

KIDEM TAZMİNATI ve KIDEM TAZMİNATI FONUNUN İKTİSADİ VE SOSYAL SONUÇLARI

SEVERANCE PAY AND SEVERANCE PAY FUND'S ECONOMIC AND SOCIAL RESULTS

Yrd.Doç.Dr.Nihat AKBIYIK*
Dr.Muzaffer KOÇ**

ÖZET

Kıdem tazminatı 1936 yılından beri sürekli olarak genişleme göstermiştir. Günümüzde kıdem tazminatı Türk işçi ve işveren ilişkisindeki en büyük anlaşmazlık konusunu oluşturmaktadır. Bundan dolayı tüm tarafları tatmin edecek bir sağlıklı çözüme ulaşmak için kıdem tazminatı; iş güvencesi, işsizlik sigortası, işsizlik, kayıtdışı ekonomi, esnek çalışma ve istihdam konularıyla birlikte ele alınmalıdır. Kıdem tazminatı fonunun uygulamasıyla işçiler, işveren ve genel ekonomi açısından bir takım faydalar ve zararlar söz konusu olabilecektir. Ancak, kıdem tazminatı fonunun faydaları zararlarından fazladır.

ABSTRACT

Since 1936, severance pay has shown continuous expansion. Today, severance pay is the most controversial issue between Turkish workers and employers. Therefore, to reach a proper solution that is satisfying both workers and employers, severance pay issue should be considered together with other issues like job security, unemployment insurance, informal economy, flexible work and employment. With the application of severance pay fund, there would occur some kind of benefits and losses for workers, employers and general economy. In this study, various aspects of the subject will be discussed.

Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşsizlik Sigortası, İş Güvencesi
Severance Pay, Severance Pay Fund, Unemploment Insurance, Job Security

GİRİŞ

Her dönemin çalışma ilişkilerini belirleyen çeşitli ekonomik, sosyal ve siyasal faktörler bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kapitalizm öncesi toplum, sanayi toplumu ve bilgi toplumunun çalışma ilişkileri birbirinden

* İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ÇEKO

** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

farklıdır. Ancak, belirtilmelidir ki, hayatın dinamik karakterinin gereği bu yapılar zamanla değişim geçirmektedirler.

Hukuki, siyasi ve kültürel yapıdaki değişme sonucu kapitalizm öncesi toplumun çalışma ilişkileri sanayi toplumu piyasalarına dönüşmüştür. 20. yüzyıla gelindiğinde ekonomik, sosyal ve siyasal değişim baş döndürücü bir hal almıştır. Kütleli mal üretiminin esas olduğu sanayi toplumundan bilgi üretiminin esas olduğu bilgi toplumuna geçiş süreci, süratle işleyen bir süreçtir. Bu değişim süreci, her ülke, her bölge ve her sektörde farklılık göstermektedir. Ancak, her kesimin bu değişimden az çok etkilendiği bir vakadır. Hal böyle olunca çalışma hayatı da işçi, işveren, işletme, sendika gibi temel unsurlarıyla değişmektedir. Devletler giderek daha demokrat, şeffaf ve adem-i merkezci bir yapı kazanırken, işgücü de yüksek eğitim ve nitelikli bir beyaz yakalı ordusuna dönüşmektedir. İşletmeler büyük ölçekten vazgeçerek esnek bir yönetim ve üretim anlayışı kazanırken, küreselleşme dünya genelinde kıyasıya rekabet ortamını doğurmaktadır. Bu denli gelişme, çalışma hayatının sorunlarında ve gündeminde büyük değişikliklere sebep olmaktadır. Sözelimi çalışma hayatının kuralları dün daha çok devletçe belirlenirken günümüzde tarafların sosyal diyaloguyla belirlenmektedir. İşçi-işveren ilişkilerindeki çatışmacı ilişki yerini uzlaşmacı anlayışa terk etmektedir.

Türk çalışma hayatı da yaklaşık yüzyıllık geçmişiyle bu değişim ve gelişim sürecini yaşamaktadır. 1936 tarihli İş Kanunu'yla hayatımıza giren kıdem tazminatı zaman içinde başlangıçtaki uygulamadan çok farklı bir boyut kazanmıştır. Bu gelişme günümüzdeki Türk işçi ve işveren ilişkisindeki en büyük anlaşmazlık konusu oluşturmaktadır. Bu arada kıdem tazminatına yönelik çeşitli öneriler (fon gibi) gündeme getirilmektedir. Bu çalışmada kıdem tazminatı ve kıdem tazminatı fonu iktisadi ve sosyal sonuçları üzerinde düşünceler ele alınacaktır.

1. KIDEM TAZMİNATI KAVRAMI, HUKUKİ NİTELİĞİ VE İŞLEVİ

1.1. Kıdem Tazminatı Kavramı

Kıdem tazminatı özellikleri dikkate alınarak farklı şekillerde tanımlanabilir. İş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuki sonuçlarından biri olan kıdem tazminatı, iş kanununda belirtilen asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin belirli bir nedenle son bulması durumunda işveren tarafından işçiye veya mirasçılara ödenen paradır (Anadolu, 2003:241; Akyiğit, 2005:236; Oğuzman, 1987:369; Topaloğlu ve Camkurt, 2007:41).

Kıdem tazminatı, “iş sözleşmesi Yasa’da öngörülen durumlardan birisi ile sona eren ve belirli süre kıdemi bulunan işçiye veya ölümü halinde mirasçılara işveren tarafından ödenmesi gereken, işçinin çalışma süresine (kıdem) ve ücretine göre belirlenen parasal hak olarak”(Geçer, 2005:267)) tanımlandığı gibi, “en az bir yıl çalışmış olan ve iş sözleşmesi İş Kanunu’nda

öngörülen hallerden biri ile sona eren işçiye veya ölümü halinde hak sahiplerine, miktarı işçinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenerek işveren tarafından ödenen gelir olarak” da tanımlanabilir (Tezel, 2006:351).

Kıdem tazminatı, “*kanunda belirlenen asgari çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine kanunda belirtilen nedenlerden biriyle son bulmasına bağlı olarak, işverence işçiye ya da ölümü halinde mirasçılara ödenmesi gereken ve kendine özgü niteliği olan paradır*” (Topaloğlu ve Camkurt, 2008:42). Bu tanımda kıdem tazminatının kendine özgü niteliğine vurgu yapılmaktadır.

Kıdem tazminatına dair daha farklı tanımlara yer verilebilir. Ancak kıdem tazminatı tanımlarında bazı unsurlar ön plana geçmektedir. Bunlar;

- Kanun kapsamında işyerinin ve işçinin varlığı,
- İş sözleşmesinin belirli nedenlerle feshedilmesi,
- Belirli bir hizmet süresi,
- İşçinin aldığı ücret miktarıyla paralellik göstermesi,
- İş akdini sona eren işçinin gelir kaybının telafisine yönelik olması,
- İşçinin işverene sadakatının ödüllendirilmesi, olarak sıralanabilir.

Kıdem tazminatı, “*işverene yüklenmiş, kanundan doğan kendine özgü bir ödeme yükümlülüğüdür*” (Şakar, 2009:721). Bu bağlamda kıdem tazminatının, devlet memurlarına ödenen emekli ikramiyesinin işçiler bakımından karşılığı, işsizlik sigortası işlevi yüklenen bir ödeme çeşidi, işçinin yıpranma karşılığı veya geciktirilmiş ücret olduğu söylenebileceği gibi, bunların hepsi veya hiçbiri olarak da değerlendirilebilir (Şakar, 2009:721).

Günümüze kadar birçok değişiklikler geçiren ve niteliği hep tartışılan kıdem tazminatı, yaşlılık sigortası karşılığı olarak İş Hukuku’na 3008 sayılı İş Kanunu ile 1936 yılında girmiştir (Tunçomağ, 1988:233). 931 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde ihbar tazminatından bağımsız olarak düzenlenen kıdem tazminatının, işsizlik sigortasının işlevini yüklediği ifade edilmiştir (Koç, 2004:9). Kıdem tazminatı, aynı işlevi 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanununda da yüklenmiş; iş güvencesini sağlayan ve keyfi işten çıkarmaların sonuçlarını hafifleten bir görüş ile sunulmuştur (Koç, 2005:119).

1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı, 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20. maddesinde de benzer bir şekilde düzenlenmiştir. Ancak, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’un 6. maddesinde kıdem tazminatı farklı bir anlayışla ele alınmıştır (Çelik, 1994:202; Şakar, 2009,722).

22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş

Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinin dışındaki bütün hükümlerini ortadan kaldırmıştır. Kıdem tazminatının düzenlenme amacının, iş güvencesinin ötesinde, işsizlik sigortası, emeklilik ikramiyesi gibi hedefler taşıdığı da ileri sürülmüştür (Kaya, 2001).

1.2. Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği

İşçiler için bir işçilik hakkı, işverenler için maliyeti yükselten bir ödeme olarak görülen kıdem tazminatı, çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından biridir (Uğur, 2009:4).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği tartışmalıdır (Centel, 2009:49; Dilik:2002; Başterzi, 1995:315; Çenberci, 1976:329; Günay, 1988:614). Bir görüşe göre kıdem tazminatı bir ikramiyedir. Başka bir görüşe göre kıdem tazminatı işsizlik ödeneğidir. Başka bir görüşe göre ise, kıdem tazminatı işçinin uğradığı yıpranmayı telafi etmenin (tazminat) yanında, işçiye muhtemelen işsiz kalacağı dönemde destek olmaya ve onu ödüllendirmeye (ikramiye) yöneliktir. Bu görüşlerin her birinin haklı olduğu noktaları olduğu gibi, eksik kalan hususları da mevcuttur (Limoncuoğlu, 2010:47). Bu bağlamda Türkiye uygulamasında kıdem tazminatı değişik nitelik ve işlevlere sahiptir. Kıdem tazminatının;

- Yıpranma karşılığı,
- Ücret niteliğinde,
- Zaruret / ihtiyaçtan kurtarmaya yönelik bir tazminat,
- İşsizlik sigortası niteliğinde,
- İhtiyarlık sigortası niteliğinde,
- Kendine has bir kurum,
- İkramiye niteliğinde,
- Gerçek anlamda bir tazminat olduğu şeklinde yorumlara rastlanmaktadır (Tezkoop-İş,21-22; Kutal ve Erhan,773-774).

Bütün bu yorumlarda haklılık payı bulunmakla birlikte, bazıları özellikle ön plana çıkmıştır (Tezkoop-İş Sendikası,21-24; Dumanoglu,1988:4-9; Yıldız, 1996:11-18; Ertürk, 2001:4-8; Eser, 2000:10-16).

1.2.1. Tazminat Görüşü

İşçinin, işyerinde yıpranmasının ve işini kaybetmesinin sonucu ödendiği dikkate alındığında kıdem tazminatının, “**tazminat**” görüşü ağırlık kazanmaktadır (Uluğ, 2007:7). Bu görüşe göre, kıdem tazminatı teknik anlamda bir tazminattır ve kusursuz sorumluluk esasına dayanır. Ancak, tazminat kusursuz sorumluluğa dayandırılrsa bile, istisnai bazı haller hariç, mutlaka bir hukuka aykırılık bulunmalıdır (Başterzi, 1995:317). Ancak, işçinin yaşlılık aylığı almak veya ölümü halinde kıdem tazminatına hak kazanması, işverenin ihbar önellerinde riayet ederek –herhangi bir kusur olmaksızın– iş akdini feshetmesi halinde, kıdem tazminatı ödemeye mecbur tutulması, kıdem tazminatının “**tazminat yönüyle**” çelişmektedir. Çünkü,

tazminat ispat olunan/farz olunan bir kusura bağlıdır. Kıdem tazminatı ise işverenden kaynaklanan bir kusurdan ve zarardan ziyade işçinin işyerindeki hizmet süresine bağlı olarak ödenmektedir (Günay, 1998:617-618).

Yargıtay'ın 1940 ve 1950'li yıllarda verdiği kararlarında kıdem tazminatını, “**tazminat yönü**” ile ele almaktaydı (Limoncuoğlu, 2010:47; Başterzi, 1995:317).

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, zamanın İş Kanunu'na karşı düşüncelerini açıkladığı 1966 tarihli bir çalışmada, kıdem tazminatını “tazminat” yönüyle tanımlamaktadır(Limoncuoğlu, 2010:47; Başterzi, 1995:317).

1.2.2. İkramiye Görüşü

Bu görüş daha çok 3008 Sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeden kaynaklanmış ve o dönem için savunulmuştur. Zira getirilen düzenlemeyle (5518 Sayılı Yasaya kadar) hizmet akdinin fesih nedenine bakılmaksızın 5 seneden fazla çalışma için her senelik kıdem için kıdem tazminatının ödenmesi hüküm altına alınmıştır (Uluğ, 2007:8). Bu haliyle kıdem tazminatı ikramiye niteliğini kazanmıştır (Müsiad, 1997:25).

Kıdem tazminatının ikramiye yönü, işçinin uzun süre çalıştığı işyerinden ayrılırken işverenin minnet duygusunun bir yansıması olarak, işyerinden sadakat ve bağlılığının mükâfatlandırılmasına yönelik olarak düşünülmüştür. Bu bağlamda kıdem tazminatı, işçinin işyerinden ayrılmamasını ve aynı işyerinde çalışmaya devam etmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, işveren, kıdem tazminatı aracılığıyla, güvendiği, tecrübeli ve işe uyum sağlamış işçilerin işlerine devamını sağlayabilecek ve uzun süre kendisinin hizmetinde bulunan işçiye karşı minnetini kıdem tazminatını ödeyerek yerine getirebilecektir (Günay, 1998:618).

3008 sayılı İş Kanununun ilk şeklinde hizmet sözleşmesinin taraflarca (işçi ve işveren) feshedilmesinde kıdem tazminatının ödenmesi öngörüldüğünden, Yargıtay o dönemde kıdem tazminatının “ikramiye” görüşünü benimsemiştir (Başterzi, 1995:319; Limoncuoğlu, 2010:47). Yasada sonradan değişiklikler yapıldığından söz konusu görüş geçerliliğini kaybetmiştir (Günay, 1998:618). Belirtilmelidir ki, ikramiye görüşünün kabul edilmesi halinde, iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda kıdem tazminatının verilmesi gereklidir (Başterzi, 1995:320). Ancak, kıdem tazminatına iş sözleşmesinin belli şartlar altında sona erdirilmesi halinde hak kazanılabilmektedir. Bu durum da kıdem tazminatının ikramiye görüşünü zayıflatmaktadır

1.2.3. Ücret Görüşü

Kıdem tazminatının ücret olduğuna yönelik olarak ileri sürülen görüşe göre, kıdem tazminatı işçinin işyerinde çalışmasının karşılığı ve ödenmesi belli şartların tahakkukuna bağlı olarak ileriye bırakılmış ücretin bir parçasıdır (Müsiad, 1997:26). Bu görüşün, Türk-İş tarafından benimsendiği görülmektedir (Başterzi, 1995:315-316; Uluğ, 2007:7; Limoncuoğlu, 2010:47). Ancak, kıdem tazminatına hak kazanmanın şartlara

bağlı olması, başka bir ifadeyle kıdem tazminatına her hâlükârda hak kazanılamaması gerçeği, kıdem tazminatının ücret görüşünü zayıflatmaktadır.

İş Kanunu'nda ve Borçlar Kanununda, kıdem tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Ancak, öteden beri kıdem tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur (Koç, 2007:280–282). Yargıtay'ın yerleşik kararlarında kıdem tazminatına ilişkin davalar 10 yıllık zamanaşımına tabidir*. Ücret alacaklarında ise zamanaşımı süresi beş yıldır. Kıdem tazminatının ücretin aksine 10 yıllık zamanaşımını tabi olması kıdem tazminatının ücret görüşünü zayıflatmaktadır.

1.2.4. İşsizlik Sigortası Görüşü

Kıdem tazminatının bir tür işsizlik sigortası olduğunu ileri süren görüşe göre, kıdem tazminatı, işçilerin iş sözleşmelerinin feshinden dolayı işsiz kalmaları nedeniyle uğradıktan gelir kayıplarının belirli ölçüde telafi edilmesini amaçlayan bir işsizlik tazminatı niteliğindedir. Zira, kıdem tazminatının Türk İş Hukukuna ve çalışma hayatına girmesini sağlayan 3008 sayılı Kanunun kıdem tazminatının düzenleme gerekçesinde Türkiye'de işsizlik sigortasının bulunmadığı gösterilmiştir (Tunçomağ, 1979:915-917; Centel, 2009:49). Daha sonraki düzenlemelerde de bu bağlantı üzerinde durulmuştur. Nitekim 931 Sayılı Kanun'un gerekçesinde kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası arasında bağlantı kurulmuş (Başterzi, 1995:321), işsizlik sigortasının çıkartılması halinde kıdem tazminatının gözden geçirileceği hükmü getirilmiştir (Limoncuoğlu, 2010:47). Bu bağlamda kıdem tazminatı, “*hizmet akdinin feshiyle işsiz kalan işçiye, işsizliğin oluşturduğu tehlikeleri telafi etmek amacıyla yapılan bir ödemedir.*” (Müsiad, 1997:27). Ancak, kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası arasında önemli farklar bulunmaktadır. Örneğin, emeklilik nedeniyle iş akdini sona erdiren işçi kıdem tazminatı alabilirken, işsizlik sigortasından yararlanamamaktadır. Benzeri şekilde işçinin ölüm halinde mirasçılara kıdem tazminatı ödenirken, işsizlik sigortası söz konusu olmamaktadır.

1.2.5. Nev’i Şahsına Münhasır Bir Müessese

Bizimde katıldığımız başka bir görüşe göre, yukarıda belirtilen görüşlerinin hiçbirisiyle tam olarak örtüşmediğinden kıdem tazminatı nev’i şahsına münhasır (sui generis) bir kurumdur (Başterzi, 1995:321). Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının hukuki niteliğine atılan görüşlerden birinin benimseme imkânının bulunmadığı, kıdem tazminatının belirli bir kalıba sokulamayan kendine özgü bir kurum niteliğine dönüştüğü ileri sürülmektedir (Çelik, 1994:202).

Aslında kıdem tazminatı kendine has karakterleri bulunan bir ödemedir. Genel ve teknik anlamda tazminata ilişkin esaslar kıdem tazminatına uygulanamaz. Zira, kıdem tazminatı işverenin ve işçinin

* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15.05.1989 tarih ve E.989/1334 K.989/4373 sayılı Kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.12.1987 tarih ve E.987/10942 K.987/11853 sayılı kararı

kusuruna dayanmamaktadır. Ayrıca, kıdem tazminatında işçinin zarara uğramış olması da şart değildir (Günay,1998:621).

Literatüründe kıdem tazminatının kendine özgü bir kurum olduğu görüşü daha yaygın olduğu söylenebilir (Uluğ, 2007:9).

1.3. Kıdem Tazminatının İşlevi

İş Hukuku mevzuatında uzun yıllar iş güvencesi ve işsizlik sigortası gibi işçiyi fesihden koruyan kurumlar bulunmadığından kıdem tazminatı köklü ve güçlü bir yapıya dönüşmüştür. Başka bir ifadeyle, işçinin fesihden korunması için tek ve önemli bir dayanağı olan kıdem tazminatı sürekli bir gelişme göstermiştir (Fırat, 2005).

Ne şekilde tanımlanırsa tanımlansın kıdem tazminatı bir takım işlevler yüklenmektedir. Bunları şöyle sıralamak mümkündür:

1.3.1. İş Güvencesi

Kıdem tazminatının önemli bir işlevi istihdam güvencesi sağlamasıdır. Türk İş Hukukunda iş güvencesine yönelik tedbirlerin azlığı; işçi kesiminin kıdem tazminatının geliştirilmesi yönünde taleplerine sebep olmuştur. Bundan dolayı emek kesimince kıdem tazminatı fonuna önceleri karşı çıkmıştır. Zira işçi sendikalarına göre kıdem tazminatının bu fondan karşılanması halinde, işverenlerin işçi çıkartmaları kolaylaşmış olacaktır (Kutal,438). Bu yüzden yasa çıkarken kıdem tazminatı fonu daraltılmış, işverenin iş akdinin feshi halinde kıdem tazminatının fonca değil, işverence karşılanması hükmü getirilmiştir. Bu bağlamda işçinin kıdemine uygun olarak birikecek bu tazminatını işverenlerin kolaylıkla işçi çıkartılmasını engelleyici bir hüküm olduğu savunulmuştur. Ancak uygulamada tam tersi uygulamalarla da karşılaşmaktadır. İşverenler daha fazla kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü altına girmemek için, işçileri işten çıkartabilmektedirler.

4857 sayılı İş Kanunu ile iş güvencesinin, 4447 sayılı Kanun ile de işsizlik sigortasının yürürlüğe girmesiyle söz konusu iki müessese ile yakın ilişkisi olan kıdem tazminatının yeniden yapılandırılması gerektiği belirtilmekte; (Toptaş, 2004,9) ancak, işsiz kalanlar için bir güvence sağlayan kıdem tazminatının bu işlevini yitirebileceği de ileri sürülmektedir (Birleşik Metal, 2004).

Esasen, kıdem tazminatının bir tür “emeklilik ikramiyesi” şekline dönüştürülmek istenmesinin gerekçesi, “işsizlik sigortası” ve “iş güvencesi” kurumlarının çalışma mevzuatına girmiş olması gösterilmektedir (Uzun, 2009,42).

İş Kanunu'nun 18 maddesi iş güvencesinin kapsamını belirlemektedir. İş güvencesinden yararlanmak için işçinin çalıştığı işyerine, işçinin hizmet süresine, iş sözleşmesinin çeşidine ve işçinin statüsüne bağlı şartlar bulunmaktadır.

- Otuz veya daha fazla işçinin çalıştığı işyerinin bulunması,
- İşçinin en az altı ay kıdemine bulunması,

- İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmış olması ve
- İşçinin, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekillerinin dışında olması hallerinde iş güvencesinden yararlanma söz konusudur.

Türkiye’de 30 ve daha fazla işçi istihdam edilen işyerlerinin bilinmesi, iş güvencesinden yararlananların bilinmesine imkân tanır. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı kayıtlarına göre, Şubat/2011 dönemi için Kuruma bağlı 4/a sigortalı ve işyerlerine ilişkin rakamlar aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1: SGK/a Kapsamındaki İşyeri ve Sigortalı Sayısı (Şubat/2011)

Sigortalı Grupları	İŞYERİ		SİGORTALI	
	SAYI	PAY (%)	SAYI	PAY (%)
01 - 29 İşçi	1.264.444	96,0	5.119.856	51,4
30 ve daha fazla	52.351	4,0	4.841.002	48,6
TOPLAM	1.316.795	100	9.960.858	100

Kaynak: www.sgk.gov.tr (25.05.2011)

Buna göre, mevcut işyerlerinin yaklaşık %4’ü; işçilerin %48,6’sı iş güvencesi kapsamına girmektedirler*. Bu bağlamda 'iş güvencesi'ne ilişkin hükümler, çalışanlar açısından olumlu ve ileri bir adım olmakla birlikte, kanun kapsamına giren tüm çalışanlara güvence sağlamaktan uzak görünmektedir (Uzun, 2009:42). Başka bir ifadeyle, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmiş olması kıdem tazminatın emekli ikramiyesine dönüştürülmesi için yeterli bir gerekçe oluşturmamaktadır (Ünsal, 2008). Bu yüzden iş güvencesinin sınırlı kaldığı mevcut durumda kıdem tazminatının iş güvencesi sağlamasına yönelik fonksiyonu önemini devam ettirmektedir.

1.3.2. İşsizlik Sigortası

Günümüzde, toplumun çoğunluğunu bağımlı çalışma ile elde edilen emek geliriyle geçinmektedir. Çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olan kimselerin, çalışma ve ücret şartlarına uygun bir iş bulamamalarından dolayı geçici süre gelir kaybı söz konusudur. Bundan dolayı işsizlik sigortası kabul edilmiştir.

İşsizlik sigortası, “*kendi isteği dışında muhtelif nedenlerle işi sona eren ve bağımlı çalışanların bu süre zarfında ortaya çıkan gelir kayıplarının*

* Belirtilmelidir ki, işçinin en az 6 aylık kıdemi bulunması, belirsiz süreli iş akdiyle çalışması ve işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden veya işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri ve yardımcıları dışında bulunması şartları, kapsamındaki işçi sayısını daha da azaltmaktadır. Ancak, işverene bağlı aynı işkolunda bulunan işyerlerindeki işçilerin toplamı esas alınacağından tek işyerinin büyüklüğünü esas alan tablo da mutlak sayıyı vermemektedir. Yukarıdaki tablo, fikir vermesi açısından önemlidir.

kısmen veya geçici bir süre karşılama amacına yönelmiş bir sigorta dalıdır” (Ekin, 1994:22). Bu bağlamda işsizlik sigortası, temelde, işsizliği önlemeye ve istihdamı artırmaya yönelik bir politika olmaktan çok; tamamen işsizlik neticesinde meydana gelen kişisel yüklerin toplum tarafından paylaşılmasına ve işsizliğin olumsuz neticelerinin ortadan kaldırılmasına yönelik bir uygulamadır (Ekin, 1994:23).

İşsizlik sigortası, *“bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile bireylerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur”* (Seyyar, 2005:148). İşsizlik sigortası, *“kazancı sosyoekonomik nedenlerle isteği dışında kesilmiş olup da çalışma istek ve yeteneğinde olan bağımlı çalışanların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılamak üzere, katılma zorunluluğu olan ve sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren sosyal güvenlik sistemi içinde devletçe kurulmuş bir sosyal sigorta koludur.”* (Andaç, 2010,57). Bu tanım, işsizlik sigortasının unsurlarını kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur.

Başka bir tanımda ise işsizlik sigortası, *“çalışma arzu ve yeteneğine sahip olup, kendi iradesi dışında işini kaybedenlere geçici bir süre, önceki gelirlerinin bir kısmını karşılamak üzere, kendisi ve ailesinin sosyo-ekonomik bakımdan zor duruma düşmelerini önlemek için geliştirilmiş bir sosyal güvenlik programıdır”* (Erol, Özdemir ve Yurdakul, 2010:18-19). Bu tanımda işsizlik sigortası işini, kendi iradesi dışında işini kaybetmesi sonucu kendisinin ve ailesinin düşebileceği zor ve kötü durumdan kurtarma programı olarak ele alınmaktadır.

Kısaca İşsizlik Sigortası Kanunu olarak bilinen 4447 Sayılı Kanunun 47 maddesine göre, işsizlik sigortası, *“bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta”*dır.

İşsizlik sigortasına dair daha farklı tanımlara yer verilebilir. Ancak işsizlik sigortası tanımlarında bazı unsurlar ön plana geçmektedir. Bunlar;

- Bir sosyal sigorta kolu olması,
- Yararlanılmasının belli bir süre prim ödenmesine bağlı olması,
- Çalışanın kendi iradesi dışında işsiz kalması,
- İşsizlikte meydana gelen gelir kesintisinin belli bir miktarının toplum tarafından telafi edilmesi,

olarak sayılabilir.

Kıdem tazminatı, Kara Avrupa’ında ortaya çıkarak gelişmiş bir tür işten ayrılma tazminatıdır. Bu yönüyle kıdem tazminatı hizmet akdi feshedilen işçilerin yeni bir iş buluncaya kadar gelir kaybının telafisine

yöneliktir (Turan, 1989:31-32). Aslında, kıdem tazminatı işsizlik sigortasının uygulanmadığı ülkelerde, işsizliği tazmin edici bir işlevi yerine getirmektedir (Özsuça, 1998:23).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği, öğretide tartışmalı olmakla birlikte kıdem tazminatının getiriliş amacının, işsizlik sigortasının işlevini yüklenmiş olduğu açıktır. Zira kıdem tazminatı, Türkiye’de işsizlik sigortasının bulunmadığı bir dönemde kabul edilmiş ve zaman içinde işsizlik sigortasının yerine geçmiştir. Fakat 4447 sayılı Yasa’nın kabulüyle birlikte, 1999 yılından itibaren, sınırlı da olsa işsizlik sigortası uygulama imkânı bulmuştur. Bu bağlamda, kıdem tazminatının kabulünü gerektiren zemin kaybolmaya başlamıştır (Centel, 2009:49). Bu noktada belirtilmelidir ki, işsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasında farklar bulunmaktadır. Örneğin, işverence haklı neden olmaksızın işçinin hizmet akdinin feshedilmesi halinde işçi hemen iş bulsa da kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır veya tersi bir durumda belirlenen şartların tahakkuk etmemesi halinde işçi işsiz kalsa bile kıdem tazminatı almayabilmektedir. Bu bağlamda işsizlik sigortası, işçinin işsiz kaldığı dönemlerde ve belli bir süre içerisinde yararlanabildiği, bir iş bulduğunda faydalanma hakkının düştüğü ve dönemlere göre aralıklarla ödenen bir tazminat türüdür (Kutal, İstihdam,438).

4447 sayılı Yasaya göre işsizlik sigortasından yararlanabilmek için tek başına çalışırken işsiz olmak yeterli olmayıp, işsizliğin nedenleri ve prim ödeme süresi de dikkate alınmaktadır.

Tablo 2: Kıdem Tazminatından ve İşsizlik Ödeneginden Yararlanabilme Nedenleri

İşten Çıkış Nedeni	İşçiye yapılacak ödeme	
	Kıdem Tazminatı	İşsizlik Sigortası
İşveren tarafından 4857/25-II (Ahlak Ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerler)	Alamaz	Alamaz
İstifa	Alamaz	Alamaz
İşçi tarafından 4857/24 (İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı)	Alır	Alır
Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla	Alır	Alır (ödeme askerlik bitiminde yapılır)
Bağlı olunan sandık veya kurumdan yaşlılık emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla yapılan fesihlerde	Alır	Alamaz
Kadın işçinin evlenmesi nedeniyle	Alır	Alamaz
Yaş dışında sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteğiyle işten ayrılma hali	Alır	Alamaz
İşçinin ölümü	Alır	Alamaz

Kaynak: Hamit Tiryaki (2009), Kıdem Tazminatı Fonunu İşçiler Kabul Etmeli Mi? E- Yaklaşım, Temmuz. Sayı:199 <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/20090714876.htm> (Son erişim:08.07.2010)

Tablodan da görüleceği gibi, işsizlik sigortasından yararlanma şartlarıyla, kıdem tazminatına hak kazanma şartları birbirinden farklıdır (Tiryaki, 2009).

Mevcut sistemde, belli sebeplerle (haklı bir sebep olmaksızın kendi istekleri ile işten ayrılmaları ve işveren tarafından ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları sebebiyle sözleşmenin feshi halleri hariç) işsiz kalanlar kıdem tazminatlarını alabilmektedirler. Aldığı ücretle ancak günlük hayatını devam ettiren, bunun yanında çok yüksek oranda ve artık yapısal nitelik kazanmış “işsizlik” sebebiyle kısa sürede yeni bir iş bulma şansı çok az olan bir işçinin, işini kaybettiğinde böyle toplu bir paraya duyacağı ihtiyaç aşîkârdır (Uzun, 2009:43).

Belli şartlar altında iş sözleşmesi sona eren işçiler, işsiz kaldıklarında kıdem tazminatını alamazlar ise, karşı karşıya kalacakları geçim sıkıntısına en çok on ay süreyle alacakları işsizlik sigortası ödeneği çare olamayacaktır. Bundan dolayıdır ki, başlangıçtan beri “emeklilik ikramiyesi” sadece mutlak iş güvencesine sahip olan devlet memurları için öngörülmüş; işin doğası gereği böyle bir mutlak güvencenin söz konusu olmayan devlet memuriyeti dışında çalışanların kıdem tazminatının “iş ilişkisinin sona ermesi anında ödenmesi” esası getirilmiştir (Uzun, 2009:43).

İşsizlik ödeneğinin süresi ve tutarı son derece sınırlı olduğundan kıdem tazminatından kaynaklanacak olan kaybı telafi edememektedir (Mai, 2010). Bu bağlamda işsizlik sigortasının varlığı, kıdem tazminatının kaldırılması için bir gerekçe olamayacaktır. Ancak kıdem tazminatı ile birlikte dikkate alındığında çalışanların işsizlik dönemlerinde bir ekonomik güvenceye sahip olabilecekleri düşünülebilir (Ünsal, 2008).

Belirtilen hususlar ışığında, kıdem tazminatını bir işsizlik sigortası kurumu olarak nitelendirmek mümkün değildir (Başterzi, 2005:88). Çünkü, kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası arasında hem hukuki, hem amaç ve hem de fonksiyonları bakımından farklılıklar bulunmaktadır (Taşçı ve Yılmaz, 2009:632).

1.3.3. Sosyo-Ekonomik İşlevleri

Kıdem tazminat özellikle emeklilikle birlikte ödendiğinde önemli boyutlara ulaşabileceğinden, kişilerin bir takım (otomobil, konut gibi) (Müsiad, 1997: 30) hizmetlere, sınırlı da olsa, sahip olması mümkün hale gelebilmektedir.

2. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

Kıdem tazminatı, 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası ile Türk İş Hukukuna girmiştir. O dönemde, işsizlik sigortasının bulunmadığı ülkemizde işçiyi bu yolla korumak amaçlanmıştır. Daha sonraki yıllarda, özellikle 1967 ve 1975 yıllarında iş yasalarında yapılan değişikliklerle kıdem tazminatı işçiler yararına geliştirilmiştir. Örneğin, 1936 yılında işçinin bu tazminatı alabilmesi için 5 yıllık kıdemi lazımken, 1975'ten sonra, söz konusu kıdem

süresi 1 yıla indirilmiştir. Benzeri şekilde tazminat tutarı, önceleri her bir kıdem yılı için 15 günlük ücret tutarında iken 1975'te bu miktar 30 güne yükseltilmiştir (Kutal ve Erhan, 773-774). Kıdem tazminatı zamanla ciddi değişiklikler geçirmiştir.

Kıdem tazminatı, İş Kanunu'nda gösterilen fesih hallerinde en az bir yıllık çalışması olan işçiye veya işçinin vefat etmesi halinde de bu işçinin hak sahiplerine işveren tarafından ödenmesi gereken paradır (Kurt, 2006:).

Farklı tanımlarla nitelendirilen kıdem tazminatı, hizmet akdinin önemli bir unsuru olan sadakat borcunun işçiye sağladığı menfaattir. İşçinin, işyerine ve işverene bağlılığının, hizmet akdi ile üstlendiği sorumluluğunu iyiniyetli şekilde layıkıyla yerine getirmesinin sonucu olarak doğmaktadır.

Bir işyerinde çalışan işçilerin hangi hallerde kıdem tazminatı alabilecekleri 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre;

- İşveren tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri nedenler dışında hizmet akdinin feshedilmesi durumunda,
- İşçi tarafından 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24.Maddesinde sayılan nedenlerden dolayı hizmet akdinin feshedilmesi durumunda,
- Muvazzaf askerlik dolayısıyla hizmet akdinin feshedilmesi durumunda,
- İşçinin bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme alması amacıyla hizmet akdinin feshedilmesi durumunda,
- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi rızası ile hizmet akdini sona erdirmesi durumunda,
- İşçinin ölümü sebebiyle hizmet akdinin son bulması halinde,
- Sosyal Sigorta Yasalarında değişiklik yapan 4447 sayılı Yasa ile getirilen bir hükümlerle, 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanun'un geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle,

işçiler kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar.

3. KIDEM TAZMİNATININ YASAL GELİŞİMİ VE ALTERNATİF ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Kıdem Tazminatı, 1936'da yılında Bireysel İş Hukuku'na mütevazı bir hak olarak girmiştir; ancak, geçen zaman içinde işçi ve işveren menfaatlerinin birbirini etkilemesi sonucu iş hukukunun en çok değişime uğrayan maddesi haline gelmiştir. Kıdem tazminatının 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun yer almasının nedeni Türkiye'de işsizlik sigortasının bulunamayışı gösterilmiştir (Kutal, 1982:475). Yürürlüğe ilk girdiği şekliyle en az 5 yıl çalışmış olan işçiye her yıl için 15 günlük ücret tutarında bir tazminat öngörülmüştür. Kıdem tazminatı, zamanla, istihdam güvencesi sağlama fonksiyonu öne çıkarak uygulanmaya başlanmıştır. Başka bir ifadeyle kıdem tazminatı işten çıkarmayı zorlaştıran bir tedbir niteliğine bürünmüştür. Sonuç olarak 1960'lı yıllara kadar kıdem tazminatı hem işten çıkarılmalarını önleyecek hem de işten çıkarılma durumlarında işsiz gelir sağlayıcı bir işsizlik sigortası sağlayacak bir uygulama olarak düşünülmüştür. Ancak tersi olmuştur. İşverenler kıdem tazminatının işletmeler için dayanılması güç maliyetler getirdiğini ileri sürmüşler ve işten çıkarmalar daha çok hızlanmaya başlamıştır (Ekin, 1986:283-284).

Kıdem Tazminatı uygulanmasında 1950, 1952, 1967, 1971 ve 1975 yıllarında değişiklikler yapılmıştır. 1950'de yapılan değişiklikle kıdem tazminatına hak kazanma için gerekli asgari kıdem süresi 5 yıldan 3 yıla indirilmiştir. 1961'de gazetecilerin kıdem tazminatı 15 günden 30 güne çıkarılmıştır. 1971'de çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunuyla 15 günlük ödeme miktarının TİS'ler yoluyla artırabileceği kabul edilmiştir (Müsiad, 1997:20). Bu düzenlemeyle bireysel iş hukukunun bir kurumu olan kıdem tazminatı toplu sözleşme düzeninde de hayati rol üstlenmeye başlamıştır. 1975'te kıdem hak kazanma süresi bir yıla indirilirken 15 günlük tazminat süresi de 30 güne çıkarılmıştır. Ayrıca kıdem tazminatının hesaplanmasında en son ödenecek brüt ücretin esas alınacağı hükmüyle işçi lehine düzenleme getirmiştir (Müsiad, 1997:21). İşverenler kıdem tazminatının mali külfetinin işletmeleri çökerteceğini iddia ederken, işçi sendikaları işverenlerin konuyu abarttığını ileri sürmüşlerdir (Dereli, 1978:51). O tarihten günümüze kıdem tazminatı ile ilgili konularda sosyal taraflar ve akademisyenler arasında tartışmalar sürüp gitmiştir. Yine 1975'te 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı fonu oluşturulması ve kıdem tazminatına bir üst sınır getirilmesi şeklinde iki önemli değişiklik yapılmıştır

Üst sınırla bir yıllık kıdem tazminatı miktarının günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katından fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır. Kıdem tazminatına tavan getiren hüküm 1975 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. 1982'de 2762 sayılı kanunla yapılan değişiklikle bir yıllık kıdem tazminatı miktarının T.C. Emekli Sandığı'na tabi en yüksek devlet memurunun alacağı bir yıllık emekli ikramiyesini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır. 1983 yılında kadın işçiler evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi istekleriyle iş sözleşmesini sona erdirdiklerinde kıdem tazminatı hak kazanabilmelerine ilişkin düzenleme getirilmiştir.

Günümüze gelinceye kadar kıdem tazminatına yönelik çeşitli çözüm önerileri ortaya atılmıştır. Söz konusu çözüm önerilerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür (Kutal, 2009:7).

3.1. Kıdem Tazminatlarının İşsizlik Sigortası Kurularak Tamamen Kaldırılması

Kıdem tazminatının, niteliği gereği, işsizlik sigortasının işlevine sahip olduğu varsayımı altında işsizlik sigortasının kurulması halinde kıdem tazminatının tamamen kaldırılması düşünülmüştür. Kıdem tazminatının, işten çıkarılan işçinin; yeni bir iş buluncaya kadar geçimini sağlayacağı hususu bu görüşün esasını oluşturmuştur. Ancak, işsizlik sigortasının işlevi ile kıdem tazminatının niteliği arasındaki farklılığı nedeniyle öğretilerde kıdem tazminatının işsizlik sigortasının tesisi halinde kaldırılmasına itiraz edilmiştir. Taraflar arasındaki tartışmalar ve duraksamalar, Türkiye’de işsizlik sigortasının yasal bir düzenlemeye oturtulmasını geciktirmiştir (Kutal, 2009:7).

3.2. Kıdem Tazminatının Sosyal Sigortalar Bünyesinde Emeklilik İkramesine Dönüştürülmesi

Bazı şartlar altında iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yapılan ödemenin tazminat olmadığı öğretilerde savunulmuştur. Söz konusu görüşe göre yasal hakların ödenmesi suretinde işten çıkarılmasında işçinin bir zararı bulunmadığı gibi işverenin de bir kusuru bulunmamaktadır. Buna göre tazminat kavramının öğeleri oluşmamaktadır. Ödenen para, işçinin sadakatle çalışmasının bir ödülü olarak nitelendirilmelidir. Söz konusu tez kısmen taraftar da bulmuştur. Ancak bu görüş günümüzde birçok yazar tarafından ret edilmektedir (Kutal, 2009:7).

3.3. Yaşlılık Sigortasından Yararlanabilecek İşçilerin Kıdem Tazminatının Kaldırılması

İşçi sigortaları bünyesinde ihtiyarlık sigortası, kıdem tazminatının 3008 sayılı Yasa'da düzenlenmesinden 1 sene sonra kurulmuştur. Yaşlandığı için işten çıkan veya işveren tarafından işten çıkarılan işçiye ödenen kıdem tazminatı ile ihtiyarlık sigortasından işçiye bağlanacak ödenekler arasında zaman zaman bir çelişki olduğu değerlendirilmiş. Hatta 02.06.1949 tarihli İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nda ‘ihtiyarlık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanununun 13. maddesinin kıdemle mütenasip tazminata müteallik hükmü uygulanmaz’ demekle yaşlılık aylığından yararlanabilecek işçilerin kıdem tazminatı haklarının kaldırılması gündeme gelmiş, doktrinde söz konusu düzenlemenin yanlış olduğu ısrarla ileri sürülmüş, nitekim İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun ilgili hükmü 1951 tarihinde Kanundan çıkartılmıştır (Kutal, 2009:7-8).

3.4. Kıdem Tazminatının İşverenlerin Sorumluluğunda Bir Fondan Karşılanması

Kıdem tazminatı sorununun çözümünde ileri sürülen bir başka çözüm yolu da bu tazminatın işverenlerin sorumluluğu altındaki bir fondan

karşılanmasıdır. Söz konusu uygulamanın sosyal politika ilkelerine uygun, adil ve dengeli, kazanılmış haklara saygılı biçimde çözümlenebilmesinin mümkün olacağı ileri sürülmüştür (Kutal, 2009:8).

Fon önerisi 1950'li yıllarda toplanan II. Çalışma Meclisinden günümüze kadar iş hukuku çevrelerinde hep tartışılmış, ancak sosyal taraflar arasında tam bir uzlaşmaya varılamamıştır. Yaklaşık 60 yıllık bir süreçte bilim çevreleri ve çeşitli siyasal iktidarlar tarafından yasa tasarıları hazırlanmış, bunlardan bazıları tek gündem maddesi ile toplanan çalışma meclislerinde ele alınmış, ancak olumlu bir sonuca varılamamıştır. Bu durumun farklı nedenleri bulunmaktadır (Kutal, 2009:8).

1. İşçi kanadının gelişmiş kıdem hakkından taviz vermeye yanaşmaması, mevcut durumun devam ettirilmesinden yana taraf takınmasıdır. Bu bağlamda işçi haklarına saygılı ve uzun vadede işçiler lehine sonuçlar doğuracak çözümler dahi işçi sendikaları tarafından tepki ile karşılanmıştır.
2. İşveren kesimi de kıdem tazminatı konusunda yıllardan beri izlediği olumlu politikadan son yıllarda vazgeçmiş ve fon kurulmasına eskisi kadar olumlu bakmamaya başlamıştır. İşverenin tutum değişikliği için bir takım faktörlerden bahsedilebilir. Özellikle işverenlerin fona ödeyecekleri primlerin oranı konusundaki çok farklı öneriler, geçmiş yılların tazminatları hakkında işverenlerin sorumluluğunun devam etmesi, kayıt dışı ekonominin giderek alanını genişletmesi gibi hususlar yasalara saygılı işverenleri tereddüde sevk etmektedir.
3. Fonun yararları yanında sakıncaları da bulunmaktadır. Bu nedeni fonla ilgili yasal düzenlemeler yapılırken işçi ve işveren kanatlarının görüşlerine başvurulması, her iki tarafın beklentilerine olabildiğince cevap verecek formüllerin ortaya konulması gerekmektedir ki, bunun kolay olamayacağı herkesin malumudur (Kutal, 2009:8).

4. KIDEM TAZMİNATI FON TASARISI

4857 sayılı yeni İş Kanunu hazırlanması sırasında bilim kurulu kıdem tazminatını da kapsayan bir iş yasasının hazırlanmasını ilke olarak benimsemiştir. Bu konuda işçi ve işveren örgütleri arası en azından ana yaklaşımlar üzerinde, bir uyum sağlanması arzu edilmesine ve bazı girişimlerde bulunulmasına rağmen, menfaat gruplarından konuya ilişkin ufak bir işaret dahi alınamamıştır. Bilim Kurulu sorunu siyasal otoritenin tercihine bırakmıştır. Ancak, hükümetin kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulmasını uygun bulması halinde, yardımcı olmak için, bir fon taslağı hazırlamış ve iş yasası taslağı birlikte hükümete sunmuştur (2002). Söz konusu fon taslağı, fon hükmünün iş yasasına girmesinden (1975) sonra yapılan en ciddi çalışmadır (Kutal,2006:404).

Hükümet, fon konusundaki girişimlerinden sonuç alamayınca, tasarımı TBMM'ne sevk etmiş, tasarıya "*Kıdem tazminatı için bir kıdem*

tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır” (Geçici m.6) şeklinde bir geçici madde eklenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın toplantıya çağırdığı IX. Çalışma Meclisinin (2004) iki gündem maddesinden birisini kıdem tazminatı konusu oluşturmuştur. Bakanlık bu meclise yeni bir taslak getirmemiş, Bilim Kurulu tarafından hazırlanan taslak üzerinde tartışmaların yapılmasını tercih etmiştir (Kutal, 2009:11).

Tasarının genel gerekçesinde kıdem tazminatı fonun ilişkin düşüncenin arka geçmiştaki çalışmalara atıflar yapılarak belirtilmiştir. Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi 1950'li yıllarda ortaya atılmıştır (II. Çalışma Meclisi-1954).

Aynı konuda III. Çalışma Meclisinde de işveren kanadı öneride bulunmuştur (1962) (ÇSGB,118).

1975 yılında 1926 ve 1927 sayılı yasalarla iş kanunlarında yapılan değişiklikler sırasında kıdem tazminatının 30 güne yükseltilmesi fon konusundaki tartışmaları yeniden gündeme taşımıştır. Nitekim bu düzenlemeler arasında kıdem tazminatının bazı hallerde fondan karşılanacağı, fonun bir kamu kurumunda teşkil edileceği, özel sigorta şirketlerinde sigorta ettirilemeyeceği hükme bağlanmış, “fon tesisi ile ilgili hususların kanunla” düzenleneceği öngörülmüştür (1475, m.14/son iki fıkra, 854, m.20/son iki fıkra).

İş Kanunlarının fona ilişkin hükümleri, aradan çeyrek yüzyıl geçmesine karşın, yasalarla düzenlenememiş, bu nedenle işverenlerin kişisel sorumluluğu devam etmiştir.

Gerçi bu süre içinde fon teşkiline olanak vermek amacıyla çok sayıda çalışma yapılmış, yasa tasarıları hazırlanmış, hatta sadece bu hususu görüşmek üzere Çalışma Meclisi toplanmıştır (VII. Çalışma Meclisi, 1984).

1936 yılında ilk İş Kanunu (3008) ile Türk mevzuatına giren kıdem tazminatının yasal düzenlemelerle sürekli biçimde genişletilmesi, diğer işçilik hakları yanında bu tazminatın önemini artırmıştır. Bu durum iş güvencesi ve işsizlik sigortası gibi çağdaş kurumların Türk İş Hukukuna girmesini geciktirmiş, hem işverenler, hem de işçiler bakımından birçok sorunu beraberinde getirmiştir.

Gerçekten, zamanla işletmeler için ağır bir yük haline gelen kıdem tazminatı, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin ödeme güçlüğü içine düşmesine neden olmuştur. Bir kısım işveren işçi devrini artırmak gibi yollara başvurarak bu tazminatı ödememe çarelerine başvurmuştur. Böylece yılların emeği ile hak kazanılan bu tazminattan, zaman zaman işçilerin yararlanamadıkları bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı uygulamasında karşılaşılan tüm bu sorunların çözümünün Türk iş mevzuatında bir yandan kıdem tazminatına yeni bir biçim ve içerik kazandırmayı, öte yandan da bu tazminatın bir fondan karşılanmasına olanak verilmesini zorunlu kılmaktadır. İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi, iş güvencesinin 158 sayılı Sözleşmeye uygun olarak hazırlanması kıdem tazminatına yeni bir biçim verilmesini ve bu hususta bir fon kurulmasını gerekli hale getirmiştir. Fonun kamu tüzel kişiliğine sahip bir kurumda teşkil edilmesi, fon kaynaklarının kesinlikle amaç dışında kullanılmaması, işleyişinin basit olması, işçilerin yasanın yürürlüğe girdiği tarihe kadar hizmet sürelerine ilişkin kazanılmış haklarının korunması mevcut kanun tasarısının temel özelliklerini oluşturmaktadır.

Önceki yıllarda kıdem tazminatında bir değişiklik yapmadan bir fon kurma, üstelik eski hizmet sürelerine ait borçlanma mekanizmalarına yer verme çabaları hazırlanan tasarıların başarı şansını azaltmış, hatta aktüeryal hesaplarının yapılmasını güçleştirmiştir. Bu tasarıda ise kanunun yürürlük tarihinden önceki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatından, eski kanun hükümlerine göre işverenlerin kişisel sorumluluğunun devam edeceği öngörülmüş, böylece işçilerin kazanılmış hakları korunmuştur.

Kanunun yürürlüğünden sonraki hizmet süreleri veya ilk kez işe girenlerin bu sürelerine ilişkin kıdem tazminatı ise yeni esaslara göre hesaplanmak ve ödenmek üzere Fonun sorumluluğuna bırakılmıştır. Fon çerçevesinde bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürülen bu tazminat, işçinin değişik işverenlere ait işyerlerindeki kıdem tazminatı primi ödenen tüm hizmet sürelerini kapsayacak, iş ilişkisi hangi nedenle sona ermiş olursa olsun işçi hizmet birleştirmesinden yararlanacak, kıdem tazminatının ödenmemesi ihtimali ortadan kalkacaktır.

Öte yandan kıdem tazminatının bir fondan karşılanması uluslararası normlara da aykırı düşmemektedir. Nitekim iş güvencesine ilişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 12. maddesinde bu tazminatın doğrudan işveren tarafından karşılanabileceği gibi “bir fondan da ödenebileceği” öngörülmüştür.

Tasarının hükümleri

- Bu kanunun amacı kapsamına giren işçilere ve hak sahiplerine belirtilen esaslara göre kurulacak Kıdem Tazminatı Fonundan hak edecekleri kıdem tazminatının ödenmesi ve bu tazminatın güvence altına alınmasıdır (Mad/1).
- Kıdem Tazminatı Fonu, Yönetim Kurulu tarafından işletilir ve yönetilir. Fon Yönetim Kurulu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir temsilci ile en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunca seçilen bir üyeden oluşur (Mad/4).
- Bu kanunun kapsamına giren işçiler,

- Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,
- İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,
- Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde,
- İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları, kıdem tazminatına hak kazanırlar (Mad/7).
- İşçilere veya hak sahiplerine Fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin otuz günü tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için veya toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlar için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır. Kıdem tazminatına esas alınacak ücret, işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalamasıdır. Prim ödenen toplam süre bir yılın altında ise, prim yatırılan ayların ortalaması esas alınır. Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez. Kıdem tazminatının hesabında ve primlerin tahsilinde esas alınacak ücretlerin en az miktarı İş Kanununun 33 üncü maddesine göre belirlenen asgari ücret, üst sınırı ise Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre ödenecek azami emeklilik ikramiyesi miktarıdır (Mad/8).
- Kıdem Tazminatı Fonuna ödenecek aylık prim miktarı maddenin 2'nci fıkrası hükümlerine göre hesaplanacak aylık kazancın % 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir (Mad/13).

5. KIDEM TAZMİNATI FONUNUN İKTİSADİ VE SOSYAL SONUÇLARI

Kıdem tazminatının özellikle işverenler için bir maliyet unsuru olması ve iş mahkemelerindeki kıdem tazminatı davalarının fazlalığı, kıdem tazminatının bir fona bağlanması konusunu gündemine taşımaktadır (Limoncuoğlu, 2007:289). Öğretide ve uygulamada kıdem tazminatı fonuna ilişkin çeşitli görüş ve öneriler ortaya atılmaktadır. Burada kıdem tazminatının mevcut yapısı, iktisadi ve sosyal işlevi ve yönü ile kıdem tazminatı fonunun iktisadi ve sosyal sonuçları tartışılacaktır.

5.1. Genel olarak

Öncelikle belirtilmelidir ki, işsizlik sigortası kurulması bağlamında ifade edilen işsizlik sigortasının kıdem tazminatından, kıdem tazminatı fonundan ve iş aracılığı hizmetlerinden soyutlanarak ele alınamayacağı; kıdem ve ihbar tazminatlarıyla (Şakar, 1999:27-28) birlikte ele alınması gerektiği, aksi takdirde işten çıkarmaların artacağı görüşü (Tuncay, 1999:41-

42) bugünde geçerliliğini sürdürmektedir. Çünkü, birbirleriyle bağlantılı olan kurumların tesisinde benzeri kurumların durumlarının da dikkate alınması bir gerekliliktir.

5.2. Kıdem Tazminatı Yükü ve Öneriler

İşletmelerin üzerinde potansiyel bir yük olduğu işverenler tarafından belirtilen kıdem tazminatı yüküne ilişkin olarak TİSK'in kaynaklarına göre, 2004'te 13.174 TL olan, çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü, 2006'da 15.782 TL'ye; 2008 yılında 18.110 TL'ye; 2009 yılında ise 20.813 TL'ye; 2010 yılında ise 24.834 TL'ye çıkmıştır (TİSK, 2009).

Tablo 3: Çalışan Başına Ortalama Kıdem tazminatı Yükü

Yıllar	(TL)
1990	12
1991	23
1992	42
1993	69
1994	114
1995	173
1996	377
1997	756
1998	1.438
1999	2.624
2000	4.439
2001	6.479
2002	9.920
2003	11.561
2004	13.174
2005	14.854
2006	15.782
2007	16.762
2008	18.110
2009	20.813
2010/temmuz*	24.834

(*) Türkiye geneli; toplu iş sözleşmesi kapsamı açısından, kamu işçileri dahil.
Kaynak: TİSK (2009), <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3240> (12.05.2011)

TİSK'in çalışmasına göre, Türkiye genelinde, toplu iş sözleşmesi sisteminin potansiyel kıdem tazminatı yükü 23,8 milyar TL'dir. Bu rakama toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalan kesim de dahil edilirse, toplam 55 milyar 361 milyon TL tutarında bir potansiyel kıdem tazminat yükü olabileceği hesaplanmaktadır (TİSK,2009). Kıdem tazminatı miktarının yüksekliği, Türkiye ekonomisi üzerinde ne denli büyük bir baskının oluştuğunu göstermektedir (Centel, 2009).

Kıdem tazminatı fonuna yönelik olarak öğretilen çok çeşitli görüşler ileri sürülmektedir.

Dilik'e göre, kıdem tazminatı işçileri ve dolayısıyla geniş kitleleri servete kavuşturma amacına yönelik bir kurum olarak düzenlenebilir (Dilik, 2002). Bu bağlamda işverenler tarafından Kanunun öngördüğü miktarda, fakat her çalışma yılı karşılığında, o yılın sonunda bir yatırım ortaklığına ödenerek, orada oluşturulacak bir fonda toplanabilir (Dilik, 2002). Böylece, ilgili işçiler adına belirtilen fona yatırılacaktır. Buna göre, işverenlerin bu işçilere karşı geçmişe yönelik olarak kıdem tazminatından doğan sorumlulukları fona devredilecektir. Herhangi bir şarta bağlı olmadan, her bir

yıllık çalışma karşılığı olarak o yılın bitiminde Kanunda belirtilen tutarda ilgili işçiler adına söz konusu fona yatırılacaktır (Dilik, 2002). Kıdem tazminatının, belirtilen şekilde düzenlenmesi halinde sermaye piyasasının güçlenecek böylece ulusal ekonomiye katkı sağlanacaktır (Dilik, 2002).

Akalın'a göre, kıdem tazminatı esasen devletin Kanunla belirlediği bir regülasyondur ve para-fiskal (vergi benzeri) bir yük doğurmaktadır. Amacı ise gelir dağılımını düzeltmektir. Ancak, gelir dağılımını düzeltmek bir kamu hizmetidir ve açıkça vergiler ile finanse edilmelidir. Tam istihdam öncesi ekonomilerde; ücret vergileri, işsizlik doğurur, gelir dağılımını bozar. Özellikle kriz dönemlerinde ücret vergileri, işsizliğe sebep olur. Çalışma yaşamının yükseltilmesi kıdem tazminatlarının yükünü artırır. Bundan dolayı para-fiskal bir yük olan kıdem tazminatının hem tarifesinin, hem de finansman şeklinin devlet ve sendikalar ile anlaşarak değiştirilmelidir (Akalın, 2009,50).

Pakdemirli'ye göre, Türkiye'de bir kısım çalışan lehine adaletten uzak maddi önemde birçok düzenleme bulunmaktadır. Kıdem tazminatı da söz konusu düzenlemelerden biridir. Yıllardır konuşulmasına rağmen bir türlü işçi – işvereni aynı paralele getirip bir düzenleme yapılmış değildir. Ekonominin verimliliği, iş gücü fazlalığı, mevcut dünya konjonktürü kıdem tazminatı işletmeler için büyük bir yük haline getirmektedir. Küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ), kıdem tazminatının aşırı büyümesini önlemek için periyodik olarak işçi çıkartma yoluna gitmektedirler. İşçinin, işverenin başka bir işyerinde istihdam edilebilmesi durumunda da işçi o farklı iş yerine kaydırılmakta bu yolla kıdem tazminatı minimize edilmeye yoluna başvurulmaktadır (Pakdemirli, 2009, 45).

Kıdem tazminatı, sendikalarının iddialarına göre ücretin ödenmeyen kısmı şeklinde algılandığından asgari ücret tespiti ve toplu iş sendikal sözleşmelerde bu durumun dikkate alınması gereklidir. Başka bir ifadeyle, ücretler belirlenirken kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu ve işçiden bu miktar sigorta priminin kesildiği gibi, kesilebilmelidir. Ancak böyle bir durumda işyerinin zora girmesi halinde, işçinin aleyhine bir sonuç doğuracaktır. Ayrıca, işyerinin söz konusu kesintileri garantili bir biçimde işletebileceği şüphelidir (Pakdemirli, 2009:47).

İşverenin belirli bir tavanla birlikte brüt ücretin %5'i oranında kıdem tazminatı fonuna prim yatırması halinde işçinin çalışması daha bir süreklilik kazanacak, verimliliği artacak, işyerlerinin zorla karşılaşmaları halinde işçinin kıdem tazminatı güvence altında olacaktır. Ayrıca, işyeri kıdem tazminatını bir maliyet unsuru gibi muhasebeleştirilmesi mümkün olacak ve daha sağlıklı bir üretim maliyeti bulabilecektir. Bugün (2009), kıdem tazminatı konusunu düzenlemek için her zamandan daha uygun bir ortam bulunmaktadır. Birçok işçi işyerinin kapanması halinde kıdem tazminatını almanın endişesini yaşamaktadır. Kısa vadeli düşünülmemesi halinde, endişeleri giderecek fon model gibi daha birçok düzenlemeler yapılabilir (Pakdemirli, 2009:47).

Sayan'a göre, kıdem tazminatı, çalışana karşılaşılabileceği geçici veya sürekli gelir kaybı riskine karşı da koruyan, ancak primleri çalışan tarafından ödenmemiş bir sigorta işlevi görmektedir. Esasen, sözü konusu geçici gelir kayıplarının önemli bir kısmı, işverenler açısından da bir riskin gerçekleşmesine bağlı olarak ortaya çıkan kayıplardır. Zor duruma düşen firmaların ayrıca kıdem tazminatı yükü altına sokulması karşılaştıkları riskin boyutlarını artırmaktadır (Sayan, 2008).

Kıdem Tazminatı Fonu'nu (KTF), hem işçi kesiminin önemle üzerinde durduğu toplu ödeme ihtiyacını karşılar hem de işverenleri ekonomik kriz gibi planlanamayan veya yeniden yapılanma gibi planlanabilen durumlarda karşılaşılabilecekleri toplu kıdem tazminatı ödeme yükünden kurtaracaktır. Zira mevcut durumda işverenler açısından bakıldığında, bütün personelini kayıtlı olarak çalıştıran her firma, yıllara göre değişen ve tam olarak ne zaman artacağı önceden kestirilemeyen bir kıdem tazminatı yükü altındadır (Sayan, 2008). Mevcut haliyle kıdem tazminatı yükümlülükleri, özellikle ekonomik krizler sırasında pek çok işverenin ödeme güçlüğü içine düşmesine sebep olmaktadır. Kıdem tazminatı yükünü azaltmak isteyen kimi işverenlerin, sırf bu nedenle, işçi devrini artırmaktadır. Bu yüzden uygun bir kurumsal altyapı içinde akıllıca seçilmiş parametrelere tabi olarak çalıştırılacak bir kıdem tazminatı fonu, bütün tarafların menfaatine olabilecektir. Ancak bir KTF'nun kurulması öncesinde karar verilmesi gereken iki kritik sorunun cevaplanması gereklidir. Bunlardan birincisi fonun kimin tarafından işletileceği veya kurumsal yapıyla ilgilidir. İkincisi ise, parametrelerin seçimidir. Seçilmesi gereken parametreler; katkı miktarı (veya prim oranı); çalışanların fondan çekim yapma hakkını kazanması için geçmesi gereken asgari süre ve fonda biriken tutarların getiri oranıdır. KTF tasarısı taslağı devletçe işletilecek bir fon öngörmüştür. Fon yapısında parametreleri belirlerken düşünülmesi gereken iki kısıt göz ardı edilemez. Birincisi, fondan yapılacak ödemelerin prim gelirlerinin çok üstünde olmaması ve dolayısıyla Hazine'ye ciddi bir ek yük getirmemesine dikkat edilme ihtiyacıdır (Sayan, 2008). İkincisi ise, fona yapılacak katkı miktarını belirleyecek olan prim oranlarını çok yüksek tutarak kayıtlı istihdamın zaten yüksek olan maliyetlerini artırılmaması noktasıdır. Bu bağlamda tasarı taslağında belirtilen prime esas kazancın yüzde 3'üne oranındaki prim çalışacak bir fonun –taslakta öngörülen 10 yıldan önce çekim yapmama şartına rağmen– çalışanlara mevcut kıdem tazminatında öngörülen tutarlarda ödeme yapması; ancak Hazine'den büyük ve zaman içinde artan miktarlarda yapılacak transferlerle mümkün gözükmektedir. Başka bir ifadeyle, söz konusu tasarı taslağı belirtilen birinci kısıtla uyumsuzdur. Çalışanlara mevcut kıdem tazminatında öngörülen tutarlarda ödeme yapacak bir fonun yüzde 3'ten daha yüksek bir prim oranı ile çalışması gereklidir. Bu durumda belirtilen ikinci kısıtın ihlali anlamındadır (Sayan, 2008)

5.3. Kıdem Tazminatı Garanti Fonu

Bazı yazarlar tarafından kıdem tazminatı fonu yerine kıdem tazminatı garanti fonu önerilmektedir (Uzun, 2009:44, Tezel, 2010). Uzun'a göre, öngörülen kıdem tazminatı garanti fonu, 4857 Sayılı İş Yasası'nın 33.

maddesinde düzenlenmiş olan “Ücret Garanti Fonu” hükmüne paralel olarak düzenlenecektir. Bu sistemde, kıdem tazminatının hakkeciş şartları ve mevcut tavan korunacaktır. Sistemde mevcut bir iş sözleşmesine bağılı olarak çalışanların kıdem tazminatları, 'Kıdem Tazminatı Garanti Fonu Kanunu'nun yürürlük tarihine kadar olan çalışmaları karşılığında mevcut hesaplama esaslarına uygun olarak her bir kıdem yılı için 30 günlük giydirilmiş ücretleri tutarında ödenmelidir. Yasanın yürürlüğünden sonraki çalışmaları için ise, her bir kıdem yılı için 30 günlük çıplak ücret veya 20 günlük giydirilmiş ücret tutarında olmak üzere işverenlerce ödenmelidir. Fonun, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulması işverenlerce ödenmekte olan SSK primin işveren payının % 0,5'inin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bu fona aktarılması öngörülmüştür. İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleriyle kıdem tazminatını yasal yollarla işvereninden tahsil imkânı kalmayan işçilere kıdem tazminatlarının Kıdem Tazminatı Garanti Fonundan ödenmesi öngörülmüştür (Uzun, 2009:44).

Kıdem tazminatı fonunun hayata geçirilmesine ilişkin yapılan bir çalışmada modelin hayat geçirilmesinde halinde işçiler, işveren ve genel ekonomi açısından bir takım faydalar ve zararlar söz konusu olabilecektir.

5.4. Kıdem Tazminatı Fonunun İşçiler Açısından Değerlendirilmesi

5.4.1. Faydaları

Kıdem tazminatı fonu işçilere bir takım faydalar getirebilecektir (Müsiad, 1997:45-53; Kutal, 2009:8-9; Uğur, 2009: 9-11).

- Kıdem tazminatı, garanti altına alınmış olacaktır. çünkü, bazı işverenler kıdem tazminatını ödememekte veya geç ödemektedirler. Fonlu çözümde özellikle kriz dönemlerinde ödenmeyen kıdem tazminatı ödenebilir hale gelecektir.
- İşçiler her hâlükârda kıdem tazminatına hak kazanacaklardır.
- Kıdem tazminatı ödenmesi işveren açısından büyük risk oluşturmayacağından işçilerin istihdam güvencesini daha iyi sağlanacaktır.
- Fon sistemi sermaye birikimine katkı sağlayacaktır. Sermaye birikimi sayesinde yeni yatırımların yapılması kolaylaşabileceğinden gelecekteki potansiyel işsizlik tehlikesi azaltılabilecektir Başka bir ifadeyle, fon yatırımları, istihdam artışını getirecektir. Özellikle emek yoğun alanlarda istihdam artışı sağlanacaktır. Bunun yanında kıdem tazminatından faydalanacak işçi sayısı artacaktır.
- Toplu pazarlık sisteminde ücret artışları özellikle kıdem arttıkça kolaylaşacaktır ve irrasyonel baskılar azalacaktır.
- Kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan davalar mahkemelere aşırı yük getirmektedir. Fon ile kıdem tazminatını işçi işveren tarafındaki menfaat olgusundan kurtulduğundan

(muhatapın fon olması ve fesih nedenin önem arz etmemesi gibi) yargı yükü azalacaktır.

- Özellikle fesih nedenine bağlı olarak işten ayrılmada veya belirli süreden az çalışılmış olması hallerinde kıdem tazminatı ödenmediğinden işçinin kaybı söz konusu olmaktadır (İşyerinde 11 aylık çalışma veya işyerinde istifa ederek ayrılmak gibi). Özellikle sık sık iş değiştirdiği için kıdemi yeterli olmayan işçiler açısından tüm hizmet süreleri fon sisteminde dikkate alınacaktır.
- Mevcut uygulamada kıdem tazminatı işçiler için çoğu zaman tüketime harcanmaktadır. Fon sisteminde ise uzun dönemde kıdem tazminatına hak kazanılacağından işçiler açısından servet oluşması mümkün olabilecektir.
- Kıdem tazminatı fonunda ikramiyesinin birikmesi sebebiyle işten çıkma ihtiyacı hisseden işçi, kıdem tazminatı almama baskısı üzerinden kalkacağından daha rahat hareket edebilecektir (Erdoğan, 63).

5.4.2. Zararları

Kıdem tazminatı fonu işçilere bir takım zararlar getirebilecektir (Uzun, 2009:42-44; Kutal, 2009:9; Uğur, 2009:9-11; Ünsal, 2008).

- Kıdem tazminatının fon tarafından belirli esaslar dahilinde ödenmesi, toplu para ödeme zorunluluğundan kurtulacak olan işverenlerin daha kolay ve yaygın fesih uygulamalarına gitmesi mümkündür. Başka bir ifadeyle, fonun işten çıkarmaları arttırması ve işçi lehine kötüye kullanılması ihtimali bulunmaktadır.
- İşçinin mevcut durumda kıdem tazminatına hak kazanabileceği hallerin (haklı nedenle fesih, evlilik, askerlik gibi) ortadan kalkması olumsuzluğa sebep olacaktır. Zira, tasarıda işçinin fonda birikmiş kıdem tazminatını alabilmesi, sadece “emeklilik” ve “adına en az on yıl prim ödenmiş olması” şartına bağlanacaktır. Bu şartları taşımayan örneğin, dokuz yıllık kıdemi olan bir işçi, 4857/24 maddesiyle kendisine tanınmış olan “haklı sebeple sözleşmeyi fesih hakkını” kullanamayacaktır.
- Kıdem tazminatının ödenmesi ile ilgili olarak dikkate alınacak asgari kıdemin en az 10 yıl olarak öngörüldüğünden, 1-2 yılda bir iş değiştirdiği için kısa aralıklarla kıdem tazminatına alabilecek olan işçiler olumsuz yönde etkileneceklerdir.
- Fon'un işçiye güven verebilmesi için devlet güvencesi altında kurulması, yönetiminde işçi ve işveren kesimlerine yer verilmesi ve siyasal iktidarların fon kaynaklarına müdahale edilmemesine bağlıdır. Aksi takdirde fondan beklenen amaçların gerçekleşmesi zorlaşacaktır.

- Fonun ödeme güçlüğüne düşmesi, birikimlerin politik amaçlarla kullanılması, fon varlığının bütçe açıklarının finansmanında kullanılması endişesi ileri sürülmektedir.
- Primlerin toplanmasında bazı işverenlerin ödemeyi geciktirmesi veya hiç yapmaması ihtimali de endişe uyandırmaktadır.

5.5. Kıdem Tazminatı Fonunun İşverenler Açısından Değerlendirilmesi

5.5.1. Faydaları

Kıdem tazminatı fonu işverenler açısından bir takım faydalar sağlayabilecektir (Müsiad, 1997:54-56; Kutal, 2009:8-9).

- Kıdem tazminatı yükü zamana yayılacağından; bu yükün ani etkisi zayıflamış olacaktır.
- Kıdem tazminatı vergi matrahından düşürülecektir.
- Ücretin belirlenmesi daha rasyonel ve verimli hale gelecektir. Türkiye’de kıdem tazminatı işçilik maliyetleri arasında önemli paya sahiptir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde toplu işçi çıkarımlarının söz konusu olduğu yıllarda ödenmesi gereken kıdem tazminatları küçük işletmelerin mal varlığını aşabilmekte ve şirketlerin iflas etmesine neden olabilmektedir.
- İşe alma ve çıkartmalar daha rasyonel ve üretimle irtibatlı hale gelecektir.
- Mevcut kıdem tazminatı uygulamasında işverenler kıdem tazminatlarını net bilememektedirler. Fon sisteminde ise maliyetler daha gerçekçi biçimde hesaplanabileceğinden geleceğe ilişkin belirsizlik azalmış olacaktır.
- İşletmelerin gelecekle ilgili kararları daha rasyonel bir şekilde gelecektir.
- Ekonomik kriz ve daralma dönemleri daha rahat aşılabilecektir. Zira, kriz dönemlerinde işletmelerin küçülme ihtiyacı bir kısım işçilerin işten çıkarılmasına sebep olmaktadır. İşverenlerin işten çıkarmak zorunda kaldıkları işçileri için kıdem tazminatı ödemeleri ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kıdem tazminatları nedeniyle işverenler daha ağır ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda fon ile krizin daha rahat aşılması mümkün olabilecektir.
- Kıdem tazminatı örgütlü işveren kesimini daha farklı etkilemektedir. Zira toplu sözleşmelerle çıplak ücretlere eklenen birçok sosyal yardım, yasa uyarınca kıdem tazminatının hesabına dahil edilmektedir.
- İşverenlerden toplanan primlerle finanse edilen bir fon, kıdem tazminatı yükü açısından işverenlerin kişisel sorumluluğunu ortadan kaldıracak ve bu tazminatı tartışmalı yollarla kısmen çabalarını ortadan kaldıracaktır.

- Fon ile işverenler gereksiz maliyet hesapları yapmaktan kurtulabileceklerdir.
- Fon sisteminde işçilerin kıdem tazminatı alabilmek için ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlar kadar ağır olmayacak ölçüde işin verimini düşürme, işyerinde işlerin düzenli olarak yürüyüşünü aksatma gibi başvurulan yöntemlere ihtiyaç kalmayacaktır.
- Kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan davalar mahkemelere aşırı yük getirmektedir. Fon ile kıdem tazminatını işçi işveren tarafındaki menfaat olgusundan kurtulduğundan (muhatapın fon olması ve fesih nedenin önem arz etmemesi gibi) yargı yükü azalacaktır.

5.5.2. Sakıncaları

Kıdem tazminatı fonu işverenlere açısından bir olumsuzluklara sebep olabilecektir sağlayabilecektir (Kutal, 2009:9; Uğur, 2009:9-11).

- Fon sistemine geçilmesi halinde birikimlerin uzmanlar tarafından yönetilmemesi, şeffaf bir denetim mekanizmasının oluşturulmaması, tazminata hak kazananlara tazminatların zamanında verilememesi söz konusu olabilecektir.
- Prim oranlarının artırılabilmesi ihtimali fonun muhtemel sakıncalarındandır.
- Fonlara duyulan genel olumsuzluklar bulunmaktadır. Örneğin, Tasarrufu Teşvik Fonu uygulamasında işçinin brüt ücretinin %3'ü işveren, %2'si çalışan ve %2'si devlet olmak üzere toplam %7'sinin fonlanmasına rağmen, kayıtların sağlıklı tutulmaması, fon kaynaklarının verimli işletilmemesi, amaçların dışında kullanım vb. nedenlerle mağduriyetler söz konusu olmuştur.
- Devletin fona müdahale ihtimali rahatsızlık vermektedir. Bu bağlamda birikimlerin politik amaçlarla kullanılması ve fon varlığının bütçe açıklarının finansmanında kullanılması endişesini gündeme gelmektedir.
- Primlerin toplanmasında bazı işverenlerin ödemeyi yapmaması veya geciktirmesi ihtimali rahatsızlığa sebep olmaktadır.

5.6. Kıdem Tazminatı Fonunun Genel Ekonomi Açısından Değerlendirilmesi

5.6.1. Faydalar

Kıdem tazminatı fonu genel ekonomiye bir takım faydalar sağlayabilecektir (Müsiad, 1997:56-59).

- Çalışma barışının tesisine yardımcı olacaktır.
- İşletmelerin kıdem tazminatı yükü nedeniyle karşılaştığı iflas veya işyeri açma/kapama gibi durumlar azalmış olacaktır.

- Verimlilik ve üretim artmış olacaktır.
- İstidam daha rasyonel hale getirilmiş olacaktır.
- Kıdem tazminatı fonu tasarrufları artıracak, finans kesiminde fon birikecek, kullanılabilir kredi imkânları artacak ve dolayısıyla yatırım gücü artacaktır.
- Kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan davalar mahkemelere aşırı yük getirmektedir. Fon ile kıdem tazminatını işçi işveren tarafındaki menfaat olgusundan kurtulduğundan (muhatabın fon olması ve fesih nedenin önem arz etmemesi gibi) yargı yükü azaltacaktır.

5.6.2. Sakıncaları

Tasarıda öngörülen 30 günlük tutarında kıdem tazminatı ödenmesinde işçi ücretlerinin %3'ü oranında prim ödenmesi yeterli gözükmemektedir (Uzun, 2009: 42-44).

SONUÇ

Kıdem Tazminatı uygulama tarihi olan 1937'den günümüze kadar çok sayıda değişikliğe uğrayarak dallanıp budaklanmış ve Türk çalışma hayatının en büyük uzlaşmazlık konularından birisi olmuştur. Yapılan çeşitli değişiklikler sonucu İş Kanunu'nun en uzun maddesi haline gelmesi, 70 yıllık sürede 9 kez toplanan Çalışma Meclisi'nde sürekli olarak tarafların tartışmalarına rağmen anlaşamamaları ve nihayet 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılırken 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki şekliyle geçici olarak yeni kanuna devredilmesi bunun açık göstergesidir.

Günümüzde de bu anlaşmazlık devam etmekte, taraflar asgari bir diyalog zemininde dahi buluşmamaktadır. Çünkü kıdem tazminatı işçiler açısından çok ciddi bir maddi gelir ve iş güvencesiyken, işverenler için bir maliyettir. Üstelik konu sadece işçi ve işverenleri ilgilendiren bir konu değildir. Makro açıdan tüm toplumu ilgilendirmektedir. Bundan dolayı tüm tarafları tatmin edecek sağlıklı bir çözüme ulaşmak için kıdem tazminatı'nın iş güvencesi, işsizlik sigortası, işsizlik, kayıtdışı ekonomi, küreselleşmenin getirdiği acımasız uluslararası rekabetin zorunlu kıldığı esnek çalışma ve istihdam konularıyla bir bütün olarak ele alınması şarttır.

İşsizlik ve onun yıkıcı sonuçlarından emin olmanın en güvenli yolu sürdürülebilir, güvenli ve verimli bir istihdamı sağlamaktır. Bu konuyla ilgili plan ve uygulama tek tarafın sorumluluğunda değildir, olmamalıdır. Çünkü işsizlik hem fiilen çalışanın hem işini kaybedenlerin hem de gelecekte işgücü piyasalarına girecek gençlerin kâbusudur.

Ayrıca istihdamın verimsizliği, ücret-verimlilik bağlantısının kurulamaması, meslek hastalıkları ve iş kazaları oranının yüksekliği tüm çalışma hayatının kronik sorunlarından. Çalışma hayatımızda bu riskleri yok etme konusunda işçi-işveren-devlet bir konsensüs (mutakabat)

sağlanmadan tek başına kıdem tazminatı sorununun çözülmesi mümkün değildir. Ayrıca akılcı da değildir.

Bu ortak yaklaşım-tavır-politika sergilenmediği için;

- İşletmeler kıdem tazminatı'nın maddi yükünden kurtulmak için ya bir yıl ve daha az süreli iş sözleşmelerinde bir yıl dolmadan işçiye çıkış-giriş yaptırarak çözüm yolu aramaktadırlar. Yahut iflas veya hiç ödememe durumu göstererek kurtulmaya çalışmaktadırlar.
- Kayıtdışı istihdam artmaktadır. Bu da verimsizliği, düşük ücretleri, sosyal güvencesizliği ve iş kazalarını beraberinde getirmektedir.
- Yüksek istihdam maliyeti istihdam alanlarını daraltmaktadır.
- Sık sık işten çıkarma, güvencesiz çalışma ortamı çalışma barışını yok etmektedir.
- Sosyal-toplumsal barış yok olmaktadır.
- Sağlıklı bir mesleki eğitim sistemi oluşturulamamaktadır.
- Kayıtlı sektörde çalışan firmalarla kayıtdışı çalışanlar arasında haksız bir rekabet ortamı söz konusu olmakta, kanuna ve devlete saygılı olanlar cezalandırılmaktadır.
- Uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir.
- Çalışanlar arasında sosyal haklar bakımından eşitsizlikler ortaya çıkmaktadır.

1975 yılında 1927 sayılı kanunla, 1475 sayılı kanunda yapılan değişikliklerle Kıdem Tazminatı Fonu oluşturulması teklifinin üzerinden 36 yıl geçmiştir. Bu sürede fon kurulması için birçok girişim yapılmasına, yasa tasarıları hazırlanmasına rağmen bir gelişme kaydedilememiştir. 2002'de Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı'nı hazırlayan Bilim Komisyonu'na göre bu başarısızlığın ana sebepleri:

Kıdem tazminatı konusundaki düzenlemenin AB'nin çok ilerisinde olmasıdır. Uygulamanın bu denli gelişmesinin sebepleri ise;

- İşsizlik sigortasının bulunmaması,
- İş güvencesinin ILO hükümlerine göre düzenlenmemesi,
- Ortalama ücret seviyesinin düşüklüğü,
- Devletin sosyal fonksiyonlarının yetersizliği.

Günümüzde işsizlik sigortası ve iş güvencesiyle ilgili bazı konularda sıkıntılı da olsa çağdaş gelişmelerin olması konuya yeni ve hakkaniyetli bir çözüm bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Kıdem Tazminatı'nın varlık sebebi olan bu konular yeni düzenlemelerle belirli ölçüde hallolduğuna göre Kıdem Tazminatı uygulamasının Avrupa genelinde olduğu gibi işçinin fiziki ve zihni yıpranmasının karşılığı olarak makul bir seviyede düzenlenmesi şarttır.

Adil ve sürdürülebilir bir kıdem tazminatı fonu uygulamasının şart olduğu konusunda taraflar uzlaşmalıdır. İşçi tarafının bu konudaki

tereddütleri, kuşku­ları kesin giderilmelidir. Çünkü taraflarda birinin dahi yokluğu sistemi baştan akamete uğratar. Bunun için sosyal taraflara ilaveden doktrin çevrelerinin de sisteme katılması şarttır.

Fonu başarısı amaçlara uygun ve sürdürülebilir olmasına bağlıdır. Açıklayıcı bir ifadeyle;

- Oldukça kapsayıcı olmalı,
- İşverenin belini bükmemeli,
- İşçi tatmin etmeli,
- Sosyal adalet duygusunu yaralamamalı,
- İşveren arasında haksız rekabete yol açmamalı,
- İstihdamı kaliteli ve barışçı bir biçimde geliştirmelidir.

Aslanan tarafların birlikte olarak bu fon idaresini gerçekleştirmesidir. Ancak yönetimde devlet tüm gücü eline alıp işçi işveren taraflarını etkisizleştirmemelidir. Bunun için tarafların empati yapması şarttır. Birlikte varolma, problemleri birlikte çözmeye yeteneğini kazanma şarttır. Sağlıklı bir beraberliğin olması tarafların karşılıklı güvenine bağlıdır. Türk endüstri ilişkilerinin en büyük sıkıntısı bu güvenin olmayışıdır. Bu noktada ise akademisyenler ilmi ve tarafsız bir yaklaşımla tarafları bir araya getirebilirler. Ancak çözümün bütün tarafları tatmin etmesi şarttır.

KAYNAKÇA

1. AKALIN Güneri (2009), “Kıdem Tazminatının Tarife Ve Finansman Şeklinin Devlet, İşveren Ve Sendikalar İle Anlaşarak Değiştirilmesi Gerekir”, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2389&id=111 (son erişim:08.07.2010).
2. AKYİĞİT Ercan (2005), Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara.
3. ANADOLU F. Kerim (2003), “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdemini Hesaplanması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 239-269 http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/F.%20Kerim%20ANADOLU/239-264.pdf (son erişim: 07.08.2010);
4. ANDAÇ Faruk (2010), İşsizlik Sigortası, Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No: 66, Nisan. www.tuhis.org.tr/yayinlar/issizlik_sigortasi_2_baski.pdf (12.05.2011)
5. BAŞTERZİ Süleyman (2005), “Türkiye’de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri”, 53-94 Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C.54, Sy.3, <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2005-54-03/AUHF-2005-54-03-Basterzi.pdf> (12.05.2011).

6. BAŞTERZİ Süleyman (1995), Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi; Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 44, S.1-4, 313-334 <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-1995-44-01-04/AUHF-1995-44-01-04-Basterzi.pdf> (12.05.2011)
7. Birleşik Metal-İş Sendikası (2004), Birleşik Metal-İş Gazetesi, Kıdem Tazminatına Dokundurtmam, Sayı 164, Ekim. http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_1.htm (Son erişim:08.07.2010)
8. CENTEL Tankut (2009), “Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler”, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2388&id=111 (Son erişim:08.07.2010);
9. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı, Genel Yayın No: 118.
10. ÇELİK Nuri (1994), İş Hukuk Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul
11. ÇENBERCİ Mustafa (1976) İş Kanunu Şerhi, Sevinç Matbaası, Ankara.
12. DERELİ Toker (1978) “Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sorunlar”, Sosyal Siyaset Konferansları Yirmidokuzuncu Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını. İstanbul
13. DİLİK Sait (2002), “Kıdem Tazminatı Ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş”, Kamu-İş Dergisi, C:7, S:1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/711.pdf> (Son erişim:08.07.2010)
14. DUMANOĞLU Sezai (1988), Kıdem Tazminatının Finansmanı Ve Muhasebeleştirilmesi, İstanbul Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul
15. EKİN Nusret (1994), İşsizlik Sigortası, (Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları), Türk Tarih Kurumu, Ankara.
16. EKİN Nusret (1986) Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar, Sosyal Siyaset Konferansları Otuzbeşinci Otuzaltıncı Kitaplar, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını. İstanbul.
17. ERDOĞAN Gürbüz, “Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Değerlendirme, Anadolu Hukuk Derneği Dergisi”, 62-63, <http://www.ahuder.org.tr/yayin/dergi2.pdf> (Son erişim: 08.07.2010)
18. EROL Hatice; Abdullah ÖZDEMİR ve Elif Meryem YURDAKUL (2010), “Türkiye’de İşsizliğin Yol Açtığı Olumsuz Sonuçların Giderilmesinde 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun İşlevi”, TİSK Akademi, 2010/II, 7-36
19. ERTÜRK Ersin (2001), Türkiye’de Kıdem Tazminatının Gelişmesi Ve Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

20. ESER Metin (2000), Kıdem tazminatına Esas Hizmet Süresi, Gazi Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
21. FIRAT Hüseyin İrfan (2005), “Yeniden Gündeme Gelen Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı, (Kıdem tazminatı kalkıyor mu?)”, alomaliye 26 Eylül 2005, http://www.alomaliye.com/eylul_05/huseyin_firat_yeniden.htm (Son erişim: 08.07.2010)
22. GEÇER Bekir (2005), İş Hukuku İşveren Rehberi, Yaklaşım Yayıncılık, Ekim.
23. GÜNAY Cevdet İlhan (1988), Şerhli İş Kanunu, Açıklamalı, Yargı Kararları, İlgili Mevzuat, Yetkin Hukuk Yayınları, Ankara
24. KAYA Ali Pir (2001), “İş Güvencesi: Türk Çalışma Mevzuatındaki Düzenleme, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Eylül 2000 Tarihli İş Güvencesi Yasa Taslağının Kısaca Değerlendirilmesi”, İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl:2001, Cilt:3, Sayı:1, Sıra:1, No:114, <http://www.isguc.org/?p=article&id=114&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (son erişim: 8.7.2010).
25. KOÇ Muzaffer (2007), “Kıdem Tazminatında Zamanaşımı”, Yaklaşım Dergisi, Haziran. Sayı:174, 280-282
26. KOÇ Muzaffer (2005), Tüm Yönleriyle İş Güvencesi, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Ocak.
27. KOÇ Muzaffer (2004), “İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı-II,” İş Ve İnsan Gazetesi, Yıl:1 Sayı:32, 08-14 Kasım. 9
28. KURT Resul (2006), İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayın No:60, İstanbul
29. KUTAL Metin (2009), “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, MESS Sicil Dergisi, Aralık.5-14
30. KUTAL Metin (2006), “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılınması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme)”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, 396-405 <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/21.pdf> (son erişim:08.07.2010).
31. KUTAL Metin (1982), “Kıdem Tazminatı Sorunu” İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXVII, Sayı: XI, Şubat. (Aktaran: MÜSIAD,18)
32. KUTAL Metin, “İstihdam Güvencesi-Kıdem Tazminatı İlişkisinden Doğan Sorunlar” İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt: XXVIII, Sayı: X.
33. KUTAL Metin; ERHAN, Aziz, Büyük Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara Ve Hearst Yayıncılık - Paymaş Yayınları, Sabah Gazetesi Yayınları.
34. LİMONCUOĞLU Siyami Alp (2010), “Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları“, ASO Medya, Ankara Sanayi Odası

- Yayın Organı, Ocak-Şubat, 44-62 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/dosyaocaksubat2010.pdf> (12.05.2011)
35. LİMONCUOĞLU Siyami Alp (2007), “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:9 Özel Sayı 2007. 289-317, <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/alimoncuoglu.pdf> (8.7.2010)
 36. Mai Ve Küreselleşme Karşıtı Çalışma Grubu, <http://www.antimai.org/cy/diskkidem.htm> (Son erişim:8.7.2010)
 37. MÜSİAD (Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği) (1997), Kıdem Tazminatı Fonu Bir Model Önerisi, (Hazırlayanlar: Yusuf BALCI, Halis Yunus ERSÖZ), Ekim, İstanbul.
 38. OĞUZMAN Kemal (1987), Borçlar Hukuku Dersleri, Filiz Kitabevi, İstanbul.
 39. ÖZSUCA Şerife Türcan (1998). İşsizlik ve Emek Piyasası, İmaj Yayınevi, Ankara
 40. PAKDEMİRLİ Ekrem (2009), “Kıdem Tazminatı TİSK İşveren Dergisi”, C:47, Sayı:8, Mayıs. http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2387&id=111 (Son erişim: 8.7.2010).
 41. SAYAN Serdar (2008), “Yürürlükteki Kıdem Tazminatı Düzeninin Sağladığı, Sadece Kayıtlı Olarak Çalışan Nispeten Küçük Bir Kesime Yönelik Potansiyel Bir Korumadan İbaretir”, Ankara Sanayi Odası, Mart-Nisan.52-54, <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (Son erişim: 8.7.2010)
 42. SEYYAR Ali (2005), Sosyal Güvenlik Terimleri, Papatya Yayıncılık, İstanbul.
 43. ŞAKAR Müjdat (2009), Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
 44. ŞAKAR Müjdat (1999). İşsizlik Sigortası Kanununun Getirdiği Yeni Yükümlülükler, MESS Mercek, İstanbul, Ekim.
 45. TAŞÇI Faruk ve Yasin Yılmaz (2009), “Genel Olarak İşsizlik Sigortası Ve Türkiye’deki Durumu: Eleştiriler Ve Çözüm Önerileri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 602-637, <http://asosindex.com/journal-article-fulltext?id=8434&part=1> (12.05.2011)
 46. TEZEL Ali (2010), “KOBİ’ler Kıdem Tazminatı Fonu istiyorlar”, Habertürk Gazetesi 15.06.2010 <http://www.aliteznel.com.tr/tezel/index.php?sid=yazi&id=3817> (8.7.2010).
 47. TEZEL Şevket (2006), İşverenler, Sendikalar ve Personel Yöneticileri İçin Uygulamalı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, Eylül.

48. TEZKOOP-İş Sendikası, “1475’den Doğan” Kıdem Tazminatı Uygulaması, Eğitim Yayınları No: 18
49. TİRYAKİ Hamit (2009), “Kıdem Tazminatı Fonunu İşçiler Kabul Etmeli Mi?” E- Yaklaşım Dergisi, Temmuz. Sayı:199, http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=20090714876.htm (son erişim: 08.07.2010)
50. TİSK TİSK (2009), Çalışma İstatistikleri Ve İşgücü Maliyeti, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3240> (Son erişim: 12.05.2011)
51. TOPALOĞLU Sıddık ve Mehmet Zülfi Camkurt (2007), İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt:21, Sayı:2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, 40-89, http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum4.pdf (12.05.2011)
52. TOPTAŞ Ali (2004), “9. Çalışma Meclisi’nin Gündem ve Kıdem Tazminatı Fonu”, Türk Harb-İş Dergisi, Sayı 211, Aralık.
53. TUNCAY A.Can (1999). “4447 Sayılı Kanun ve Getirdiği Yeni Haklar”, MESS Mercek, Ekim, İstanbul.
54. TUNÇOMAĞ Kenan (1988), İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
55. TUNÇOMAĞ Kenan (1979), Kıdem Tazminatı, Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar, Hıfzı Timur Anısına Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
56. TURAN Kamil (1989), Kavram Olarak Kıdem Tazminatı, Gelişmeler ve Fon Tasarısı, Kıdem Tazminatı Ve Fon Tasarısı Semineri, Kiplas Yayınları, İstanbul.
57. UĞUR Suat (2009), “Kıdem Tazminatında Fon Sistemi”, Çimento İşveren Dergisi, Kasım.Sayı 6, Cilt 23, 4-18, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale140.pdf> (son erişim: 28.07.2010)
58. ULUĞ Gülnaz (2007), Kıdem Tazminatı: Türkiye Ve Kanada Örneği, İstanbul Üniversitesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi) İstanbul.
59. UZUN Bekir (2009), “Kıdem Tazminatı Ve Bir Öneri”, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2386&id=111 (Son erişim: 8.7.2010)
60. ÜNSAL Engin (2008), “Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 21 Sayı: 2 - 3 Kasım 2007 / Şubat 2008 http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum3.pdf (Son erişim:8.7.2010)
61. YILDIZ Rıdvan (1996), Kıdem Tazminatının Hesaplanmasına Esas Hizmet Süreleri, Gazi Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara