

TÜRKİYE İÇİN KIDEM TAZMİNATI FONU OLUŞTURULMASINA YÖNELİK MODEL ÖNERİLERİ

Zeynep Burcu GÜNER

Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, e-posta: zkiran@sgk.gov.tr, tel: 0312 207 87 06

Ömer Ayhan AÇMAZ

Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, e-posta: oacmaz@sgk.gov.tr, tel: 0312 207 87 16

Tuna AĞÖREN

Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı, e-posta: tgenç2@sgk.gov.tr, tel: 0312 207 87 16

Başvuru Tarihi: 15.03.2016, **Kabul Tarihi:** 11.07.2016

DOI: 10.21441/sguz.20161020713

ÖZ

Kıdem tazminatı kanunda belirlenmiş olan koşullarla iş akdinin feshedildiği durumlarda işverenin işçiye ödediği, miktarı hizmetin süresine ve ücrete göre değişiklik gösteren, ödenecek en yüksek miktarı belirlenmiş olan bir para olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde kıdem tazminatı sisteminden sağlanan tazminat miktarı, belirlenmiş fayda esasına göre, son işverenin yanında çalışılan yıl sayısı ve alınan son ücrete bağlıdır. Günümüzde mevcut kurallara göre 4(a) statüsündeki sigortalıların sadece %14'ü kıdem tazminatından yararlanabilmektedir. Sistemin bütün 4(a)'lı sigortalıları kapsayacak şekilde yeniden revize edilmesi önem arz etmektedir. Dolayısıyla yapılacak düzenlemenin, sistemin aktörleri olan işçi ve işverenler tarafından ortak kabul gören kurallar çerçevesinde ve mevcut sistemin sorunları da dikkate alınarak kurgulanması gerekliliği açıktır. Bu çalışmada, mevcut sorunları itibariyle kıdem tazminatı kavramı irdelenerek çeşitli ülke uygulamalarına yer verilmiş, 4(a) sigortalıları için kurulacak olası bir kıdem tazminatı fon sistemine yönelik öneriler sunulmuş ve tartışmaya açılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kıdem tazminatı, Kıdem tazminatı fonu, Optimal prim oranı

PROPOSİNG MODELS OF FORMİNG SEVERANCE PAY FUND FOR TURKEY

ABSTRACT

Severance pay is defined as a payment that is paid to the employee by the employer when service contract is terminated under certain conditions specified by the law and the maximum level is capped. The amount varies depending on the duration of service years and wages. The size of the payment provided by severance payment system, on the basis of defined benefit, related to the number of years worked with the last employer and it is linked to the last salary in the job in our country. According to the existing rule today only %14 of the insurers who have 4/a status are entitled to benefit from the severance pay system. It is important to be revised the system to cover all insurers who have 4/a status. Thus, the new system should be constructed within the framework of common rules accepted by workers and employers who are actors in the system and with taking into account the problems of the current system. In this paper; severance pay term and it's current porblems will be examined and analyzed the examples of countries which have structured severance pay fund into their system. Additionally it is presented proposals and opened to discussion for a possible severance payment fund system for insurers with 4(a) status to be established.

Key Words: Severance pay, Severance pay fund, Optimum premium rate

GİRİŞ

Kanunda belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin son bulması ve asgari çalışma süresinin doldurulması durumunda, işverence, işçiye veya hak sahiplerine yapılan ödeme olarak tanımlanan kıdem tazminatı çalışma ilişkilerinin vazgeçilmez bir unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Kıdem tazminatının niteliğine yönelik olarak çeşitli görüşler öne sürülmekle birlikte temelde iş güvencesi ve işsizlik sigortası karşılığı olduğu, ileriye bırakılmış ücret olduğu, işçinin işe bağlılığının ödülü niteliğinde bulunduğu, ikramiye niteliği taşıdığı ya da kendine özgü ve başlı başına ayrıca ele alınması gereken bir nitelik taşıdığı yönünde görüşler de bulunmaktadır. Genel olarak işveren kesiminin kıdem tazminatını iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla ilişkilendirme yaklaşımını benimsediği görülmektedir. İşçi kesimi ise kıdem tazminatını kendilerine güvence oluşturacak ve yaşam düzeylerini korumalarını sağlayacak bir hak olarak görmekte ve başka herhangi bir ödemenin yerine geçemeyeceğini öne sürmektedir (Ataman, 2014: 97).

Türkiye’de ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile mevzuata girmiş olan kıdem tazminatı, uzun yıllardır gündemdeki yerini korumaktadır. Çeşitli kanunlar vasıtasıyla kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bugün kıdem tazminatı, söz konusu tazminatı düzenleyen madde hükmü hariç olmak üzere yürürlükten kaldırılmış olan 1475 sayılı İş Kanunu uyarınca uygulanmaktadır. 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu’nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, yalnızca bir kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür. Kıdem tazminatına ilişkin bir fon oluşturulması fikri pek çok kez dile getirilmiş olmasına rağmen, söz konusu fonu düzenleyen bir kanun henüz yürürlüğe konmamıştır.

Mevcut durumda kıdem tazminatı düzenlemesi; hizmet akdinin, askerlik, emeklilik, malullük aylığı, toptan ödeme almak, kadın işçinin evlenmesi gibi nedenlere bağlı olarak veya bazı hallerde işveren ya da işçi tarafından feshedilmesi durumunda kendilerine, ölüm halinde ise hak sahiplerine en az 1 yıl çalışmaları koşulu altında her yıl için 30 günlük ücretleri tutarında bir ödeme yapılmasını öngörmektedir.

Yürürlükte olan kıdem tazminatı uygulaması, hem işçi hem de işveren kesimi tarafından çeşitli yönleriyle eleştirilmektedir. İşten çıkarılma riskine karşı işçileri koruma amacıyla oluşturulan kıdem tazminatı uygulaması, işverenlerce ilave yük getirdiği gerekçesiyle büyük işletmeler dışında çoğunlukla ödenmeyen belirsiz bir ödemeye dönüşmüştür. Bu ödemeden kaçınmak için işverenlerin, tazminata hak kazanma süresinden önce işçiyi işten çıkarma, istifaya zorlama veya kayıt dışı çalıştırma gibi yollara başvurduğu görülmektedir. Ayrıca mevcut kıdem tazminatı

uygulamasının işten çıkarma maliyetlerinin yüksek olmasına yol açması, işverenlerin yeni işçi istihdam etme yerine mevcut işçileri daha fazla çalıştırma yolunu seçmelerine neden olmaktadır. Kıdem tazminatı koşullarının diğer ülkelere oranla daha ağır olmasının yapılacak yabancı yatırımları da etkilediği düşünülmektedir (Genç, 2009; 91).

İstihdam artışının dolayısıyla sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesinin ve işgücü piyasalarında esnekliğin sağlanmasının önündeki en önemli engelin kıdem tazminatı gibi çeşitli düzenlemeler olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla ülkemizde halihazırda uygulanmakta olan kıdem tazminatı sisteminin, hem işçi hem de işveren kesimi açısından yarattığı uzun yıllardır devam eden sorunların çözümüne katkıda bulunacak şekilde yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Gerek Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı'nda (2014-2016) gerekse 64 üncü Hükümet 2016 yılı Eylem Planı'nda kıdem tazminatı ile ilgili olarak sosyal taraflarla istişare içerisinde gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılacağı ve tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformunun hayata geçirileceği belirtilmiştir.

Bu nedenle kıdem tazminatı için bir fon kurulması, hem kıdem tazminatının işçi, işveren ve ülke ekonomisi açısından ortaya çıkardığı sorunların çözüme kavuşturulması hem de sosyal güvenlik sistemimizde oldukça dar bir kapsamda ve yetersiz bir yapıda uygulanmakta olan tamamlayıcı emeklilik sisteminin yapılandırılabilmesi için uygun bir yöntem olarak kabul edilebilir.

Bu çalışmada öncelikli olarak ülkemizdeki kıdem tazminatı uygulamasının yasal çerçevesi, koşulları, tarihsel gelişimi hakkında bilgi verilecek, ülkemizdeki mevcut uygulama ve karşılaşılan sorunlara değinilecektir. Ayrıca, ülkemizdeki sistemi yeniden yapılandırmaya örnek teşkil etmesi açısından Avrupa ülkelerindeki uygulamalar değerlendirilecektir. Ülkemizde mevcut durumda uygulamasında sorunlar yaşanan kıdem tazminatı sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik olarak da uygulama bölümünde bir fon kurgusunun oluşturulması alternatifi tartışılacaktır.

1. Kıdem Tazminatı Uygulaması Ve Yasal Çerçevesi

Kıdem tazminatı kavramı ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile Türk mevzuatına girmiştir (Uluğ, 2007: 5-6). 1950'li yıllardan 1475 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 1970'li yıllara kadar çıkarılan kanunlar vasıtasıyla kıdem tazminatına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 1975-1999 yılları arasında söz konusu tazminata hak kazanmak için gerekli kıdem süresinin 3 yıldan 1 yıla indirilmesi ve her tam kıdem yılı için ödenecek tazminat miktarının 15 günden 30 güne çıkarılması gibi temel değişiklikleri içeren çok sayıda kanun yürürlüğe girmiş

ve mevcut şeklini almıştır. Kıdem tazminatı halen, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca uygulanmaktadır. Söz konusu maddede işçilerin hizmet akitlerinin: işçinin işyerindeki koşulların sağlığını tehdit etmesi ya da ahlak ve iyi niyet kurallarına riayet edilmemesi gibi nedenlere bağlı olarak istifa etmesi, işveren tarafından işçinin ahlaksız veya yüz kızartıcı davranışı gibi sebepler dışında, muvazzaf askerlik hizmeti, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak, kadın işçinin evlenmesi gibi nedenlere bağlı olarak feshedilmesi durumunda kendilerine, ölüm halinde ise hak sahiplerine en az 1 yıl çalışmaları koşulu altında her yıl için 30 günlük ücretleri tutarında bir ödeme yapılması öngörülmektedir.

22.05.2003 tarihinde kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü madde hükmü hariç, 1475 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş olmasına rağmen bu kanunda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, yalnızca bir fon kurulması öngörülmüştür.

1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı

Kıdem tazminatı; ilgili kanunda belirtilen nedenlerle iş sözleşmesinin son bulması ve asgari çalışma süresinin doldurulması durumunda, işverence, işçiye veya hak sahiplerine işçinin kıdemi ve ücreti dikkate alınarak ödenmesi gereken para olarak tanımlanmaktadır (Süzek, 2006, s.549). Öğretide kıdem tazminatının amacı; işçinin bir işveren için çalıştığı süre içinde işyerine yapmış olduğu katkı, yıpranması, tekrar bir işe girene kadar yaşadığı güçlüklerin düşünülmesi ve geçmiş hizmetlerine karşılık kendine has bir ödeme yapılması olarak açıklanmaktadır (Narmanlıoğlu, 1998: 332).

Literatürdeki bir diğer kıdem tazminatı tanımı da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı sözleşmesinde yer almaktadır. Söz konusu sözleşmede; kıdem tazminatı, işine son verilen işçiye, gerekli şartları taşıyorsa, iş sözleşmesini sonlandırma anında işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenen ücret olarak tanımlanmıştır (Ünsal, 2008: 31-39).

Kıdem tazminatı kavramına zaman içerisinde yüklenen anlamlar değişiklik göstermekle birlikte temel olarak çalıştığı yılların karşılığı olarak işçiye sağlanan, bir nevi yıpranma tazminatı olarak verilen para olduğu da söylenebilir. Kıdem tazminatını işçinin yıpranmasının karşılığı, işyerine bağlılığının karşılığı, işyerinde geçmiş bulunan emeğinin karşılığı, işsizlik veya emeklilik sigortası karşılığı, işçinin işini kaybetmesinin karşılığı gibi çeşitli şekillerde değerlendirmek mümkündür (Uyar, 2011: 1-2).

Kıdem tazminatının işini kaybeden işçiye bir süre ekonomik destek sağlayarak bir çeşit işsizlik sigortası görevi gördüğü, işçi çıkarmanın işveren

üzerindeki maliyetini arttırmak suretiyle işçi için bir anlamda iş güvencesi sağladığı, kıdem tazminatının yüklü bir meblağ tutması sebebiyle işverenin hizmet akdini keyfi olarak feshetmesini önleyeceği, emeklilik halinde ikramiye işlevi ifa ettiği bu konuda ileri sürülen görüşler arasında yer almaktadır (Uluğ, 2007: 6).

Kıdem tazminatının yukarıda sayılan görüşlere ilave olarak kendine özgü bir niteliğe sahip olduğu anlayışı da literatürde yaygın olarak yer almaktadır (Ergin, 1989).

1.2. Kıdem Tazminatının Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi

Kıdem tazminatı uygulaması önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere dünyadaki uygulamalara paralel olarak 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile ülkemizde yürürlüğe girmiş, ayrıca Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda da kıdem tazminatına ilişkin çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

1950 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına hak kazanabilme koşulları; kıdem tazminatı hesabında nazara alınmak suretiyle 5 yıl çalışmış olmak ve iş akdinin feshedilmiş olması olarak tanımlanmıştır. Söz konusu Kanunda "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, 5 yıldan fazla olan her 1 tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" maddesi yer almaktadır (Akyıldız, Korkmaz, 2012).

25.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5518 sayılı Kanunla; işçi tarafından kıdem tazminatı istenebilmesi belli koşullara bağlanmış, 5 yıl olan kıdem tazminatına hak kazanma süresi 3 yıla düşürülmüş, aralıklı çalışmalarda hizmetlerin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi imkanı tanınmış, işyerinin devir ve intikali durumunda işverenin sorumlulukları açıklığa kavuşturulmuştur.

08.02.1952 tarihinde yürürlüğe giren 5868 sayılı Kanun'la yapılan düzenleme ile birlikte ihtiyarlık sigortasından yararlanmak amacıyla hizmet akdini fesheden işçilere de kıdem tazminatı verilmesi hakkı getirilmiştir. Bu düzenlemeyle iş sözleşmesinin ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme alabilmek amacıyla feshedilmesi durumunda kişilere 01.04.1950 tarihinden önceki hizmet sürelerinin tazminat hesabında dikkate alınması hakkı tanınmıştır (Tunçomağ, 1979).

28.07.1967 tarihinde kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu ile 3008 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve ilk defa bu Kanun ile kıdem tazminatı hükümleri bağımsız bir madde altında düzenlenme imkanı bulmuştur. İlgili maddede; "Hizmet akdinin işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve tavırları dışında kalan sebeplerle işveren tarafından veya sağlık durumları nedeniyle ya da ahlak ve iyi niyet kurallarına riayet edilmemesi gibi sebeplerle işçi tarafından veya muvazzaf askerlik

dolayısıyla fesih halinde 3 yıldan fazla çalışmış olmak koşuluyla işe başladığından itibaren her 1 tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. 6 aydan fazla süreler yıla tamamlanır” ifadelerine yer verilmektedir (Uluğ, 2007: 48).

Buna göre; yapılan düzenlemeler arasında iş yılı kavramının takvim yılı kavramıyla değiştirilmesi, ölen işçilerin mirasçılarında kıdem tazminatı verilmesi, 6 aydan daha fazla olan sürelerin 1 yıla tamamlanması yer almıştır. Ancak; bahsi geçen Kanun 15.05.1970 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi’nin iptal kararı üzerine kıdem tazminatı hükümlerini de içeren, 1475 sayılı Kanun, 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun, 1975 – 1999 yılları arasında çıkarılan, 1475 sayılı Kanun’da değişiklik yapan aşağıda bahsedilecek olan çok sayıda kanunun (1927, 2320, 2457, 2762, 2869, 4447 sayılı Kanunlar) yürürlüğe girmesiyle bugünkü şeklini almıştır.

12.07.1975 tarihli 1927 sayılı Kanun ile kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli kıdem süresinin 3 yıldan 1 yıla indirilmesine ve her tam kıdem yılı için ödenecek tazminat miktarının 15 günden 30 güne çıkarılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İlgili kanunla ilk defa tavan uygulaması getirilmiş, kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının her yıl için dikkate alınacak miktarı, günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı ile sınırlandırılmıştır. Yine bu kanunla yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya yüzde 50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili kıdem tazminatına ilişkin olarak bir fon kurulması öngörülmüştür.

11.12.1982 tarihli 2762 sayılı Kanunla, kıdem tazminatının üst sınırı en yüksek devlet memurunun 1 hizmet yılı için alacağı emeklilik ikramiyesini geçemez şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

30.07.1983 tarihli 2869 sayılı Kanunla kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzuları ile ayrılmaları halinde, kıdem tazminatından yararlanmaları sağlanmıştır. Ayrıca bu kanunla zamanında ödenmeyen kıdem tazminatları için, ödenmeyen süreye göre mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi hükmü getirilmiştir.

Bu kanunlara ilave olarak 25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı Kanunla 1475 sayılı Kanunun kıdem tazminatını düzenleyen ilgili maddesine kanunda öngörülen yaş haddini beklemeksizin yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları halinde de kıdem tazminatı ödenmesi hususu eklenmiştir (Limon, 2012: 153).

22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesiyle, kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü madde hükmü hariç, 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yapılmamış, sadece Geçici 6 ncı maddesinde kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmüştür. Bu maddede, kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi hükümleri uyarınca kıdem tazminatı haklarının saklı kalacağı belirtilmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin bir fon oluşturulması fıkri pek çok kez dile getirilmiş olmasına karşın, konuyla ilgili bir düzenleme bugüne kadar yapılamamıştır.

1.3. Kıdem Tazminatına İlişkin Türkiye'deki Mevcut Uygulama

Mevcut durumda kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesi uyarınca uygulanmaktadır. Buna göre; işçilerin hizmet akitlerinin:

(a) İşçinin haklı bir nedenle istifası dolayısıyla (sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına riayet edilmemesi gibi nedenler),

(b) İşveren tarafından işçinin ahlaksız veya yüz kızartıcı davranışı gibi sebepler dışında,

(c) Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,

(d) Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;

(e) 506 Sayılı Kanununun 60 ncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları (7000 gün veya 25 yıldan beri sigortalı bulunup ve 4500 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları primi ödemiş olmak) veya aynı Kanununun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akitinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmektedir. Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre 1 hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği de hüküm altına alınmıştır. 2016 yılının ilk 6 aylık dönemi için kıdem tazminatının tavan miktarı 4.092,53 TL olarak belirlenmiştir.

1.4. Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasında karşılaşılan başlıca sorunlar; İş Kanunu kapsamında olmayan işyerlerinde çalışılması halinde işçilerin bu haktan yararlanamaması, işçilerin bir yıllık kıdem süresi dolmadan sözleşmelerinin feshine bağlı olarak kıdem tazminatından mahrum bırakılması, iş sözleşmelerinin belirli süreli yapılarak kararlaştırılan sürenin sonunda sözleşmenin herhangi bir fesihe gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ermesi nedeniyle kıdem tazminatı verilmemesi olarak sayılabilir (Demircioğlu, Centel, 2012). Ayrıca kıdem tazminatı alacağı için işyerleri arasında transfer edilememesi, işgücünün hareketliliğini sınırlandırmaktadır (Göde, 2015: 63-75). Uygulamada işini değiştirmek isteyen çalışanların kıdem tazminatını kaybetmemek için işinden ayrılmadığı ya da iş sözleşmesini feshederek tazminat alma hakkını kaybettiği görülmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

Bu ödemeden kaçınmak için işverenlerin, tazminata hak kazanma süresinden önce işçiyi işten çıkarma, istifaya zorlama veya kayıt dışı çalıştırma gibi yollara başvurduğu da görülmektedir. İşverenler çoğunlukla işçilerin sözleşmelerini haklı bir gerekçe olmaksızın kıdem tazminatı almalarını engelleyecek şekilde sonlandırmakta ancak ya istifa edilmiş gibi göstermekte ya da ahlak ve iyi niyet kurallarının ihlali gerekçesiyle sözleşmenin sonlandırıldığı bildirilmektedir. Uygulamada sık karşılaşılan diğer yöntemler ise işverenlerin işçilerin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izine hak kazanmalarını engellemek amacıyla bir yıl dolmadan işten çıkartıp daha sonra tekrar geri alması ile 11 aylık sürelerle işçileri giriş çıkış yaptırmasıdır.

Dolayısıyla ülkemizde her 100 kişiden 86'sının kıdem tazminatı alamadığı (Milliyet, 2016) göz önünde bulundurulduğunda mevcut haliyle kıdem tazminatının işçilerin yararlanabildiği bir kurum olmaktan çıktığını söylemek mümkündür. İşten çıkarılma riskine karşı işçileri koruma amacıyla oluşturulan kıdem tazminatı uygulaması, işverenlerce ilave yük getirdiği gerekçesiyle büyük işletmeler dışında çoğunlukla ödenmeyen belirsiz bir ödemeye dönüşmüştür.

Ayrıca mevcut kıdem tazminatı uygulamasının işten çıkarma maliyetlerinin yüksek olmasına yol açması, işletmelerin bu yükten kurtulmak için kayıt dışı istihdama yönelmesine ya da işverenlerin yeni işçi istihdam etme yerine mevcut işçileri daha fazla çalıştırma yolunu seçmelerine neden olmaktadır. 2014 yılı Kasım ayında yayınlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı'nda (2014-2016); İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksinin oluşturulmasında kullanılan kıdem tazminatı verilerine göre Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında Portekiz ile beraber en yüksek düzeyde kıdem tazminatı ödemesini zorunlu tutan ülke konumunda olduğu,

yine Dünya Bankası tarafından yayınlanan 2010 yılı İş Yapma Kolaylığı Raporuna göre ise Türkiye'nin en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahip ilk 20 ülke arasında yer aldığı belirtilmektedir (ÇSGB, 2014: 31-32).

Ulusal istihdam stratejisinde kıdem tazminatı miktarı yüksekliğinin işgücü piyasasının katılık düzeyini arttırdığı da dile getirilmektedir. İş Yapma Kolaylığı Raporunda da Türkiye'nin işçi istihdam etme kriterleri açısından 183 ülke arasında 145 inci sırada yer aldığına dikkat çekilerek özellikle belirli süreli sözleşmelere ilişkin kısıtlamalar ile kıdem tazminatının yüksekliğinin işgücü piyasasında katılık yaratan unsurlar olduğuna vurgu yapılmaktadır (ÇSGB, 2014: 31-32).

Ülkemizdeki kıdem tazminatı sisteminin hem işçi hem de işveren kesimi açısından yarattığı sorunların çözümünü sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması gerektiği aşikardır. İşveren kesimi tarafından sıklıkla dile getirilen görüş, işsizlik sigortasının var olmadığı durumda iş güvencesi sağlanması amacıyla yürürlüğe girmiş olan kıdem tazminatının, ciddi bir yük oluşturmaya başladığı ve 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte uygulamaya başlanılan işsizlik sigortası ile 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesini sağlamaya yönelik hükümleri uyarınca kıdem tazminatı düzenlemesinin tekrar ele alınması gerektiği yönündedir. OECD ve Dünya Bankası gibi çeşitli kuruluşlar tarafından da işsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi ile birlikte kıdem tazminatının kaldırılarak işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca pek çok ülkenin kıdem tazminatına ilişkin bir düzenlemeye sahip olmadığı ve kıdem tazminatı ile işsizlik sigortasını bir arada uygulayan ülke sayısının da oldukça sınırlı olduğuna dikkat çekilmektedir (Genç, 2009: 91-92).

Kıdem tazminatı uygulamasının yeniden yapılandırılması, özellikle işe alma ve işten çıkarma kısıtlamalarının düzenlenmesine, işgücü piyasasının esnekliğinin iyileştirilmesine ve istihdam yaratımına da katkıda bulunacaktır. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı'nda (2014-2016); "İşgücü Piyasasında Güvence ve Esnekliğin Sağlanması" başlığı altında tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kıdem tazminatı reformu yapılacaktır ibaresine yer verilmiş olup bu amaçla istihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliği artıracak ve işgücü hareketliliğini hızlandıracak bireysel hesaba dayalı bir kıdem tazminatı fonu kurularak tüm işçilerin erişebileceği mali açıdan sürdürülebilir bir sistemin oluşturulacağı öngörülmüştür (ÇSGB, 2014: 31-32). Bu kapsamda 64 üncü Hükümet 2016 yılı Eylem Planında 3 ay içerisinde gerçekleştirilecek reformlar arasında kıdem tazminatı sisteminde yaşanan sorunların çözümü amacıyla ilgili sosyal taraflarla istişare içinde gerekli mevzuat düzenlemesinin yapılacağı eylemine yer verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, 2015: 11).

2. Bazı Ülkelerde Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Dünya Bankası tarafından 2006 yılında yayımlanan Türkiye İşgücü Piyasası Raporunda ülkemizdeki kıdem tazminatının koşullarının diğer ülkelere oranla daha ağır olduğu, örneğin Türkiye’de 20 hizmet yılını doldurmuş bir işçinin 20 aylık kıdem tazminatına hak kazandığı; aynı hizmet yılı için OECD ülkelerinde bir işçinin 6 aylık, Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde 4 aylık, diğer orta gelir düzeyindeki ülkelerde ise 10 aylık kıdem tazminatına hak kazandığı belirtilmektedir. Kıdem tazminatına ilişkin bazı ülkelerdeki uygulamalara aşağıda yer verilmiştir (World Bank, 2006: 10).

2.1. Avusturya

2001 yılında Avusturya’da kıdem tazminatı reformu tartışılmaya başlandığında kıdem tazminatı hak edilebilmesi için işçinin aynı iş yerinde en az 3 yıl çalışmış olması ve işveren tarafından işten çıkarılmaması gerekmektedir. En az 3 yıl çalışma karşılığında iki aylık ücret; en az 5 yıl çalışma karşılığında üç aylık ücret; en az 10 yıl çalışma karşılığında dört aylık ücret; en az 15 yıl çalışma karşılığında altı aylık ücret; en az 20 yıl çalışma karşılığında dokuz aylık ücret ile 25 ve daha fazla yıl çalışma durumunda ise on iki aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmektedir.

2002 Haziran ayında kabul edilen yeni kıdem tazminatı sistemi (Abfertigung Neu) 2003 Ocak ayında yürürlüğe girmiş ve 2002 Aralık ayından sonra yapılan hizmet akitleri için uygulanmaya başlanmıştır. Yeni sistemde bireysel tasarruf hesapları işverenden bağımsız olan ve Mitarbeitervorsorgekassen (MVK) olarak adlandırılan işçi birikim fonu tarafından yönetilmektedir. İşverenler brüt ücretin % 1,53’ü kadar her ay sisteme ödeme yapmaktadır. Bu ödemeler vergiye tabi değildir. Biriken tutarlar işçi emekli olana kadar hesapta tutulmakta olup hizmet akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda ancak en az 3 yıllık kıdem süresi olması durumunda işçiye peşin ödeme yapılmaktadır. Eğer işçi işten çıkarılma durumunda peşin ödeme almak istemezse birikimini sonraki işine taşıma hakkına sahiptir. Toplanan işçi primleri işçi koruma fonu tarafından sermaye piyasasında değerlendirilmekte ve ödemelerin düzeyi net yıllık getiri oranına bağlı olmaktadır. Emeklilik döneminde kişi hesabındaki birikimi toptan ödeme şeklinde alabileceği gibi annüite ödemesi şeklinde de alabilmektedir (Hofer, 2006: 9-11).

2.2. Estonya

Kıdem tazminatı ödemeleri hizmet akdine ve kamu görevlilerine ilişkin kanunlar ile düzenlenmektedir. Hizmet akdi Kanununa göre hizmet süresi 5 yıla kadar olanlar için 2 aylık ücret tutarında, 5–10 yıl hizmeti olanlar için aylık ücretin

3 katı tutarında ve 10 yıldan fazla hizmeti olanlar için de 4 aylık ücret tutarında ödeme yapılmaktadır. İşçi ve işverenler arasında karşılıklı anlaşma yapılmış olması durumunda ya da hizmet akdinin işçinin inisiyatifi ile sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödemesi yapılmamaktadır. Aynı zamanda hizmet akdinin işverence; işçiye olan güven kaybı, deneme süresinin başarısızlıkla sonuçlanması, işçinin yetersizliği, görevin ihmal edilmesi, ahlak ve iyi niyet kurallarına uyulmaması gibi nedenler ile sona erdirilmesi durumunda da kıdem tazminatı ödemesi yapılmamaktadır. Hizmet akdinin işçinin mesleki özellikleri sebebiyle işe uygun bulunmaması ya da sağlık nedenleri ile işveren tarafından feshedilmesi durumunda ise işçiye bir aylık ücreti tutarında ödeme yapılmaktadır. Söz konusu istisnalar işverenlerin kıdem tazminatı ödemesinden kaçınmalarını ve daha az miktarda ödeme yapmalarını kolaylaştırmaktadır. İşçilere oranla kamu görevlilerine yapılan ödemelerin çok daha cömert miktarda olduğu görülmektedir. Buna göre; hizmet süresi 3 yıla kadar olanlar için aylık ücretin 2 katı, 3-5 yıl arasında hizmeti olanlar için aylık ücretin 3 katı, 5-10 yıl hizmeti olanlar için aylık ücretin 6 katı ve hizmet süresi 10 yıldan fazla olanlar için aylık ücretin 12 katı tutarında ödeme yapılacağı öngörülmüştür. Ödemeler işverenlerin katkılarıyla oluşturulan işsizlik fonunun bir alt fonu olan iflas fonunca finanse edilmekte olup prim oranı ücretin % 0,3'ü olarak belirlenmiştir (Leppik, 2006: 33-34).

2.3. Fransa

Kıdem tazminatı sistemi kıdem süresi ile ilişkilendirilmektedir. Buna göre en az 1 yıllık kıdeme sahip olan bir işçi, görevin suiistimal edilmemiş olması koşulu altında kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Ödenecek tazminat miktarı işten çıkarma nedenine göre farklılık göstermektedir. Hizmet akdinin kişisel sebepler ile feshedilmesi durumunda her yıl için net aylık ücretin 1/10'u tutarında, ekonomik sebepler ile feshedilmesi durumunda ise her yıl için net aylık ücretin 2/10'u tutarında ödeme yapılmaktadır. Kıdem süresi 10 yıldan fazla olanlar için kişisel sebeplerle fesihde her yıl için aylık ücretin 1/15'i tutarında, ekonomik sebeplerle fesihde aylık ücretin 2/15'i tutarında artırımlı ödeme yapılması öngörülmektedir (Law Europe, 2009: 4).

2.4. İtalya

1982 yılında yürürlüğe giren ve TFR (Trattamento di Fine Rapporto) olarak adlandırılan kıdem tazminatı fonu, hem özel sektör hem de kamu sektörü çalışanları için oluşturulmaktadır. Ne emeklilik sistemi ne de işsizlik sigortası olarak değerlendirilen TFR, gönüllü ya da zorunlu olarak kişinin işten ayrılması durumunda, hizmet yılı ve ücret düzeyine bağlı olarak işveren tarafından sağlanan toplu ödemeler olarak tanımlanmaktadır. Kıdem tazminatı, işçiye emeklilik

döneminde ya da herhangi bir nedenle sistemden çıkması durumunda ödenmekte olup TFR 50'den az işçi çalışanlar için firma bünyesinde 50'den çok işçi çalıştıran firmalar adına ulusal sosyal güvenlik enstitüsü tarafından tutulmaktadır. Ayrıca tazminatın belli bir bölümü hastalık hali ve ev satın alma gibi çeşitli özel durumlar ortaya çıktığında, çalışma süresi içerisinde de talep edilebilmektedir. Ancak geri çekimler için bazı koşullar bulunmaktadır. Tazminatın şirket bünyesinde tutulduğu durumda; aynı işyerinde 8 yıl çalışmış olan bir kişi, bir defaya mahsus olmak üzere tazminatının % 70'ini çekebilmektedir.

Kıdem tazminatı yıllık brüt ücretin % 7,41'i olarak hesaplanmaktadır. % 7,41'lik oranın %6,91'i çalışan için ayrılan pay iken, %0,5'i sosyal güvenliğe aktarılan paydır. Fondaki miktar her yıl ($1,5 + 3/4$ TÜFE) oranı kadar değerlendirilmektedir.

2004 yılında gerçekleştirilen reformla birlikte çalışanın karşı çıkmaması durumunda, kıdem tazminatının, doğrudan ikinci sütuna transfer edilmesi gündeme gelmiştir. Bu yolla tamamlayıcı emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Bu durumda elde edilecek getiriler finansal piyasaların performansına bağlı olarak belirlenecektir. Tazminatın şirket bünyesinde tutulmadığı, emeklilik fonuna aktarıldığı durumda; aynı işyerinde 8 yıl çalışmış olan bir kişi tazminatının % 75'ini çekebilme ve 1 defadan fazla çekim yapabilmesine izin verilmektedir. Sağlık harcamaları için ise herhangi bir koşul aranmaksızın tazminatın en fazla % 75'ine kadar çekilmesi imkanı bulunmaktadır. Emeklilik döneminde tazminat, ödemeler dizisi şeklinde ya da tazminatın % 50'si toptan ödeme şeklinde ödenmektedir (OECD, Genç, 2009: 67-68).

3. UYGULAMA

Bu bölümde ülkemizde 4(a)'lı zorunlu sigortalılar için kurulacak olası bir kıdem tazminatı fonu için çeşitli senaryolara göre gerekli prim oranı ve prime esas kazanç seviyesi ile sisteme yapılan katkı miktarı ve süresine göre sigortalıların alacakları tazminat tutarları hesaplanmıştır. Hesaplamalarda kullanılan veri seti, formüller ve varsayımlar ayrıca Ekte sunulmuştur.

Sigortalılar için oluşturulacak kıdem tazminatı fonunda geri ödeme prensibi olarak iki farklı senaryo kullanılmıştır. Senaryolardan ilki belirlenmiş katkı esasına dayanmaktadır. Bu senaryoya göre belirlenecek bir prim oranına göre; her ay sigortalılardan kesilecek primler bireysel hesaplarda ilgili sigortalıların sistemden ayrıldığı tarihe kadar nemalandırılmak suretiyle biriktirilecek ve bireysel hesaplarda biriken para sistemden ayrılış tarihlerinde kendilerine toplu ödeme esasına göre tazminat olarak ödenecektir. Bu senaryoda hesaplamalar bir kişi üzerinden çeşitli prim oranları, asgari prime esas kazanç seviyesi ve sistemde bulunan sürelerle

göre yapılmış, elde edilen sonuçlar günümüz koşullarına göre ödenen tazminat miktarlarıyla da karşılaştırılarak özet tablolar halinde sunulmuştur. Diğer senaryo ise belirlenmiş fayda esasına dayanmaktadır. Bu durumda; sigortalılara kıdem tazminatı fonu sisteminden çıktıklarında, günümüz kıdem tazminatı ödeme prensibine uygun olarak, son prime esas kazançları üzerinden bir tazminat ödemesi yapılacaktır. Tazminat miktarı belirlenirken kıdem yılı da dikkate alınacaktır. Sigortalıların kıdem yılları, sistemdeki prim ödeme gün sayılarının 360'a bölünmesi suretiyle elde edilmiş ve tamsayı kesirleri de hesaplamalarda dikkate alınmıştır. Bu prensiplere göre kurgulanmış ikinci senaryoda hesaplamalar bir kişi üzerinden değil sistemdeki bütün zorunlu 4(a) sigortalıları için yaş ve cinsiyet bazında ortalama prime esas kazançlar ve aylık ortalama prim ödeme gün sayılarına göre yapılmıştır.

İkinci senaryodaki hesaplamalarda, projeksiyon döneminin baz yılını takip eden yıllarında sisteme yeni sigortalı girişleri dikkate alınmamıştır. Bunun nedeni; sabit bir reel faiz oranına göre alınması gereken optimal prim oranının belirlenebilmesidir. Kıdem tazminatı fonunun kurulduğu dönemdeki sisteme prim ödeyen sigortalıların son ferdinin sistemden belirlenen koşullarda tazminat almak suretiyle çıktığı tarihteki nihai kıdem tazminatı fonu değerini sıfır yapacak prim oranı, belirlenmiş bir reel faiz oranı kullanılarak elde edilmektedir. Elde edilen bu prim oranı günümüz koşullarında sigortalılara sağlanan kıdem tazminatı miktarının kurulacak olan olası kıdem tazminatı fonundan da sağlanabilmesi için belirli bir reel faize göre alınması gereken optimal prim oranı olacaktır. Bu optimal prim oranının belirlenebilmesi için sistemdeki son sigortalıya tazminat ödemesi yapıldıktan sonra ilgili fonda kalan para tutarının sıfır olması gerekmektedir. Hesaplamalar yapılırken sisteme her yıl yeni sigortalı girişlerinin dahil edilmesi ile kıdem tazminatı fonuna bir gelir akışı sağlanacağı için söz konusu fonun değeri hiçbir zaman sıfır olmayacak dolayısıyla optimal prim oranı belirlenemeyecektir.

Her iki senaryoya ilişkin hesaplamalarda kullanılan veri setinde 2016 – 2018 yılları arasında gerçekleşecek TÜFE değişim oranları Orta Vadeli Programdan (OVP) alınmıştır. OVP'nin son yılı olan 2018 sonrası TÜFE değişim oranlarının yine OVP'de 2018 yılı için öngörülen %5'lik TÜFE değişim oranı kadar olacağı varsayılmıştır. Uzun dönemli reel faiz oranı olarak; Merkez Bankasının 2015 yılı için açıkladığı bankalar arası 1 yıl ve daha fazla süreli mevduat faiz oranının yine 2015 yılı için gerçekleşen TÜFE oranından arındırıldıktan sonra elde edilen %1,47'lik değeri kullanılmıştır. Reel faiz olarak %0, %2 ve %3'lük oranlar ayrıca çalışılmıştır.

3.1. Kıdem Tazminatı Fonunun Belirlenmiş Katkı Esasına Göre Kurgulanması Durumu

Sigortalıların belirlenmiş katkı esasına göre kurgulanmış kıdem tazminatı fonundan alacakları tazminat tutarları sistemde kalma süresi, prim oranı ve fonun reel değerlendirme oranı gibi parametrelere bağlıdır. Bahsi geçen bu parametre değerleri arttıkça sigortalıların belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonundan alacakları tazminat tutarları da artacaktır.

Çalışmanın bu bölümünde; sigortalıların belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonundan alacakları tazminat tutarları asgari prime esas kazanç üzerinden %3 ve %5'lik prim oranına göre aşağıdaki varsayımlar altında hesaplanmıştır. Buna göre;

- Prime esas kazançların her yıl TÜFE kadar değişeceği,
- Yaş ve cinsiyet bazındaki sigortalı ölüm sayılarının TÜİK'in yayınlamış olduğu Türkiye 2013 Mortalite Tablosunda öngörülen oranlarda gerçekleşeceği,
- Sistemdeki sigortalılardan yönetim gideri kesintisi yapılmayacağı,
- Sigortalıların her yıl kesintisiz olarak 360 gün prim ödemeyeceği varsayılmıştır.

Bu varsayımlar kullanılarak sigortalıların sistemde kaldıkları süreler göre alacakları tazminat tutarına ilişkin parametre ve formüller aşağıda verilmiş olup hesaplamalara ilişkin özet sonuçlar Tablo 1'de sunulmuştur.

PO = Kıdem tazminatı prim oranı

PEK_i = i'inci yıldaki aylık prime esas kazanç tutarı

$TÜFE_i$ = i'inci yıldaki tüketici fiyat endeksindeki değişim

RF_i = i'inci yıldaki reel faiz

NFO_i = i'inci yıldaki nominal faiz oranı = $(1+TÜFE_i) \times (1+RF_i) - 1$

w = Sisteme prim ödemek suretiyle katkı yapılan yıl sayısı

BFT_w = w yılın sonunda sigortalının alacağı tazminat tutarı

olmak üzere sisteme w yıl prim ödeyen sigortalının alacağı tazminat tutarı

$$BFT_0 = 0$$

$$BFT_1 = PEK_1 \times PO \times 12$$

$$BFT_2 = BFT_1 \times (1 + NFO_2) + PEK_2 \times PO \times 12$$

$$BFT_w = BFT_{w-1} \times (1 + NFO_w) + PEK_w \times PO \times 12$$

formülü ile hesaplanmıştır.

Tablo 1: Asgari Prime Esas Kazancın Alt Sınırının %3'ünden Prim Ödeyen Sigortalıya Ödenecek Tazminat Tutarlarının 2016 Yılı Değerleri

		Prim Ödeme Gün Sayısı					
		360	1800	3600	5400	7200	9000
% 0 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	593	2.965	5.929	8.894	11.858	14.823
% 1,47 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	647	3.110	6.399	9.936	13.741	17.834
% 2 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	650	3.148	6.561	10.329	14.490	19.083
% 3 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	657	3.219	6.880	11.124	16.043	21.747

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Buna göre sisteme adına asgari prime esas kazancın %3'ü üzerinden 15 yıl (5400 gün) prim yatırılan bir sigortalının alacağı tazminat tutarı, fon değerlendirme oranının %0 reel faize göre olduğu varsayımıyla, 8.894 TL'dir. Fon değerlendirme oranı %3 reel faize göre olursa bu kez aynı sigortalının alacağı tazminat tutarı 11.124 TL'ye çıkmaktadır. Görüldüğü gibi sisteme aynı süre, aynı prime esas kazanç ve aynı prim oranıyla katkı yapan iki sigortalının alacağı tazminat tutarı fon değerlendirme oranının artması durumunda oldukça farklılık göstermektedir. Bahsi geçen koşullarda %3 reel faiz oranına göre değerlendirilen fondan sağlanacak tazminat ödeme miktarı %0 reel faiz oranına göre değerlendirilen fondan sağlanacak tazminat ödeme miktarından yaklaşık olarak %25 daha fazladır. Tablo 1 için benzer yorumlar diğer prim ödeme gün sayıları ve reel faiz oranlarına göre de yapılabilir.

Aynı reel faiz varsayımları ve prim ödeme gün sayılarına göre asgari prime esas kazancın alt sınırının %5'ine tekabül eden prim oranına göre yapılan hesaplama sonucunda sigortalıların alacakları tazminat tutarları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Asgari Prime Esas Kazancın Alt Sınırının %5'inden Prim Ödeyen Sigortalıya Ödenecek Tazminat Tutarlarının 2016 Yılı Değerleri

		Prim Ödeme Gün Sayısı					
		360	1800	3600	5400	7200	9000
% 0 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	988	4.941	9.882	14.823	19.764	24.705
% 1,47 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	1.078	5.184	10.664	16.560	22.902	29.724
% 2 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	1.084	5.246	10.934	17.215	24.150	31.806
% 3 Reel Faiz	Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	1.094	5.366	11.467	18.540	26.739	36.244

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Tablo 2'den de görüleceği gibi diğer bütün koşullar sabit kalıp prim oranı arttığında sigortalıların alacakları tazminat tutarları doğal olarak artacaktır.

Bundan sonraki aşama, belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonuna ilişkin yukarıda yapılan hesaplama sonuçlarının günümüz koşullarında alınan tazminat miktarlarıyla karşılaştırılması olacaktır. Elbette ki bu karşılaştırma sonuçları prim oranı, sisteme yapılacak katkı süresi, belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonunun reel değerlendirme oranı ve prime esas kazanç seviyesi gibi parametrelere göre değişkenlik gösterecektir. Bu sebeple söz konusu karşılaştırmalar bu çalışmada belirtilen varsayımlara ve belirlenen %3 ve %5'lik prim oranlarına göre yapılan hesaplamalarla sınırlı kalacaktır.

Tablo 3'te sigortalıların günümüz koşullarına göre çeşitli prim ödeme gün sayısına göre prime esas kazancın alt sınırından alacakları kıdem tazminatı tutarlarının 2016 yılı değerleri yer almaktadır. Hesaplamalar yapılırken kullanılan formüller aşağıda verilmiştir. Söz konusu sonuçlar reel faiz ve TÜFE'den bağımsızdır. Bunun nedeni, günümüzde ödenen kıdem tazminatı miktarının bahsi geçen parametrelere göre belirlenmeyip tamamen son prime esas kazancın kıdem yılı ile çarpılması suretiyle elde edilmesidir.

$$PEK_{2016} = 2016 \text{ yılındaki prime esas kazancın alt sınırı}$$

$$PÖGS = \text{Prim ödeme gün sayısı}$$

$$KY = \text{Kıdem yılı} = PÖGS/360$$

$$BFT_{2016} = \text{Sigortalının 2016 yılı prime esas kazancının alt sınırına göre alacağı tazminat tutarı}$$

olmak üzere

Tablo 3: Çeşitli Kıdem Yıllarına Göre Asgari Prime Esas Kazancın Alt Sınırından Prim Ödeyen Sigortalıya Ödenecek Tazminat Tutarlarının 2016 Yılı Değerleri

	Kıdem Yılı					
	1 (360 Gün)	5 (1800 Gün)	10 (3600 Gün)	15 (5400 Gün)	20 (7200 Gün)	25 (9000 Gün)
Ödenecek Tazminat Tutarı (TL)	1.647	8.235	16.470	24.705	32.940	41.175

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonu prim oranının %3 olarak belirlendiği durumdaki tazminat tutarlarının günümüz koşullarında ödenen tazminat tutarları ile kıyaslaması da Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Çeşitli Reel Faiz ve Prim Ödeme Gün Sayısına Göre Belirlenmiş Katkı Esaslı ve %3 Prim Oranlı Kıdem Tazminatı Fonundan Ödenecek Tazminat Tutarlarının Günümüzde Ödenen Tazminat tutarlarına Oranları (2016 Yılı Parametreleriyle)

	Prim Ödeme Gün Sayısı					
	360	1800	3600	5400	7200	9000
% 0 Reel Faiz	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36
% 1,47 Reel Faiz	0,39	0,39	0,39	0,40	0,42	0,43
% 2 Reel Faiz	0,39	0,39	0,40	0,42	0,44	0,46
% 3 Reel Faiz	0,40	0,41	0,42	0,45	0,49	0,53

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Tablo 4'ten de anlaşılacağı gibi; sisteme katkı yapılan süre ve belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonu reel değerlendirme oranı arttıkça ilgili fondan yapılan ödemeler, günümüz koşullarında yapılan tazminat ödemelerinin %36'sı seviyelerinden %53'ü seviyelerine kadar çıkmaktadır. Fakat bu ödeme düzeyleri günümüz koşullarında ödenen tazminat düzeylerinin oldukça altındadır.

Benzer karşılaştırma %5 prim oranına göre belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonundan ödenecek tazminat tutarlarına göre de yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Çeşitli Reel Faiz ve Prim Ödeme Gün Sayısına Göre Belirlenmiş Katkı Esaslı ve %5 Prim Oranlı Kıdem Tazminatı Fonundan Ödenecek Tazminat Tutarlarının Günümüzde Ödenen Tazminat tutarlarına Oranları (2016 Yılı Parametreleriyle)

	Prim Ödeme Gün Sayısı					
	360	1800	3600	5400	7200	9000
% 0 Reel Faiz	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
% 1,47 Reel Faiz	0,65	0,65	0,65	0,67	0,70	0,72
% 2 Reel Faiz	0,66	0,66	0,66	0,70	0,73	0,77
% 3 Reel Faiz	0,66	0,66	0,70	0,75	0,81	0,88

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonunun prim oranı %3'den %5'e çıkarıldığında ödenecek tazminat tutarlarının günümüz koşullarında ödenen tazminat tutarlarına, reel değerlendirme oranına bağlı olarak, oldukça yaklaştığı gözlenmektedir.

3.2.Kıdem Tazminatı Fonunun Belirlenmiş Fayda Esasına Göre Kurgulanması Durumu

Bu bölümde kıdem tazminatı fonu belirlenmiş fayda esasına göre kurgulanırken, fondan yapılacak tazminat ödeme tutarlarının mevcut koşullarda yapılan ödeme tutarlarına eşit olması prensibi gözetilmiştir. Hesaplamalar yapılırken 2015/Aralık dönemindeki bütün zorunlu 4/a sigortalıları kıdem tazminatı fonuna dahil edilmiştir. Daha sonra sigortalılar emekli olmak veya ölmek gibi nedenlerle sistemden çıkartılmış ve kendileri veya hak sahiplerine sigortalıların kıdemlerine göre mevcut koşullarda ödeme yapılmıştır. Sistemde kalan sigortalılardan belirlenen prim oranına göre prim toplanmaya devam edilmiştir. Bu döngü; en son sigortalının emekli olması veya ölmesi gibi nedenlerle sistemden çıkışına kadar sürdürülmüş ve belirlenen koşullar altında, fonun nihai değerini sıfır yapan optimal prim oranı elde edilmiştir.

Belirlenmiş fayda esasına göre kurgulanan kıdem tazminatı fonuna ilişkin hesaplamalarda kullanılan diğer veriler SGK bilgi işlem sisteminden alınmıştır. Söz konusu veriler yaş ve cinsiyete göre zorunlu sigortalı sayısı, prime esas kazanç ve ay içinde ortalama prim ödeme gün sayılarını içermektedir.

Hesaplamalara ilişkin varsayımlar aşağıda yer verilmiştir. Buna göre;

- Prime esas kazançların her yıl TÜFE kadar değişeceği,

- Kıdem tazminatı fonunun her yıl TÜFE'nin üzerinde belirlenmiş reel faiz oranlarıyla değerlendirileceği,
- Yaş ve cinsiyet bazındaki sigortalı ölüm sayılarının TÜİK'in yayınlamış olduğu Türkiye 2013 Mortalite Tablosunda öngörülen oranlarda gerçekleşeceği,
- Sistemde 65 yaşının üzerinde prim ödeyen hiçbir sigortalının olmayacağı,
- Sistemdeki sigortalılardan yönetim gideri kesintisi yapılmayacağı varsayılmıştır.

Belirlenmiş fayda esaslı kıdem tazminatı fonunun yıllar itibariyle gelir-gider projeksiyonuna ait formüller aşağıda yer almaktadır.

Gelir hesaplamalarına ilişkin formüller:

$PEK_i = i$ yaşındaki sigortalının aylık prime esas kazancı

$SS_i =$ İlgili yılda i yaşında olan sigortalı sayısı

$OGS_i = i$ yaşındaki sigortalının aylık ortalama prim ödeme gün sayısı

$KSS_i =$ İlgili yılda i yaşında emekli olmak veya ölmek gibi nedenlerle sistemden ayrılan sigortalılar çıktıktan sonra i yaşında sistemde kalan sigortalı sayısı

$ÇSS_i =$ İlgili yılda i yaşında sistemden çıkan sigortalı sayısı (bu parametreye ilişkin hesaplama formülü ilerleyen kısımda verilmiştir)

$KSS_i = SS_i - ÇSS_i$

$PO =$ Kıdem tazminatı fonu prim oranı

$NFO_i =$ Sigortalının i yaşında olduğu yıldaki nominal faiz oranı $= (1+TÜFE_i) \times (1+RF_i) - 1$

olmak üzere 2016 yılında elde edilecek prim geliri

2017 yılında elde edilecek prim geliri

$$\sum_{i=14}^{65} \{KSS_i \times PEK_i \times OGS_i \times 12 \times PO \times (1 + NFO_i)\}$$

2066 yılında elde edilecek prim geliri

$$\sum_{i=15}^{65} \{KSS_i \times PEK_i \times OGS_i \times 12 \times PO \times (1 + NFO_i)\}$$

formülleriyle elde edilmiştir.

Projeksiyonun gider kısmına ait formüller:

SS_i = İlgili yılda i yaşında olan sigortalı sayısı

EO_i = İlgili yılda i yaşındaki sigortalıların emekli olma oranı

q_i = Türkiye 2013 Mortalite Tablosuna göre i yaşındaki bir sigortalının ölme olasılığı

PEK_i^t = t yılında i yaşında sistemden çıkan sigortalıların son aylık prime esas kazancı

$\mathcal{C}SS_i^t$ = t yılında i yaşında sistemden çıkan sigortalı sayısı

$\mathcal{C}SS_i^t = SS_i \times EO_i + [SS_i - SS_i \times EO_i] \times q_i$

KY_i^t = i yaşındaki sigortalının t yılındaki kıdem yılı

$TPÖGS_i^t$ = t yılında sistemden çıkan i yaşındaki sigortalının toplam prim ödeme gün sayısı

$$\sum_{i=65}^{65} \{KSS_i \times PEK_i \times OGS_i \times 12 \times PO \times (1 + NFO_i)\}$$

$$KY_i^t = \frac{TPÖGS_i^t}{360}$$

olmak üzere 2016 yılı kıdem tazminatı fonu gideri

$$\sum_{i=14}^{65} \mathcal{C}SS_i^{2016} \times KY_i^{2016} \times PEK_i^{2016}$$

2017 yılı kıdem tazminatı fonu gideri

$$\sum_{i=15}^{65} \mathcal{C}SS_i^{2017} \times KY_i^{2017} \times PEK_i^{2017}$$

2066 yılı kıdem tazminatı fonu gideri

$$\sum_{i=65}^{65} \text{ÇSS}_i^{2066} \times \text{KY}_i^{2066} \times \text{PEK}_i^{2066}$$

formülleriyle elde edilmiştir.

Yukarıda açıklanan formüller yardımıyla sistemin yıllık gelir – gider dengesi elde edilmiştir. Gelirlerden giderler çıkarıldıktan sonra fonda kalan miktar, belirlenen bir reel faiz oranıyla değerlendirilmek suretiyle belirlenmiş fayda esasına göre kurgulanmış kıdem tazminatı fonunun yıllar itibariyle birikimli değerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmada, sistemden en son 2066 yılında tazminat ödemesi yapılması öngörülmüştür. Dolayısıyla sigortalılara daha önce bahsedilen koşullarda kıdem tazminatı ödemesi yapılabilmesi için gerekli olacak optimal prim oranı, kıdem tazminatı fon değerini 2067 yılının başında sıfır yapacak şekilde belirlenen prim oranı olmuştur. Bu optimal prim oranı, projeksiyon dönemi boyunca kullanılacak reel faiz oranına bağlı olup Tablo 6’da yapılan hesaplamalara ilişkin özet sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 6: Çeşitli Reel Faiz Senaryolarına Göre Elde Edilen Optimal Prim Oranı ve Kıdem Tazminatı Fonunun Yıllık Mali Durumu

Reel Faiz Oranı %	Prim Oranı %	Milyon TL	2016	2020	2025	2030	2040	2050	2067
1,47	7,4	Yıllık Gelir	24.093	24.879	28.460	30.651	28.270	16.630	0
		Yıllık Gider	835	3.402	9.305	21.214	62.663	100.925	0
		İlgili Yıldaki Fon Miktarı	23.259	124.362	287.700	477.209	770.991	622.009	0
2	6,91	Yıllık Gelir	22.583	23.199	26.537	28.580	26.360	15.507	0
		Yıllık Gider	835	3.402	9.305	21.214	62.663	100.925	0
		İlgili Yıldaki Fon Miktarı	21.748	116.697	272.231	455.246	746.256	609.930	0
3	6,07	Yıllık Gelir	20.037	20.384	23.317	25.112	23.162	13.625	0
		Yıllık Gider	835	3.402	9.305	21.214	62.663	100.925	0
		İlgili Yıldaki Fon Miktarı	19.203	103.676	245.566	416.841	701.799	587.665	0

Kaynak: Yazarın kendi hesaplamaları

Belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonu hesaplama sonuçlarına paralel olarak, fonun reel değerlendirme oranı arttıkça, belirlenen koşullar altında, sigortalılara kıdem tazminatı fonundan aynı miktar paranın ödenmesini sağlayacak optimal prim oranı düşmektedir. %1,47'lik reel faiz ile kıdem tazminatı fonu kendisini %7,4'lük prim oranıyla çevirebilirken, reel faiz oranı %3 olduğunda fonun kendi kendine yetmesi için gerekli prim oranı %6,07 seviyesine kadar düşmektedir.

Söz konusu hesaplamalar yapılırken, optimal prim oranlarının belirlenmesinde Microsoft Excel 2010 programının “Veri” menüsünde bulunan “Durum Çözümlemesi” alt menüsündeki “Hedef Ara” fonksiyonundan yararlanılmıştır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut durumda 4/a statüsündeki sigortalıların ancak %14 kadarının yararlanabildiği bir kıdem tazminatı sisteminin yerine söz konusu sigortalıların tamamının yararlanabileceği fon esasına göre kurulacak bir kıdem tazminatı sisteminin daha önce belirtilen sorunlara bir çözüm getireceği düşünülmektedir. İşçileri temsil eden sosyal taraflar kıdem tazminatı fonunun kurulması halinde bu fondan alınacak tazminat miktarının mevcut sistemde olduğu gibi son prime esas kazancın kıdem yılıyla çarpılması suretiyle elde edilecek tutar kadar olmasını talep ederken, işverenleri temsil eden sosyal taraflar ise işçi maliyetlerini makul seviyeye yükseltecek kıdem tazminatı fonu sisteminin kurulmasını talep etmektedirler. Şüphesiz ki işverenlerin önerdiği prensiplere göre kurulacak bir kıdem tazminatı fonundan sağlanacak tazminat tutarları ile işçi talepleri doğrultusunda kurulacak bir kıdem tazminatı fonundan sağlanacak tazminat tutarları birbirlerinden farklı olacaktır. Bu noktada birbirine zıt olan işçi ve işveren taleplerini orta yolda birleştirecek bir çözüm bulunması önem arz etmektedir.

İşçi talepleri doğrultusunda belirlenmiş fayda esasına dayalı olarak kurulacak bir kıdem tazminatı fonundan mevcut koşullarına göre sağlanacak tazminat miktarları için gerekli prim oranı, fonun reel değerlendirme oranına bağlı olarak belirlenen varsayımlar altında %6,07 ile %7,4 arasında değişmektedir. Kıdem tazminatı fonunun tamamen işverenler tarafından finanse edileceği varsayıldığında işverenlere asgari prime esas kazanç üzerinden sigortalı başına aylık 100 ila 122 TL arasında fazladan prim yükü söz konusu olacaktır. Kıdem tazminatı fonunun belirlenmiş katkı esasına dayanması ve aylık prime esas kazancın %3'ü üzerinden prim alınması halinde işveren maliyeti; prime esas kazancın alt sınırı üzerinden sigortalı başına aylık 49 TL olacaktır. Prim oranının %5 olarak belirlenmesi durumunda ise işveren maliyeti 82 TL'ye çıkacaktır. Belirlenmiş katkı esasına göre kurgulanacak kıdem tazminatı fonundan müstahak sigortalılara sağlanacak tazminat tutarı, %3'lük prim oranına göre fonun reel değerlendirme oranına bağlı olarak belirlenen varsayımlar altında mevcut

kurallara göre ödenen tazminat tutarının %36'sı ile % 53'ü arasında değişecektir. %5'lik prim oranı baz alındığında belirlenmiş katkı esaslı kıdem tazminatı fonundan sağlanacak tazminat tutarı, bu sefer mevcut kurallara göre ödenen tazminat tutarının %60'ı ile % 88'i arasında değişecektir.

Kıdem tazminatı fonu belirlenmiş katkı esasına göre kurgulandığında sigortalıların sistemde kaldıkları süre ve fonun reel değerlendirme oranı arttıkça fondan alacakları tazminat miktarı da bu parametrelere bağlı olarak artmaktadır. Kıdem tazminatı fonunun belirlenmiş fayda esasına göre belirlenmesi durumunda ise, reel fon değerlendirme oranları arttıkça daha düşük prim oranı ile sigortalılara günümüz koşullarında ödenen tazminat tutarlarına eşit tazminat ödemeleri yapılabilir.

Çalışma kapsamında yapılan uygulamadan anlaşıldığı üzere; kıdem tazminatı fonu ister belirlenmiş katkı isterse belirlenmiş fayda esasına göre kurgulansın, fonun reel değerlendirme oranı belirlenecek optimal prim oranı ve alınacak tazminat tutarları üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu sonuçtan hareketle, oluşturulacak kıdem tazminatı fonu için çalışma kapsamındaki ilk öneri; kamu tarafından yönetilecek bir kıdem tazminatı fonunun Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği'nde öngörülen kurallardan belirli sınırlarda muaf tutulmasının uygun olacağıdır. Bilindiği üzere; Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği'nin, kaynakların değerlendirilmesi ve nemalandırma başlıklı 6'ncı maddesinde uzun vadeli kaynakların değerlendirilmesi konusunda birtakım kısıtlamalar söz konusudur. Söz konusu kısıtlamaların piyasa mali dengeleri gözetilerek oluşturulacak bu fon üzerindeki muafiyeti sayesinde, kıdem tazminatı fonunu muhafaza eden bankalar, fonun büyüklüğünü de dikkate alarak, piyasa faiz oranından daha fazla faiz sağlamak suretiyle fonun reel değerlendirme oranının artmasını sağlayabileceklerdir. Böylesi bir durum; sigortalılara kıdem tazminatı fonunun kurgusuna göre daha düşük prim oranı ile mevcut kurallara göre alınan tazminat miktarına eşit bir tazminat ödemesi yapılabilmesine veya belirlenmiş bir prim oranına göre kendilerine daha yüksek miktarda tazminat ödemesi yapılabilmesine olanak sağlayacaktır. Aynı zamanda reel değerlendirme oranının yüksek olması işveren maliyetlerini de düşürmede etkili olacaktır.

İşçileri temsil eden sosyal tarafların istekleri doğrultusunda belirlenmiş fayda esasına göre son prime esas kazanç üzerinden tazminat ödemesi yapılması prensibine göre kurgulanacak bir sistemin kurulması halinde belirlenen varsayımlar altında mevcut reel faiz oranına göre (%1,47) alınması gereken prim oranının %7,4 ve reel faiz oranının mevcut oranının yaklaşık iki katı olan %3 olarak gerçekleşmesi halinde gerekli prim oranının %6,07 olacağı daha önce belirtilmişti. Çeşitli reel faiz oranlarına, bahsi geçen varsayım ve prensiplere göre alınması gereken %6,07 - %7,4 arasındaki prim oranlarının özellikle küçük ve orta boy işletme sahibi işverenler açısından kabul edilebilir oranlar olmadığı düşünülmektedir. Bu durumda

hem işçi hem de işveren temsilcileri tarafından ortak kabul görerek belirlenmiş bir prim oranına göre kurgulanmış, nemalandırılmak suretiyle bireysel hesaplarda biriktirilen paraların işçilerin müstahak olduğu dönemlerde kendilerine tazminat olarak ödenmesi prensibine dayanan, belirlenmiş katkı esaslı bir kıdem tazminatı fonu sisteminin kurulması gerekliliği açıktır. Çalışmanın giriş bölümünde de belirtildiği gibi mevcut durumda 4/a statüsündeki sigortalıların sadece %14'ünün yararlanabildiği tamamen işverenler tarafından finanse edilen bir kıdem tazminatı sistemi yerine 4/a statüsündeki bütün sigortalıların yararlanabileceği işveren, işçi ve devletin ortaklaşa katkı sağladığı bir sistemin kurulmasının daha doğru olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, mevcut durumda ve koşullarda kıdem tazminatlarını düzenli olarak alabilen, bilinçli veya kurumsal işletmelerde çalışan 4/a statüsündeki sigortalıların halihazırda ödenen kıdem tazminatı tutarlarından daha düşük bir tutarda tazminat almayı kabullenmeyecek olmaları da aşıkardır. Dolayısıyla bu çalışma kapsamında sunulacak ikinci öneri, sosyal tarafları temsil eden sendikalara üye olan 4/a statüsündeki sigortalılar veya belirlenecek bir sayının üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerinde çalışan 4/a statüsündeki sigortalıların katılımının gönüllülük esasına dayanacak ve bu sigortalıların mevcut kurallara tabi olacağı, belirtilen durumlarda olmayan 4/a statüsündeki sigortalıların ise zorunlu katılımı esasına dayanan, işçi, işveren ve devletin ortaklaşa finanse edeceği belirlenmiş katkı esasına göre kurgulanmış bir kıdem tazminatı fonu sisteminin hayata geçirilmesidir. Bu öneri ile hem mevcut kurallara göre kıdem tazminatı hakkından faydalanabilen sigortalıların bir hak kaybına uğraması önlenecek hem de mevcut durumda o ya da bu sebepten kıdem tazminatı hakkından yararlanamayan sigortalılara, mevcut koşullarda sağlanan kıdem tazminatı tutarlarından daha az miktarda olsa da, bir tazminat hakkı sağlayacak sistemin kurulması mümkün olacaktır. Bu bağlamda önerilen sisteme ilişkin prim oranı, devletin işsizlik sigortası prim oranına mevcut durumda sağladığı sigortalıların prime esas kazançlarının %1'ine tekabül eden katkının kıdem tazminatı fonuna yönlendirmesi, işverenlerin bahsi geçen sisteme sağlayacakları sigortalıların prime esas kazançlarının en az %1'i ve sigortalıların kendilerinden prime esas kazançları üzerinden alınacak en az %1'lik prim oranı olmak üzere toplamda prime esas kazançların en az %3'ü olacaktır. Böylece işçi ve işverenlere %1'in altında olmamak üzere tamamen kendi isteklerine bağlı olacak esnek bir prim oranına sahip kıdem tazminatı fonu sistemi kurulabilecektir. Önerilen sistem ile devlet herhangi bir ilave maliyet yüküne maruz kalmayacak, işçi ve işverenler açısından kişi başı aylık 16,47 TL gibi cüzi bir maliyet ile karşılaşılacak, bu tutar tamamen işçi ve işverenlerin isteklerine bağlı olarak artabilecektir.

Kurulacak kıdem tazminatı fon sisteminin ne şekilde ve kimin tarafından yönetileceği önem arz etmektedir. Kamu tarafından yönetilen kıdem tazminatı fonunun yine kamu otoritesi tarafından amacı dışında kullanılabilmesi, özel sektör

tarafından yönetilen kıdem tazminatı fonunun ise kötü yatırım tercihlerinden ötürü üyelerine yeterli faydayı sağlayamaması gibi durumlar sistem yönetiminin önemiyetini açıkça ortaya koymaktadır. Bundan dolayı, fonun üyeleri olacak işçi ve fona katkı yapacak işveren ve kamu temsilcilerinden oluşacak, eşit sayıda ve yetkide temsil edilen bir yönetim yapısının oluşturulması, özel kanunlarla korunan ve özerk yapıya sahip, bağımsız denetimlere tabi olacak bir sistemin kurulması belki de bu çalışma kapsamında değerlendirilmesi gereken en önemli hususlardan bir tanesidir.

KAYNAKÇA

- Akyıldız, H., Korkmaz, A. (2012). İş ve sosyal sigortalar hukuku. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Ataman, Ü. (2014). Kıdem tazminatı tartışmaları üzerine. DİSK-AR Dergisi.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). Ulusal istihdam stratejisi (2014-2023) ve eylem planı (2014-2016).
- Demircioğlu, A.M., Centel, T. (2012). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Ergin, B. (1989). Türk iş kanununda kıdem tazminatının geçirdiği safhalar. İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Genç, T. (2009). İkinci sütun emeklilik sistemleri ve Türkiye uygulaması. Uzmanlık Tezi, SGK, Ankara.
- Göde, M. H. (2015). Türkiye'deki Kıdem Tazminatı Uygulamalarının Hukuki Sonuçları ve Dengeleyici Politikalar. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Hofer, H. (2006, Aralık 1). Reform of Severance Pay Law in Austria. 26.02.2016 tarihinde, http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/AT06_disspaper_PCIE%20AT%2006.pdf adresinden ulaşılmıştır.
- Law Europe. (2009, Mart 1). An Introduction To Termination of Employment In France. 26.02.2016 tarihinde, http://www.laweuropeinternational.com/documents/men_04_practice_03_11.pdf adresinden ulaşılmıştır.
- Leppik, L. (2006, Ocak 1). Reform of Severance Pay Law: Estonia. Researchgate Technical Report. 25.02.2016 tarihinde, https://www.researchgate.net/publication/288669102_Reform_of_Severance_Pay_Law_Estonia adresinden ulaşılmıştır.
- Limon, R. (2012). Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. İş ve Hayat Dergisi.
- Milliyet. Süleyman Soylu'dan kıdem tazminatı açıklaması, 24.04.2016 tarihinde <<http://www.milliyet.com.tr/suleyman-soylu-dan-kidem-tazminati/ekonomi/detay/2232905/default.htm> adresinden ulaşılmıştır.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1998). İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri 1). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.

OECD. What is the TFR? “Trattamento di Fine Rapporto”. 04.03.2016 tarihinde, <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/37696176.pdf>adresinden ulaşılmıştır.

Süzek, S. (2006). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

The World Bank. (2006). Turkey Labor Market Report Study. Report No. 33254-TR, Poverty Reduction and Economic Management Unit Europe and Central Asia Region.

Tunçomağ, K. (1979). Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu Ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü Yayınları Hıfzı Timur'un Anısına Armağanı.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık. (2015). 64. Hükümet 2016 Yılı Eylem Planı (İcraatlar Ve Reformlar).

Uluğ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye Ve Kanada Örneği. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Uyar, U. (2011). Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Çerçevesinde Kıdem Tazminatı Ve Muhasebesi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Ünsal, E. (2008). Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler, TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi Cilt: 21, Sayı: 2-3.