

KIDEM TAZMİNATI FONU TARTIŞMALARI IŞIĞINDA AVUSTURYA KIDEM TAZMİNATI REFORMU

*Yrd. Doç. Dr. Siyami Alp LİMONCUOĞLU**

1. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları

Kıdem tazminatı uygulamasının işverenler ve işyerleri için gizli bir maliyet unsuru olması ve iş mahkemelerindeki kıdem tazminatı davaları yoğunluğu, kıdem tazminatının bir fona bağlanması konusunu uzun zamandır çalışma hayatının önemli gündem maddelerinden biri yapmıştır.

2003 yılında yeniden düzenlenen İş Yasamız ile birlikte bu konu gündemde bir kere daha ön plana çıkmış ve yeni bir kanun tasarısı düzenlenmiştir. Yeni İş Kanunu ile birlikte yasalaştırılması planlanan bu tasarı, iş güvencesi üzerine tartışmalarının alevlenmesi ile birlikte, belki de siyasilerin özellikle sendikalar ile bir başka konuda daha karşı karşıya gelmek istememeleri üzerine gündemden düşürülmüştür.

İki tasarının da aynı anda gündeme alınmak istenmesi ile birlikte yeni İş Kanunu’nda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme yapılması gereği görülmemiştir. Fakat kıdem tazminatının fona bağlanması ile ilgili tartışmaların sonraya bırakılmış olmasından dolayı, konu ile ilgili doğacak boşluk yeni yasaya geçici bir madde ilavesi ile doldurulmuş ve mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi hükmünün, bu konuda ayrı bir düzenleme yapılınca kadar yürürlükte kalacağı düzenlenmiştir¹.

Kıdem tazminatının bir fona bağlanması ile ilgili tartışma bu tarihten sonra da düzenli aralıklarla gündemdeki yerini korumaya devam etmiştir².

* İzmir Ekonomi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

¹ 4857 sayılı İş Kanunu’nun kıdem tazminatı ile ilgili Geçici 6. maddesi “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.” hükmündedir.

² Bu konuda 2003 yılından bugüne kadar çıkan gazete haberleri incelenebilir.

2006 yılı sonu - 2007 yılı başında gerçekleştirilen ve işçi - işveren - hükümet katılımcılarının bulunduğu Üçlü Danışma Kurulu'nda gündeme yeniden alınan konu³, nihayetinde içinde bulunduğumuz 2008 yılının Mart ayında tekrar tartışılmaya başlanmıştır⁴.

Tartışmanın bir tarafını teşkil eden işveren kesimi için konu, kıdem tazminatının nitelikleri arasında yer alan iş güvencesi ve işsizlik sigortası unsurlarının, artık çalışma mevzuatı içinde yer alması sebebi ile, kıdem tazminatının niteliğinde de değişiklik yapılması ile ilgilidir⁵. Diğer bir taraf olan işçi kesimi için ise konu, kazanılmış haklar bakımından hassasiyet kazanıyor. Buna aktüeryal olarak bu türde kurulacak bir fonun ancak % 7'lik bir prim ile sağlıklı işleyeceği, bu prim miktarının ise tasarıda daha düşük tutulması sebebi ile, işçi açısından hak kayıpları yaşanacağı iddiaları ekleniyor⁶.

Konunun ufak bir tarihçesine baktığımızda kıdem tazminatı fonu üzerine tartışmaların bundan yarım yüzyıl önce başladığını görmek şaşırtıcı kabul edilebilir. 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nda düzenlemesi yapılan kıdem tazminatı, zamanla çeşitli değişikliklere uğramıştır. İlk düzenlemede 5 yıllık çalışma geçmişi bulunan çalışanların hizmet akitlerinin feshi halinde kendilerine 5 yılı aşkın her bir yıl karşılığı 15 günlük ücretleri tutarı tazminat verileceği düzenlemesi yapılmıştır. Ardından ilk olarak 25.1.1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla 5 yıllık hak kazanma süresi 3 yıla indirilmiş ve kıdem tazminatına hak kazanmak için gereken diğer şartlarda işçi lehine değişiklikler yapılmıştır. Bunu 8.2.1952 gün ve 5868 sayılı yasayla hak kazanma koşullarında işçi lehine iyileştirme izlemiştir⁷.

Bu değişiklikler ile birlikte, iş hukuku tarihimizde kıdem tazminatının işverenler için bir gizli maliyet teşkil ettiği tartışmaları ilk defa gündeme gelmiştir. Bunu takiben 15 Şubat 1954 günü çalışmalarına başlayan 2. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı fonu konusunun gündeme taşındığını görmekteyiz. Tartışmaların bundan 20 sene sonra 1975 yılı Bütçe Plan Komisyonu

³ 15.01.2007 tarihli Referans Gazetesi Atilla Özsever haberi.

⁴ 11.03.2008 tarihli Referans Gazetesi Ahmet Kıvanç haberi.

⁵ TİSK Başkanı Tuğrul Kutadgobilik'in 15.01.2007 tarihli Referans Gazetesi Atilla Özsever haberindeki açıklaması.

⁶ Türk-İş Başkanı Salih Kılıç'ın ve DİSK Başkanı Süleyman Çelebi'nin 15.01.2007 tarihli Referans Gazetesi Atilla Özsever haberindeki açıklamaları.

⁷ Belediye İş Sendikası "Temel ve Vazgeçilmez Bir Hak : Kıdem Tazmini" araştırması, <http://www.belediyeis.org.tr/bilgi.php?mid=6&mlzid=3&altid1=0&lang=tr&fid=a0>

raporunu şekillendirdiğini ve kıdem tazminatı fonu konusunun TBMM faaliyetlerinde tartışıldığını biliyoruz⁸. 2000’li yılların başında, özellikle iş kanununun yeniden yapılanması düşüncesinin belirginleşmesi ile birlikte kıdem tazminatı konusu yeniden gündeme gelmiştir. Özellikle 1999 ve 2001 ekonomik krizinin işverenler üzerindeki etkileri, kıdem tazminatının bir gizli maliyet unsuru olmaktan çıkartılması için bir fona bağlanması teklifini beraberinde getirmiştir. Bu düzenlemeye özellikle işçi kesimini temsil eden sendikaların karşı oldukları bilinmektedir. Kıdem tazminatı fonunun işleyebilmesi için ödenmesi getirilen primlerin zaten yüksek olan ücret maliyetlerini daha da artıracığı ve bu sebeple de kayıt dışı istihdamı artıracığı endişesi de sendikalarca dile getirilmektedir⁹. 9 Mayıs 2004 günü başlayan Çalışma Meclisi ortak toplantısında Türk-İş özellikle kazanılmış haklara ilişkin hassas olduklarını bildirmiştir. DİSK, kendi internet sayfasından da yaptığı açıklamalarda, konunun iş güvencesi, işsizlik sigortası gibi sosyal güvenlik konularıyla birlikte gündeme gelmesinden ve bu konuda bir pazarlık unsuruymuş gibi davranılmasından rahatsız olduklarını dile getirmiştir. Ünsal, teklif edilen Fonun kıdem tazminatını işçiler için bir emeklilik ikramiyesine çevirdiğinden bahsederken, işveren kesiminde fona ilişkin bir birleşik kanunun bulunmadığını da belirtir¹⁰. Fonun yasalaşması halinde kıdem tazminatında menfaat dengesinin işçi aleyhine bozulacağı yorumunu yapar. Ergin, halen çalışan işçiler açısından kıdem tazminatı fonunun ikili bir sistem oluşturarak yasalaşmasının, işverenleri eski çalışanlar ile olan hizmet sözleşmelerini haklı sebeple feshedebilmek için kasıtlı bir eyleme iteceği şüphesini taşır¹¹. Kutal, taslak ile fonun kurulması düşünüldüğüne göre, tarafların artık fonun olup olmaması gerektiği konusunda değil sistemin işleyişi konusunda etkiyi artırıcı tartışmalar yapmaları gerektiğini savunur. Fonun hem yararlı hem de sakıncalı yanları üzerinde durduktan sonra özellikle Fonun finansal yapısının sağlıklı işleyebilmesi için aktüeryal çalışma yapılması gerektiğini belirtir¹². Dilik, kıdem tazminatının bir fona bağlanmasının hem işverenler hem de işçiler açısından faydalı olaca-

⁸ Basın İş Sendikası “Çalışma Yaşamının En Kıdemli Konusu : Kıdem Tazminatı” araştırması, <http://www.basin-is.org/kidem.htm>

⁹ B. Uzun, Kıdem Tazminatı Konusunda Bir Öneri, İNTES, sayı 94, s. 53

¹⁰ E. Ünsal, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21 Sayı 2-3, Kasım 2007/Şubat 2008, s. 38

¹¹ B. Ergin, Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alınamaz, İNTES, sayı 94, s. 45

¹² M. Kutal, Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme), Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, 2006, s. 405-406.

ğını belirtmekle birlikte, bugüne kadar yazılan tasarıların eksik olduğunu savunur ve tazminatın işçi kesimini “servete kavuşturması” için önerilerde bulunur¹³. Başterzi, işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasındaki ilişkiyi incelediği bir çalışmada ise kıdem tazminatının fonunu desteklemiş, ancak işverenin nedensiz işçi çıkardığı durumlarda, fonun işverenlere rücu etmesi gerektiğini belirterek, fonun bulunduğu bir sistemde işverenleri nedensiz işçi çıkarmaktan alıkoyacak bir modelin böyle kurulabileceğini savunmuştur¹⁴.

Kıdem tazminatı üzerine yapılan tartışmaların bir bölümü de kıdem tazminatının niteliğinden kaynaklanmaktadır. Ünal Narmanlıoğlu, Kemal Oğuzman ve Süleyman Başterzi'nin bu konudaki çalışmaları çerçevesinde kıdem tazminatının ücret niteliğinde olduğu, tazminat niteliğinde olduğu, işsizlik tazminatı niteliğinde olduğu ve ikramiye niteliğinde olduğu görüşleri bulunmaktadır. Bu görüşlerin her birinin haklı olduğu noktaları ve eksik kalan noktaları mevcuttur. Kanımca bu görüşlere eklenebilecek bir diğer olgu da kıdem tazminatının iş güvencesi sağlamaya yönelik niteliğinin bulunmasıdır. Gerçekten de, 1927 sayılı iş yasanın gerekçesi incelendiğinde “kıdem tazminatı müessesesinin işçilerin gelir ve iş güvenliğini sağlayıcı ve keyfi işten çıkarılma işlemlerinin işçi aleyhine doğurduğu sonuçları giderici niteliği yanında, güvenli ve gerçek hüviyetli bir sendikalaşma hareketine yardımcı ve hatta büyük katkıda bulunabileceği de günümüzde kabul edilen gelen bir gerçek” olduğu düzenlendiği görülür. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde ülkede yaşlılık ve işsizlik sigortası olmayışı sonucu, bu sigorta kolları kabul edilinceye kadar, bu kişilere kıdem tazminatı ödemesi yapılması gerektiği savunulmaktadır. 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde de “Kıdem tazminatı müessesesinin henüz işsizlik sigortasının da kurulmadığı gözönünde tutularak bu konunun sözü geçen sigortanın kuruluşu sırasında tekrar ele alınması uygun görülmüştür”. Bu sayılan niteliklerin içinde bulunan gerek işsizlik sigortası gerekse iş güvencesi mekanizmaları yeni çalışma mevzuatımızda mevcuttur. Bu koşulda kanun koyucunun nitelikleri arasında saydığı mekanizmalar ayrı ayrı düzenlenen kıdem tazminatının yeniden ele alınması ve şekillendirilmesi zorunluluğunun ortaya çıktığı görülmektedir.

¹³ S. Dilik, Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş, Kamu-İş, Cilt 7, Sayı 1, 2002

¹⁴ S. Başterzi, Kıdem Tazminatı - İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2005, s.332

2. Dünya’da Kıdem Tazminatı Fonu Uygulamaları ve İtalya Örneği

Kıdem tazminatının bir fona bağlanmasına karşı çıkanların argümanlarından bir tanesi, böyle bir fonun dünyada uygulamasının bulunmadığı yönündedir¹⁵. Bu söylemin doğru olmadığını karşılaştırmalı hukukta yaptığımız bir araştırma ile söyleyebiliriz. Amerika Birleşik Devletleri’nde federal çalışanlar için federal düzeyde organize edilmiş bir kıdem tazminatı fonu bulunmaktadır. Bunun yanında Brezilya’da, İtalya’da ve İsrail’de kıdem tazminatının ayrıca bir fon uygulaması dahilinde de götürüldüğü görülmektedir. En son olarak 2002 yılında yapılan bir değişiklik ile Avusturya da kıdem tazminatı uygulamasının bir fona devrini kabul etmiştir.

Ülkemizin de dahil olduğu Kıta Avrupası hukuk sistemi içinde bulunmasından ötürü İtalyan kıdem tazminatı uygulamasını kısaca açıklamakta fayda bulunmaktadır. İtalya örneğinde, kıdem tazminatına ilişkin mevzuat 1982 tarihinde yürürlüğe giren 297 sayılı yasa ve İtalyan Medeni Kanunu’nun 2120, 2121 ve 2776 sayılı maddelerinden oluşmaktadır. Tüm özel sektör çalışanlarını kapsayan kıdem tazminatı uygulaması, 1997 yılından itibaren kamu çalışanlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. İtalyan kıdem tazminatı uygulaması kısaca TFR (trattamento di fine rapporto) olarak bilinmektedir ve işçiye çalıştığı yıl dikkate alınarak yapılan artan oranlı ödeme biçimi ile ülkemizdeki ödeme sistemine yakındır. Ancak TFR uygulamasında, hak kazanılan kıdem tazminatı ödemesi işverenler tarafından yapılmamaktadır. Ödeme İtalyan sosyal güvenlik kurumu olan INPS tarafından TFR Garanti Fonu’ndan karşılanmaktadır. Bu fondan yapılacak kıdem tazminatı ödemeleri ise, işçi adına işveren tarafından yatırılan yıllık primlere göre hesaplanmaktadır. Bu itibarla, İtalya’da mevcut ana kıdem tazminatı sistemi, ülkemizdeki işsizlik sigortası sistemine benzerlik göstermektedir. Sosyal güvenlik yaklaşımı içinde bu sistem, birinci basamaktaki bir düzenlemeyi teşkil etmektedir.

Buna ilave olarak 1996 yılında yapılan bir düzenleme ile, çalışanlara devlet nezdindeki fonda toplanan kıdem tazminatına ilişkin paralarını dilerse ikinci basamakta bir sosyal güvenlik sistemi oluşturacak şekilde organize edilen bir fona aktarma hakkı tanınmıştır. Ancak işçilere bu yönde bir zorlama getirilmemiştir. Burada her iki sistemde de, kıdem tazminatına ilişkin prim ödemelerinin bir fonda toplanması ilkesi kabul edilmiştir. Kaldı ki,

¹⁵ 17.09.2004 tarihli Referans Gazetesi Ekonomi Bölümü “Kıdem Tazminatı Şimdilik Askıda” başlıklı haberi

fonlarda toplanan bu paraların finansal değerlendirilmesine ilişkin yasal farklılıklar bulunmaktadır.

İtalyan kıdem tazminatı uygulamasının bu hali ile ülkemizdeki kıdem tazminatı fonu tartışmaları için bir örnek olarak değerlendirilebilmesi mümkündür. Ancak sistemin başından beri bir fon ile yürütülmesinden dolayı, güncel tartışmaların İtalya'daki örneklerinin tespiti pek mümkün değildir.

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde, kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasına ilişkin sistem, ana sistemin tamamen değiştirilmesi niteliği taşıdığından, birçok kişinin kafasında soru işaretleri doğurmaktadır. Dünyadaki uygulama örneklerinin azlığı da, konu ile ilgilenen kişilerin bu sorularının cevapsız kalması sonucunu doğurmaktadır. Kıdem tazminatı uygulaması değişikliğinden etkilenecek nüfusun büyüklüğü dikkate alındığında, bu cevapsız soruların, kıdem tazminatı fonunun uygulamaya koyulmasının önündeki en büyük engellerden biri olduğunu söylemek, yapılan tartışmalar göz önüne alındığında, doğru bir tespit olabilir.

Bu bakımdan, özellikle ülkemizdeki uygulamaya örnek teşkil edecek bir sistem değişikliğinin gözden geçirilmesinin faydalı olacağı açıktır. Bunun için A.B.D., İsrail gibi dünyanın çeşitli yörelerinden örnekler bulunabileceği malumdur. Ancak hukuk sistemimizin Kıta Avrupası Hukuk Sistemi içinde yer alması sebebi ile incelenecek örneğin de aynı sistemde bir ülke olmasının yarar getireceği tartışmasızdır.

3. Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu

Avrupa'da, ülkemiz kıdem tazminatı sistemi uygulamasına benzer bir sisteme sahip olup 20. yüzyılın son on yılında yoğun kıdem tazminatı fonu tartışmaları yaşanmış bir ülke olarak ve yine kıdem tazminatı sistemini nihayetinde 2003 yılında bir fona bağlamış olmasından ötürü, Avusturya kıdem tazminatı reformunun incelenmesinin, ülkemiz açısından da bir örnek teşkil edeceğini düşünüyorum.

a. Avusturya Eski Kıdem Tazminatı Sistemi

Avusturya kıdem tazminatı sisteminin temelini 1921 tarihli Maaşlı Çalışanlar Kanunu (Angestelltengesetz) ve 1979 tarihli Ücret Kazananların Kıdem Tazminatı Kanunu (Arbeiterabfertigungsgesetz) oluşturmaktadır. Sistem ilk olarak önceki kanunla sadece beyaz yakalı çalışanlar için kabul edilmiştir. Bu kanun uyarınca, bir çalışanı ile olan hizmet sözleşmesini fesih

eden işverenin, çalışana kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren hizmet sözleşmesinin fesih sebebini bildirmek zorunda değildir, ancak haklı bir sebeple fesih halinde bu yükümlülükten kurtulmaktadır. Yapılacak ödeme işçinin işveren nezdinde çalışma geçmişi dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Buna göre, bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için işveren nezdinde asgari üç yıllık bir çalışma geçmişinin bulunması gerekir. Bu çalışmanın kesintisiz olması gerektiği de belirtilmiştir. Bu düzenlemenin tek bir istisnası inşaat işçileri için yapılmıştır. İnşaat işçilerinin, kıdem tazminatına hak kazanmak için işveren nezdinde son üç yıl içinde 92 haftalık çalışmalarının bulunması yeterli kabul edilmiştir¹⁶. İnşaat işçileri için ayrı düzenleme yapan kanun 1972 tarihli İnşaat İşçilerinin Tatilleri ve Kıdem Tazminatı Kanunu'dur (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BUAG). Bu kanunda 1987 senesinde yapılan değişiklik ile kıdem tazminatı düzenlemesi getirilmiştir. İnşaat çalışanlarını kıdem tazminatı uygulaması bakımından diğer çalışanlardan ayıran bir diğer özellik de, normalde üç yıllık çalışma geçmişinin bir tek işverene bağlı olarak geçirilmesi gerekirken, inşaat işçileri için bu şartın bulunmamasıdır. İnşaat çalışanları, çalıştıkları işi Kamu İstihdam Servisi (Türkiye'deki İş Kurumu karşılığı) aracılığı ile bulmaları şartı ile tek bir işverene bağlı olarak çalışmaları dahi gerekli süreyi doldurduklarında kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.

Bu hali ile bir beyaz yakalı işçinin hizmet sözleşmesini haklı bir sebep bulunmadan fesheden işveren, bu beyaz yakalı işçi işveren nezdinde;

3 yıl ila 5 yıl arası çalışmış ise 2 aylık

5 yıl ila 10 yıl arası çalışmış ise 3 aylık

10 yıl ila 15 yıl arası çalışmış ise 4 aylık

15 ila 20 yıl arası çalışmış ise 6 aylık

20 ila 25 yıl arası çalışmış ise 9 aylık ve

25 yıldan fazla çalışmış ise 12 aylık

ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapmakla yükümlüdür. Bu ödemenin tek bir seferde yapılması gerektiği ve aylık ücret hesabının, çalışanın kazandığı en son brüt ücretten hesaplanacağı da düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere sistemin finansman yükü aynen ülkemizde olduğu gibi işveren

¹⁶ Helmut Hofer, The Severance Pay Reform in Austria (Abfertigung Neu), CESifo DICE Report, s. 42, 4/2007

üzerindedir. İşçinin hizmet sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

1979 yılında yapılan değişiklik ile her şeyden önce kıdem tazminatı uygulaması mavi yakalı işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Buna ek olarak, en az on yıllık çalışma geçmişinin olması şartı ile emeklilik amacı ile hizmet sözleşmesini kendisi fesheden işçinin de kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde bir değişiklik yapılmıştır. Benzer şekilde, beş yıllık çalışma geçmişi bulunan bir çalışanın doğum, evlat edinme veya çocuk bakma sebebi ile hizmet akdini sona erdirmesi durumunda da kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Ülkemizdeki düzenlemeye de paralel olarak, ölen işçiler bakımından mirasçılarının kıdem tazminatını alma hakları Avusturya kıdem tazminatı sisteminde de kabul edilmiştir.

Ana hatları ile değerlendirdiğimizde Avusturya'daki ilk kıdem tazminatı sisteminin, ülkemizdeki hali hazırdaki sistemin bir benzeri olduğu açıklık ile söylenebilir. Kıdem tazminatına hak kazanmak için belirli bir çalışma geçmişinin bulunması, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bulunmadan feshedilmesi, kıdem tazminatı miktarının çalışma geçmişine bağlı olması, ödeme yükünün işverende olması, ödeme miktarı belirlenirken işçinin son aylık ücretinin esas alınması ve hizmet sözleşmesinin emeklilik sebebi ile işçi tarafından feshi halinde de hak kazanılması gibi şartlar ülkemizdeki şartlar ile aynıdır. Ancak bunların rakamsal karşılıkları farklılıklar göstermektedir. Örneğin ülkemizde kıdem tazminatına hak kazanmak için bir yıllık bir çalışma geçmişi aranırken bu Avusturya'da üç yıl olarak belirlenmiştir. Ödeme miktarı ülkemizde her bir yıl çalışma geçmişi için bir aylık ücret oranında artarken, Avusturya örneğinde bu artışa bir sınırlama getirilmiş ve tam oransal bir karşılık düzenlenmemiştir. Nihayetinde kişi kaç sene çalışırsa çalışsın 12 aylık ücreti kıdem tazminatı tavan sınırı olarak belirlenmiştir. Ülkemizde ise bu türde bir sınırlama olmamakla birlikte, kıdem tazminatı olarak ödenecek aylık ücrete bir sınırlama getirilerek kıdem tazminatı tavan ücreti tespiti yapılmaktadır. İşçinin hizmet akdini haklı sebebe dayalı feshi halinde dahi Avusturya sisteminde kıdem tazminatı kazanma hakkının doğmadığını önemli bir fark olarak belirtmekte fayda vardır.

b. Avusturya'da Kıdem Tazminatına İlişkin Eleştiriler ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları

Avusturya'nın bu kıdem tazminatı sistemi 1990'ların başından başlamak üzere çeşitli eleştirilere uğramıştır. Bu eleştirilerden bir tanesini sistemin iş piyasasında hareketliliği engellediği eleştirisi oluşturur. Yukarıda belirtildiği

üzere, işçinin hizmet sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanma şansı bulunmamaktadır. Daha iyi koşullarda yeni bir iş bulan işçi eski sistemde kıdem tazminatı hakkını kaybetmemek için işine istemese de devam etmek zorunda bırakılmaktadır. Buna çalışanlar açısından “dış hareketliliğin” engellenmesi de denmektedir¹⁷. Kıdem tazminatı miktarının çalışma geçmişi artıkça yükselmesi, özellikle uzun süreli çalışanlarda bu zorlama bağlılığı daha da artırmaktadır.

Sisteme yapılan ikinci itiraz ise kapsamın darlığı ile ilgilidir. Daha iyi koşullarda iş bulan işçilerin istifası halinde kıdem tazminatına hak kazanamamaları yanında, Avusturya’da hizmet sözleşmesini haklı sebeple fesheden çalışanın dahi kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Bunun yanında kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan çalışma geçmişinin 3 yıllık süreye bağlanması, kısa süreli çalışanlar için bu tazminata hak kazanma şansını yok etmektedir. Mevsimlik işçiler doğal olarak burada en büyük zarar gören kesimi oluşturmaktadır. Merkezi ücret pazarlığı ve işsizlik sisteminde ülke çapında tek bir yapının bulunması, Avusturya’da işgücü devrinin ve mevsimlik işçi alımının çok olmasını destekleyici mahiyettedir¹⁸. Bu itibarla mevsimlik işçiliğin işgücü piyasasında oranı yüksektir. İklimden dolayı kış aylarında turizm sektörü ve yine aynı sebeple kış aylarında inşaat imkanının bulunmaması sebebi ile yazın inşaat sektörü, mevsimlik işçiliğin en çok sayıda kullanıldığı alanlardır. Bu sebeplerin birleşimi ile Avusturya’da tüm çalışanların sadece üçte birlik kesiminin kıdem tazminatına hak kazandığı tespit edilmiştir¹⁹.

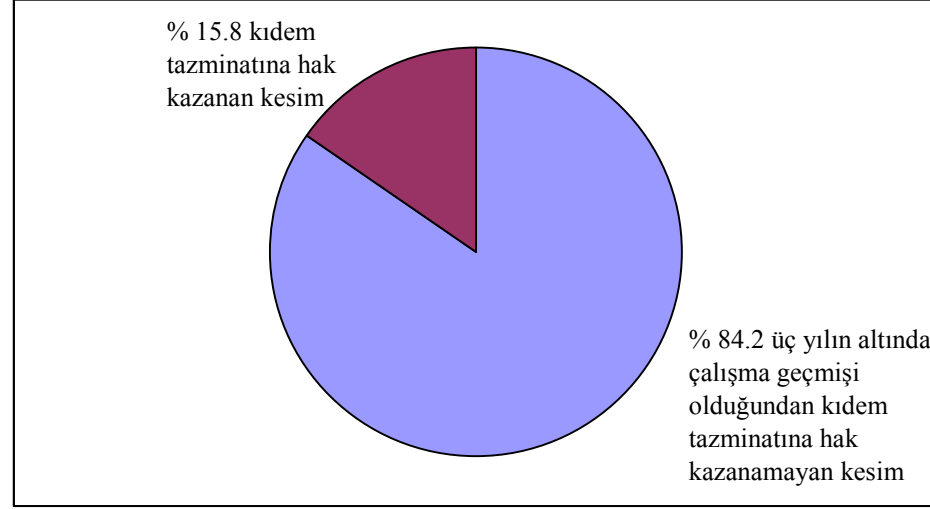
Yıllara dayalı yapılan araştırmalar ise aslen sonucun daha kötü olduğunu göstermektedir. 2000 yılında Avusturya Sosyal Sigortalar Enstitüsü (Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger) tarafından yapılan araştırma sonucu hazırlanan şekil aşağıda gösterilmektedir. Şekilden de görüleceği üzere, 2000 yılında hizmet akdi sona eren çalışanlardan sadece % 15.8’lik bir kısım kıdem tazminatına hak kazanmışlardır. Geri kalan kesim ise işverene bağlı çalışma geçmişinin 3 yılı bulmaması sebebi ile kıdem tazminatına hak kazanamamışlardır.

¹⁷ Gerald **Klec**, Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance Pay System, European Economic and Employment Policy Brief, No. 4 - 2007

¹⁸ Emilia Del **Bono**, Andrea **Weber**, Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria : Evidence from Administrative Data, Tinbergen Institute, s. 2, 2005

¹⁹ S. **Kristen**, W. **Pinngera**, R. **Schön**; Abfertigung Neu: Überblick über die Neuregelungen durch das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, Recht der Wirtschaft 7, 2002

Şekil 1
Kıdem Tazminatı Reformu Öncesi Kapsam (Avusturya 2000)



Kaynak : **BMWA** Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, From Severance Pay to the Separation Account, Viyana, 2006

Yapılan bir başka çalışma ise 2005 yılında hizmet sözleşmesi sona eren 1.47 milyon kişiden sadece % 11.8'ini oluşturan 173.000 kişinin hizmet sözleşmesinin 3 yılın üzerinde olduğunu göstermektedir²⁰. Bu sayıdan hizmet sözleşmesi kıdem tazminatı hakkı doğurmayacak şekilde sona erenlerin de düşülmesi gerektiği unutulmamalıdır. Örneksene yolu ile kıdem tazminatı basamaklarını oluşturan diğer senelerin de (5. - 10. - 15. - 20. ve 25. yıllar) dikkate alınarak hizmet sözleşmelerinin işverenler tarafından değerlendirilebileceği göz önünde tutulmalıdır. Neticede rakamların da ortaya koyduğu şekilde, Avusturya kıdem tazminatı uygulamasının kapsamı gerçekten dardır ve bu kıdem tazminatı sistemi için ciddi bir eleştiri konusu yapılmıştır.

Sisteme getirilen bir başka eleştiri de özellikle ülkemizde de gündeme gelen şirketlerin likidite sorunudur. Ekonomik sıkıntı sonucu batan, iflas eden veya kapanmak zorunda kalan şirketlerin mal varlıkları, şirketin kıdem

²⁰ Gerald Klec, Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance Pay System, European Economic and Employment Policy Brief, No. 4, s. 3, 2007

tazminatı borcunu karşılamadan uzak kalabilmektedir²¹. Bu ise zaten işsiz kalan çalışanların, kıdem tazminatlarını da alamamaları gibi bir sonuç doğurmaktadır.

Bu eleştirilerin ışığında 1990'lı yılların ikinci yarısında Avusturya'da kıdem tazminatı üzerine tartışmalar çoğalmıştır. 1998 yılının Şubat ayında Avusturya Sendikalar Federasyonu (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB) kendi isteği ile işten ayrılanların kıdem tazminatı haklarının korunması ve yine 3 yıllık çalışma geçmişi şartının yumuşatılması konularında kamuoyu baskısı kurmaya başlamıştır. Sendikalar Federasyonu'nun desteği ile Avusturya Ücret ve Maaş Kazananlar Derneği (Österreichischer Arbeiter- und Angestelltenbund, ÖAAB) kıdem tazminatı sisteminin değiştirilerek özel bir emeklilik planı sistemine bağlanması talebinde bulunmuştur.

İşveren tarafı ise bu talebi doğrudan reddetmek yerine, uzunca bir zamandır kendi gündemlerinde yer alan işçilerin yıllık ücretli izin haklarına ilişkin reform taleplerini yinelemiştir. Bu tartışmada işverenleri öncelikle Avusturya Ekonomi Odası (Wirtschaftskammer Österreich, WKÖ) temsil etmeye başlamıştır. Avusturya'da 6 aylık çalışma geçmişine sahip işçilerin 5 haftalık izin hakkı bulunmaktadır. İlk 6 ay içinde ise çalışan bu hakkını oransal olarak kullanabilmektedir. İlk altı ay dışında oransal kullanım hakkı tanınmamıştır. Ülkemizdeki yıllık ücretli izin uygulamasından farklı olarak Avusturya'da çalışanların izin hakkı, sene başında doğmaktadır.

Bu tartışma dahilinde Avusturya Ücret ve Maaş Kazananlar Derneği 1998 yılının Kasım ayında, 2000 yılından başlamak üzere yeni hizmet sözleşmelerinde işçi ücretlerinden % 2,5 oranında bir prim kesilerek kıdem tazminatı fonuna ödenmesi teklifini getirmiştir. Teklife göre hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde çalışanların kıdem tazminatını toplu olarak bir seferde almak veya yeni işvereni ile kurulacak hizmet sözleşmesine bu hakkı devretmek şeklinde seçmeli bir hakkı olacaktır. Hizmet sözleşmesinin işçi tarafından tek taraflı feshi halinde işçinin hakkı yok olmayacak, çalışanın sonraki hizmet sözleşmelerinden bir tanesinin hak doğuracak şekilde sona ermesi halinde seçimlik hak yeniden ortaya çıkacaktır. Nihayetinde emeklilik halinde işçi bu hesabından tek seferde veya aylıklı olarak para alabilecektir. Böylelikle ikincil bir emeklilik sistemi tarzında bir hak doğumu da söz konusu olacaktır.

²¹ **BMWA** Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2000): Abfertigung Neu: Bericht der Expertenarbeitsgruppe 1999/2000, Wien

Teklifin bir önemli yanı, kıdem tazminatı doğumu için gerekli olan 3 yıllık çalışma geçmişinin ülkemizdeki gibi bir yıla indirilmekte olmasıdır.

Avusturya Ekonomi Odası bu teklifi, çalışanın ilk 12 aylık hizmetini tek bir işverene bağlı olarak geçirmesi şartının getirilmesi ve yine yıllık ücretli izin hakkının sene başında tek seferde doğmak yerine ilk altı aydaki gibi oransal kullanılmasının kabulü halinde onaylayacağını belirtmiştir.

Avusturya Sendikalar Federasyonu ise bu teklife işveren tarafına oranla daha şiddetli karşı çıkmıştır. Federasyonun getirdiği en önemli argüman, fonun finansmanı ile ilgili olarak teklif edilen sistemin uzun süreli hizmet ilişkilerinde çalışanların aleyhine sonuç yaratacağı ve bu sebeple de özellikle tek bir işverene bağlı olarak 3 yıl ila 10 yıl arasında çalışan işçilerin, eski sisteme oranla daha az kıdem tazminatına hak kazanacağıdır. Bu argüman, ülkemiz ile karşılaştırıldığında, sendikaların kıdem tazminatı fonunun hak kaybına yol açabileceği endişelerini dile getirmelerini anımsatmaktadır. Federasyon buna ilave olarak kıdem tazminatı ile ilgili tartışmalarda yıllık ücretli izin hakkının pazarlığa açılmasını kabul etmeyeceğini de bildirmiştir.

Bu tartışmaların ışığında konu 1999 sonbaharındaki seçiminde etkisi ile siyasi partiler tarafından kullanılmış ve 1999 yılı içinde hem Sosyal Demokrat Parti (Sozialdemokratische Partei Österreichs, SPÖ) hem de Muhafazakar Halk Partisi (Österreichische Volkspartei, ÖVP) konuyu parlamentonun gündemine taşımışlardır. Seçimlerden sonra hükümeti oluşturan koalisyon hükümeti, kıdem tazminatı reformunu çalışma programına dahil etmiştir²². Bu çalışma programı dahilinde kıdem tazminatı üzerine tartışmalar 2001 yılı ortasında yeniden alevlenmiştir. Koalisyonun büyük ortağı Sosyal Demokrat Parti, kıdem tazminatının bir fona bağlanmasını kabul ederken, işverenlerin sadece kendi yanlarında bir yıldan fazla çalışan kişiler için prim ödemesi yapması sistemini önermiştir. Bu durumun kısa süreli çalışanlar ile özellikle mevsimlik çalışanları sistem dışına çıkardığının bilinci ile koalisyonun diğer ortağı Özgürlük Partisi (Freiheitliche Partei Österreichs, FPÖ) bu kısıtlamanın da kaldırılması gerektiğini savunmuştur. Bu teklif muhalefet partilerince de kabul görmüştür²³.

²² Gerald Klec, a.g.e., No. 4, s. 4, 2007

²³ Susanne Pernicka, Social Partners Agree Far-reaching Reform of Severance Pay, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 18.12.2001

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/at0112231f.htm>

c. Avusturya Yeni Kıdem Tazminatı Sistemi

Siyasi partilerin de bir baskı grubu oluşturması ile kıdem tazminatı konusunda sosyal taraflar çok kısa bir sürede anlaşmaya varmışlar ve yeni kıdem tazminatı yasası (Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz) 2002 yılı Haziran ayı içinde yasalaşmıştır. Yasa 2003 yılbaşında yürürlüğe girmiştir.

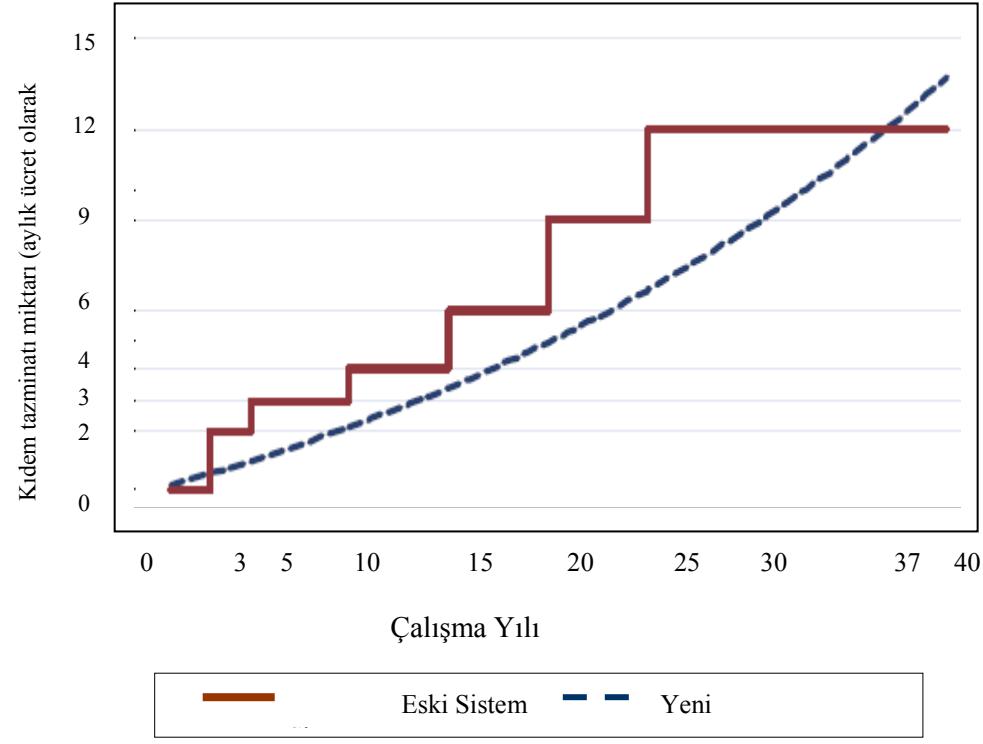
Yasa uyarınca işverenlerin bundan böyle çalışanlara hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde kıdem tazminatı ödemesi yapmaları yerine, her ay işçi ücretlerinin % 1.5377'si olarak belirlenen primi, kıdem tazminatı fonuna ödemeleri kararlaştırılmıştır. Böylelikle işverenler açısından sıkıntı doğuran kıdem tazminatının gizli maliyet oluşturmasının önüne geçilmiştir. Prim oranının % 1.5377 olarak belirlenmesi aktüeryal bir hesap sonucudur. Çalışan bir kişinin 37,5 yıllık çalışma emeği sonrası 12 aylık bir kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlayacak şekilde bir hesap yapıldığı belirtilmektedir²⁴. Aşağıdaki Şekil 2'de çalışanların senelere göre hak edecekleri kıdem tazminatı miktarları eski ve yeni sisteme göre ayrı ayrı gösterilmektedir. Şekilde görüleceği üzere, yeni sisteme göre çalışanların hak kazanacakları kıdem tazminatı miktarı, eski sisteme göre hak edilecek tazminattan daha düşük kalmaktadır. Bu hesaplama yapılırken 40 yıl boyunca ücretlerde yıllık % 3'lük, fon değerlendirmesinde ise yıllık % 6 reel artış olacağı varsayımına dayanılmıştır. Bu varsayımların oldukça iyimser olduğu ve bu iyimser tabloya rağmen işçiler bakımından yeni sistemin hak kaybı doğurduğu eleştirileri yapılmaktadır²⁵.

Bu değişikliğin yanında, çalışanın kıdem tazminatına hak kazanma şartlarında genel anlamı ile bir değişikliğe gidilmemiştir. İşveren tarafından işçinin maaşından veya ücretinden kesilen primler kıdem tazminatı fonunda işçinin adına bir hesapta toplanacak, ancak işçinin bu hesaba ulaşımı hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanır bir şekilde sona ermesi halinde mümkün olacaktır. Hatta bir işçiye ödeme yapılabilmesi için, kendisi adına kıdem tazminatı fonuna en az üç yıl boyunca prim yatırılması şartı getirilmiştir. Bunun yanında önemli bir değişiklik olarak kıdem tazminatına hak kazanabilmek için tek bir işverene bağlı olarak belirli bir süre çalışmak koşulu kaldırılmıştır.

²⁴ Gerald Klec, a.g.e., No. 4, s. 5, 2007

²⁵ Reinhard Koman, Ulrich Schuh, Andrea Weber; The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, Emprica, Volume 32 Sayı 3 – 4, 2005

Şekil 2
Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu
Eski – Yeni sistem karşılaştırması



Kaynak : R. Koman, U. Schuh, A. Weber (2005)

Bu durumda, çalışma hayatına yeni giren bir işçi, ilk üç yıl içinde hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde sona ermiş olsa dahi, hesabındaki paraya ulaşamayacak demektir. Ancak yasa, gerek bu halde gerekse daha sonraki çalışma yıllarında hizmet sözleşmesinin hak kazanmaya mümkün olmayacak şekilde sona ermiş olması halinde dahi, işçinin hesabında toplanacak paraların sıfırlanmayacağını, bu paraların fonda değerlendirilmeye devam edeceğini ve işçinin yeni bir işe girmesi halinde, yeni işveren tarafından yatırılacak primlerin bu hesaba ekleneceğini düzenlemiştir. Böylelikle işçi çalışma hayatı boyunca hiçbir hak kaybına uğramayacak, çalışma ilişkisi ne şekilde sona ererse ersin, kendi adına yatan primler, kendi hesabında değerlendirilmeye devam edecektir.

Bu koşullar altında,

- hizmet sözleşmesi işveren tarafından haklı bir sebep olmadan feshedilen
- emeklilik amacıyla hizmet sözleşmesini kendisi fesheden
- beş yıllık çalışma geçmişi bulunmak şartı ile doğum, evlat edinme veya çocuk bakma sebebi ile hizmet sözleşmesini kendisi fesheden işçi ile
- işçinin ölümü halinde mirasçıları

kıdem tazminatına hak kazanacaklardır. Bu şartların dışında hizmet sözleşmesinin sona ermesi halinde ise işçi kıdem tazminatı alamayacak, ancak kendisi adına yatırılmış primler fonda kendi hesabında değerlendirilmeye devam edecektir. İşçi, bundan sonraki hizmet sözleşmelerinden herhangi birinin kıdem tazminatı almaya hak kazanacak şekilde sona ermesi halinde, başından beri biriken ve değerlendirilen kıdem tazminatını almaya hak kazanacaktır.

Bu noktada konuyu daha da iyi aydınlatmak amacıyla Avusturya mevzuatına göre hizmet sözleşmesinin haklı sebeple feshi sebeplerini açıklamakta fayda bulunmaktadır. Avusturya çalışma kanunlarında hizmet sözleşmesinin sona erme şekli ülkemizdeki düzenlemeye paralellik göstermektedir. Buna göre işverenlerin bir takım haklı sebepler halinde hizmet sözleşmesini derhal feshetmek hakkı bulunmaktadır. Bunun dışında kalan sebeplerin varlığı halinde ise hizmet sözleşmesi ancak çalışana bir ihbar süresi tanınarak sonra erdirilebilmektedir. İhbar süresi ise mavi yakalılar ve beyaz yakalılar için farklıdır. Mavi yakalı çalışanlar için genel anlamda 14 günlük bir ihbar süresi kabul edilmiştir. Bu sürenin çalışma süresinin uzunluğuna göre artması veya kısılması söz konusu değildir. Ancak ihbar süresi hakkında bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde yapılacak düzenlemelerin geçerli kabul edileceği de belirtilmiştir. Beyaz yakalı çalışanlar içinse asgari olarak 6 haftadan başlayan ve çalışma süresi uzadıkça ülkemizdekine benzer şekilde artan ve azami 5 aya ulaşan bir ihbar süresi öngörülmüştür. Hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin bu düzenlemelerin yanında, ayrıca bazı şartların kesin olarak hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde geçerli bir sebep olamayacağı ve bu şekilde yapılan fesihlerin yok hükmünde olduğuna ilişkin bir düzenlemede mevcuttur. Buna göre bir işçinin hizmet sözleşmesinin,

- bir sendikaya veya sendikal faaliyete katılması

- iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin faaliyetleri
- askerlik veya benzeri zorunlu görevlerde bulunacak olması
- hizmet sözleşmesinden doğan haklarını aramak için yasal girişimlerde bulunması

sebepleri ile sona erdirilmesi yok hükmündedir.

Haklı sebeple derhal fesih hakkı ile ilgili Avusturya Medeni Kanunu'nda ve iş kanunlarında düzenlemeler mevcuttur. Avusturya Medeni Kanunu'nun 1162 nci kesimi "önemli sebeplerin" varlığı halinde hizmet sözleşmesinin derhal feshedilebileceğini belirtmiş ancak önemli sebepleri sayma yoluna gitmemiştir. Bununla birlikte Ticaret Kanunu'nun 82 nci ve Beyaz Yakalı Çalışanlar Kanunu'nun 27 nci bölümlerinde sınırlı olarak hangi sebeplerin haklı sebep olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Bu sebepler incelendiğinde ülkemizdeki düzenlemeye benzerlik göze çarpmaktadır. Buna göre,

- iş sözleşmesi kurulurken işçi tarafından işverenin kandırılması
- alınan iş için işçinin yeterliliğinin bulunmaması
- uyarılara rağmen işçinin işe sarhoş gelmesi veya işte alkol alması
- işverenin ticari sırlarının açıklanması veya işçinin diğer cezai eylemlerde bulunması
- asıl iş yanında başka bir işte daha çalışılması
- işin sürekli şekilde ihmal edilmesi ve izinsiz olarak işe gelinmemesi

hallerinde iş sözleşmesinin derhal feshedilebileceği Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bunun yanında beyaz yakalı işçilerle sınırlı olmak üzere,

- işçinin güvenirsiz olması veya sadakatsizliği
- işveren ile ticari rekabete girmesi veya rüşvet alması
- çalışma yetersizliğinin bulunması veya belirlenen işi yapma yeterliliğinde olmaması
- işveren veya başka çalışanına sürekli şekilde saldırılarda bulunması veya onur zedeleyici davranışlarda bulunması

hallerinin de derhal fesih sebebi sayılacağı düzenlenmiştir.

Kıdem tazminatı düzenlemesi dahilinde, yukarıda sayılan bu haller dışında hizmet sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğacaktır. Kıdem tazminatı tartışmalarında dile geti-

rilmiş olsa dahi, işçinin hizmet sözleşmesini kendisinin feshetmesi halinde kıdem tazminatı hakkı yasada kabul edilmemiştir.

İşçinin herhangi bir çalışma ilişkisi sonucunda kıdem tazminatına hak kazanması halinde seçimlik bir hakkı bulunmaktadır. Buna göre, hizmet sözleşmesi kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona eren işçi, dilerse kıdem tazminatı fonundan bu tazminatını çekebileceği gibi, dilerse parasına dokunmayıp değerlendirilmeye devam edilmesini talep etme hakkına sahiptir. İşçinin hayatı boyunca kıdem tazminatı fonundaki parayı kullanamaması veya kullanmayı tercih etmemesi halinde, nihayetinde emeklilik halinde bu paraya ulaşacağı yasa ile düzenlenmiştir. Emeklilik halinde dahi işçiye bir seçimlik hak tanınmıştır. Buna göre işçi emeklilik yaşında, fondaki bu parasını tek bir ödeme şeklinde alabilecek ya da kendisine aynen emekli maaşı ödemesi şeklinde aylık ödeme yapılmasını talep etme hakkına sahip olacaktır. Parasını tek bir ödeme şeklinde isteyen çalışana yapılan ödeme % 6'lık bir vergilendirmeye tabi olacaktır. Buna karşın aylık ödeme tercihi halinde ödemeler vergilendirme dışında bırakılmış ve bu yönde bir avantaj yaratılmıştır.

İşçinin kıdem tazminatına ilişkin kendi hesabında toplanan paraya ulaşabilmesi için bir başka yol ise Avusturya iş piyasasından kişinin çıkmasıdır. Buna göre kişi, işçi statüsünde çalışmaktan çıktıktan beş yıl sonra, hesabındaki parayı çekme hakkına sahiptir. İşçinin yurtdışında çalışmak için ülkeyi terk etmesi, serbest çalışan statüsüne geçmesi veya çocuk bakımı sebebi ile çalışmayı bırakması gibi sebepler Avusturya iş piyasasından çekilmeye örnek olarak gösterilmektedir²⁶.

Görüldüğü üzere, Avusturya'nın yeni kıdem tazminatı sisteminde, işçi hesabında toplanan paraların hiçbir şekilde işverene geri dönmeyeceği veya başka bir amaçla kullanılmayacağına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Sonuç ne olursa olsun bu hesapta toplanan ve değerlendirilen para, işçiye veya en kötü ihtimalle ölümü halinde mirasçılara ulaştırılmaktadır. Bu düzenlemenin sebebi, kıdem tazminatı hakkı ile birlikte aynı zamanda işçiler lehine sosyal güvenliğin ikinci basamağında bir gelir kazandırıcı sistemin de kurulması istenmiş olmasıdır. Gerçektende 1999 seçimleri sonucunda kurulmuş olan koalisyon hükümetinin programında yer alan üç basamaklı sosyal güvenlik sistemi kurulmasına paralel olarak, ilk basamakta yer alan emeklilik sisteminin yanında tamamlayıcı ve destekleyici bir ikinci basamak gelir sistemi kurulması düşünülmüştür. Bu kapsamda zorunlu kıdem tazminatı

²⁶ Gerald Klec, a.g.e., No. 4, s. 5, 2007

sistemi, mesleki bir gelir getirici sisteme çevrilerek ikinci basamakta bir program yaratılmıştır²⁷.

Yeni kıdem tazminatı sistemi, hak sahibine ödenecek kıdem tazminatı miktarını da değiştirmiştir. Yukarıdaki paragraflarda tartışması yapıldığı üzere, eskiden hak sahibinin çalışma süresinin uzunluğuna göre alacağı kıdem tazminatı miktarını önceden bilmesi mümkündür. Kişinin kıdem tazminatının kaç aylık ücreti tutarında olduğu kanunla belirtilmiştir. Yeni yasada ise bu yönde bir belirlilik bulunmamaktadır. Kişinin kıdem tazminatı, hesabında toplanan paraların değerlendirilmesi ile ortaya çıkacak rakam olacaktır. Bu sebeple hesapta toplanacak paranın değerlendirilmesi ön plana çıkmaktadır.

Avusturya kıdem tazminatı sistemi yeniden yaratılırken, kıdem tazminatına ilişkin primlerin toplanması ve değerlendirilmesi ile ilgili 9 tane özel şirket kurulmuştur. İşçilere ilişkin kıdem tazminatı primleri bu şirketler nezdinde bulunacak Çalışan Tedbir Fonu'nda (Mitarbeitervorsorgekassen) toplanacaktır. Buraya ödenecek para, işçinin aylık brüt ücretinin % 1.5377'si olarak belirlenmiştir. Ödemeden işveren sorumludur. Ödeme çalışanın işe başladığı ikinci aydan itibaren başlayacak ve hizmet sözleşmesinin sona ermesi ile son bulacaktır. Bu sorumluluk her bir iş ilişkisi için ayrıdır. İşverenlerin bu noktada kötü niyetli davranma ihtimallerini engellemek için, 12 ay süre içinde aynı işverenle birden fazla hizmet sözleşmesi yapılması halinde primlerin ilk günden itibaren kesintisiz ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşverenin kıdem tazminatı primini ödeme zamanı, işçi ücretlerini dağıtma zamanı ile aynı gündür. Bunun yanında işçinin çalışmadığı bazı dönemlerde ödemelere (bazen üçüncü bir kişi tarafından) devam edileceği de düzenlemeler arasındadır.

Genel Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca işveren, çalışanın askerlik hizmeti, diğer kamu hizmetleri ve eğitimi sırasında kıdem tazminatı primini yatırmak zorundadır. Yine çalışanın analık ödeneği ve hastalık ödeneği aldığı sıralarda primi yatırmak yükümlülüğü işverene verilmiştir. Bunun yanında, çalışanın Çocuk Yetiştirme Yardımı aldığı sürede veya Aile Bakım İzni sırasında prim ödemelerinin Ailelerin Tazmini Fonu'ndan yapılacağı da düzenlenmiştir.

Prim ödemesi yapacak şirketlerin, prim ödemelerini toplamaya ve değerlendirmeye yetkili 9 tane özel firmadan biri ile anlaşma yapmaları gerek-

²⁷ Reinhard Koman, Ulrich Schuh, Andrea Weber; a.g.e., s. 258, 2005

mektedir. İşletmesinde işçi konseyi²⁸ bulunan şirketlerde bu firmanın belirlenmesi işçi konseyi ile şirket sahipleri arasında bir anlaşma ile belirlenecektir. İşçi konseyinin bulunmadığı şirketlerde ise işveren bu 9 tane yetkili firmadan biri hakkında tercih yapacaktır. Ancak işçilerin bu tercihe itiraz hakları mevcuttur. Böyle bir itiraz halinde sonuca varılamaz ise tahkim heyetine başvurulma imkanı mevcuttur. İşverenlerin kıdem tazminatı uygulaması için herhangi bir şirket belirlememeleri halinde, Avusturya Sosyal Güvenlik Enstitüsü tarafından, şirketlerin pazar payları dikkate alınarak bu atamanın tek taraflı olarak yapılacağı düzenlenmiştir.

Fon yönetmek için kurulan firmalar özel sektör finans kuruluşlarıdır. Bir finans kuruluşu olarak finans piyasası düzenleyici kurumlarının gözetim ve denetimi altında çalışırlar. Bu bakımdan sıkı bir şekli yönetim altındadırlar. Bu şirketlerin düzenlenmesi ile ilgili olarak sermaye şirketi temsilcilerinden dört kişinin ve yine işçi temsilcilerinden iki kişinin katılımı ile oluşan bir Düzenleyici Konsey kurulmuştur. Şirketler faaliyetlerini bir yatırım bankası şeklinde yürütürler. Fona yatırılan paranın nasıl değerlendirilebileceğinin sınırları da kanunlar ile çizilmiştir²⁹. Bunun yanında hak sahibi ile şirketler arasındaki ilişkinin de mevzuatta açıkça düzenlendiğini belirtmek de fayda vardır. Bu şirketlerin idari masraflar ve hizmet bedeli adı altında isteyebilecekleri bedeller de yüzdesel olarak mevzuat ile sınırlandırılmıştır.

Avusturya kıdem tazminatı sisteminin genel yapısı anlatılırken son bir noktada da kanunun yürürlüğe girmesinden önce varolan hizmet sözleşmelerinde uygulamanın nasıl yapılacağı ile ilgilidir. Bu konu özellikle hak kayıpları oluşabileceğinden ülkemizdeki tartışmalar ve tasarı taslağı açısından da hassasiyet teşkil etmektedir. Avusturya kıdem tazminatı sistemi kural olarak 01.01.2003 tarihinden sonra yapılan hizmet sözleşmeleri için bağlayıcıdır. Bu tarihten önceki hizmet sözleşmeleri için eski sistemin aynen devamı kabul edilmiştir. Ancak arada bir eşitsizlik olmaması açısından yasa koyucu eski sözleşmeler için üç adet seçenek belirlemiştir. Bunlardan ilki eski sistemde kalmaya devam etmektir. Bu halde kişinin bu hizmet sözleşmesinin sona ermesinde, şayet kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde bir sona erme mevcut ise, kendisine işverence çalışma süresine uygun olarak son aylığı

²⁸ Avusturya çalışma mevzuatında 5 kişiden fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işçi konseyi kurulabilmesi imkanı mevcuttur.

²⁹ Fonların finansal açıdan nasıl değerlendirildiklerine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Helmut Hofer, Reform of Severance Pay Law in Austria, Discussion Paper, Peer Review: Reform of Severance Pay Law in Austria, Viyana 2006

üzerinden kıdem tazminatı ödemesi yapılacaktır. İkinci bir seçenek ise, işçi ile işverenin anlaşarak yeni sisteme tam bir transferin yapılmasıdır. Böyle bir anlaşmanın varlığı halinde, işveren o tarihe kadar işçi lehine işlemiş kıdem tazminatını anlaşacağı bir fon yöneticisi şirkete işçi hesabına yatıracaktır ve o tarihten sonra da prim ödemelerine başlayacaktır. İşlemiş olan kıdem tazminatı miktarının hesabında işçi - işveren arasındaki anlaşmaya yetki tanınmıştır. İşçinin kıdem tazminatı uygulaması ise bu anlaşmadan sonra yeni sisteme göre yürütülecektir. Üçüncü bir seçenek ise yeni sisteme kısmi transfer yapılması sistemidir. Buna göre, işçinin yine işveren ile bir anlaşma yapması ihtiyacı vardır. Bu anlaşmada işçi lehine o tarihe kadar işlemiş olan kıdem tazminatı hakkının dondurulmasına, ancak o tarihten sonra belirlenecek olan şirketteki fona işçi lehine prim ödemesine başlanmasına karar verilir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanacak bir şekilde bu hizmet sözleşmesinin sona ermesi durumunda, işçi hem fondan tazminata hak kazanacak hem de anlaşmaya kadar olan tarih için doğmuş olan alacağını eski sisteme göre işverenden alacaktır.

d. Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu'nun Değerlendirilmesi

Bu itibarla, reform sonrası oluşturulan yeni Avusturya kıdem tazminatı sisteminin ülkemizdeki hali hazırdaki sistemden çok farklı bir yapıya kavuşmuş olduğu görülmektedir. Yaratılan yeni sistem sonucunda kıdem tazminatının kapsamının oldukça genişletildiği söylenebilir. Kanun tartışmaları sırasında, yasalaşma ile birlikte var olanlara ek olarak 800.000 kişinin sisteme gireceği düşünülmüştür³⁰. Ancak 2006 yılında bu sayının 2.3 milyon kişiye ulaştığı bilinmektedir³¹. OECD'nin 2006 rakamlarında ise kıdem tazminatı kapsama oranının % 43.19 olduğu belirtilmektedir. Her ne kadar, hizmet sözleşmesini kendisi fesheden çalışanın kıdem tazminatı alma hakkı doğmasa da, o tarihe kadar kendi adına toplanan paraları kaybetmemekte olması bile, kıdem tazminatının kişiyi işte kalmaya zorlayıcı etkisini azaltmakta, bu yönü ile "dış hareketliliğe" imkan tanımaktadır. Bunların yanında özellikle mali gücün yitirilmesi ile oluşan likidite sorununun kıdem tazminatları bakımından işçilere olumsuz yansımalarının önüne de geçilmiştir. İşverenler açısından yaklaşıldığında özellikle gizli bir maliyet unsurunun ortadan kaldırılmış olması en büyük avantajdır. Şirketlerin daha önceden öngöremedikleri bu maliyeti artık

³⁰ Susanne Pernicka, a.g.e., 2001

³¹ Helmut Hofer, a.g.e., 2007

kolayca hesaplamaları ve maliyet muhasebesi sistemine dahil etmeleri mümkündür. Ayrıca kıdem tazminatı prim ödemelerinin belirli bir kısmının için işverenlere vergisel bir avantaj da yaratılmıştır. İşverenlerin baştaki talepleri doğrultusunda çalışanların yıllık ücretli izin hakları ile ilgili ise bir düzenleme yapılmamıştır. Devlet açısından olaya yaklaştığımızda ise siyasi çıkarların yanında, ikinci basamakta bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır. Buna ilave olarak sermaye piyasası kapsamında toplanan fonların değerlendirilmesi ile bir katkı yaratıldığı çok rahat söylenebilir. Daha evvelinden direk işverenlerin cebinden işçilere ödenerek ekonomiye kazandırılan ve gelir dağılımına da olumlu etkisi bulunan kıdem tazminatı sistemi, şimdi ara katman olarak Çalışan Tedbir Fonu'nda toplanarak bunun sermaye piyasası araçlarında kullanılabilmesi imkanı ile ekonomiye katkıda bulunulmaktadır. Yine kurulan şirketlerin istihdama etkisi ile birlikte devlete verecekleri vergiler bakımından katkısını göz ardı etmemek gerekir.

Mevsimlik işçiler açısından değerlendirildiğinde ise, tüm işçiler gibi ilk üç yıllık çalışma dönemleri için mevsimlik işçilerde kıdem tazminatı fonuna erişim hakkından yoksun olacaklardır. Bununla birlikte, fona prim ödemesinin hizmet sözleşmesinin kurulduğunun ikinci ayında başlayacağını düzenlemesi ile birlikte, bir aydan kısa süreli sözleşmelerde kapsam sıkıntısı doğacağı ortadadır. Bu hali ile mevsimlik ya da dönemsel çalışmaların süresinin bir aydan fazla olduğu durumlarda bu işçilerde kıdem tazminatı fonundan yararlanma hakkını kazanacaklardır.

Avusturya kıdem tazminatı reformu sonrası sisteme getirilen en ciddi eleştiri, hali hazırdaki % 1.5377'lik prim oranı ile işçilerin kıdem tazminatı haklarının önceki sisteme oranla zarara uğradığı eleştirisidir³². Şekil 2'de de görüldüğü ve önceden anlatıldığı üzere, eski sistemde bir çalışanın en yüksek kıdem tazminatı seviyesine ulaşması için 25 yıl çalışması lazımdır. Ancak 25 yılın üzerindeki çalışmalarında oransal bir artış olmamakta sadece yıllara göre son ücret artışı kıdem tazminatı miktarını artırmaktadır. Yeni sistem yaratılırken ise, çalışanların gelirlerinin her sene yüzde 3 reel artış kaydedeceği değerlendirilmiştir ve yine fondaki paralarında her yıl yüzde 6'lık bir reel getiri ile değerlendirileceği düşünülmüştür. Bu hesap yöntemi ile bir çalışanın eski sisteme göre 25 yıl sonunda ulaştığı kıdem tazminatı miktarına yeni sistemdeki bir çalışanın 37 yıl sonra ulaşacağı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte 2003 yılında en iyi fonun getirisi yıllık % 4, 2004 yılında % 5, 2005

³² Reinhard Koman, Ulrich Schuh, Andrea Weber; a.g.e., 2005

yılında % 5.5 ve 2006 yılında % 3.5 olmuştur³³. Fonun değerlendirme oranının 37 yıl boyunca ortalama % 6 reel getiriye tutturamaması halinde, yeni sistemin eski sisteme göre daha az bir kıdem tazminatı getireceğini söylemek mümkündür. Ancak Hofer'in de çalışmasında belirttiği üzere, eski sisteme göre yapılan yukarıdaki hesaplama, kişinin kariyerinde hiç iş değiştirmeyeceği ve hizmet sözleşmesinin de kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona ereceği varsayımına dayanmaktadır. Eski sistemden yararlanma oranının düşüklüğü de dikkate alındığında yukarıdaki hesaplamaların karşılaştırılmasının ne kadar doğru olacağı tartışmalıdır. Neticede genel anlamı ile eski sistemde kıdem tazminatına hak kazananların sayısının toplam işgücünün 1/3 oranında olduğu, yeni sistemden ise tüm çalışanların yararlanacağı ortadadır.

Bunun yanında yine aynı yazarlar tarafından sisteme getirilen bir başka eleştiri de, sistemin ikinci basamakta tatmin edici veya tamamlayıcı gelir getirici bir sistem olmaktan uzak oluşudur. Yapılan incelemeye göre, ikinci basamakta kıdem tazminatı dayanak alınarak yapılacak bir sosyal güvenlik düzenlenişi ancak asgari % 5'lik prim oranı temel alınırca istenen sonucu verebilir³⁴.

Görüldüğü üzere, Avusturya kıdem tazminatı reformu sonrası kurulan sistem, zorunluluk unsuru dışında sistemin finansal işleyişi bakımından ülkemizdeki özel emeklilik sistemini andırmaktadır. Zaten, genel anlamı ile bakıldığında bir fonun devlet tarafından veya özel bir kuruluş tarafından yürütülmesi şeklinde iki sistemin varlığı söz konusudur. İtalyan sisteminde gördüğümüz uygulama ülkemizdeki işsizlik sigortası sistemi gibi fonun kamu elinde ve kamu yönetiminde toplandığı bir sistemdir. Avusturya sistemi ise diğer yöntemi benimsemiştir.

4. Genel Değerlendirme

Avusturya kıdem tazminatı reformunun ülkemizdeki kıdem tazminatı fonu tartışmaları ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Her şeyden önce, Avusturya'da 2003 öncesi var olan sistem, bazı ufak farklılıklar dışında ülkemizdeki sistemin bir kopyasıdır. Reform öncesi sosyal taraflarca yapılan tartışmalarda da benzerlik gözükmemektedir. Nihayetinde işveren tarafı için

³³ Helmut Hofer, a.g.e., s. 45, 2007

³⁴ Değerlendirme ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bknz. Reinhard Koman, Ulrich Schuh, Andrea Weber; a.g.e., 2005

kıdem tazminatının gizli maliyet oluşturma sıkıntısı ülkemizde yarım yüzyıldır tartışılan bir konudur.

Bunun yanında, ülkemizde yakın zamanda işsizlik sigortası uygulamasının başlamış olması dolayısı ile, kıdem tazminatının bu uygulama başlayıncaya kadar işsizlik sigortası niteliği de taşıdığı düşünüldüğünden, bu gelişme sebebi ile de kıdem tazminatı konusunun yeniden değerlendirilmesi talebi işverenler tarafından yapılmaktadır³⁵. Avusturya örneğinde bu noktayı benzerlikler içinden hariç tutmak gerekmektedir. Bunun yanında kıdem tazminatının bir fona bağlanması teklifi de Avusturya örneği ile benzerlik göstermektedir. Ancak fonun yapılması bakımından Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı farklı bir sistem benimsemekte ve işsizlik sigortası uygulamasında olduğu gibi kamu iradesi ile yönetilen bir fon uygulaması öngörmektedir. Tasarının 3 ncü maddesi uyarınca kurulması planlanan Fon, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk, özel bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşu şeklindedir. Bu aşamada ülkemizde özel emeklilik sistemi finansmanının da oturmuş hale geldiği göz önünde bulundurularak, sistemin finansal yapısı için bu türde bir oluşumun da değerlendirilmesinin faydalı olabileceğini hatırlatmak gerekir. Bu çalışmada incelenmemiş olmakla birlikte, her iki sistemin getirilerinin karşılaştırılması yöntemi ile ülkemiz için daha fazla artı değer yaratacak yöntemin uygulanması daha doğru olacaktır.

Kıdem tazminatının fona bağlanma tartışmaları sürerken, dünyada endüstri ilişkilerinde güvenceli esneklik kavramının ön plana çıktığını da belirtmek gerekir. Güvenceli esneklik kavramı içinde, ülkelerin iş dünyalarının küresel ekonomide rekabet gücüne erişebilmeleri veya bu gücü ellerinde tutabilmeleri için iş piyasasında bir takım esnek ilişkilerin yaratılması mecburi gözükmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'muzda bu yönde (özellikle esnek çalışma yöntemleri ile ilgili) önemli düzenlemeler yaratmıştır. Bu esneklik anlayışına rağmen, sosyal refah devleti ilkesi gereği çalışanların haklarının korunmasına da değer verilmektedir. İşte bu noktada güvence kavramı ile esneklik kavramı bağdaşmaya başlamıştır. Fakat dikkat edilmesi gereken nokta, 20. yüzyılın son yarısında iş güvencesi olarak öne çıkan kavramın,

³⁵ Kıdem tazminatının nitelikleri ile ilgili bkz. Alp **Limoncuoğlu**, Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukuku'nda İşsizlik Sigortası, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2006; **Ünal Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 2008;

güvenceli esneklik kavramı ile birlikte istihdam güvencesi ile yer değiştirmekte olmasıdır³⁶. Bilindiği üzere iş güvencesi kavramı, bireysel olarak her bir kişinin hizmet akdinin korunması ilkesine bağlıdır. İstihdam güvencesi kavramı ise kişinin her koşulda hizmet akdinin yani işinin korunmasının, işletmeleri zor durumda bırakarak iş piyasasının daralmasına yol açtığı ve işverenlerin güvence sebebi ile işçi alımlarında çekindikleri bilinci ile önemli olanın kişinin iş güvencesi değil, istihdamının güvencesi olduğu savı üzerine dayanır. Kişinin işsiz kalsa bile derhal yeniden bir iş bulabileceği iş piyasası koşullarının yaratılması istihdam güvencesi için önemlidir.

Bu değişime ayak uyduran iş yasaları da, iş güvencesinin en büyük silahlarından biri olan kıdem tazminatını değiştirme, onu istihdam güvencesi kavramına uygun hale getirme yöntemini tercih etmektedirler. İşte kıdem tazminatının bir fona bağlanması fikri de aslen istihdam güvencesi ile birlikte güvenceli esnekliğe sahip bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılması açısından önem arz etmektedir.

Ancak burada sosyal taraflarında dünyadaki bu değişime ayak uydurarak istihdam güvencesine ilişkin adımlar atmaları ve çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Özellikle sendikalar açısından işin korunması (iş güvencesi) işçinin korunması anlayışının önüne geçebilir³⁷. Bir açıdan bakıldığında, sendikaların varlığı için sendikalı bir işin korunması, ileride sendikalı olamayabilecek başka bir işin sağlanmasına oranla daha önemlidir.

Ülkemizde, kıdem tazminatı fonu tartışmaları sırasında Avusturya örneğinden farklı olarak tartışılmayan bir konu ise, yaratılacak sistemin sosyal sigortaların ikinci basamağında gelir getirici bir enstrüman olup olmayacağı konusudur. Hazırlanan Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı'nın genel gerekçesinde, kıdem tazminatının fon çerçevesinde bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürüldüğünden bahsedilmekte olsa da, bunun amaçlardan birisi olduğu hiçbir çalışmada bahsedilmemektedir. Oysa emeklilik sisteminin bile tatmin edici veya daha başka deyişle kişilere hayatlarını idame ettirecek bir gelir sağlamaktan uzak olduğu ülkemizde, bu tür yeni bir sistemin tamamlayıcı etkisinin çok olumlu sonuçlar doğurabileceği söylenebilir.

³⁶ T. **Wilthagen**, F. **Tros**, H. **van Lieshout**, Towards flexicurity?: Balancing flexibility and security in EU member states. Invited paper for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin, September 2003.

³⁷ Hakan **Ercan**, Reform of Severance Pay Law - Statements and Comments Paper on Discussion Paper by Helmut Hofler, a.g.e. 2006

Nihayetinde ikili karşılaştırma ile ülkemizde önerilen kıdem tazminatı fonu uygulaması üzerinde durulması gereken bir nokta da, prim konusudur. Tasarının 13 ncü maddesi uyarınca işverenlerin prim yükünün, işçinin ücretinin % 3'ünü geçmemek üzere Bakanlar Kurulu'nca belirleneceği düzenlenmiştir. Madde gerekçesi incelendiğinde ise rakamın neden % 3 olarak tespit edildiğine ilişkin hiçbir açıklama görülmektedir. Matematiksel bir inceleme yaptığımızda, hali hazırdaki sistemimizde 1 yıl çalışan bir işçinin kıdem tazminatı rakamının, aldığı ücretin % 8.3'ü olduğu düşünüldüğünde, ilk bakışta kısa vadeli sözleşmelerde kıdem tazminatı primi için öngörülen rakamın düşük kaldığı söylenebilir. Uzun vadeli çalışma ilişkilerinde ise fonun getirisi ön plana çıkacaktır. Ancak burada asıl belirtilmesi gereken konu, bu işin aktüeryal hesaplarının kamuoyu ile paylaşılması gerektiğidir. Nitekim makalenin başında da belirtildiği üzere, işçi kesimini temsil eden sendikaların, Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı ile ilgili önde gelen itirazlarından bir tanesini hak kayıpları konusu teşkil etmektedir. Sendikalar tarafından yapılan bir araştırmada aktüeryal olarak kurulacak bir fonun ancak % 7'lik bir prim ile sağlıklı işleyeceği belirtilmiştir³⁸.

Dünyadaki uygulama örneklerinin azlığı da göz önüne alındığında, Kıta Avrupası hukuk sistemi içinde kıdem tazminatı fonu uygulaması bulunan iki ülkeden bir tanesini Avusturya'nın diğerini İtalya'nın oluşturması, Türkiye'deki fon tartışmaları kapsamında önem arz etmektedir. İtalyan sisteminden farklı olarak, Avusturya'nın kıdem tazminatı sistemini 2003 yılının başında yenilemesi ve önceki sistemin ülkemizdeki hali hazırdaki uygulama ile paralellik göstermesi sebebi ile son yıllarda gerçekleştirilen bu reform bir örnek teşkil etmektedir. Bu kapsamda Avusturya kıdem tazminatı reformunun incelenmesi, Türkiye'deki kıdem tazminatı fonu hazırlıkları açısından öğretici olacaktır. Ülkemiz kıdem tazminatı fonunun yapılması sürecinde dünyadaki örneklere bakıldığında Fon'un iki farklı yöntem ile kurulabileceği görülür. Bunlardan ilki, kıdem tazminatı fonunun bir kamu kurumu niteliğinde devletin elinde toplanmasıdır. Bu durumda fonda toplanan paralar genel olarak tek bir hesapta veya bireysel hesaplarda değerlendirilebilir. İtalya ve Brezilya örneklerinde bu sistem benimsenmiştir. İkinci sistemde ise, kıdem tazminatı fonunun aslen bir tüzel kişiliği bulunmamaktadır. İşçilerin bordrolarına göre belirlenen primler her bir işçi adına ayrı ayrı tutulan bireysel özel hesaplarda toplanmakta ve bu hesapların yönetimi de usulünce kurulan finans kuruluş-

³⁸ Bknz. Dipnot 6

larına bırakılmaktadır. Avusturya kıdem tazminatı sistemi ile 1996 yılında İtalyan sistemine getirilen seçenek bu sistemi esas alır. Yukarıda bahsi geçen benzerlikler dikkate alındığında, ülkemiz için bu aşamada doğrusunun Avusturya sistemini esas almak olduğu söylenebilir. Nihayetinde, Avusturya'da kıdem tazminatı fonu üzerine tartışmaların işçileri temsil eden bir örgüt tarafından başlatılmış olması ve bunun daha sonra siyasi destek görmüş olması, ülkemizde ise işçi ve işveren kesiminden ziyade fon tartışmasının devlet tarafından gündeme taşınması düşündürücü olup reformun gelecekteki başarısını etkileyici olabilir.

K a y n a k ç a

- Addison, J. T. ve P. Teixeira, The Economics of Employment Protection,** Journal of Labour Research, No. 24, 2003.
- Basın İş Sendikası; “**Çalışma Yaşamının En Kıdemli Konusu : Kıdem Tazminatı**” araştırması, <http://www.basin-is.org/kidem.htm>
- Başterzi, Süleyman; Kıdem Tazminatı - İşsizlik Sigortası İlişkisi,** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 1995.
- Belediye İş Sendikası; “**Temel ve Vazgeçilmez Bir Hak : Kıdem Tazmini**” araştırması, <http://www.belediyeis.org.tr/bilgi.php?mid=6&mlzid=3&altid1=0&lang=tr&fid=a0>
- BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. **Abfertigung Neu: Bericht der Expertenarbeitsgruppe** Viyana, 1999/2000.
- BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; **From Severance Pay to the Separation Account,** Viyana, 2006.
- Del Bono, Emilia ve Andrea Weber; Compensating Wage Differentials and Seasonal Employment in Austria : Evidence from Administrative Data,** Tinbergen Institute, s. 2, 2005.
- Dilik, Sait; Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş,** Kamu-İş Dergisi, Cilt 7 Sayı 1, 2002.
- Ercan, Hakan; Reform of Severance Pay Law – Statements and Comments Paper on Discussion Paper by Helmut Hofler,** Reform of Severance Pay Law in Austria, Discussion Paper, Peer Review: Reform of Severance Pay Law in Austria, Viyana 2006.
- Ergin, Berin; Kıdem Tazminatı Hakkı İşçiden Sökülüp Alnamaz,** İNTES, sayı 94, 2006.
- Hofer, Helmut; Reform of Severance Pay Law in Austria,** Discussion Paper, Peer Review: Reform of Severance Pay Law in Austria, Viyana 2006.
- Hofer, Helmut; The Severance Pay Reform in Austria (Abfertigung Neu),** CESifo DICE Report, s. 42, 4/2007.
- Holzmann, R., K. Iyer ve M. Vodopivec; Severance Pay Programs around the World: Rationale, Status and Reforms,** In *Improving Severance Pay: An*

- International Perspective*, eds. R. Holzmann and M. Vodopivec, The World Bank, 2005.
- Holzmann, R; Reforming Severance Pay: Towards an Understanding of Program Rational**, Economic Impact and Reform Options, Emprica, No. 32, 2005.
- Kaya, Pir Ali; Türk İş Hukuku'nda Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları**, İş-Güç Dergisi, Cilt:5, Sayı 2.
- Klec, Gerald; Flexicurity and the Reform of the Austrian Severance Pay System**, European Economic and Employment Policy Brief, No. 4 - 2007.
- Koman, Reinhard, Ulrich Schuh ve Andrea Weber; The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar**, Emprica, Volume 32 Sayı 3 - 4, 2005.
- Kristen, S., W. Pinngera ve R. Schön; Abfertigung Neu: Überblick über die Neuregelungen durch das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz**, Recht der Wirtschaft, No. 7, 2002.
- Kutal, Metin; Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşlanması ve Bu Konuda Hazırlanan Yasa Taslağı**, IX. Çalışma Meclisi Konferans Bildirisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 15-16 Eylül 2004.
- Kutal, Metin; Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşlanması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)**, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006.
- Narmanhoğlu, Ünal; İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1998.**
- NARMANLIOĞLU, Ünal; Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000, Ankara 2002.**
- Oğuzman, Kemal; Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1984.**
- Pernicka, Susanne; Social Partners Agree Far-reaching Reform of Severance Pay**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 18.12.2001 <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/12/feature/at0112231f.htm>

Uzun, Bekir; Kıdem Tazminatı Konusunda Bir Öneri, İNTES, Sayı 94, 2006.

Ünsal, Engin; Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21 Sayı 2-3, Kasım 2007/Şubat 2008.

Wilthagen, T., F. Tros ve H. van Lieshout; Towards flexicurity?: Balancing flexibility and security in EU member states. Invited paper for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin, September 2003.

Young, D. Employment Protection Legislation : Its Economic Impact and the Case for Reforms, Economic Papers No. 186, European Commission, 2003.