

Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar ve Çözümler

Seyfettin Gürsel ve Zümrüt İmamođlu

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
Betam

8 Ağustos 2012

Genel Görünüm

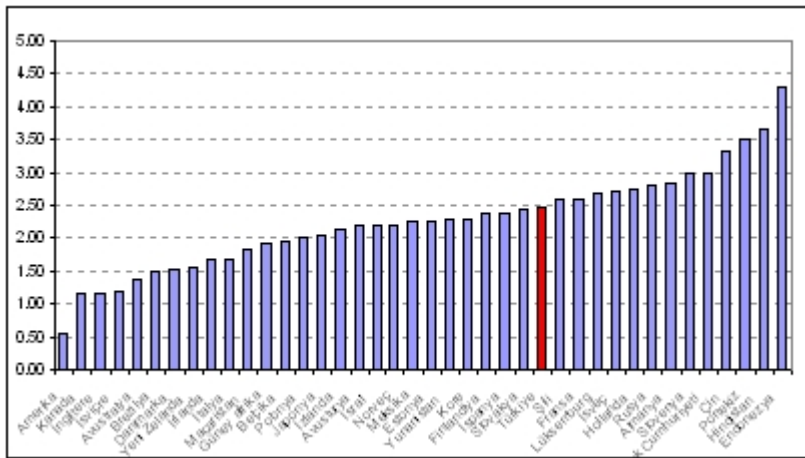
1. Kıdem tazminatı: Sorunlu bir sistem
2. Reformun hedefleri ve beklenen kazançlar
3. Ülke deneyimleri ve alternatif tasarımlar
4. Kıdem tazminatı reformu ve politika önerileri

Mevcut sistemin sorunları

- Çalışanların çok az bir kısmını fiilen kapsıyor olması
- Firmaları tam ya da kısmi kayıt dışılığa teşvik etmesi
- İstihdamı kısıtlayarak işsizliği yükseltmesi
- İşgücü piyasasında hareketliliği kısıtlayarak genel verimsizliğe neden olması
- Firma bünyesinde iş barışını olumsuz etkileyerek çalışma verimini düşürmesi

Kıdem tazminatı: Sorunlu bir sistem

Tam zamanlı çalışanların işten çıkarılmasına karşı koruma



Kaynak: OECD, Employment Protection Index

İşgücü maliyeti üzerindeki etkileri

Gerçekleşen kıdem tazminatı ödemelerinin personel giderine oranı (%)

	2009	2010
Ortalama	7.4	5.0
Medyan	3.5	2.9
Standard Sapma	15.5	7.2
Firma sayısı	189	189

Kıdem yükü belli bir oranın üzerindeki firmaların toplam firma sayısına oranı (%)

Kıdem yükü	2009	2010
%8.33'ten fazla	22	13
%5'ten fazla	36	29
%3'ten fazla	54	49
%2'den fazla	71	65

Kaynak: Şirket bilançoları, IMKB, Betam hesaplamaları.

Yeni sistemden beklenenler

- **Kapsamı artırmak: Kıdem tazminatından yararlanacak çalışan sayısını artırmak**
- **Tüm ücretli çalışanların koşulsuz olarak kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmelerini sağlamak**
- **Firmalar üzerindeki işgücü maliyetini düşürerek kayıtlılığı ve istihdamı teşvik etmek**
- **İşgücü piyasasının işleyişini etkinleştirerek verimliliği artırmak**

Kıdem tazminatı fonları

Mevcut sisteme alternatif iki seçenek mevcuttur:

- **Primlerin ortak havuza aktarılması:**
Kıdem tazminatı için bu sistemi kullanan bir ülke mevcut değildir.
- **Primlerin bireysel hesaplara aktarılması:**
Avusturya, İtalya, G.Kore, Brezilya, Peru, Kolombiya, Venezuela

Yeni sistem

Bireysel hesaplarda biriken primlere dayalı bir sistem mevcut sistemdeki olumsuzlukları bir ölçüde gidermek ve Türkiye’de tasarrufları ve finansal piyasaların derinliğini artırmak açısından en iyi alternatiftir.

Bireysel hesapların tercih edilme nedenleri:

- Tasarrufları artırıcı etki
- Geniş kitlelerin finansal piyasalara erişimin artması
- Finansal okur yazarlık bilincinin artması

Prim oranı: Çalışanlar ve firmalar açısından

- Prim oranının yüksek olması firmalar üzerindeki maliyeti artırarak reformu etkisiz kılar.
- Firmalar üzerindeki yük %2 civarında kalırsa reform etkili olabilir, %3'ün üzerinde bir oran özellikle küçük ve orta ölçekli firmalar için büyük yük oluşturacaktır.
- Fakat çalışanlar açısından %2 düşük bir orandır.
- Firma yükü artmadan prim oranını artırmak için
 1. İşsizlik sigorta fonu işveren priminden 1 puanlık bir aktarımla prim oranı %3'e,
 2. SGK işveren priminden 1 puanlık aktarımla prim oranı %4'e çıkarılabilir.

Eski sistemden yeni sisteme geçiş alternatifleri

Tüm yeni çalışanların işe yeni sistemde başlaması öngörülmektedir. Kıdemli çalışanların yeni sisteme geçişinde üç alternatif düşünülebilir.

1. **Eski hakların olduğu gibi korunarak** (eski koşullarda hak kazanma şartlarına da tabi olmak kaydıyla) yeni dönemde yeni sistemin **herkes** için geçerli olması
2. Geçmişe yönelik kazanılmış hakların **işveren ve çalışanın aralarında anlaşabildikleri** bir düzeyde yeni hesaplara aktarılması
3. Kıdem tazminatına hak kazanmış olan çalışanlara eski sistem ile yeni sistem arasında **seçme hakkının** verilmesi

Eski sistem ile yeni sistem arasında seçme hakkının verilmesi

- **Avantajlar:**
 - Eski sistemden yeni sisteme geçmek için zaman tanınabilmesi
 - Reformun kazanılmış haklarda kayba neden olacağına dair endişeleri ortadan kaldırması
- **Dezavantajlar:**
 - İki sistemin beraber yürütülmesinin pratik zorlukları
 - Firmaların işlerine gelen seçeneği kabul etmeleri için çalışanları zorlamaları

Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar ve Çözümler

Seyfettin Gürsel ve Zümrüt İmamođlu

Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi
Betam

8 Ağustos 2012

Teşekkürler!