

KIDEM TAZMİNATI FON TASARISI ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

Nihat AKBIYIK*

Muzaffer KOÇ**

Özet

İşsizlik Sigortası ve İş Güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile kıdem tazminatı sorumluluğunun işverenlerden alınıp bir fona devredilmesi görüşünün ağırlık kazanması üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, oluşturduğu bir bilim kuruluna Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı hazırlama görevi vermiştir. Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağının 1. Maddesinde 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 alınması” şeklinde tanımlanmıştır. Bu çalışmada Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili tarihsel gelişim, geçmişteki fon tecrübeleri, fonun hukuki Yapısı, Kıdem Tazminatı Fon Tasarısının içeriği ve tasarıya yönelik değerlendirmeler ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Fon, Kıdem Tazminatı Fonu, Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı

THOUGHTS ON DRAFT OF PROPOSED LAW RELATED TO SEVERANCE PAY FUND

Abstract

With the legal decisions related to unemployment insurance and occupational security come into force, views emphasizing the necessity of forming a severance pay fund are now adopted. Recently, Ministry of Labor and Social Security has assigned an academic commission to work on a draft of proposed law related to severance pay fund. With the 1. clause of the draft the aim of this law is defined as “to realize and guarantee the payments to right holders”. In this study, the historical background, legislation structure, contents and finally the scope of severance pay fund are investigated.

Keywords: Fund, Severance Pay Fund, Draft of Proposed Law Related To Severance Pay Fund

* İnönü Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü

** Çalışma Bakanlığı İş Müfettişi

1.GİRİŞ

1936 yılında ilk İş Kanunu (No.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. 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).

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). Bu çalışmada kıdem tazminatı fon tasarısı üzerine düşünceler ele alınacaktır.

2. KIDEM TAZMİNATI FONU TASARISI

2.1. Fon Kavramı

Fon biriktirme yöntemi, katılan her kişi için gelecekte karşılaşılabileceği risklere karşı fon kuruluşu esasına dayanır. Özellikle sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında kullanılan bir yöntem olarak fon sistemi, beklenen risklerle ilgili olarak ileride yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla ödenen primlerle bir fon oluşturması esasına dayanır(Seyyar, 2005:162). Fonların işletilmesi, yatırımlara yöneltmesi, ülke ekonomisi açısından önemli yararlar sağlayabilir. Bu fonların verimli alanlarda kullanılması, fondan yararlananlara yapılacak yardımlarda iyileştirmelere sebep olabilmektedir.

Fon sistemi yöntem kişisel olabileceği gibi, toplu da olabilir. Kişisel fon yönteminde; kişinin gerek kendi gerek işveren payı olarak ödenen primler, sigortalının kişisel hesabına geçilir ve kişinin karşılaştığı riskler bu fondan karşılanır. Toplu fon biriktirme yönteminde ise, ödenen primler ortak bir fonda toplanmaktadır. Sosyal risklere maruz kalanlara bu fondan kaynak aktarılmaktadır. Bu fonlar tekrar ekonomiye, çeşitli mekanizmalarla, geriye dönmektedir.

2.2. Tarihsel Gelişimi

Kıdem tazminatının işverenin mali sorumluluğu altında bir fondan karşılanması düşüncesi ilk olarak 1954 yılında II. Çalışma Meclisi'nde ortaya atılmıştır. 1962 yılında toplanan III. Çalışma Meclisi'nin de gündemini oluşturmuştur. 1975 yılında 1926 ve 1927 sayılı Kanunlarla İş Kanunlarında yapılan değişiklikler sırasında kıdem tazminatının 30 güne yükseltilmesi fon konusundaki tartışmalarına ivme kazandırmıştır(Binbir, 2004).

Türkiye'de işsizlik sigortasının kabulünden (1999) sonra kıdem tazminatının varlığı yeniden tartışılmaya başlanmıştır. Zira işsizlik sigortasının kabulü ile kıdem tazminatının olan ihtiyaç yeniden gündeme getirilmiştir. Bu tartışmalarda doğal olarak, işçi ve işveren kesimlerinin tavrı ve tutumları farklı olmuştur. İşçi sendikaları, genellikle bu konuyu konuşulmayacak bir konu olarak kabul etmiş; işveren sendikaları ise, kıdem tazminatının miktarını düşürülmesi, yani 30 günden 15 güne indirilmesi veya işverenin sorumluluğunu kıdem tazminatı fonuna aktarılması önerilerini yapmıştır (Centel, 2008:5). Kıdem tazminatına yönelik çeşitli taslaklar hazırlanmıştır. Burada kıdem tazminatının fonuna ilişkin hazırlanan bazı taslaklar hakkında özet bilgi verilecektir(Kutal, 2009:9-10).

2.2.1. 1927 Sayılı Yasada Öngörülen Kıdem Tazminatı Fonu ve İlk Taslak

İşverenler için yıldan yıla artan ve bundan dolayı ödeme gücüne neden olan kıdem tazminatının, işverenleri finansal bunalımlara ve iflaslara sebep olabileceği, bunun sonucu işçilerin haklarından mahrum kalmaları ve zarara uğramaları zarara uğramalarını önlemek ve haklarını garantiye almak için tartışılan ve gündeme getirilen fon tesisi 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinde 1927 sayılı yasa ile hüküm altına alınmıştır (Mutlu,1996:125).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin son iki fıkrasında fon öngörülmüştür. Söz konusu maddeye göre “işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla” bir fon tesis edilir. Fonun devlet ve kanunla kurulu kurumlarda veya yüzde elliden fazlası devlete ait bir bankada kurulabileceği

de öngörülmüştür. Fonla ilgili bu ilk düzenleme işveren kesimi tarafından destek görmemiştir. Zira o tarihlerdeki mevzuata göre işçiye kıdem tazminatı hakkı veren beş nedenden sadece ikisi dikkate alınmıştır. İşverenlerin iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin askere gitmesi veya haklı nedenlerle iş ilişkisini sona erdirmesi hallerinde kıdem tazminatının işveren tarafından ödenmeye devam edeceği anlaşılmaktaydı. İşverenler ise fonun bütün kıdem tazminat hakkını doğuran halleri kapsamamasını, hatta işçilerin önceki yıllardaki hizmetlerinin de dikkate alınmasını talep etmekteydiler.

Taslak, işsizlik halinde belli şartlarda ödeme öngörmüştür. Kıdem tazminatına hak kazandıran ölüm, yaşlılık, emeklilik, maluliyet ve toptan ödeme halleri dışında hizmet akdinin veya kamu görevi ilişkisinin sona ermesi halinde “*işsiz kalınan ilk altı aylık süre için fona ödenmiş primin %40’ını aşmamak ve uygulanmakta olan asgari ücret göz önünde bulundurularak kıdem tazminatına mahsuben işsizlik avansı*” ödenir. İşverence primlerin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde işçi avans alamayacak veya eksik alacaktır. Taslağa göre “*avans ödemesi yapılan kişinin işe girdiği tarihten itibaren 6 ay içinde aldığı avansı fona iade etmesi durumunda eski hizmeti kıdem hesabında nazara alınır*” (Taslak/12-3). Avans fona iade edilmezse, eski hizmeti kıdem tazminatının hesabında nazara alınmayacaktır (Mutlu, 1996:130).

Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan bir taslakta (1976) fonun Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulması ve yönetilmesi öngörülmüştü. Ayrıca, fon uygulamasının tüm iş kanunlarına bağlı olarak çalışanları kapsamaması ve aylık tazminata esas olan ücretin %10 oranında prim ödenmesi öngörülmüştür.

2.2.2. VII. Çalışma Meclisi'ne (1984) Sunulan Kıdem Tazminatı Fon Taslağı

1984 yılında toplanan VII. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı sorununa çözümü için hazırlanan yeni bir taslak üzerinde tartışılmıştır¹⁸. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan taslakta, fon çerçevesinde ödenecek kıdem tazminatlarının İş Kanunu'ndaki esaslara uygun olarak sınırlı tutulması benimsenmiş; ancak, fon kapsamına T.C. Emekli Sandığı'na tabi olan memurlar da alınmıştır. Fondan yararlanabilmek için işçinin hizmet süresinin 15 yıl veya daha az olma şartı öngörülmüştür (Taslak/13). Bu bağlamda hizmet süreleri 15 yıl ve daha fazla olanlar kapsam dışında bırakılmıştır (Tarhan, 1988:166).

Tasarıda, işçilerin geriye dönük son 15 yıllık hizmet süresinin fona borçlanılabileceği öngörülmüştür (Kuzgun, 1988:54). Başka bir ifadeyle, hizmet süresi 15 yıl veya daha az olanlar için işverenlerin geçmiş kıdem süreleri için borçlanmalarına imkân tanınmış, ödenecek

primlerin alt ve üst sınırları belirlenmiştir (Taslak/9). Bu bağlamda prim miktarı oransal olarak değil, miktar olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda örneğin, yıllık prim miktarı taslakta belirtilen prime esas 1 aylık tutarı şeklinde belirtilmiştir (Taslak/11-1). Prim ödeme zamanı ise Şubat ve Temmuz ayında iki eşit taksitte ödemeleri öngörülmüştür (Taslak/9-1) (Tarhan,1988:168).

Fonun ödemek zorunda olduğu kıdem tazminatı sınırlanmıştır. İşveren tarafından ödenen prim ve faizlerin eklenmesiyle bulunacak meblağ kadar fonun sorumlu olacağı, işçinin kıdem tazminatının daha fazla hesaplanması halinde aradaki farktan işverenin sorumlu olmaya devam edeceği benimsenmiştir (Kutal, 2009:10). Fon, özellikle örneğin devlet memurlarını da kapsayacak şekilde fon kapsamının geniş tutulması, kapsam hallerinin ölüm, yaşlılık, maluliyet ve toptan ödeme halleriyle sınırlı tutulması, 15 yıldan fazla hizmet süreleri bulunanların kapsam dışında bırakılması gibi bir takım hususlarda eleştirilmiştir (Tarhan,1988:169-170).

2.2.3. 4857 sayılı Yasa Çalışmaları ve IX. Çalışma Meclisi'ne Sunulan Fon Taslağı

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 dahi işaret 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 çağırıldığı IX. Çalışma Meclisinin (2004) iki gündem maddesinden birisini kıdem tazminat konusu oluşturmuştur. Bakanlık bu meclise yeni bir taslak getirmemiş, Bilim Kurulu

tarafından hazırlanan taslak üzerinde tartışmaların yapılmasını tercih etmiştir (Kutay,2009: 11).

2.3. Fon Tasarısı

Tasarının genel gerekçesinde kıdem tazminatı fonun ilişkin düşüncenin arka planı geçmişteki çalışmalara atıflar yapılarak belirtilmiştir. Kıdem tazminatı uygulamasında karşılaşılan 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 yeniden düzenlenerek, bu hususta bir kanun tasarısının 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 aktüer yal 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.

2.3.1. Amaç ve Kapsam

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). Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna göre hizmet akdine dayalı olarak çalışan işçilerle bunları çalıştıran işverenleri ve ölen işçilerin hak sahiplerini kapsar (Mad/2).

Kanunun 2 nci maddesine göre kanunun kapsamına girenler bu kanunun yürürlük tarihinden itibaren, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kendiliğinden Kıdem Tazminatı Fonuna tabi olurlar (Mad/5). Başka bir ifadeyle, Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten önceki kıdem süreleri hakkında işverenlerin eski kanun hükümlerine göre sorumluluklarının devam edeceği hükme bağlanmıştır.

2.3.2. Fonun Hukuki Yapısı

Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için mali kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere devlet güvencesi altında Kıdem Tazminatı Fonu kurulmuştur. Kıdem Tazminatı Fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari yönden özerk, özel bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur. Bu Fon bütçe kapsamı dışındadır, gelirlerinden hiçbir şekilde kesinti yapılamaz ve genel bütçeye gelir kaydedilemez. Fon, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu tarafından denetlenir. Fonun gelir ve giderleri üçer aylık dönemler halinde 3568 sayılı Kanuna göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denettirtilerek denetim raporlarının sonuçları resmi gazetede ilân edilir.

Fon, Muhasebe-i Umumiye Kanununa, Devlet İhale Kanununa ve Sayıştay'ın vize denetimine tabi değildir. Fonun malları, İcra ve İflas Kanunu ile Türk Ceza Kanunu bakımından devlet malı hükmünde olup, alacakları devlet alacağı derecesinde ayrıcalıklıdır. Fon, damga vergisi hariç her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır (Mad/4).

2.3.3. Fon Tarafından Ödenecek Kıdem Tazminatı

2.3.3.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

Bu kanunun kapsamına giren işçiler aşağıdaki hallerde kıdem tazminatına hak kazanırlar:

1.Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde.

2.İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde.

3.Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde.

4.İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları, yaşlılık, emeklilik aylığı almakta iken çalışmaya başlamakla aylığının kesilmesi ve 506 sayılı Kanununun 63 üncü maddesinin 1 inci ve 2 inci fıkralarına göre yeniden hesaplanacak aylık bağlanması için talepte bulunması üzerine hizmet akdini fesheden işçiye, daha önce tazminat aldığı tarihten sonra fona prim ödenen süreler için de kıdem tazminatı ödenir. Haklarında Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenenler için sadece malullük aylığı şartlarının gerçekleşmesi veya ölüm halinde kıdem tazminatı ödenir (Mad/7).

Tasarının gerekçesine göre, kanunun yürürlük tarihinden sonraki hizmet sürelerini kapsayan kıdem tazminatları Fonun sorumluluğuna bırakılırken hak kazanma nedenleri sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, toptan ödeme ve ölüm halleri ile sınırlı tutulmuştur. Ayrıca yeniden çalışmaya başlayan ve yaşlılık aylığı kesilenlerin durumuna açıklık getirilmiştir.

2.3.3.2. Kıdem tazminatının miktarı

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). Tasarının gerekçesine göre, bu maddede işçilere veya hak sahiplerine ödenecek kıdem tazminatının miktarı belirlenmekte, kıdem tazminatının ve primlerin tahsilinde esas alınacak ücretlerin alt ve üst sınırları açıklanmaktadır. Alt sınır yasal asgari ücrete bağlanmakta üst sınır en yüksek devlet memurunun emekli ikramiyesi olarak kabul edilmektedir.

2.3.3.3. Zamanaşımı, Yeniden çalışma, Başvuru ve ödeme

Kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihten itibaren on yıl içinde Fona başvurarak kıdem tazminatının ödenmesini talep etmeyen işçi veya hak sahibinin hakkı zamanaşımına uğrar. Fon, ancak kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarihteki kıdem tazminatı miktarını ödemekle yükümlü olup ayrıca faiz ödemez (Mad/9). Bu kanuna tabi Fondan kıdem tazminatı alındıktan sonra hizmet akdi yapılarak işe başlanması halinde Fon ile ilişki yeniden ve kendiliğinden doğar. Yeniden işe başlanması halinde daha önce kıdem tazminatı ödenen süreler dikkate alınmaz (Mad/10).

Kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçinin bağlı olduğu kurum veya sandık tarafından yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödemeye hak kazandığını, ölümü halinde ise hak sahiplerinin kanuni mirasçılığını kanıtlayan belgeler ile başvurmaları şarttır. Adına en az 10 yıl fona prim ödenen işçi, kıdem tazminatı isteğini yazılı olarak fona bildirir. Başvuru ile ilgili belgelerin Fona verilmesinden itibaren otuz gün içinde ödenmeyen kıdem tazminatına kanuni faiz yürütülür (Mad/11).

2.3.3.4. Primler

Bu kanun hükümlerine göre yapılacak ödemeleri ve bununla ilgili giderleri karşılamak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile 2'nci maddede belirtilen işverenlerden kıdem tazminatı primi alınır (Mad/12). Kıdem Tazminatı Fonuna ödenecek aylık prim miktarı kanuna hükümlerine göre hesaplanacak aylık kazancın % 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. İşverenlerin her ay için ödeyecekleri Kıdem Tazminatı Fonu primlerinin hesabına esas olacak ücretler, prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen primler ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin geri verilmesi hususlarında Sosyal Sigortalar Kanununun 77, 79, 80, 81, 82, 83 ve 84'üncü maddelerinin hükümleri uygulanır.

Bu kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanılan haller dışında işçinin Fon ile ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde o ana kadar işverenden kesilen Kıdem

Tazminatı Fonu primleri iade edilmez. İşverenler Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Kıdem Tazminatı Fonuna işverenlerce ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaları ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar Kıdem Tazminatı Fonuna aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Sigortalar Kurumu ile Fon yönetimi arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir (Mad/13).

2.3.3.5. Çeşitli Hükümler

Kıdem Tazminatı Fonu kapsamına giren işçi ve işyeri kayıtlarının tutulmasından ve bunların Fon yönetimine aktarılması, primlerin toplanması, toplanan primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaların Fona ödenmesi, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin iadesi konusunda Sosyal Sigortalar Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Kıdem Tazminatı Fonundan Sosyal Sigortalar Kurumunun genel yönetim giderlerine katılmak üzere Fon için her yıl tahsil edilen primlerin yüzde birini aşmamak kaydıyla Fon Yönetim Kurulu ile Kurum arasında yapılacak protokol ile belirlenecek miktar müteakip yılın ilk ayı içinde Fon tarafından Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilir (Mad/14).

1475 sayılı Kanununun 14 üncü maddesi, 854 sayılı Kanununun 20 inci maddesi ile 5953 sayılı Kanununun 6 ıncı maddesinin kıdem tazminatına ilişkin ve bu kanunların kıdem tazminatına ilişkin diğer hükümleri bu kanunun kapsamına giren işçilere ve onları çalıştıran işverenlere uygulanmaz. tarihli ve sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerlerinde çalışmakta olan ve yürürlük tarihi itibarıyla kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulan işçilerin, saklı tutulan sürelerine ait kıdem tazminatlarından doğrudan işverenler sorumludur; yürürlük tarihinden sonraki süreler için Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hükümleri uygulanır (Mad/15).

Tasarının gerekçesine göre, İş Kanunlarında kıdem tazminatı ile ilgili olarak yer alan hükümlerin bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonraki kıdemler bakımından uygulanmayacağı, buna karşılık bu Kanunun yürürlük tarihinden önceki hizmet sürelerine ait kıdem tazminatlarından İş Kanunlarındaki düzenlemeler çerçevesinde işverenlerin doğrudan sorumlu olduğu bu maddede öngörülmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ile Sosyal Sigortalar Kurumu müfettişleri bu kanunun uygulanması bakımından İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahiptirler (Mad/16).

Fon Yönetim Kurulu Fonun işletilmesi ve yönetilmesi, kaynaklarının değerlendirilmesi, iç örgütlenme ve personelin istihdam şartları ile bu kanunun uygulanmasını gerektiren diğer konularda yönetmelikler çıkarabilir (Mad/18). Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde yürütülür (Mad/19). Mutlak emredici nitelikteki bu kanun hükümleri sözleşmeler ile hiç bir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir (Mad/20).

3. TASARIYA YÖNELİK DEĞERLENDİRMELER

Kıdem tazminatı sorununun bir fon kurularak çözüme bağlanmasında fonun işlevi, kapsamı, yönetimi, işverenlerin prim oranları hep tartışma konusu olmuştur. Fona ilişkin tasarılar hazırlanırken ciddi aktüeryal hesaplara müracaat edilmemiştir (Kutal, 2009:12). Kıdem tazminatı fonu tasarısına yönelik hem öğretide hem işçi ve işveren kesimi tarafından farklı değerlendirmeler yapılmıştır. Burada ana hatlarıyla kıdem tazminatı fonu hakkında yapılan değerlendirmeler ele alınacaktır.

3.1.Tarafların görüşleri

3.1.1. İşçi Kesiminin Görüşleri

Mevcut durumda fon uygulamasının önündeki önemli engellerden bir tarafı işçi sendikalarıdır. Özellikle TÜRK-İŞ ve DİSK konunun tartışılmasına karşıdırlar. Söz konusu sendikalar işsizlik sigorta fonundan oluşturulacak kıdem tazminatı fonuna kaynak aktarılmasına olumsuz yaklaşıyorlar. Oysa kıdem tazminatı ülkede işsizlik sigortası bulunmadığından getirilmiş ve ölçüde geliştirilmiştir. TÜRK-İŞ ve DİSK'in aksine HAK-İŞ fonu oluşturulmasına; fon yönetiminin devlet inisiyatifinde değil, sendikaların da katılımıyla bağımsız olması şartıyla olumlu bakmaktadır.

Sendikalar, fona ilişkin düzenlemelerin özellikle geçmiş tazminat haklarını bir sıkıntı çıkarmaması, hâlihazır hakları geriye götürecek hükümler taşımaması ve fondan faydalanmayı kolaylaştırıcı hükümler taşıması gerektiğini belirtmektedirler. Bu bağlamda örneğin, 10 yıllık faydalanma süresinin azaltılmasını, fondan yararlanma şartlarının iyileştirilmesini, yasal faiz yerine mevduat faizi uygulanmasını, hesapta dikkate alınacak (son) ücretin esas alınmasını, TİS ile tazminata esas alınacak ücret günlerinin artırılması halinin devam etmesini, dolayısıyla genel olarak kazanılmış hakların korunması gerektiği şekilde görüş belirtmektedirler (İncirlioğlu, 2005: <http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/13/87>).

İşveren kesimi tarafından ise, işletmeler üzerindeki kıdem tazminatı yükünün kaldırılabilmesi için fon yasasına sıcak bakılmakla birlikte, işverenlerin ödeyeceği kıdem tazminatı prim oranının düşürülmesi, her tam yıl için 30 günlük ücreti tutarının 15 güne indirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir (İncirlioğlu, 2005). Fon Kanunu yürürlüğe girinceye kadar sosyal taraflarca epey tartışılacaktır (İncirlioğlu,2005). TÜRK-İŞ Konfederasyonu'nu temsilen veya çeşitli platformlarda Konfederasyona bağlı sendika yöneticilerinin yaptıkları konuşmalar ışığında aşağıdaki değerlendirmelere ulaşılmıştır (<http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/394-sendikalar-ne-dusunuyor>)¹

¹ Bu başlık altında belirtilenler, aşağıdaki kaynaklardan özetlenmiştir. EmekDünyası.net. Sendikalar ne düşünüyor? 06.06.2009, Mustafa Kumlu (2009), <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/394-sendikalar-ne-dusunuyor> (son erişim:8.7.2010); Türk-İş'in, Kıdem tazminatı fonu için görüşleri için bak. Mustafa Kumlu (2008), Sorunun Çözümü Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasında Değil, Bugün Yüzde Elli Oranına Ulaştığı İddia Edilen Kayıtdışılıkla Mücadele Etmektedir Ankara Sanayi Odası Mart-Nisan 2008, 45 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (son erişim:08.07.2010); Ergün ATALAY (2008), CNNTÜRK "Farkında Mısınız ?" Programı, 06 Mart 2008, <http://www.hizmet-is.org.tr/arsiv.asp?Id=1376&bl=-1&kt=1> (Son erişim: 08.07.2010); Salih KILIÇ (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "9. Çalışma Meclisi" Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (Son erişim:08.07.2010).

- Türkiye’de bir kısım işçiler fiilen kıdem tazminatlarını alamamaktadırlar. Esas problem kıdem tazminatının kendisi değil, onu alınamaz hale getiren ekonomik, sosyal şartlar ve özellikle denetimsizliğin yol açan kayıt dışılığa bağlı olarak gelişen örgütsüz yapıdır (Kumlu, 2008, 45)

- Bu bağlamda çözüm, kıdem tazminatı fonu oluşturmak değil; bugün yüzde elli oranına ulaştığı iddia edilen kayıt dışılıkla mücadele etmektir. Bu nedenle fon kurulması işçiye yeni bir hak getirmeyecek; aksine mevcut haklardan da geriye düşmesine sebep olacaktır (Kumlu, 2008, 45).

- Fona yapılacak kesintinin düşük prim yatırıldığı için işçinin ileride fondan alacağı tazminat miktarı da düşük olabilecektir (Kumlu, 2008: 45).

- Mevcut durumda işçi açtığı bir dava ile bordroda gösterildiğinden daha fazla ücret aldığını ispatlarsa tazminatını da söz konusu fazlalık oranında alabilmektedir. Aynı durumun fon için geçerli olabileceği şüphelidir. Fondan yararlanma 10 yıl gibi uzun bir süreye bağlanacağından söz konusu dönemin sonunda işçi eksik prim yatıran işverene bu eksikliği tamamlaması için dava açtığında, dava zaman aşımından nasıl kurtulacağı şüphelidir. Sonuçta kıdem tazminatı fonu kurulması özü itibari ile hem işçinin ve hem de sendikaların aleyhine bir gelişme olacaktır. Fon kurulması işçi çıkarmayı kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda fon sendikalaşmanın önünde engel olacaktır (Kumlu, 2008: 45).

- Kıdem tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, o emek ile geçinen işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir. Kıdem tazminatına dokunulması halinde bu genel grev sebebidir (Kumlu, 2009).

- Kıdem Tazminatı çalışma yaşamının diğer tüm müesseselerinde olduğu gibi sadece ekonomik değerler göz önüne alınarak düşünülmemesi gereken hassas bir konu olup birden fazla yönü bulunduğu, kıdem tazminatı, parasal değerinden öte, sosyal boyutu olan, yalnızca çalışan işçiyi değil, o emek ile geçinen işçi ailesini de ilgilendiren bir müessesedir(Kumlu, 2009).

- Türkiye’de fon sabıkalı bir kavramdır. Müktesep hakların korunması gerekir. Türkiye’de özel sektörde çalışanların yüzde 85’e yakının kıdem tazminatı almaması gibi acı bir gerçektir (Atalay, 2008).

- Kıdem tazminatı, zamanla birçok değişikliğe uğramıştır. Ancak, yapılan her değişiklik, gelişme göstererek işçiler bakımından vazgeçilemez bir kazanılmış hak hâline dönüşmüştür(Atalay, 2008).

- Fon çalışmalarıyla söz konusu hakkın geriye götüreceği bir düzenleme yapılmak istenmektedir. Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretin, işçinin son ücreti olmayıp, prim, yapılan son takvim yılının ortalamasıdır (KILIÇ, 2004).

- Kıdem Tazminatı Fonu Yasasının işçiye, işyerine, toplumsal barışına fayda getirmeyecektir. Bu yapı itibarıyla Kıdem Tazminatı Fonu konusunda TÜRKİŞ'in tavrı olumsuz olacaktır (KILIÇ, 2004).

HAK-İŞ Konfederasyonu'nu temsilen veya çeşitli platformlarda Konfederasyona bağlı sendika yöneticilerinin yaptıkları konuşmalar ışığında aşağıdaki değerlendirmelere ulaşılmıştır (USLU, 2009)²

- Kıdem tazminatı, kamu ve özel sektör çalışanları için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Kamu işçileri büyük oranda emekli olurken kıdem tazminatlarını almaktadır. Söz konusu işçiler yünden kıdem tazminatı konusu önemli bir problem oluşturmamaktadır (USLU,2008).

- Özel sektörde çalışan işçilerin büyük bir kısmı kıdem tazminatı haklarını çeşitli nedenlerle alamamaktadırlar. Özellikle istihdamın yüzde 70-75'i oluşturan KOBİ'ler kıdem tazminatını ödemekte ciddi güçlük çekmektedirler ve kayıt dışına yönelmektedirler (Uslu,2009). İş mahkemelerindeki davaların yaklaşık yüzde 85'i kıdem tazminatı alacaklarına yöneliktir (Uslu, 2008).

- İşletmeler açısından bakıldığında bilhassa toplu ödemeler gündeme geldiğinde ciddi finansman zorlukları yaşadıkları gözlemlenmektedir (Uslu, 2008). Büyük işletmelerde çalışanlarda kıdem tazminatını almayı hak etseler dahi kıdem tazminatını almalarının garantileri bulunmamaktadır. Herhangi bir sebeple ihbarsız iş akdinin feshine neden

² Bu başlık altında belirtilenler, aşağıda belirtilen kaynaklardan özetlenmiştir. EmekDünyası.net. Sendikalar ne düşünüyor? 06.06.2009, Salim USLU (2009), <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/394-sendikalar-ne-dusunuyor> (son erişim:8.7.2010); Hak-İş'in, Kıdem tazminatı fonu için görüşleri için bak. Yusuf ENGİN (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "9. Çalışma Meclisi" Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (Son erişim:8.7.2010); Mahmut ARSLAN (2008), Kıdem Tazminatı Fonunun Kurulmasından Yanayız, CNNTÜRK "Farkında Mısınız ?" Programı, 06 Mart 2008, <http://www.hizmet-is.org.tr/arsiv.asp?Id=1376&bl=-1&kt=1> (Son erişim: 08.07.2010); Salim USLU (2008), Kıdem Tazminatının Uygulanmasında Yaşanan Sorunları Kısaca Özetlersek; Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarını Ayrı Kategorilerde Değerlendirmek Gerekir, Ankara Sanayi Odası, Mart-Nisan 2008 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (Son erişim: 8.7.2010)

olabilecek haller yaşanabilmektedir. Böylece, kıdem tazminatı işçinin hakkı olmaktan kolaylıkla ortadan kalkabilmektedir (Uslu,2009).

- Özellikle büyük işletmeler kıdem tazminatını fon'unun kurulmasına karşı çıkmaktadırlar. Çünkü istihdam ettikleri işçilerin kıdem tazminatlarını kendişlerinde kullanmaktadırlar. Bundan dolayı fona primli katkıda bulunmayı istememektedirler (Uslu, 2009).

- Hak-İş bazı maddelerine itiraz yükseltmekle beraber kıdem tazminatı fonu fikrine olumlu yaklaşmaktadır. Fona itiraz etmek yerine ihtiyaçlara cevap verebilecek bir sistemin hayata geçirilmesi gereklidir (Engin, 2004). Bu bağlamda mevcut kıdem tazminatı hakkını ve 30 günlük tutarının güvence altına alacak bir yasal düzenleme yapılarak, özerk yönetimi olan bir fonun kurulmasının olumlu olacaktır (Arslan, 2008).

- Olumlu görüşe rağmen fon tasarısı bünyesinde bir takım olumsuzluklar da taşımaktadır. Türkiye'de fonların akıbetlerine bakıldığında fona olumsuzluk kaygısı bulunmaktadır (Engin, 2004). Son ücreti yerine ortalama ücret getirilmesi tasarısındaki olumsuz durumlardan biridir. Fon yönetimde işçi sendikalarının temsilciliğinde tekel olması fonun bir başka olumsuz yönüdür. Fon tasarısında bazı haklardan geri dönüş gündeme gelmektedir. Mevcut durumda şartların olması halinde işçinin haklı sebeplerle iş sözleşmesini fesihte, evlilik halinde, muvazzaf askerlik gibi hallerde kıdem tazminatı ödenmekte iken, tasarıyla aynı şartlar altında kıdem tazminatı ödenemez hale getirilmektedir (Engin, 2004).

- Bu bağlamda kıdem tazminatı fonu müspet sonuç verecektir. Ayrıca 158 sayılı ILO sözleşmesinin 12. maddesi de kıdem tazminatı uygulamasını desteklemektedir (Uslu, 2008).

DİSK Konfederasyonu'nu temsilen veya çeşitli platformlarda Konfederasyona bağlı sendika yöneticilerinin yaptıkları konuşmalar ışığında aşağıdaki değerlendirmelere ulaşılmıştır (Çelebi, 2004)³.

³ Bu başlık altında belirtilenler, aşağıda belirtilen kaynaklardan özetlenmiştir. EmekDünyası.net. Sendikalar ne düşünüyor? 06.06.2009, Süleyman ÇELEBİ, <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/394-sendikalar-ne-dusunuyor> (son erişim:8.7.2010) ;Süleyman ÇELEBİ (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "9. Çalışma Meclisi" Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (son erişim:08.07.2010); Süleyman ÇELEBİ (2001), Kıdem Tazminatı Fonu, NTV Yakın Plan programı, 07.05.2001 <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/81333.asp> (son erişim:08.07.2010); Birleşik Metal-İş Gazetesi, Kıdem Tazminatı Fon Yasa Tasarısı Orada durun! Sayı 164, Ekim 2004, http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm (Son erişim:08.07.2010); Birleşik Metal-İş Gazetesi, Kıdem Tazminatına Dokundurtmam, Sayı 164, Ekim 2004, http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_1.htm(Son erişim:08.07.2010).

- Türkiye’de kıdem tazminatının bir güvence ve bir sigorta olduğu, bu sigortanın yılda 12 ay maaşın yanında bir 13. maaşın verilmesi olayı olduğu, dolayısıyla bu bir maaşlık yükün abartıldığı, özel sektörde örgütlü işçi sayısının 200 bini geçmediği, örgütlü olunan yerlerde ikramiye diye tanımlanan ve bazı yerlerde 12 maaşın dışında 2-3 maaş ikramiye gibi toplu sözleşmelerle elde edilen düzenlemelerdir. Ancak, asıl sorunun sigortasızlıktır (Çelebi, 2009).

- Örgütsüz yerlerde maaşını bile düzenli olarak alamayan, asgari ücretin altında çalışanların mağdur olacakları bir düzenleme getirilmek istenmektedir. Kıdem Tazminatı fonundan yararlanma koşulları ağırlaştırıldığı, iki yıl çalışan işçi de kıdem tazminatını alırken, fonla 10 yıllık süreçten önce alamayacak duruma getirileceği, dolayısıyla kıdem tazminatı hakkı fiilen ortadan kalkmış olacağı, bir yıllık kıdem için esas alınan 30 günlük sürenin 15 güne indirilmesi düşünülmektedir(Çelebi, 2009).

- Kıdem tazminatı fonun sadece örgütlendikleri yerlerde değil sendikalı-sendikasız ayrımı yapmadan buna karşı ciddi bir tepkinin olacağı ve bu uygulamada eğer bir oldubittiye getirilirse ve hükümet ısrarla sosyal tarafların iradelerini yok sayar ve meclisteki çoğunluğuyla bunu geçirmeye çalışırsa en ağır tepkiyi koyacakları, hatta bunun için genel grev sonucunu doğuracak bir sürece gideceklerdir(Çelebi, 2009).

- 9. Çalışma Meclisi toplantısında DİSK, özellikle çalışanlar açısından Kıdem Tazminatı Fonunun tartışıldığı bir ortamda olmayacağı belirtmiştir (Çelebi, 2004).

- Mevcut durumda 30 günlük kıdem tazminatı hakkı bulunan çalışanlar için 15 günlük bir tartışma gibi yeni talepleri ortaya koymak, bir süreci tamamlayamaz. Özellikle kayıt içinde olanlar ve sendikalı olan yerlerde kıdem tazminatı alınabilmektedir. Kayıt dışı olan işyerlerinde birçok insan işten atılmaktadırlar. Bu tip sorunlar için bir fon oluşturulması gerekmektedir (Çelebi, 2001).

- Fonların sonlarının nerelere geldiğini herkesçe bilinmektedir. Fona katkı verecekler konusunda kuşkuları bulunmaktadır. Çünkü bunun altyapısı yeterince hazırlanmamıştır. Başka bir ifadeyle, kayıt dışı ekonomi kayıt içerisine alınmadığı sürece kıdem tazminatı fonun da işleyişi ve mekanizmaları, sonra işçilerin aleyhine gelişecektir. Fonun sonuçlarına yine çalışanlar katlanacaklardır (Çelebi, 2001).

- Tazminat ödemelerinin emeklilik vb. şartlara bağlanacağından genel sermaye birikim süreci bakımından maliyeti son derece düşük bir kaynak oluşturulacaktır. Fonun

birlikleri borsa, mevduat vb. şekillerde sermaye kesimine geri verilecektir (<http://www.antimai.org/cy/diskkidem.htm>).

- Kıdem tazminatı primlerinin Fona yatırılmaması veya düşük ücret üzerinden yatırılması halinde kara delikler gündeme gelecektir(<http://www.antimai.org/cy/diskkidem.htm>).

- Kıdem Tazminatının emeklilik, ölüm vb. hallerde ödeneceğinden işten çıkarılanlar için önemli mali kayıplar doğacaktır. Yasa tasarısına göre bu işçiler kıdem tazminatı alamayacaklardır(<http://www.antimai.org/cy/diskkidem.htm>).

- İşçilerin kıdem tazminatlarını güvence sağlamayı amaçlayan kıdem tazminatını emeklilik ikramiyesine dönüştürecek. Başka bir ifadeyle, fon, kıdem tazminatı ödemelerini emeklilik veya ölüm ikramiyesine çevirmek amacı taşımaktadır (http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm).

- Kıdem tazminatı hesabı işçilerin en son aldıkları ücret üzerinden ödenirken, son takvim yılının ortalamasına göre belirlenecektir (http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm).

- Fon, ciddi açıklar verebilir. Tasarıya göre, fona ödenecek aylık prim miktarı aylık kazancın %3'ünü geçmemek koşulu ile fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulu'na belirlenecektir. Bu durumda işverenin her bir işçi için bir yılda yatıracığı toplam prim miktarı, işçinin aylık ücretinin %36'sına denk gelecektir. Söz konusu prim oranı, mevcut uygulamaya göre her yıl için 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeyen işverenler açısından oldukça avantajlı olacaktır. Fondaki paranın bu kadar yüksek bir farkı kapatacak kadar değerlendirilmesinin çok zor olacaktır (<http://www.basin-is.org/kidem.htm>)

- Fon yönetiminde işçi sınıfı temsilcileri azınlıktadır. Tasarımlarda fon yönetiminde işçi temsilcilerinin azınlıktadır. Fon Yönetim Kurulu'nun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın önerisi üzerine müşterek kararname ile atanacak bir temsilci, en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen 2 üye ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonu tarafından seçilen 1 üyeden oluşması öngörülmüştür. Kıdem tazminatı fonu tasarısına göre, fon yönetim kurulu üyelerinden yalnızca 1 tanesi işçi belirlenmiştir (<http://www.basin-is.org/kidem.htm>).

- Fon, kıdem tazminatının, işten çıkarmalardaki caydırıcı etkisini ortadan kaldıracaktır. Fon tasarısına göre, işveren açısından işçinin işine son vermeyi kolaylaştıracaktır. İşveren fona para yatırdığından toplu para ödeme yükünden kurtulacak, her istediğinde işçi

çıkartma yoluna gidebilecek ve çıkarttığı işçinin yerine daha düşük ücretle yeni işçi alabilecektir.

- Fon, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanmasını çok zorlaştıracaktır. İşçinin 24. madde hükümlerine göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı ve dolayısıyla maddenin caydırıcılığı fiilen ortadan kalkacaktır. Zira işçi, eline toplu bir para da geçmeyeceğini düşünerek iş sözleşmesini feshetmede zorlanacaktır.

- 10 yıldan kısa bir süre İş Kanunu, Deniz İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamındaki bir işte çalışıp, sonra çalışmayı bırakanlarla ilgili olarak ortaya çıkmaktadır. İşçi, örneğin, 9 yıl boyunca İş Kanunu kapsamında çalışması ve 24. maddeden yararlanarak iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatını alamayacaktır.

- Fon, toplu para almanın önem taşıdığı belli durumlarda kıdem tazminatı alma hakkının ortadan kaldırılacaktır. Mevcut düzenlemelere göre, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde işten ayrılmak istemesi durumunda veya erkek işçilerin ‘muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla’ işten ayrılmalarında kıdem tazminatı ödenmeyecektir.

- Fon, kanun dışı lokavtın artmasına yol açabilecektir. Mevcut uygulamada işverenlerin kanun dışı lokavta başvurması halinde işçiler her türlü haklarını talep ederek iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal fesih hakları bulunmaktadır. Kıdem tazminatı gibi toplu bir para da alamayacak olan, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi çok zor olacaktır. Bu nedenle, gerekli önlemlerin alınmadığı durumda, kıdem tazminatı fonunun, ilerleyen zamanda işverenlerin kanun dışı lokavta başvurma ihtimalleri artırabilecektir.

- Fon, toplu iş sözleşmelerinin kıdem tazminatı üzerindeki iyileştirici etkisini ortadan kaldıracaktır. Mevcut uygulamada işçinin çalıştığı her yıl için ödenmesi gereken kıdem tazminatının hesabında dikkate alınan 30 günlük süre bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile tavanı aşmamak suretiyle artırılabilme imkânı fon uygulamasında ortadan kaldırılacaktır. Fon tasarısıyla tazminat miktarı her yıl için 30 günlük tutar olarak sabitlenecektir. Söz konusu durum toplu iş sözleşmelerinin bu konudaki etkinliğini ortadan kaldıracaktır.

- Türkiye şartlarına uygun olarak yerleşmiş, endüstri ilişkileri sistemine özgü kurullarla biçimlenmiş ve kurumsallaşmış bir hak olarak kıdem tazminatı, işgücü maliyetini artıran ve firmaların rekabet esnekliğini engelleyen bir unsur olarak görülmek/gösterilmek istenmesine rağmen, emekçiler açısından, çok boyutlu bir anlamı bulunmaktadır (Çelebi, 2008).

- Kıdem tazminatı, ertelenmiş bir ücret niteliğiyle vazgeçilmezdir. Kıdem tazminatı başka yönüyle bir yıpranma tazminatıdır. İşten çıkarmada caydırıcı yanıyla, iş güvencesinin bir aracı olan kıdem tazminatı, gelir kaybı yaşanan dönemler için bir gelir; emeklilikte bir ikramiye niteliğindedir. Aynı zamanda kıdem tazminatı, işçiyi işyerine bağlayan bir bağ; bir verimlilik unsurudur. Kıdem tazminatının en önemli niteliği ise, tarihi süreçte emekçiler arasında benimsenmiş, vazgeçilmez bir kazanılmış hak olarak simgeleştirilmesidir.

- Kıdem tazminatının yeniden değerlendirilmesinde, işsizlik sigortası ve iş güvencesi ile hükümlere yer verilmesine dayandırılmaktadır. Ancak, ne işsizlik yardımı ne de iş güvencesi ile ilgili yasa maddelerinin getirdiği güvence, kıdem tazminatının işlevini karşılamaya yeterli olmamaktadır. ILO'nun 158 sayılı Sözleşmesi, iş güvencesi sağlayan kuralların uygulanmasıyla birlikte, feshe karşı korunmada işveren tarafından veya bir fondan tazminat ödenmesinin de benimsenebileceğini öngörmektedir.

- Kötü yönetilen başarısız fon uygulamalarından dolayı yeni fonlara güven kalmamıştır.

- Mevcut durumda işçiler adına primleri bile ödemek istemeyen bazı işverenlerin, Kıdem Tazminatı Fonu'na aylık primleri ödeyip ödemeyecekleri de şüphelidir.

- Tasarı ile kıdem tazminatı en az 10 yıllık çalışma sonrası ödenecek ve kıdem tazminatı bir emeklilik tazminatına dönüşmektedir.

3.1.2. İşveren Kesiminin Görüşleri

Kıdem tazminatı⁴ 15 günden 30 güne çıkarken, Türkiye'de işsizlik sigortası ve iş güvencesi olmaması nedeniyle bu tatbikatın yapıldığı şekilde gerekçelendirilmiştir. Bugün

⁴ Bu başlık altında belirtilenler, aşağıda belirtilen kaynaklardan özetlenmiştir. Nazım DÜZENLİ (2001), Kıdem Tazminatı Fonu, NTV Yakın Plan programı, 07.05.2001 <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/81333.asp> (son erişim:08.07.2010); Halit NARİN (2009) Kıdem Tazminatı Yükünden Türk Müteşebbisini Ve Sanayisini Kurtarmak Gerekir, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs 2009, 35-36, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2383&id=111 (Son erişim:8.7.2010) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2383&id=111; C. Tanıl KÜÇÜK (2009), Mevcut Koşullarda, İşletmelerin Hayatı Risk Altındadır. TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs 2009, S.40 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2385&id=111 (Son erişim: 8.7.2010); Tuğrul KUDATGOBİLİK (2009), "Türk İşvereni Ayağındaki Kıdem Tazminatı Prangasından Kurtarılmalıdır", 1. Ağustos 2009, TİSK Duyurular, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3036> (son erişim: 08.07.2010); Refik BAYDUR (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "9. Çalışma Meclisi" Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (08.07.2010); Bülent PIRLER (2004), Kıdem Tazminatı Fonu, TİSK İşveren Dergisi, Eylül 2004 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1031&id=59 (Son erişim:08.07.2010); Nurettin ÖZDEBİR (2009), Oda Meclisi Konuşması, 22 Ekim 2009 1/3 www.aso.org.tr/b2b/haber/haberoku.php?haber_no=1794 (son erişim:8.7.2010); Nurettin ÖZDEBİR (2008), Kıdem Tazminatında Reform Zorunludur, Ankara Sanayi

işsizlik sigortası ve iş güvencesi uygulandığına göre, kıdem tazminatının dünyada emsali görülmemiş şekilde 30 gün olarak tatbik edilmesi hatalıdır (Düzenli, 2001). Kıdem Tazminatı işverenin ve işletmelerin üzerinde potansiyel bir yüküdür. Hatta İşsizlik Sigortası Fonu ve iş güvencesi hükümleri uygulanmasına rağmen müteşebbislerin üzerinde bu yüke devam etmelerinin hiçbir anlamı ve adil yönü bulunmamaktadır. Kazanılmış haklarında dikkate alındığı ve belli formüllerle bu yükten müteşebbisin kurtarılması gerekir. Uygulamadaki tüm zorluklara rağmen işsizlik sigortası ciddi güvence sağlamaktadır. İşsizlik sigortasındaki birikimleri göz önüne alınarak işsizlik sigortasının hem yararlanma süresi ve hem de miktarı açısından işçi lehine iyileştirmeler yapılması gereklidir. Kıdem tazminatı yükü işverene ek maliyet getirirken işçiye güvence sağlamamaktadır. Zira bu yük istihdamı olumsuz etkilemekte, işverenlerin bünyelerinde işçi çalıştırarak yapabilecekleri işleri dışarıda fason olarak yaptırma yoluna gitmelerini teşvik etmektedir. Müzakere ve anlaşma yolu ile çözümler üretilmelidir.

Krizden etkilenen işletmeler, üretim faaliyetinden ziyade, çalışanlarına, yılların birikimi olan tazminatlarını nasıl ödeyeceklerini düşünür hale gelmişlerdir. İşletme olmayınca, işçinin alacakları tümüyle riske girer. Bu nedenle, kemikleşmiş söz konusu sorunun, hem işçinin kazanılmış haklarını hem de işverenin bir ömür uğraşarak, sermaye yatırarak ortaya çıkardığı işletmesinin hayatiyetini ve rekabet gücünü gözeterek bir yaklaşımla çözümlenmelidir (Küçük, 2009: 40). Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatı gibi önemli ve geniş kitleleri ilgilendiren bir konuda, ortak akla ve mutabakata dayalı çözümler ihtiyaç bulunmaktadır. Aksi halde, getirilen çözümler uzun ömürlü olmayacakları gibi beklenen faydayı da sağlayamayacaktır(Küçük, 2009:40).

Yürürlükte olan kıdem tazminatı düzenlemesinin, Türkiye'deki işletmelere Batı ülkelerinde benzeri olmayan ağır yükler yüklemektedir. Bu nedenle istihdam, üretim, yatırım ve ihracatta bunun olumsuz etkilerinin yaşanmaktadır. Kıdem tazminatı sorununu, kazanılmış hakları korumak ve bir geçiş süreci öngörülmek suretiyle çözümlenmesi mümkündür. Hem İşçi hem de işveren kesimini tatmin edecek bir orta yol bulunmalıdır (Kudatgobilik, 2009). Fon tasarısıyla 10 yılın sonunda işçinin istemesi halinde kıdem tazminatı alması, başka bir ifadeyle, çalışan insanın keyfi olarak bu fondan para alması yanlıştır (Baydur, 2009).

TİSK 2004 yılında, kıdem tazminatının, işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı olmadığını, 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 şartıyla devamından yana olduğunu belirtmiştir (Pirler, 2004). Çalışma hayatında 15 yılını dolduran bir işçinin, işinden kendi rızası ile ayrılrsa dahi kıdem tazminatına hak kazandığı bir sistemde, işçi devri hızlanır. Reel sektör üzerinde altından kalkılamayacak bir kıdem tazminatı yükü birikmiştir. Yıllardan beri kıdem tazminatında bir reform yapılması ve kıdeme hak kazanmak için çalışılması gereken sürenin uzatılarak, sürenin kazanılan kıdemden düşürülmesi ve bir Kıdem Tazminatı Fonu kurulması gerekmektedir (Özdebir, 2009). Söz konusu önerilerine sendikaların karşı çıkmaktadırlar. Ancak, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının çalışanlara yeterli güvenceyi sağlamamaktadır. Aynı şekilde iş barışını da olumsuz etkilemektedir. Kıdem tazminatı işveren için gizli bir maliyet unsuru olmaktadır. Bu bağlamda kıdem tazminatı uygulaması hem işgücü maliyetlerini yükseltmekte dolayısıyla rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir hem de yeni işe almaları güçleştirerek işsizlikle mücadeleyi engellemektedir. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatının getirdiği yükler nedeniyle birçok firma kıdem tazminatı yükümlülüğünden kurtulmak için işçileri bir yılını doldurmadan işten çıkartmakta ve tekrar işe almaktadır. Bu uygulamayla, hem işçi devri hızlanmakta hem de çalışma barışı olumsuz etkilenmektedir (Özdebir, 2008).

Kıdem tazminatının işçileri işten çıkarılması halinde ortaya çıkan gelir kayıplarına karşı koruma sağlamak amacıyla kullanılması, sorunun temel nedenidir. Aslında söz konusu koruma, işsizlik sigortasıyla zaten sağlanmaktadır. Bundan dolayı kıdem tazminatı uygulamasının emeklilik, maluliyet ya da ölüm gibi durumlarla sınırlandırılmalıdır. Kıdem tazminatı mevcut uygulamasıyla, firmaların konjonktürdeki dalgalanmalara karşı esnekliklerini zayıflatmaktadır. Ekonomik sıkıntıların artmasıyla işçi çıkarmak zorunda kalan firmalar, ödenmesi gereken kıdem tazminatları yükü ödeyemez hale gelmekte, finansal yapıları daha da zayıflamaktadır. Bu konjonktürde birçok işveren kıdem tazminatını ödememek için çeşitli yollara başvurmaktadır. Sonuçta, işçi ve işveren arasındaki ihtilaflar dava konusu olabilmektedir.

Kıdem tazminatının mevcut durumu istihdam artışını engellemektedir. Zira işlerin arttığı konjonktürde birçok firma yeni işçi almayı mümkün olduğu kadar geciktirmekte ve fazla çalışmaya ağırlık vermektedir. Kıdem tazminatı yükleri, ayrıca kayıtdışı istihdamı teşvik

etmektedir. Bu nedenle, kıdem tazminatı fonunun kurulması belirtilen sorunları ortadan kaldırılmasına yardımcı olacaktır (Özdebir, 2008:45).

3.2. Geçmişteki Fon Tecrübeleri

Yaklaşık 70 yıla yakın bir geçmişi olan kıdem tazminatını sürekli bir güvence olarak görüldüğünden fon tasarısına tedirginlik ve kuşkuyla bakılmaktadır. Bu tedirginliğin başında Türkiye’de geçmiş dönemlerde oluşturulan bazı fonların (Tasarrufu Teşvik Fonu, Konut Edindirme Fonu vb.) akıbetleri gelmektedir (Fırat, 2005). Başka bir ifadeyle, fonların geçmiş uygulamalarına bakıldığında, çeşitli sebeplerle fonlara müdahale edilmiştir (Toptaş, 2004:58). Hatta Kıdem Tazminatı Fonu ile devletin, 10 yıl süresince tek başına kullanacağı bir fona sahip olacağı, 10 yıl sonra ise işçilerle birlikte kullanmaya başlayacağı zaman fonda para bulunup bulunamayacağına bilinemeyeceği ifade edilmektedir (Tezel, 2008).

3.3. Kıdem Tazminatının Niteliği

Fon yasasının yürürlüğe girmesinden sonra kıdem tazminatı şekil değiştirerek emekli ikramiyesine haline dönüşecektir (İNCİROĞLU, ; UZUN 2009: 42). Bu bağlamda fonun, işçilerin ödenmeyen tazminatlarını güvence altına almaktan ziyade, kıdem tazminatı ödemelerini emeklilik veya ölüm ikramiyesine çevirmek amacıyla hazırlandığı ileri sürülmüştür (http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm).

Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatı ödemeleri ölüm, emeklilik, yaşlılık ve malullük durumlarında isteğe bağlı olmadan ve 10 yıl prim ödeyenlerin isteğine bağlı olarak gerçekleşen bir ödemeye dönüştürecektir (http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm).

3.4. Kıdem Tazminatı Garanti Fonu

Bazı yazarlar tarafından kıdem tazminatı fonu yerine kıdem tazminatı garanti fonu önerilmektedir (Uzun, 2009: 44). 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 tazminatını hak ediş şartları ve mevcut tavan korunacaktır. Sistemde mevcut bir iş sözleşmesine bağlı 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 ödenmeli, yasanın yürürlüğünden sonraki çalışmaları için ise, her bir kıdem yılı için 30 günlük çıplak ücret/veya/ 20 günlük giydirilmiş ücret tutarında olmak üzere işverenlerce ödenmesi öngörülmüştür. Fonun, İşsizlik Sigortası Fonu

kapsamında oluşturulması işverenlerce ödenmekte olan SSK primin işveren payının % 0,5'inin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bu fona aktarılması öngörülmüştür. Sistemde ayrıca, işverenin 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).

3.5. Prime Hak Kazanma Süresi

Tasarıda kıdem tazminatına hak kazanmak için gereken bir yıllık sürenin on yıla çıkarılmış olmasının çok uzun olacağı belirtilmektedir (Toptaş, 2004:58).

3.6. Ödenecek Miktar

İşçiye ve ölümü halinde yasal mirasçılara, fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin 30 günlük tutarı kadar fondan kıdem tazminatı ödenecektir. Yıldan art kalan süreler için hizmet süresi orantılı hesaplama yapılacaktır. Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez (md. 8). Tazminatın hesabına esas alınacak ücrete bir de alt ve üst sınır getirilmiş olup, alt sınır yürürlükteki asgari ücret, üst sınır ise en yüksek devlet memuruna ödenecek emeklilik ikramiyesidir. Bu hükümler yıllardan beri uygulanan hükümlere benzemekte olup eleştirilecek bir yönü yoktur (Tuncay,2004).

3.6.1. Kıdem gün sayısı

Mevcut Kanunu'na göre tavan sınırı baki kalmak kaydıyla 30 günlük sürenin hizmet akitleriyle ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılması mümkün iken fon tasarısıyla bu imkân ortadan kalkacaktır (Toptaş, 2004:58). Özellikle toplu sözleşmelerde her geçen tam yıl için işverence işçiye 40 gün, 45 gün veya 60 gün üzerinden kıdem tazminatı öngörüldüğü görülmektedir (Kurt, 2009). Bu bağlamda belirtmek gerekir ki, özellikle toplu iş sözleşmesi düzenin bulunduğu işyerlerinde iş akdinin feshi halinde işverenlerden ilave bir ödeme talep edilmesi gündeme gelecektir. Bu tür talepler neticesinde yapılacak ödemeler adı ne olursa olsun ikinci bir kıdem tazminatı niteliği taşıyacaktır (Uzun, 2009:44).

3.6.2. Giydirilmiş Ücret

Mevcut uygulamada kıdem tazminatının hesaplanmasında ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulmaktadır. Ancak, fonda kıdem tazminatının hesaplanmasında mevcut uygulamada olduğu gibi giydirilmiş ücretin baz alınıp alınmayacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Sadece "Kıdem tazminatına esas alınacak ücret, işçinin çalıştığı ve adına

prim yatırılan son takvim yılının ortalamasıdır” denilmek suretiyle kıdem tazminatına baz alınacak tutarın işsizlik sigortası prim matrahı şeklinde alınacağı anlaşılmaktadır. Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatı hesaplanmasına esas alınacak ücret giydirilmiş ücret olmayacaktır (İncirlioğlu,2005, Limoncuoğlu, 2007). Bu bağlamda sadece işçinin brüt ücretine göre fona prim ödeneceğinden işçilerin kıdem tazminatına esas ücretleri azalacaktır.

3.6.3. Son ücret

Mevcut uygulamada kıdem tazminatı son ücret üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak fon tasarısı ile ortalama ücret üzerinden hesaplanacaktır (Toptaş, 2004:58). En son alınan ücret yerine bir yıllık ortalama ücret hesabıyla belirlenen kıdem tazminatı miktarını önemli ölçüde aşağıya çekebilecektir(http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm). Başka bir ifadeyle, kıdem tazminatı tutarı son 1 yıllık ücretin ortalaması alınarak belirlenecektir. Burada belirtilmelidir ki, Türkiye’de çalışanlar yaygın bir biçimde gerçek ücretleri üzerinden değil, asgari ücret üzerinden sigortalı gösterilmektedirler. Bu durumda kıdem tazminatının genel ortalamadan değil de, son bir yılın ücreti baz alınarak hesaplanması asgari ve düşük ücretten gösterme eğiliminin artarak sürmesine sebep olabilecektir (Firat, 2005). Ayrıca, yıllarca yüksek ücretten çalışan ve bunun üzerinden primi yatırılan işçinin emeklilik döneminde ve kıdem tazminatı hesabında son bir yılın ücret ortalamasının baz alınarak hesaplanması işçi aleyhine bir durum oluşturabilecektir (İncirlioğlu, 2005).

3.6.4. Tavan

5953 sayılı Basın-İş Kanunu gereğince gazeteciye ödenecek alınacak kıdem tazminatında herhangi bir tavan uygulaması bulunmamaktadır. Ancak, fon tasarısıyla basın çalışanları da fona dahil edileceğinden tavan uygulamasına tabi olacaklardır (Tezel, 2008). Söz konusu hüküm özellikle gazetecilerin aleyhine olacaktır. Ancak, öğretilerde söz konusu düzenlemenin çok isabetli bir hüküm olduğunu kabul edenler de bulunmaktadır (Tuncay, 2004). Buna göre, aynı müessesenin değişik faaliyet alanlarında çalışan kişiler için, hak kazanma şartlarından ödenecek kıdem tazminatının miktarına hatta vergilendirilmesine kadar farklı biçimlerde düzenlenmiştir. Çalışmalar arasında eşitsizliğe sebep olmuştur. Örneğin, gazeteciler belli şartlarda kendi isteğiyle gazete işletmesinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı hak kazanmaktadırlar. Basın İş Kanunu’nda kıdem tazminatına yönelik bir üst sınır da bulunmamaktadır. Buna karşılık 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20. Maddesinde başlangıçta kıdem tazminatı İş Kanunu’nun 14. Maddesine oldukça paralel bir biçimde düzenlenmişken, zamanla İş Kanunu 14. Maddesinin kapsamı ve hak kazanma şartları

değişmiş ve genişletilmiştir. Başka bir ifadeyle, İş Kanunu'nun 14. Maddesi, Deniz İş Kanunu 20 maddesinden farklı bir yönde gelişmiştir. Kıdem tazminatı fonu yasası ile her üç bireysel iş kanununa tabi işçilerin kıdem tazminatları aynı şartlarla aynı fondan ödeneceğinden bu farklılıklar ortadan kalkacaktır (Tuncay,2004).

3.7. Yönetim

Fon tasarısında, fon'un yönetiminin idari ve mali yönden bağımsız bir kuruluşa bırakılması, yönetim kurulunda işçi ve işveren kanatlarının temsil edilmesi, fon gelirlerinin bütçeye gelir kaydedilmemesi, yeminli mali müşavirlerin denetimine açık olması olumlu düzenlemeler olarak kabul görmektedir (Kutal, 2009:12). Fon, 4447 sayılı Kanunla kurulan işsizlik sigortası fonuna benzetilmiştir. Aslında söz konusu hükümler fonu devlet müdahalesine karşı korumaya yeterli güvence sağlayacak güçte gözükmemektedir. Zira geçmiş uygulamalar ülkede pek çok fona devletin belli sebeplerle müdahale edilmiştir (Tuncay, 2004). Başka bir ifadeyle, yasalarla kurulan fonlara birçok siyasal iktidar tarafından likit para ihtiyacı için başvurulmuş olması fonlara karşı güvensizlik duygusunu yaygınlaştırmıştır (Kutal, 2009:12). Hatta 4447 sayılı Yasa ile İşsizlik Sigortası Fonu kurulurken bu konuda oldukça sıkı yasaklamalar konulmuş olmasına rağmen, son yıllarda hükümetin, parlamentodan geçirdiği yasalarla İşsizlik Sigortası Fonu'nun nemalarını farklı amaçlarla kullandığı gözlemlenmektedir(Kutal, 2009:12). Bu bağlamda fon birikimlerinden borç alınamayacağı, geçici dahi olsa başka bir fona veya başka fondan (örneğin işsizlik fonundan) kıdem tazminatı fonuna aktarma yapılamayacağına dair düzenlemelerin de yasaya eklenmesi uygun olacaktır (Tuncay, 2004).

3.8. Ödenme Hallerindeki Değişiklikler

Ödeme hallerindeki değişiklikler aşağıdaki başlıklar için söz konusudur (Toptaş,2004:58).

1.Askerlik: Mevcut durumda muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Fon tasarısıyla muvazzaf askerlik nedeniyle iş akdini fesheden işçi kıdem tazminatı alamayacaktır.

2.Evlilik: Mevcut durumda evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesinin sona erdiren kadın işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Fon tasarısıyla kadın işçinin evlenmesi halinde, kıdem tazminatı söz konusu olmayacaktır.

3.Geçerli /Haklı sebep: Mevcut durumda geçerli nedenle iş akdi feshedilen işçi 1 yıllık hizmet süresi varsa kıdem tazminatına hak kazanmakta iken, fon tasarısıyla adına 10 yıl

prim ödenmemiş ise kıdem tazminatı alamayacaktır. Mevcut durumda haklı nedenle iş akdi fesheden işçi 1 yıllık hizmet süresi varsa kıdem tazminatına hak kazanmakta iken, fon tasarısıyla adına 10 yıl prim ödenmemiş ise kıdem tazminatı alamayacaktır.

4.Yaş dışında emeklilik: Mülga 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine 25.8.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanunun 45. maddesiyle eklenen 5. bendine göre, Sosyal Sigortalar Kanununda öngörülen ve yaş dışında kalan şartları yerine getiren işçinin kendi isteği ile işten ayrılması halinde, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Fon tasarısıyla söz konusu durumda adına fona 10 yıl prim ödenmemiş ise işçi kıdem tazminatı alamayacaktır.

5.Kıdem Tazminatına hak Kazanmada Yeni Haller: Mevcut durumda işçinin kendisine haklı nedenle fesih veren sebeplerin dışından (istifa, süreli fesih ...) çalışma süresi ne olursa olsun işten ayrılması halinden kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Fon tasarısıyla adına 10 yıl prim ödemişse, fesih nedeni ne olursa olsun işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, istisnalar olmakla birlikte genel kural olarak, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesinden öngörülen kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Zira belirli süreli iş sözleşmesi kendiliğinden son bulduğundan, herhangi bir fesih söz konusu olmamaktadır (Koç, 2009). Fon tasarısıyla adına 10 yıl prim ödenmişse, işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Mevcut durumda işçinin iş sözleşmesi İşveren tarafından bu Kanunun 25 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri hallerinde feshedilirse, işçi kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Fon tasarısıyla işçinin 10 yıl prim ödemişse, fesih nedeni ne olursa olsun kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

6.Askerlik borçlanması: Mevcut durumda belli şartlar altında askerlik borçlanması, kıdem tazminatına yansıtılmaktadır. Fon tasarısıyla söz konusu askerlik borçlanması kıdem tazminatı yansıtılmayacaktır.

7.Kamu hizmet birleştirilmesi: Mevcut durumda belli şartlar altında T.C. Emekli Sandığına tabi olarak geçen hizmet süreleri kıdem tazminatına yansıtılmaktadır. Fon tasarısıyla söz konusu hizmetler kıdem tazminatı yansıtılmayacaktır.

3.9. Dava Maliyetleri

Fonlu çözüm, işverenleri ve işçileri kıdem tazminatı davalarından kurtarabilecektir (Toptaş, 2004:58). Zira iş uyuşmazlıklarıyla alakalı yargıya intikal eden davalarda, ağırlıklı konu kıdem tazminatına yöneliktir. Fon, işçiler adına yatan primlerle yürüyecektir. İşçilerin adına kıdem tazminatı primin yatırılmaması halinde davalar söz konusu olabilecektir. Ancak

özellikle günümüzdeki dava profiline bakıldığında kıdem tazminatını feshe bağlı bir hak olarak ortaya çıktığından genel olarak davaların azalacağını öngörmek mümkündür.

3.10. On Yıllık Süre

Tasarıda en fazla tartışılan noktalardan biri de 10 yıllık sürenin uzun olup olmadığına yöneliktir. 10 yıllık sürenin ister kesintili olsun ister kesintisiz, fakat fiilen çalışarak (yani fona prim ödenerek) geçirilmiş olması önemlidir. Öğretide, bu sürenin, kıdem tazminatının amacı, Türkiye'deki emekliliğe hak kazanma süreleri dikkate alındığında ne kısa ne uzun, fakat yeterli olduğu görüşü bulunduğu gibi (Tuncay, 2004) sürenin çok uzun olduğuna dair görüşler de bulunmaktadır. Özellikle tarım, turizm, karayollarında çalışma gibi mevsimlik işlerde söz konusu on yıl şartının yirmi yılda bile tamamlanabileceğini kuşkulu bulanlar bulunmaktadır (Ünsal, 2008, Uzun, 2009).

Başka bir görüşe göre ise, işçinin yaşlılık aylığına hak kazanmasının son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle giderek zorlaştırılmış olması nedeniyle işçinin henüz çalışmakta iken bu tazminatı, belirli şartlarda almaya hak kazanması gereklidir. Ancak bu sürenin 10 yıl mı yoksa daha uzun bir süre mi olması gerektiği bilimsel verilere göre aktüeryal hesaplarıyla belirlenmelidir (Kutal, 2009:12).

3.11. Aktüeryal Denge

İşçi sayısı, kıdem tazminatı prim miktarı, hizmet süresi gibi unsurlar fonun ekonomik büyüklüğüne etki eden önemli unsurlardır (Kuzgun, 1988:55-60). Bu bağlamda tasarının en tartışmalı noktalarından biri de kıdem tazminatı fonuna ödenecek olan prim miktarıdır. Son 30 yılda hazırlanan yasa taslaklarında veya yapılan tespit çalışmalarında çok farklı oranlar belirlenmiştir. Bu oranın belirlenmesindeki günlük kıdem tazminatını oluşturan öğelerin çok olması ve farklılıklar göstermesinden kaynaklanmaktadır. Ücret ve ekleri, işçinin kıdemi sürekli olarak değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte fonun yasanın çıkmasından önceki kıdemleri kapsayıp kapsamayacağı yapılacak hesapları zorlaştırmaktadır. Prim oranının tespitinde bir başka zorluk da, fonun yürürlükteki mevzuata göre kıdem tazminatına hak kazandırıcı altı nedenin tümünü mü, bir kısmını mı, yoksa sadece yaşlılık ve ölüm hallerini mi kapsayacağına ilişkindir (Kutal, 2009:9).

Tasarının 13. maddesi, işverenlerin prim yükünün, işçinin ücretinin % 3'ünü geçmemek üzere Bakanlar Kurulu'na belirleneceği hükme bağlanmıştır. Madde gerekçesinde rakamın %3 olarak tespit edilmesine ilişkin herhangi bir açıklama yapılmış değildir. Matematiksel bir inceleme yapıldığında, hali hazırdaki sistemde 1 yıl çalışan bir işçinin kıdem

tazminatı rakamının, aldığı ücretin ortalama % 8,2⁵ olduğu da dikkate alındığında, ilk bakışta kısa vadeli sözleşmelerde kıdem tazminatı primi için öngörülen oranın düşük kaldığı ileri sürülebilir (Limoncuoğlu, 2007). Uzun vadede fonun getirisi ön plana çıkacaktır. Burada önemli nokta, bu işin aktüeryal hesaplarının kamuoyu ile paylaşılması ihtiyacıdır (Limoncuoğlu, 2007). Sendikalar tarafından yapılan bir araştırmada aktüeryal olarak kurulacak bir fonun ancak % 7'lik bir prim ile sağlıklı işleyeceği ileri sürülmüştür (Limoncuoğlu, 2007: 290).

Benzeri şekilde prim oranı konusunda menfaat gruplarının yaptırdığı çalışmalar arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, 1970'li yıllarda Çalışma Bakanlığı tarafından prim oranı %2 civarında hesaplanırken, işveren sendikaları tarafından söz konusu oranın % 8'in üzerinde olacağı iddia edilmiştir (Kutal, 2006: 405). Mevcut sistemde işverenin ödemesi gereken kıdem tazminatı miktarı, işçinin aylık ücretinin %8,3'üne karşılık gelmekte; ikramiye ve sosyal yardım ödemeleri yapılan işyerlerinde bu oran %9 - %11 civarında yükselmektedir. Fon Kanunu tasarılarıyla getirilen % 3'lük prim ile çalışanlara ancak daha düşük kıdem tazminatı ödenebilir (Uzun, 2009: 43).

Prim yükünün aylık ücretin % 3'ü olarak tespiti edilmesi normal gibi görünüyorsa da, bu miktarın matematiksel olarak kıdem tazminatı yükünü nasıl karşılayacağı şüphelidir (Tuncay, 2004). Çünkü örneğin, on yıl boyunca aylık ücreti yürürlükteki asgari ücret olan (760,50 TL) bir işçi için (asgari ücretin hiç değişmediğini varsayımı altında) ödenecek aylık prim 22,82 TL olacak, söz konusu tutar, fon getirisi dikkate alınmadan, 10 yılda 2.737,8 TL'lik bir fon geliri oluşturacaktır. Hâlbuki bu kişiye 10 yıl sonra ödenecek olan kıdem tazminatı 7.605 TL olacaktır. Mevcut düzenlemeye göre hesaplanacak miktar, fonda biriken tutarın yaklaşık 3 (2,77) misli olacaktır. Buna göre fonun açık vermesi ihtimali ortaya çıkacaktır. Bu bağlamda fonun açık vermemesi için işverenden en az % 8 prim alınması gerektirir(Tuncay, 2004) ki, bu da fondan beklenen maliyet azaltıcı hedefle çalışmaktadır.

Bu noktanın sigorta teknikleri kullanılarak iyi hesap edilmesi, prim-fon ilişkisinin iyi kurulması gereklidir. Başka bir ifadeyle, prim-fon ilişkisinin aktüeryal hesaplarının iyi yapılması gereklidir. Zira fon açık vermesi halinde skandal sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu

⁵ Mevcut durumda hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Başka bir ifadeyle 365 günlük çalışmasına karşılık 30 günlük kıdem tazminatı ödenmekte; yani, kıdem tazminatı aylık ücretin %8,2'lik kısmına karşılık gelmektedir. Kıdem tazminatı kıdem süresine ve fesih nedeni bağlı bir hak olduğundan söz konusu %8,2'lik oran bir miktar daha aşağı düşebilir. Ancak, bu oran, ikramiye ve sosyal yardım ödemeleri yapılan işyerlerinde %9-%11 arasında değişebilmektedir. ÜNSAL (2008), http://www.tuhis.org.tr/dergi/cilt21_sayi2-3/cilt21_sayi2-3_bolum3.pdf (Son erişim:8.7.2010)

durumda açığın Hazinece kapatılması en uygun çözüm olacaktır (Tuncay, 2004). Mevcut durumdan çıkış için önemli değerlendirmelere içeren başka bir görüşe göre, kıdem tazminatı fonu, Türkiye'nin bugünkü gerçeklerine göre, kıdem tazminatı hakkını garanti altına almanın en makul yollarından biridir. Ancak, bilimsel bir gereklilik olarak, öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye İstatistik Kurumu, ortak bir araştırma birimi oluşturarak, tüm işletmelerdeki kıdem tazminatı yükünü araştırılmalıdır. Bunu takiben Fon'un uygulama senaryosu, gelecek hakkındaki tahminlere göre şekillendirilmelidir (Sınav, 2009). Başka bir ifadeyle, prim gibi önemli bir konunun bilimsel çalışmalar sonucu çözüme bağlanması en doğru tercihtir. İşçi - işveren ve hükümet kanatları tarafından belirlenmiş uzman elemanlar (aktüerler) bu konuda bilimsel bir çalışma sonucu bu oranı ortaya konulabilir (Kutal, 2009:12).

3.12. Geçiş dönemi

Fon tasarısının yasalaşmasından önceki hizmetlerden işverenlerin sorumlulukları devam edecektir. Aksi halde, işçilerin toplam hizmetlerini karşılayan bir fon için geriye dönük işverenlerin fona borçlanması sistemi işlemez hale getireceği gibi, aktüeryal hesapları da güçleştirebilecektir(Kutal, 2009:12).

Fon tasarısıyla Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte işyerlerinde çalışmakta olan ve yürürlük tarihi itibarıyla kıdem tazminatına ilişkin hakları saklı tutulan işçilerin, saklı tutulan sürelerine ait kıdem tazminatlarından doğrudan işverenler sorumludur; yürürlük tarihinden sonraki süreler için Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu hükümleri uygulanır (Mad/15). Böylece bir anlamda, işçilerin kazanılmış hakları korunmuş olacaktır. Kıdem tazminatı Fonunun yürürlüğünden sonra ilk kez işe girenlere ise artık sadece fon kanununun uygulanması doğaldır (Tuncay, 2004). Böylece zaman geçtikçe işverenlerin kıdem tazminatı yükleri azalacak, fon ödemelerinin kapsamı genişleyecektir(Kutal, 2009:12).

4. SONUÇ

Kıdem tazminatı, önemli fonksiyonlar icra etmektedir. Kıdem tazminatının iş güvencesi sağlamadaki işlevi hep tartışılmıştır. Kıdem tazminatının, işverenleri üzerinde feshe karşı caydırıcı bir rol üstlendiğini söylemek mümkündür; çünkü, uygulamada da karşılaşıldığı gibi, işçinin çıkartılması ile yüklü bir tazminat ödemek zorunda kalacağını bilen bazı işverenler, iş sözleşmesini feshetme yolunu tercih etmemektedirler. Benzeri şekilde bazı

işçilerin de, birikmiş olan tazminat alacağını düşünerek istifa etmekten vazgeçtiklerine rastlanılmaktadır.

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. Bu bağlamda kıdem tazminatı uygulamasında karşılaşılan 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.

KAYNAKLAR

- ARSLAN, M. (2008), Kıdem Tazminatı Fonunun Kurulmasından Yanayız, CNNTÜRK “Farkında Mısınız ?” Programı, 06 Mart 2008, <http://www.hizmet-is.org.tr/arsiv.asp?Id=1376&bl=-1&kt=1> (Son erişim: 08.07.2010)
- ATALAY, E. (2008). CNNTÜRK “Farkında Mısınız?” Programı, 06 Mart 2008, <http://www.hizmet-is.org.tr/arsiv.asp?Id=1376&bl=-1&kt=1> (Son erişim: 08.07.2010)
- Basın İş Sendikası .(2007), Çalışma Yaşamının En ‘Kıdemli’ Konusu ‘Kıdem Tazminatı Fonu’, Ocak 2007, <http://www.basin-is.org/kidem.htm> (Son erişim: 07.08.2010)
- BAYDUR, R. (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “9. Çalışma Meclisi” Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (08.07.2010)
- BİNBİR, S . (2004), Kıdem Tazminatı Fon Kanunu Tasarısı Ve Getireceği Değişiklik Ve Yenilikler, Yaklaşım Dergisi, Aralık 2004,Sayı: 144, <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2004124999.htm> (Son erişim:8.7.2010)
- Birleşik Metal-İş Sendikası, Birleşik Metal-İş Gazetesi (2004a), Kıdem Tazminatı Fon Yasa Tasarısı Orada durun! Sayı 164, Ekim 2004, http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_2.htm (Son erişim:08.07.2010)
- Birleşik Metal-İş Sendikası, Birleşik Metal-İş Gazetesi (2004b), Kıdem Tazminatıma Dokundurtmam, Sayı 164, Ekim 2004, http://www.birlesikmetal.org/gazete/sayi_164/sayi_164_1.htm(Son erişim:08.07.2010)
- CENDEL, T. (2008). Avrupa Birliği Müktesebatı Işığında Türkiye’de Çalışma Yaşamında Güncel Gelişmeler, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, No:02/2008, <http://sosyalbe.nku.edu.tr/20082.pdf> (son erişim:08.07.2010)
- ÇELEBİ, S. (2004), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “9. Çalışma Meclisi” Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (son erişim:08.07.2010)
- ÇELEBİ, S. (2001), Kıdem Tazminatı Fonu, NTV Yakın Plan programı, 07.05.2001 <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/81333.asp> (son erişim:08.07.2010)
- ÇELEBİ, S. (2008). Kıdem Tazminatının Piyasalara Fon Yaratma Aracına Dönüştürülmesinin Kabul Edilmesi Olanaklı Değildir, Ankara Sanayi Odası Mart-Nisan 2008 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (son erişim:08.07.2010)
- ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı, Genel Yayın No: 118,
- DÜZENLİ, N. (2001), Kıdem Tazminatı Fonu, NTV Yakın Plan programı, 07.05.2001 <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/81333.asp> (son erişim:08.07.2010)
- EMEK, Emek Dünyası.net. (2009). Sendikalar ne düşünüyor? 06.06.2009, <http://www.emekdunyasi.net/ed/guncel/394-sendikalar-ne-dusunuyor> (son erişim:8.7.2010)
- ENGİN, Y. (2004). Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “9. Çalışma Meclisi” Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (Son erişim:8.7.2010)

- ERDOĞAN, G. “Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Değerlendirme”, Anadolu Hukuk Derneği Dergisi, <http://www.ahuder.org.tr/yayin/dergi2.pdf> (Son erişim: 08.07.2010)
- FIRAT, H.İ. (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 (08.07.2010)
- İNCİROĞLU, L. (2005). Kıdem Tazminatı Fonu Ne Getiriyor? 7 Kasım 2005, (<http://www.lutfiinciroglu.com/content/view/13/87/>) (Son erişim:28.07.2010)
- KILIÇ,S. (2004). Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “9. Çalışma Meclisi” Toplantısı, 15-16 Eylül 2004, http://www.cgm.gov.tr/files/istihdam_danisma_kurulu/dokuzuncu_calisma_meclisi.pdf?category_id=237 (Son erişim:08.07.2010)
- KOÇ, M. (2009), Belirli Ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı Ve Sonuçları, Mali Çözüm Dergisi, İSMMMO Yayın Organı Sayı:95 Eylül-Ekim
- KUMLU, M. (2008). Sorunun Çözümü Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasında Değil, Bugün Yüzde Elli Oranına Ulaştığı İddia Edilen Kayıt dışılıkla Mücadele Etmektedir Ankara Sanayi Odası Mart-Nisan 2008, 45 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (son erişim:08.07.2010)
- KURT, R. (2009). ‘Kıdem Tazminatı Fonu’ Referanduma Gitmeli, 18 Ağustos 2009, www.resulkurt.com
- KUTAL, M. (2006), Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılınması (2002 Yasa Taslağına İlişkin Bir Değerlendirme), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan, Cilt:55, Sayı:1, İstanbul, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/21.pdf> (son erişim:08.07.2010)
- KUTAL, M. (2009), Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri, MESS SİCİL Dergisi, Aralık 2009,
- KUDATGOBİLİK, T. (2009), “Türk İşvereni Ayağındaki Kıdem Tazminatı Prangasından Kurtarılmalıdır”, 1. Ağustos 2009, TİSK Duyurular, <http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3036> (son erişim: 08.07.2010)
- KUZGUN, İ. (1988). Kıdem Tazminatı Fonunu Kullanılmasının Ekonomik Etkileri, Ankara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 1988
- KÜÇÜK, C. T. (2009). Mevcut Koşullarda, İşletmelerin Hayatı Risk Altındadır. TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs 2009, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2385&id=111 (Son erişim:8.7.2010)
- LİMONCUOĞLU, S. A. (2007). Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9 Özel Sayı 2007 <http://web.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/dergimiz9ozel/aliimoncuoglu.pdf> (Son erişim: 8.7.2010)
- Mai ve Küreselleşme Karşıtı Çalışma Grubu, İş Güvencesi Ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslakları Hakkında Rapor, <http://www.antimai.org/cy/diskkidem.htm> (Son erişim:8.7.2010)
- MUTLU, S. (1996). İş Güvencesi Açısından Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu, Marmara Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul, 1996
- NARİN, H. (2009). Kıdem Tazminatı Yükünden Türk Mütteşebbisini Ve Sanayisini Kurtarmak Gerekir, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs 2009, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2383&id=111 (Son erişim:8.7.2010)
- ÖZDEBİR, N. (2009), Oda Meclisi Konuşması, 22 Ekim 2009 1/3 www.aso.org.tr/b2b/haber/haberoku.php?haber_no=1794 (son erişim:8.7.2010)

- ÖZDEBİR, N. (2008), Kıdem Tazminatında Reform Zorunludur, Ankara Sanayi Odası Mart-Nisan 2008 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (son erişim:08.07.2010)
- PİRLER, B. (2004), Kıdem Tazminatı Fonu, TİSK İşveren Dergisi, Eylül 2004 http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1031&id=59 (Son erişim:08.07.2010)
- SEYYAR, A. (2005). Sosyal Güvenlik Terimleri, Papatya Yay., Nisan 2005, İstanbul.
- SINAV, T. (2009). Kıdem Tazminatını Fonla Kurtarmak Yeni Şafak 2009-08-10 <http://yenisafak.com.tr/yazarlar/?i=18053&y=TahsinSinav> (Son erişim:8.7.2010)
- TARHAN, L. (1988), Kıdem tazminatı ve uygulama sorunları, İstanbul Üniversitesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 1988.
- TEZEL, A. (2008), Kıdem Tazminatı Fonu en çok devleti sevindirecek, Akşam Gazetesi, 8.2.2008, <http://www.aliteznel.com/tezel/index.php?sid=yazi&id=1788> (8.7.2010)
- TEZEL, A. (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)
- TOPTAŞ, A. (2004), 9. Çalışma Meclisi'nin Gündem ve Kıdem Tazminatı Fonu, Türk Harb-İş Dergisi, Sayı 211, Aralık 2004.
- TUNCAY, A. C. (2004), Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Çıkarılsın Artık Ama... TİSK İşveren Dergisi, Eylül 2004, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1034&id=59 (Son erişim: 8.7.2010)
- UĞUR, S. (2009). Kıdem Tazminatında Fon Sistemi, Çimento İşveren Dergisi, Kasım 2009, Sayı 6, Cilt 23, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale140.pdf> (son erişim: 28.07.2010)
- USLU, S. (2008), Kıdem Tazminatının Uygulanmasında Yaşanan Sorunları Kısaca Özetlersek; Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarını Ayrı Kategorilerde Değerlendirmek Gerekir, Ankara Sanayi Odası Mart-Nisan 2008 <http://www.aso.org.tr/b2b/asobilgi/sayilar/Mart2008/ForumMart2008.pdf> (Son erişim: 8.7.2010)
- UZUN, B. (2009), Kıdem Tazminatı Ve Bir Öneri, TİSK İşveren Dergisi, C:47, Sayı:8, Mayıs 2009, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2386&id=111 (Son erişim: 8.7.2010)
- ÜNSAL, E. (2007-2008), 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)
- YILMAZ, A. (2008), Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Neler Getiriyor?, 01.04.2008, <http://www.insangucu.com.tr/default.aspx?pid=29660&nid=44916> (son erişim: 01.05.2010)