

KIDEM TAZMİNATININ İŞVERENE MALİYETİ NE KADAR?

Aydınlık Gazetesi, 29 Mayıs 2017

Yıldırım Koç

İşçiler ve sendikalar bugün kıdem tazminatı hakkının korunmasıyla yetinmemeli, daha da geliştirilmesi için mücadele etmelidir. Bu mücadele sırasında bazı noktaları akılda tutmakta yarar vardır.

Kıdem tazminatının işverenlere maliyeti genellikle zannedildiğinden çok daha azdır. Bu konuda en güvenilir kaynak, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun her yıl yayımladığı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti istatistikleridir.

KIDEM TAZMİNATININ PAYI YÜZDE 4,38

TİSK'in 2015 yılına ilişkin maliyet istatistiklerine göre, toplam işgücü maliyetinin unsurlara dağılımı şu şekildedir (s.13 ve 16):

Çıplak ücret: % 35,2

Hafta tatili ve genel tatil ücretleri: % 8,1

İzin ücretleri: % 3,1

İkramiye, prim, vb.: % 17,1

Sosyal ödemeler: % 35,0

Diğer giderler: % 1,5.

Kıdem tazminatı, % 35'lik payı olan sosyal ödemeler içindedir ve payı % 35'in % 12,5'i kadardır. Diğer bir deyişle, **kıdem tazminatının toplam işgücü maliyeti içindeki payı yalnızca 4,38'dir.**

TİSK'e bağlı işveren örgütlerinin üyesi işverenler sigortalı işçi çalıştırır ve kanunlara genellikle uyar. Özel sektörün diğer işyerlerinde kıdem tazminatının toplam işgücü maliyeti içindeki payı daha da düşüktür. İşçilerin büyük çoğunluğu kıdem tazminatını alamaz.

Kamu kesimi işveren sendikası TÜHİS'in 2008 yılına ilişkin işgücü maliyeti istatistiklerine göre, kamu kesiminde ihbar ve kıdem tazminatının toplam payı yüzde 7,2'dir. (TÜHİS, *TÜHİS Üyesi İşyerlerinde 2008 Çalışma İstatistikleri*, 2010, s.28) Kamu kesiminde işçilerinin ücretlerinin ve ortalama kıdemlerinin özel sektördekinden yüksek olması, kıdem ve ihbar tazminatlarının toplam işçilik maliyeti içindeki oranını artırmıştır.

İŞVERENLER FONA KARŞI

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu kıdem tazminatı fonuna sıcak bakmamaktadır. Fon uygulaması işçilerin kıdem tazminatını yakma korkusunu ortadan kaldıracak, işçilerin seslerini daha kolay yükseltmelerini ve tepki vermelerini kolaylaştıracaktır. İşverenlerin talebi, ellerindeki kıdem tazminatını yakma tehdidini bulundururken, bunun maliyetinin düşürülmesidir.

Kıdem tazminatı fonu, 15-16 Eylül 2004 tarihinde toplanan 9. Çalışma Meclisi'nde ele alındı. TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar, işverenlerin görüşlerini bu günlerde çıkarılan İşveren Dergisi'nin başyazısında şöyle ifade etti: "Kıdem tazminatı uygulaması (...) işletmelerin üzerinde çok ağır bir mali yük haline gelmiş ve istihdam yaratılmasını engeller bir nitelik kazanmıştır. (...) Konfederasyonumuz; kıdem tazminatının, işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için, oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı değildir. Ancak Kıdem Tazminatı Fonu'nun gelecekte finansman krizi içine girebileceği endişesi ile mevcut sistemin, her tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi koşuluyla devamından yanadır." (İşveren, C.42, S.12, Eylül 2004, s.1)

TİSK'in 2016 yılı Aralık ayında toplanan genel kuruluna sunulan çalışma raporunda da bu talep şu şekilde ifade ediliyordu: "Konfederasyonumuz, mevcut sistemin devam etmesi halinde kıdem tazminatına esas 30 günlük ücret tutarının aşağıya çekilmesi, söz konusu tazminatın kök ücret üzerinden hesaplanması, hak kazanmak için gerekli olan asgari çalışma süresinin 1 yıldan 3 yıla çıkarılması gibi hususların benimsenerek, kıdem tazminatının işletmeler üzerindeki yükünün mutlaka hafifletilmesi gerektiğini savunmuştur." (s.120)

İşçiler ve sendikalar, belirli süreli iş sözleşmesi veya kıdem tazminatına hakkını azaltma girişimlerine dikkat etmelidir.