

TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATI YÜKSEK Mİ?

Aydınlık Gazetesi, 4 Eylül 2012

Yıldırım Koç

Sendikalarımız kıdem tazminatı konusunda büyük bir hata yapıyor; konuyu sermayedar sınıfın belirlediği çerçevede tartışıyor.

Türkiye'de kıdem tazminatı hakkını kısıtlamak ve hatta kaldırmak isteyenler sık sık başka ülkelerdeki uygulamalara değinmekte, Türkiye'deki kıdem tazminatı miktarının diğer ülkelerin çok ötesinde olduğunu ileri sürmektedir.

Kıdem tazminatının Türkiye'dekinden daha iyi veya daha kötü olduğu ülkeler vardır. Ancak önemli olan, ülkeler arasında yapılacak karşılaştırmada tek tek konuları değil, paketleri karşılaştırmak gereğidir.

Sendikalarımızın böyle bir bakış açısı, ne yazık ki, yok.

Kıdem tazminatı esasında iş güvencesi, ihbar süresi, işsizlik sigortası, işsizlik yardımı ve aile yardımı ile bir paket oluşturmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatının hangi koşullarda ödendiği ve tazminat konusunda bir tavan olup olmadığı da sorgulanmalıdır.

Bir ülkede gerçek anlamda bir iş güvencesi, uzun ihbar süresi, yüksek ve uzun süreli bir işsizlik ödeneği ve işsizlik ödeneğinin bitmesinin ardından devreye giren bir işsizlik yardımı ve aile yardımı varsa, kıdem tazminatının düşüklüğü veya yüksekliği önemini yitirmektedir.

Türkiye'de iş güvencesi zayıftır ve geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmalarda, işçinin işe iadesi mutlak bir hak değildir. Mahkeme işe iade kararı verse bile, işverenin bu kararı uygulamayarak işçiyi işe almama ve ek bir tazminat ödemekle yetinme hakkı vardır. Ayrıca, işçinin işe iadesinin uygulandığı yerlerde de işçi büyük baskılarla ve oyunlarla karşı karşıya bırakılarak bezdirilmekte, kıdem tazminatını bile alamadan işten ayrılmaya mecbur bırakılmaktadır.

Türkiye'de kaçak çalıştırılan işçiler, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçiler, iş sözleşmesi bazı nedenlere dayanılarak işveren tarafından feshedilen işçiler kıdem tazminatı alamaz.

Türkiye'de kıdem tazminatının yıllık miktarı konusunda bir tavan uygulaması vardır.

Türkiye'de işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesinde uygulanan ihbar süreleri kısadır.

Türkiye'de işsizlik ödeneği miktarı düşüktür ve ödenme süresi sınırlıdır. Ayrıca, devlet tarafından genellikle süresiz olarak ödenen bir işsizlik yardımı ve aile yardımı da yoktur.

Bu koşullarda, Türkiye'deki kıdem tazminatını başka ülkelerle karşılaştırarak, kıdem tazminatı hakkını gaspetmeye yönelik girişimleri haklı göstermeye çalışmak ahlaki değildir.

Bu farklılıklar akılda tutularak, bazı örnekler bakılabilir.

Yakınıımızdaki Ürdün'de son olarak 2004 yılında değiştirilen İş Kanununa göre (M.32), 6 ayı aşan kıdemi olan işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin her hizmet yılı için ödenen kıdem tazminatı miktarı, son ücretinin 30 günlük tutarıdır.

Güney Kore'de kıdem tazminatı gibi bir uygulama yoktur.

Meksika'da son olarak 2006 yılında yapılan değişiklikle, işten çıkarılan işçiye ödenen tazminat üç unsurdan oluşmaktadır. Kıdem tazminatının ilk unsuru, işçinin kıdemine bakılmaksızın ödenen üç aylık ücrettir. Ayrıca her hizmet yılı için 12 günlük ücret tutarında bir tazminat verilmektedir. Daimi işçilere ayrıca belirli koşullarda her hizmet yılı için 20 günlük ücret tutarında bir ödeme yapılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ödenen tazminat daha yüksektir.

Bu örnekler artırılabilir. Türkiye'deki uygulamadan daha iyi örnekler olduğu gibi, çok daha kötü örnekler de sunulur.

Önemli olan, bu hakkı bir paketin unsuru olarak ele alarak değerlendirmektir.

Sendikalarımız yine dünyadan habersiz durumda.