

Kıdem tazminatı uygulaması öncelikle **yasal düzenleme yoluyla** çalışma yaşamına **girmemiştir**. Uygulamada fiili olarak başlatılan ve **toplu sözleşmelerle yaygınlaşan kıdem tazminatı** sonradan yasal düzenleme konusu olmuştur.

KIDEM TAZMİNATI TARTIŞMALARI ÜZERİNE

ÜZEYİR ATAMAN

Son dönemde Türkiye’de çalışma yaşamını ilgilendiren konular arasında kıdem tazminatı öne çıkmış bulunuyor. Bir süredir gerek taraflar arasında gerçekleşen toplantılarda gerekse yazılı ve görsel basında kıdem tazminatı sürekli olarak gündemde bulunuyor. Tartışmaların daha çok mevcut kıdem tazminatı sisteminin aksaklıkları üzerinde yoğunlaştığı ve kıdem tazminatı fonu uygulamasıyla daha dengeli ve uygulanabilir bir sistemin ortaya çıkacağı varsayımıyla yürütüldüğü gözleniyor. Bu yazıda kıdem tazminatı üzerinden sürdürülen tartışmaların gerçek durumu ne ölçüde yansıttığı değerlendirilecektir.

KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL SÜRECİ

Kıdem tazminatı yüzyılı aşkın bir süredir uygulamada bulunan çok eski bir ödeme türüdür.⁽¹⁾ Ancak asıl olarak 1930’lu yıllardan sonra yerleşik ve yaygın bir uygulama durumuna gelmiştir. Almanya’da 1927 yılında 12 milyon işçinin kıdem tazminatı hakkının tanındığı toplu iş sözleşmeleri kapsamında bulunduğu bilinmektedir. 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Yönetim Kurulu tarafından işçilere kıdem tazminatı ödemesi yönünde bir rapor hazırlanmıştır. 1940 yılına gelindiğinde 40’a yakın ülkede ihbar oneli ve kıdem tazminatı hakkını



tanıyan yasalar çıkarıldığı gözlenmiştir. Refah devleti uygulamalarının ortaya çıkması ise kıdem tazminatının daha fazla yaygınlık kazanmasına yol açmıştır. Kıdem tazminatına ilişkin önemli bir özellik, genel olarak iş yasalarına özgü gelişmenin kıdem tazminatı konusunda da geçerli oluşudur.

Başka bir deyişle; kıdem tazminatı uygulaması öncelikle yasal düzenleme yoluyla çalışma yaşamına girmemiştir. Uygulamada fiili olarak başlatılan ve toplu sözleşmelerle yaygınlaşan kıdem tazminatı sonradan yasal düzenleme konusu olmuştur. Bu nedenle birçok ülkede kıdem tazminatını düzenleyen yasalar çıkarılmış olmakla birlikte bazı ülkelerde de yaygın toplu sözleşmeler yoluyla kıdem tazminatı uygulanmaktadır.

Kıdem tazminatının niteliği konusu sürekli tartışılmıştır. Bu

ödemenin iş güvencesi ve işsizlik sigortası karşılığı olduğunu öne süren görüşler bulunduğu gibi kıdem tazminatının ödemesi ileriyeye bırakılmış ücret olduğu, işçinin işe bağlılığının ödülü niteliğinde bulunduğu, ikramiye niteliği taşıdığı ya da kendine özgü bir tazminat olduğu yönünde görüşler de ileri sürülmüştür.

İşveren kesiminin genel yaklaşımı kıdem tazminatını iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla ilişkilendirmek yönündedir. Bu çerçevede Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kıdem tazminatını değerlendirirken "**Türkiye zaman içerisinde işsizlik sigortası sistemini benimsemiş, iş güvencesini kabul etmiş ama bunlara ilaveten mevcut kıdem tazminatının işletmeler üzerinde oluşturduğu ağır yükü hafifletecek düzenlemeyi bugüne**

Kıdem tazminatı çeşitli ödeme türleriyle ilişkisi öne çıkarılarak başka herhangi bir ödemenin yerine geçirilemez.

kadar gerçekleştirememiştir.”⁽²⁾ ifadelerine yer vermektedir.

Aynı yaklaşıma 4857 sayılı İş Yasası'nın gerekçesinde de yer verilmiş ve buna bağlı olarak kıdem tazminatı yasanın geçici maddeleri arasına alınmıştır. Yasanın gerekçesinde “İşsizlik sigortasının işlevini de ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür. Hatta kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürülmüştür. (...) Ülkemizde kıdem tazminatının iş yasalarıyla geliştirilmesi sonuçta işsizlik sigortasının en az yarım yüzyıl, iş güvencesinin ise çeyrek yüzyıl Türk mevzuatına girmesini geciktiren nedenler arasında bulunmaktadır.”⁽³⁾ denilmektedir.

Siyasal iktidar ile işveren örgütlerinin kıdem tazminatı konusunda birbiriyle örtüşen yaklaşımlar içine girerek kıdem tazminatını

süreç içinde ortadan kaldıracak adımlar atmaya yöneldiği anlaşılmaktadır.

Oysa kıdem tazminatı çalışma yaşamına ilişkin tüm kavramlar gibi diğerlerini etkileyen ancak başlı başına ayrı olarak ele alınması gereken bir nitelik taşımaktadır. Başka bir deyişle; kıdem tazminatı ücret geliriyle de, işsizlik sigortasıyla da, iş güvencesiyle de, emeklilik ikramiyesiyle de ilişkilidir; ancak hiçbirisiyle aynı şey değildir. İşçiler ve sendikalar kıdem tazminatını sınıfsal mücadeleye içinde bir hak olarak elde ettikten sonra yasal düzenleme konusu olmuş ve niteliği tartışılmaya başlanmıştır. İşçiler kıdem tazminatını diğer tüm haklar gibi kendilerine güvence oluşturacak ve yaşam düzeylerini korumalarını sağlayacak bir hak olarak öne sürmüşlerdir. Bu nedenle, kıdem tazminatı çeşitli ödeme türleriyle ilişkisi öne çıkarılarak başka her-



hangi bir ödemenin yerine geçi-
rilemez.

Kıdem tazminatını *“İşçinin işye-
rinde çalışması karşılığında, çalış-
ırken hak kazandığı ve işyerin-
den ayrılırken aldığı kendine özgü
bir ücret”* olarak tanımlamak ye-
rinde olacaktır.

Bugün, kıdem tazminatı deği-
şik oran ve biçimler almakla
birlikte ücretli emeğin belirli
bir ağırlık taşıdığı tüm ülkeler-
de uygulanan en yaygın ödeme
türlerinden birisidir. Elbette bu
ödemeye, ödendiği ülkenin ko-
şullarına, sosyal koruma sis-
temlerine, toplu sözleşme dü-
zenine ve geleneklerine bağlı
olarak şekillenmektedir. Gü-
nümüzde İspanya’dan Çin Halk
Cumhuriyeti’ne, Almanya’dan
Brezilya’ya dünya ülkelerinin
çok büyük çoğunluğunda kı-
dem tazminatı uygulaması söz
konusudur.

Kıdem tazminatının bazı ülkeler-
de yasal düzenleme konusu ol-
madığı öne sürülerek yaygın bir
nitelik taşımadığı savunulmak-
tadır. Oysa birçok ülkede genel
ve kapsayıcı toplu sözleşmelerin
düzenleme konularından birisi
de kıdem tazminatıdır. Tüm çalış-
anları kapsayan toplu sözleşme
düzenleri birçok ülkede yasal hü-
kümlerin yerini alarak uygulan-
maktadır. Bu anlamda, yaygın
topluların düzenlerinin söz-
konusu olduğu ülkelerde kıdem

tazminatının yasal düzenleme
konusu yapılmaması, kıdem taz-
minatının bulunmadığı anlamına
kesinlikle gelmemektedir.

Türkiye’de kıdem tazminatı
ilk kez 1936 yılında çıkarılan İş
Yasası’nda gündeme gelmiştir.
Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk iş
yasası olan 3008 sayılı yasa 13.
Maddesi’nde, kıdem tazmina-
tını; *“Bilumum işçiler hakkında-
ki fesihlerde, beş seneden fazla
olan her bir tam iş senesi için
ayrıca on beş günlük ücret tuta-
rında tazminat dahi verilir.”* şek-
linde düzenlemiştir. Görüldüğü
gibi Türkiye’de kıdem tazminatı,
başlangıçta, beş yıllık kıdemini
dolduran işçilerin hak kazandı-
ğı ve her tam iş yılı için on beş
günlük tutarında ödenen bir öde-
me olarak uygulamaya girmiştir.
Çalışanlar için yaşam düzeylerini
iyileştirmek açısından yetersizliği
ortada olan bu düzenleme, doğal
olarak, süreç içinde işçilerin ve
sendikaların sürdürdükleri müca-
dele ile iyileştirilmiştir. Ayrıntılar
bir yana bırakılırsa iyileşmenin
ana dönüm noktaları şöyle sıra-
lanabilir: 1950 yılında beş yıllık
hak kazanma süresi üç yıla in-
miştir; 1952 yılında çıkarılan 5868
sayılı yasayla emekliye ayrılanlar
için kıdem tazminatı hakkı getiril-
miştir; 1967 yılında çıkarılan 931
sayılı iş yasası ile işçinin ölümü
halinde yasal mirasçılara kıdem
tazminatı ödenmesi düzenlen-
miştir; 1975 yılında çıkarılan 1927

sayılı yasayla kıdem tazminatına hak kazanmak için zorunlu çalışma süresi bir yıla indirilmiş, ayrıca her yıl için 30 günlük ödeme yapılması öngörülmüştür.

Türkiye'deki tarihsel gelişme sürecinden de açıkça görüleceği gibi, kıdem tazminatı çalışanların en temel haklarından birisi olarak aşama aşama geliştirilmiştir. Kıdem tazminatının söz konusu gelişme sürecinin önemli bir toplumsal mücadeleyi içerdiğine kuşku yoktur.

KIDEM TAZMİNATININ BUGÜN İÇİN ÖNEMİ

Bugün gelinen aşamada kıdem tazminatının tarihsel gelişimine aykırı bir biçimde yorumlanarak ortadan kaldırılmaya çalışıldığı görülmektedir. Kıdem tazminatına karşı çıkışların başlıca iki yönde gerekçelendirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi kıdem tazminatı işsizlik sigortası ve iş güvencesiyle ilişkilendirilmektedir. Türkiye'de iş güvencesinin ve işsizlik sigortasının yerleşmiş bulunduğu belirtilerek, 'artık kıdem tazminatına gerek kalmadığı' yönünde bir eğilim yansıtılmaktadır. Bir başka gerekçe ise, istihdam üzerindeki ağır bir yük olarak görülen kıdem tazminatının, 'esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve işletmelerin rekabet gücünün artırıl-

ması amacıyla yeniden düzenlenmesi' şeklindedir. Böylece bir yandan ekonomik büyüme sağlanırken öte yandan işsizliğin azaltılmasını önleyen nedenlerin ortadan kaldırılmış olacağı öne sürülmektedir.

Anlaşılabileceği gibi, bir yük olarak olağanüstü arttığı ve ekonominin iş yaratmasına engel olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatını azaltarak süreç içinde yok edecek yeni sistemler öngörülmektedir.

Öncelikle belirtilmesi gereken, kıdem tazminatı ile iş güvencesi ve işsizlik sigortası arasında birini diğerinin yerine geçirecek kurulan ilişkinin bir anlam taşımamasıdır. Bu durum en açık biçimde iş güvencesi ve kıdem tazminatı ilişkisinde kendisini göstermektedir. Çünkü, kıdem tazminatı, iş güvencesinin bittiği yerde başlamaktadır ve bu nedenle hiçbir şekilde biri diğerinin yok edilmesi için gerekçe olamaz. Elbette kıdem tazminatı uygulaması bazı durumlarda iş güvencesini güçlendiren bir nitelik taşıyacaktır. Ancak bu bağlantı, 'iş güvencesi sistemi getirildiği için kıdem tazminatının ortadan kaldırılması gerektiği' yönündeki yaklaşımlara hiçbir şekilde geçerlilik kazandıramaz.

Öte yandan kıdem tazminatını tek başına ele alarak tartışmak da yeni öngörülen istihdam ilişkileri göz önüne alındığında an-



lamli bir yaklaşıml olmayacaktır. Çünkü siyasal iktidar tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'nde ve sonrasında yayınlanan çeşitli rapor ve programlarda kıdem tazminatı hiçbir şekilde tek başına değerlendirilmemektedir. Yeni oluşturulmaya çalışılan çalışma ilişkileri düzeninin bir parçası olarak ve başka düzenlemelerle birlikte kıdem tazminatı söz konusu edilmektedir.

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'nde konuya ilişkin değerlendirmeler şu şekildedir: "İş gücü piyasasının katılımları ve ücret dışı iş gücü maliyetlerinin yüksekliği, ekonomik büyümenin istihdam yaratması önündeki engellerden birisidir." "İstihdam yaratan bir büyüme için işverenlerin ve çalışanların rollerinin yeniden tanımlanmasına ve esnek çalışma modellerinin aktif olarak hayata geçirilmesine zemin oluşturacak yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır." **"İşin**

korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden 'iş güvencesi' yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülmesini ifade eden 'istihdam güvencesi' önem kazanmıştır."⁽⁴⁾

Bu ifadeler, kıdem tazminatının fona devredilmesi de içinde olmak üzere esnek çalışma, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verme ve asıl işte taşeron işçisi çalıştırmayı sağlama gibi yeni temellere dayalı bir istihdam yapısının öngörüldüğünü açıkça ortaya koymaktadır.

Ulusal İstihdam Strateji Belgesi sorunu, esneklik çerçevesinde ele almakta ve kıdem tazminatını, *ucuz, güvencesiz ve oynak iş gücüne dayalı istihdam politikalarının temel koşullarından birisi* olarak değerlendirmektedir. Bu yaklaşımda iş güvencesinin yok edilmesi, özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması ve geçici iş

Ulusal istihdam strateji belgesinde "1980'li yıllarda sermaye çevrelerince yaygınlaştırılan ilkel bir liberal yaklaşım, tüm dünya terk etmeye yönelmişken ülkemizde uygulanmaya çalışılmaktadır." ifadesinde ele alındığı gibi kıdem tazminatının bağlamdan kopararak tek başına tartışılması sorunun gerçek boyutlarını gözden kaçırmaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır.



ilişkisi kurabilmesi, bölgesel asgari ücret ve kıdem tazminatının kaldırılması bir bütünün ayrılmaz parçalarını oluşturuyor. Dolayısıyla ulusal istihdam strateji belgesinde "1980'li yıllarda sermaye çevrelerince yaygınlaştırılan ilkel bir liberal yaklaşım, tüm dünya terk etmeye yönelmişken ülkemizde uygulanmaya çalışılmaktadır."⁽⁵⁾ ifadesinde ele alındığı gibi kıdem tazminatının bağlamdan kopararak tek başına tartışılması sorunun gerçek boyutlarını gözden kaçırmaktan başka bir sonuç doğurmayacaktır.

KIDEM TAZMİNATI YALNIZCA KIDEM TAZMİNATI DEĞİLDİR

Kıdem tazminatının 'yalnızca kıdem tazminatı olmadığı' 8 Ekim 2013 tarihli resmi gazete de yayınlanan "Orta Vadeli Program"da yer alan ifadelerle de yansımış bulunmaktadır. "Orta

Vadeli Programda" istihdam politikaları başlığı ile çalışma yaşamına ilişkin hedefler ve gerçekleştirilecek uygulamalar aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

"... işgücüne katılım, işsizlik, kayıt dışı istihdam, işgücünün eğitim seviyesi ve verimliliği gibi alanlarda daha fazla ilerleme kaydedilmesi ihtiyacı işgücü piyasasındaki katılımlar, kıdem tazminatı ve alt işverenlik gibi yapısal sorunlar önemini korumaktadır. Bu kapsamda daha rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır."⁽⁶⁾

- Özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak ve faaliyet alanları geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde geliştirilecektir.
- Alt işveren uygulaması işçi haklarını ve ekonominin rekabet gücünü dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- Sosyal taraflarla diyalog içeri-

sinde tüm işçilerin faydalanacağı ve bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminat sistemi geliştirilecektir.⁽⁷⁾

Bu değerlendirmelerle açıkça ve bir kez daha, kıdem tazminatının yeni bir istihdam yapılanmasının oluşturulması için gerekli görülen düzenlemelerden birisi olarak gündeme geldiği tüm çıplaklığı ile gözler önüne serilmektedir.

2 Kasım 2013 tarihli resmi gazete de yayınlanan *2014 Yılı Programında* ise konu çok daha açık, anlaşılır ve deyim yerindeyse 'üzerindeki bütün örtüler kaldırılmış şekilde' dile getirilmektedir. 2014 yılı programında çalışma yaşamına ilişkin olarak belirlenen temel gereklilikler şöyle ifade edilmiştir:

"İş gücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışma, kıdem tazminatı, alt işverenlik özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulması, aktif ve pasif işgücü programları gibi alanlarda sosyal diyalog mekanizmaları güçlendirilerek ilerleme kaydedilmesi ihtiyacı devam etmektedir."⁽⁸⁾

Belirlenen temel sorunların giderilmesi için atılması gereken adımlar da programda tek tek sayılmıştır. Alınması gereken önlemler aşağıdaki şekilde vurgulanmaktadır.⁽⁹⁾

● Tedbir 116. İşgücü piyasasına

girişlerin kolaylaştırılması amacıyla kadınlar için esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılacaktır.

● Tedbir 112. Sosyal tarafların katılımıyla işçilerin kazanılmış haklarını korumak suretiyle istihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, rekabet gücünü arttıracak sürdürülebilir bir kıdem tazminatı fonu oluşturulacaktır.

● Tedbir 123. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde işveren ve işçi kesimlerinin yaşadığı sorunların çözümüne ve işçilerin uğramış oldukları sosyal ve ekonomik hak kayıplarının giderilmesine yönelik ilgili mevzuatta değişiklik yapılacak ve bu alandaki denetimler etkinleştirilecektir.

● Tedbir 124. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurulabilmesi için gerekli mevzuat değişikliği yapılacaktır.

Kolayca görüleceği gibi, bu politikalarda emeğin hak ve çıkarlarına öncelik veren hiç bir yaklaşım söz konusu değildir.

Tersine, çalışanların var olan hakları ve güvenceleri, yerleştirilmesi öngörülen güvencesiz ve daha ucuz çalışma ilişkileri düzeni için adeta kurban edilmektedir. Kıdem tazminatı da yeni istihdam düzeni için engelleyici bir öğe olarak görülmekte ve ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır.

ÇALIŞMA KOŞULLARI

DiSKAR 101

ESNEK Mİ KATI MI?

Türkiye, sosyal korumalar, emekçilerin gelir düzeyi ve emek gelirlerinin güvencesi açısından gerçekten de, ekonomik gelişmeyi engelleyecek düzeyde ağır yüklerin ve katılıkların bulunduğu bir ülke durumunda mıdır? Var olan nesnel gerçeklik ortaya böyle bir yorumu destekleyici sonuçlar çıkarmamaktadır.

Türkiye’de sendikalaşma düzeyi olağanüstü düşüktür. Çalışanların korunması ve güvencelerinin geliştirilmesi açısından belirleyici nitelik taşıyan sendika üyeliği ve toplu sözleşme düzeninin yaygınlığı göz önüne alındığında, Türkiye’nin emeğin en korumasız bırakıldığı ülkelerden birisi olduğu görülecektir.

Türkiye’de sendikalaşma(üyelik) ¹¹	
1950	%5
1990	%19
2000	%10
2011	%5 (TİS’den yararlanan)

Bu değerler, Türkiye’nin, yapısal benzerlik taşıdığı gelişmekte olan ülkeler arasında en düşük sendikalaşma oranına sahip ülke olduğunu ortaya koymaktadır. Son 30 yıl boyunca sendikalaşma oranının %50’lerin üzerinde gösterildiği sahte istatistiklerle var olan gerçekler bir ölçüde de olsa gizlenebilmiştir. Ancak 2013

yılından başlayarak Türkiye’de sendikalı işçi sayısının bir milyon dolayında olduğu açıkça görülmüştür. Bu sayı da gerçek durumu yansıtmamaktadır. Çünkü Türkiye’de sendikal haklar ancak toplu sözleşmeden yararlanma gerçekleştiğinde söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle gerçek sendikalı işçi sayısı, “toplular sözleşmeden yararlanma hakkı bulunan işçilerin sayısı” olarak görülmek zorundadır. Böyle yaklaşıldığında ise sendikalı işçi sayısının 650-700 bin dolayında olduğu ve tüm işçilerin %5’ini oluşturduğu ortaya çıkmaktadır.

Dünyadaki sendikalaşma oranlarına bakıldığında ise çok daha yüksek değerler görülecektir. Örneğin Avrupa birliği ülkelerinde ortalama sendikalaşma oranı %23’tür. Birkaç örnek vermek gerekirse; sendikalaşma oranları Fransa’da %8, Macaristan’da %12, Çek Cumhuriyetinde %17, Almanya’da %18, Bulgaristan’da %20, Yunanistan’da %25, Romanya’da %33, İtalya’da %35, Belçika’da %50, İsveç’te % 70, Finlandiya’da %74’tür.⁽¹¹⁾

Sendikalaşma oranları yanında, çalışanların korunması açısından sistemin niteliğini ortaya koyan asıl önemli gösterge, toplu iş sözleşmesi kapsamında yer alan çalışanların oranıdır. Bilindiği gibi, asgari ücretten başlayarak ücret düzeylerinin ve çalışma koşullarının düzenlendiği toplu sözleşme-

ler çalışanları ne kadar yüksek oranda içine alır ise, gelir dağılımını o denli dengeli bir yapıya kavuşturur ve çalışma koşullarını denetim altına alır. Aşağıda toplu sözleşmelerin kapsama düzeyleri, seçilmiş ülke örnekleri ile sunulmuştur.

Toplu sözleşme kapsamı ¹³	
Türkiye	%5
Almanya	%65
İsveç	%90
Avusturya	%98
Fransa	%93
İspanya	%83

Bu örnekleri arttırmak mümkündür. Ancak Türkiye ile diğer ülkeler arasındaki çarpıcı farklılık ilk bakışta görülebilecek netliktedir. Bu değerlerin yansıttığı sonuç Türkiye’de, çalışanların ücretleri ile çalışma koşullarının büyük ölçüde işverenler tarafından tek yanlı olarak belirlendiği gerçeğidir.

Ekonomik ve sosyal politikaların sonuçları ile şekillenen ve çalışma koşullarının esnekliği ya da katılığı konusunda gösterge olabilecek bir başka öge ‘kamunun sosyal harcamalarının ulusal gelire oranıdır.’ Bu açıdan yapılan bir karşılaştırma, Türkiye için, siyasal iktidarın çeşitli belgelerde bir gereklilik olarak öne sürdüğü esneklik gerekçesinin ne ölçüde yapay kaldığının açıkça ortaya koyacaktır.

Çeşitli ülkelerde sosyal harcamaların ulusal gelire oranına bakıldığında⁽¹³⁾ Türkiye, Şili, Kazakistan, Sudan ve Kongo’da %20-%25 arası; Almanya, İngiltere, İsveç, Norveç, Belçika, Fransa ve Hollanda’da %45-%55 arasında olduğu görülmektedir.

Toplumda üretilen değerlerin ne kadarının eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi alanlarda harcadığını ortaya koyan karşılaştırmalar açıkça, Türkiye’de, sermayenin ulusal gelirin oranı olarak gelişmiş ülkelere 2 kat daha fazla kaynak kullanabildiğini göstermektedir.

Kıdem tazminatı özelinde yapılan gerçekçi bir değerlendirme de farklı bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Siyasal iktidarın ve işverenlerin gerçeklere aykırı tüm iddialarına karşılık, Türkiye’de kıdem tazminatının istihdam üzerinde olağanüstü bir yük oluşturduğunu ya da Türkiye’nin kıdem tazminatı dolayısıyla yeni yatırımları engelleyen bir istihdam yapısı olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.⁽¹⁴⁾

Tümünüyle “kıdem tazminatının ve ücret dışı maliyetlerin istihdam yaratma açısından engelleyici bir nitelik taşıdığını” ileri süren Ulusal İstihdam Strateji Belgesi’nde bile kıdem tazminatı yükü karşılaştırmasında Türkiye’nin oldukça esnek bir yapıda bulunduğu belirtilmek zorunda kalınmıştır. “Toplu



Kıdem tazminatı son 30 yılda asgari ücretin 7.5 katından 3 katına gerilemiş ve %58 oranında azalmıştır. (7.5/3.2) Dolayısıyla kıdem tazminatının reel olarak (satınalma gücü olarak) eridiği açıktır.

işten çıkarmanın tanımı, ilave ihbar koşulları, ihbar süresi başlangıcından önceki ilave ertelemeler ile işverenlerin katlandığı diğer maliyetleri içeren toplu işten çıkarmalar için özel gereklilikler alt endeksinde Türkiye OECD ülkelerinden daha esnek düzenlemele-re sahiptir. İhbar prosedürü, ihbar ve kıdem tazminatı, haklı-haksız işten çıkarmanın tanımı, deneme süresi, haksız nedenlerle işten çıkarmada tazminat ve azami itiraz süresini dikkate alan sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılmaları alt endeksinde ise Türkiye 40 ülke içinde en katı mevzuata sahip 14. Ülke konumunda bulunmaktadır.”⁽¹⁵⁾

Aynı durum kıdem tazminatını konu alan bir Sosyal Güvenlik Bakanlığı yayınında şu ifadelerle belirtilmektedir: “Ülkemiz rekabet halinde olduğumuz ülkelerden bazıları ile aynı, bazılarından

daha ağır, bazılarından ise daha düşük kıdem tazminatı yüküne sahiptir.”⁽¹⁶⁾

Görüldüğü gibi kıdem tazminatının yüksekliği gerekçesiyle sistemde değişiklik öneren siyasal iktidar, uluslararası karşılaştırmalar söz konusu olduğunda, Türkiye'nin karşılaştırmalı olarak katı bir istihdam yapısının bulunmadığını ve kıdem tazminatı yükünün rekabet gücünü azaltacak bir nitelik taşımadığını belirtmek zorunda kalmaktadır.

Aslında bu durum Türkiye'de kıdem tazminatı tavanının son 30 yıllık gelişimi değerlendirildiğinde net olarak görülebilmektedir. Son 30 yılda kıdem tazminatı yükünün arttığını söyleyebilmek hiçbir şekilde mümkün değildir. Aşağıda asgari ücretle karşılaştırmalı olarak kıdem tazminatı tavanının gelişimi gösterilmiştir.

Kıdem tazminatı artıyor mu? (1983-2013)

Tavan 1 Ocak 1983 = Asg. ücret x 7.5

16200 x 7.5 = 121.500 TL (7.5 kat)

Yeni Tavan 1 Ocak 1983 Azami emeklilik ikramiyesi = 77.500 TL

Asg. ücret x 4.8 = 77.500 (-%36) (5 kat)

Tavan Eylül 2013: 3.254,44: 3.2 = 1021.50 TL (-%33) (3 kat)

1982'ye göre bugün olması gereken: 1021 x 7.5 = 7.661,25

Kıdem tazminatı son 30 yılda asgari ücretin 7.5 katından 3 katına gerilemiş ve %58 oranında azalmıştır.(7.5/3.2) Dolayısıyla kıdem tazminatının reel olarak (satınalma gücü) eridiği açıktır. 1982'ye göre %60 gerilemiş bir ödemenin, bugün büyük bir yük haline gelmiş sayılabilmesi ise mümkün değildir.

SONUÇ

İşveren örgütleri ve siyasal iktidar tarafından yıllardır gündeme getirilen yeni düzenlemelerle;

- İşçilerin yetersiz de olsa sahip oldukları iş güvencesi daha da zayıflayacaktır.
- İşverenler daha düşük kıdem tazminatı ödeyecektir.
- Devlet kullanabileceği yeni parasal fonlara kavuşacaktır.
- İşçilerden sermaye birikimi için yeni kaynak sağlanacaktır.

Yeni istihdam yapısının kurum-sallaştırılması durumunda devlet ve sermaye büyük kazançlar sağlayacaktır. Çalışanların tümü ise büyük hak kayıplarıyla karşılaşacaktır. İşçilerin eline geçen kı-

dem tazminatı miktar olarak üçte bire kadar gerileyecektir. Fon uygulaması ile işçilerin kazancı tümüyle belirsiz hale getirilecek ve işçilerin aynı işverene bağlı olarak çalışmasını sağlayan güvenceli çalışma koşulları tümüyle ortadan kaldırılacaktır. Kıdem tazminatı ekonomik duruma ve piyasa koşullarına bağlı hale gelecektir. İşçilerin kıdem tazminatlarında ortaya çıkacak büyük gerileme memurların ikramiyelerini de düşürecektir. Çünkü şu anda var olan ilişki tersine dönecektir. Yeni sistemde düşürülen kıdem tazminatları, adalet ve eşitlik adına, devlet memurları için örnek gösterilerek memur ikramiyeleri de azaltılacaktır.

Türkiye'de 24 Ocak 1980 kararlarıyla başlayan neo-liberal piyasacı uygulamalar ülkemizin ekonomik büyüme ve gelişme sürecini ucuz emek istihdamı ile sağlamayı ön görmüştür. Bu düzenin sürekliliğini sağlayabilmek için 12 Eylül 1980 tarihinde askeri bir darbe yapılmıştır. 12 Eylül koşullarında hazırlanan yeni yasalar ile sendikal örgütlemenin önü kesilmiş ve toplu sözleşme düzeni çalışanların çok küçük

bir azınlığını kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Bir yandan kayıt dışı istihdamın devam etmesi, öte yandan ise taşeronlaşma ve esnek çalışma türlerinin yaygınlaşması, 24 Ocak 1980 kararları ile ön görülen amaçlara ulaşmayı sağlarken, sendikal hareketin ve işçi sınıfının örgütlenmesinde de büyük engeller ortaya çıkarmıştır. 2000 yılı ve sonrasında aynı eğilim doğrultusunda piyasada yaygınlaşmış olan güvencesizlik yasal düzenlemeye bağlanmış ve sendikal hareketi baskı altında tutan engelleme ve yasaklamalar sürdürülmüştür. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı yeni iş yasası ve 2012 yılında yürürlüğe giren yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, AKP iktidarının 24 Ocak kararları ile 12 Eylül düzeninin bir devamı olarak, sermaye yanlısı politikalarla varlığını sürdüreceğini açıkça göstermiştir. Bugün gündemde bulunan kıdem tazminatı başta olmak

üzere yeni istihdam yapısına ilişkin tüm tartışmalar, bu sürecin amaçlarına uygun yeni bir ortam yaratma ve tıkanıklıkları aşma girişimleri olmaktan başka bir anlam taşımamaktadır. Öngörülen amaç ve uygulamalarla ekonomik gelişmenin sağlanması ve işsizliğin geriletilmesi, emekçilerin güvenceleri zayıflatılarak ve kazanılmış hakları yok edilerek gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Yapılmak istenen değişikliklere gerekçe olarak gösterilen katı istihdam yapısının Türkiye’de bulunduğunu öne sürebilmek ancak sermaye yanlısı bir bakış açısına ve piyasacı neo-liberal bir ideolojiye sahip olmakla mümkündür. Çünkü Türkiye’de çalışanların tümünün karşı karşıya kaldığı koşullar açısından bir katılıktan bahsedilecek ise bu katılık, ancak, emekçilerin yoğun bir biçimde sömürülmesine yol açan ilkel çalışma koşullarından doğan bir katılık olabilir.

Dipnotlar

- 1) Kıdem tazminatının kısa tarihçesi için bkz. ÇSGB, Kıdem tazminatı, Çalışma Meclisi hazırlık toplantısı raporu, Ankara 2013, syf. 25.
- 2) ÇSGB, Agy, syf. 50.
- 3) TISK, 4857 sayılı iş kanunu ve gerekçesi, yayın no: 234, Ankara 2003 syf. 94.
- 4) DISK, Ulusal İstihdam Stratejisi ucuz iş gücü yaratma stratejisidir, Ankara 2012, syf. 7-8.

- 5) DISK, Ulusal İstihdam Stratejisi ucuz iş gücü yaratma stratejisidir, Ankara 2012, syf. 7.
- 6) Resmi gazete, Orta vadeli program (2014-2016), 8 Ekim 2013 tarih ve 28789 sayılı mükerrer resmi gazete, syf. 22.
- 7) Resmi gazete, Orta vadeli program (2014-2016), 8 Ekim 2013 tarih ve 28789 sayılı mükerrer resmi gazete, syf. 23.
- 8) Resmi gazete, 2014 yılı programı,

2 Kasım 2013 tarih ve 28809 sayılı mükerrer resmi gazete, syf. 136.

9) Resmi gazete, 2014 yılı programı, 2 Kasım 2013 tarih ve 28809 sayılı mükerrer resmi gazete, syf. 137-140.

10) Sendikalaşma oranları için bkz. Ahmet Makal, Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri (1946-1963), İmge Kitabevi; Aziz Çelik, Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık, İletişim Yayınları; Üzeyir Ataman, Türkiye'de Sendikacılık Nereden Nereye? (1950-2012), Lastik-iş Sendikası Dergisi, Temmuz 2013, s. 38-39; ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri (TİS kapsamı için), DPT.

11) Industri-ALL-ILO-ITC, Decent work for workers in industry All sectors - National seminar on strengthening the capacity of affiliates in Turkey, Ankara 19-20 Eylül 2013, syf. 61.

12) www.etuc.org

13) Yasuhiko Kamakura- Industri-ALL-ILO-ITC, Decent work for workers in industry All sectors- National seminar on strengthening the capacity of affiliates in Turkey, Ankara 19-20 Eylül 2013, syf.40.

14) Kıdem tazminatı yüküne ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Ataman Üzeyir, ücret gerçeği nasıl gizleniyor? Kavram Yayınları, İstanbul 1991.

15) DISK, Ulusal İstihdam Stratejisi ucuz iş gücü yaratma stratejisidir, Ankara 2012, syf.16.

16) ÇSGB, Kıdem tazminatı, Çalışma Meclisi hazırlık toplantısı raporu, Ankara 2013 syf.36.