerinin kapanmasından dolayı işten ayrılan işçilerin oranı %9 iken tazminatlarını almak için hukuki yollara başvuranların oranı sadece %8'dir. Bu rakamlar kıdem tazminatını almaya hak kazanmış ancak bu haklarını elde edememiş çalışanların sayısını tahmin etmemize yardımcı olacaktır.

Mevcut sistemde hukuki güvencenin olmaması ya da yeterince denetlenmemesi mağduriyetlere neden olmaktadır. Hukuki dayanakların sağlanması belki de yeni bir sisteme duyulan gereksinimi azaltacaktır. Hazırlanan fon taslağında net olmamakla birlikte, işçinin fon hesabına her ay aldığı ücretin %4'ünün aktarılacağı konusunda çeşitli söylentiler var. Şu anki kıdem tazminatı uygulamasında aylık tazminat tutarının işçinin ücretinin %8,5'i olduğunu göz önünde bulundurursak işçinin yeni sistemde bir kayba uğradığını görebiliriz.

Tamamen yeni bir uygulamaya geçilmesi ile işçinin belki hak mağduriyetlerinin önüne geçilebilecektir. Yeni fon kapsamında bir gün bile çalışan işçinin tazminatını alabileceği yönünde vaatlerde bulunuluyor. Aynı fon tasarısı kapsamında kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası gibi kalemlerin birleştirilmesi de söz konusudur. Ayrıca mevcut durumda yaklaşık %8,3'e denk gelen kıdem tazminatının %4 gibi bir orana çekilmesi de söz konusu tartışmalardan biridir. Bu durumda işçinin maddi bir kaybının olacağı oldukça açıktır. Böyle bir tablo karşısında ya mevcut sistemin daha çok denetlenmesi ve iyileştirilmesi ya da uygulanması planlanan yeni sistemin mevcut durumdaki koşulları asgari koşul olarak tasarının hazırlanması makul görünen bir durumdur.

7. Kaynakça

- ABBASGİL C.,(2004), İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Yasa Yayınları, İstanbul
- ANADOLU K.,(2001), Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
- AKBIYIK N. Ve KOÇ M.,(2011), Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatının İktisadi ve Sosyal Sonuçları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Dergisi

- AKYIĞIT E., (2012-2013), Basın-İş Hukukunda Kıdem Tazminatı, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,Cilt:24 Sayı:3-4-5
- ALPAGUT G.,(2008), Yargıtay Kararları Doğrultusunda İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarındaki Esaslı Değişiklik, Bankacılar Dergisi, S:65
- BAKER&MCKENZIE, (2015),France Labor Law, (Baker&McKenzie is a law firm in Chicago).
- CALDWELL A.K.,(2012), Spain's Employment Law and 2012 Labor Reform
- ÇELİK A.,(2015), Dünya'da ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları, İktisat Dergisi, S:530
- ÇELİK N.,(2006), İş Hukuku Dersler,19.Basım
- ÇENBERCİ M.,(1976), İçtihatlarla İş Kanunu Şerhi, Olgaç Yayınları,1.Basım, Ankara
- ÇSGB,(2013), Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu
- ÇSGB,(2014), Çalışma Hayatı Raporu
- World Bank,(2015), Doing Business Report
- DEMİR F.,(2003), Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir
- DİLİK S.,(2002), Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:7, S:1
- DİSK-Genel İş Sendikası,(2016), Kıdem Tazminatı Araştırma Raporu-Şubat Ayı
- GEREK N.,(2004), Kıdem Tazminatı Fonu artık Devreye Girmelidir”, LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:4 Ekim-Kasım-Aralık Dönemi.
- GÜRSEL S. ve İMAMOĞLU Z.,(2012), Kıdem Tazminatı Reformu: Sorunlar ve Çözümler
- GRUND C.,(2003), Severance Payments for Dismissed Employees in Germany, Discussion Paper Series
- ERNST&YOUNG,(2012), Russia Doing Bussiness Report, Employee Aspects
- EUROPEAN UNION COMISSION,(2006), Termination of Employment Relationships
- HOFER vd.,(2011), Effects of the Austrian Severance Pay Reform, Labor&Welfare State
- HOLZMANN vd.,(2011),Severance Pay Around The World:History, Rationale, Status and Reforms.
- HOLZMANN ve VODOPIVEC,(2012), Reforming Severance Pay, The World Bank
- KÜCHLE (1990) ; “An overview of the legal framework in countries of the European Union.”
- LİMONCUOĞLU S.A.,(2010), Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları, Ankara San.Odası Yayını.
- LİMONCUOĞLU, S.A.,(2007), Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, S:9(Özel Sayı).
- OECD,(2013), Denmark Report
- ÖZVERİ M.,(2012),Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları, Çalışma ve Toplum Dergisi,S:33.

SAPANCALI F.(2007-2008),Türkiye’de İş Gücü Piyasası, Sorunlar ve Politikalar”, TUHİS İş Huk. ve İkt.Dergisi,Cilt:21,Sayı:2-3

SCHENBRUCH K.,(2004), Privatized Unemployment Insurance: Can Chile’s New Unemployment Insurance Scheme Serve as a Model for Other Developing Countries?

TOBBER R. ve LIMENG Y.,(2013), Lawful Termination in China: Severance Pay Calculations and Conditions

TUNÇOMAĞ K.,(1979), Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar, İstanbul Üniversitesi Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü yayını, İstanbul

TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, (2007-2008), Cilt:21 Sayı:2-3

UĞUR S.,(2009), Kıdem Tazminatında Fon Sistemi, Çimento İşveren Dergisi, Kasım Sayısı

Ulusal İstihdam Stratejisi,(2015), Mevcut Durum Raporu.

ÜNSAL E.,(2007), Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler

Venn D.,(2009), Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators

www.csgeb.gov.tr, E.T:12.04.2016

www.doingbusiness.org,E.T:20.05.2016

www.worldbank.org ,E.T: 18.05.2016

<http://www.milliyet.com.tr/kidem-tazminatinda-yeni-model-mi-gundem-2211199/>,E.T:12.04.2016

<http://malieksen.com/mukellef-panosu/542-kidem-tazminatinda-dunya-ornekleri.html>, E.T.:15.04.2016

www.uis.gov.tr, E.T:10.04.2016

www.sgk.com.tr, E.T:10.04.2016