

İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ YÜKLERİN HAFİFLETİLMESİ BAĞLAMINDA KIDEM TAZMİNATI MÜESSESESİ VE İŞSİZLİK SİGORTASI HAKKINDA TÜSİAD GÖRÜŞÜ

Çalışma hayatını düzenleyen yasaların iş yaşamının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde ele alınması; girişimciliğin ve istihdamın gelişmesi ve ülkenin uluslararası rekabet gücü açısından kritik önem taşımaktadır. İşgücü üzerindeki prim, vergi, tazminat adı altındaki yükler, istihdamı geliştirecek ve kayıt dışı faaliyeti kayıt içine davet edebilecek şekilde düzenlenebilmelidir.

Ülkemizde kıdem tazminatı müessesesi, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda "Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir" hükmü ile yürürlüğe girmiş; zaman içinde işsizlik sigortası gibi çeşitli işlevler de üstlenerek her bir hizmet yılı için 30 günlük ücret tutarına ulaşmıştır.

Bu arada Sosyal Sigortalar Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve iş güvencesini de içeren yeni İş Kanunu yürürlüğe girmesine karşın, kıdem tazminatı yükümlülüğünü hafifletmeye yönelik herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Oysa İşsizlik Sigortası Fonu'nun faaliyete geçmiş olması, öngörülemeyen ve isteğe bağlı olmaksızın gerçekleşen geçici gelir kayıplarının en yaygın nedeni olan işten çıkarılma halinde bir koruma mekanizmasının ülkemizde artık mevcut olduğu anlamına gelmektedir.

Ülkemizde kıdem tazminatı yükü ve işten çıkarma maliyetinin yüksekliği uluslararası karşılaştırmalarda da dikkati çekmektedir. Kıdem tazminatı müessesesi; işsizlik sigortası ve iş güvencesinin varlığı da dikkate alınarak, kazanılmış hakları koruyacak ve işletmeler üzerindeki yükü azaltacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.

İstihdam üzerindeki yüklerin hafifletilmesi bağlamında kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası ile ilgili görüşlerimiz aşağıda özet olarak sunulmaktadır:

1) Çalışma yaşamı ile ilgili düzenlemeler, işletmelerin uluslararası rekabet gücünü koruyacak şekilde düzenlenebilmelidir. Bu düzenlemeler, küresel ekonomik koşullar çerçevesinde, istihdam üzerinde yeni yükümlülükler getirmeden, sosyal taraflarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilerek yürürlüğe konmalıdır. Bu kapsamda, bir yandan istihdam üzerindeki yüklerin hafifletilmesi çerçevesinde kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası düzenlemeleri, diğer yandan sendikal faaliyet ve toplu iş sözleşmesi düzeninin önemli bir parçası olarak Sendikalar Kanunu/Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu düzenlemeleri eş zamanlı ele alınmalıdır.

2) Toplanan primler, biriken fon miktarı ve faydalanma düzeyi dikkate alındığında, işsizlik sigortası fonunun tasarımı; fonun aktüeryal açıdan sağlamlığı ve ekonomik durumdaki değişimler karşısında sürdürülebilirliği dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmelidir. İşsizlik sigortası işveren prim oranı (% 2), işçi ve devlet katkısı seviyesi olan % 1'e indirilmelidir.

3) Kıdem tazminatı yükümlülüğü hafifletilmelidir. Yeni düzenlemenin yürürlük tarihine kadar olan kıdem tazminatı hakları mevcut düzenleme çerçevesinde korunmalı, yürürlük tarihinden sonraki çalışılan süreye ait veya işe yeni girenler için ödenecek kıdem tazminatı, örneğin her tam yıl için mevcut gün sayısının yarıya indirilmesi suretiyle azaltılmalı ve tavan da bu orana göre yeniden değerlendirilerek mevcut uygulama düzeni sürdürülmelidir. Tüm şirketlerin yasal olarak kıdem tazminatı karşılığı ayırma ve bu ayrılan meblağı gider olarak gösterme hakkı sağlanmalı, düzenlemenin yürürlüğünden önceki geçmiş döneme ait karşılıklar ise, belirlenecek bir takvim çerçevesinde gider olarak düşülebilmelidir.