

TÜRKİYE'DE KIDEM TAZMİNATININ ÖDENME ORANI VE ÖDENMEME SEBEPLERİ

Payment Rate of Severance Pay and Reasons for Non-payment of Severance Pay in Turkey

Gönderim Tarihi: 16.10.2016

Kabul Tarihi: 28.11.2016

Kemal YILDIZ*

Hamit AKÇAY**

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, işçilerin, yasa tarafından kendilerine verilen kıdem tazminatını, iş akdinin hak doğuracak şekilde sonlanmasını müteakip süreçte alıp alamadıklarını araştırmak, kıdem tazminatı hakkının ne oranlarda tahsil edildiğinin tespitini yapmaktır. Aynı zamanda kıdem tazminatının alınamama sebeplerinin hangi değişkenlere bağlı olduğunun ortaya çıkarılmasını sağlamak ve kıdem tazminatı meselesiyle ilgili benzeri sorunları irdelemektir. Çalışmada öncelikle konu ile ilgili literatürün özeti ortaya konmuş, daha sonra sahadan toplanılan veriler analiz edilmiştir. En sonunda da bu verilerin sonuçları üzerinde tartışılmıştır. İşten ayrılanların yaklaşık %60'ının çeşitli sebeplerle kıdem tazminatını alamadığı görülmüştür. Özellikle kıdem tazminatını alamayanlar mevcut uygulamanın değiştirilmesinden yanadır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, İşten Ayrılış, Kıdem Tazminatı Davası, İşveren.

ABSTRACT: The aim of this study that to research if employees have access to the severance pay that the law allow them after their dismissal, to determine to what extent the severance pay is collected, to present to which variants the lack of severance pay depends on and examine other issues related to the severance pay issue. In the study, first the summary of the literature about the subject is studied, then the data collected from the field is analyzed. Finally the results of these data are discussed. It has been observed that approximately 60% of leaving the job have not received severance pay because of a variety of reasons. Especially those who cannot get severance pay are in favor of changing the current implementation.

Keywords: Severance Pay, Dismissal, Severance Pay Case, Employer.

* Yrd. Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kyildiz@bandirma.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi/Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakcay@bandirma.edu.tr

GİRİŞ

Kıdem tazminatı, genel olarak belirli bir süre çalıştıktan sonra yasanın belirlediği sebeplerle işten ayrılan ya da emekli olan kişilere işveren tarafından ödenen toplu para olarak tanımlanabilir. İşçiler tarafından çok önemli bir tazminat, işverenler tarafından da büyük bir yük olarak görülen kıdem tazminatı uygulamasının değiştirilmesi tartışmaları son zamanlarda hız kazanmıştır. Bu tartışmalarda yaygın olarak mevcut olan uygulamada işçilerin büyük bir çoğunluğunun kıdem tazminatını alamadığı ve bu sebepten dolayı değiştirilmesi gerektiği tezi savunulmaktadır. İşçilerin gerek emeklilik gerekse de işten ayrıldıktan sonraki süreçte birikmiş bir maddi destek olarak güvendikleri bu tazminatın geleceğinin nasıl şekilleneceği mevcut uygulamanın sıhhati ile yakından ilişkilidir. Bu çalışmada kıdem tazminatı uygulamasının değiştirilmesini savunanlar tarafından öne sürülen, mevcut uygulamanın iyi işlemediği savının ne derece doğru olduğu test edilmektedir. Yeni bir sistemi tartışabilmek için öncelikle yürürlükteki sistemin işlerliğinin iyi bilinmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bunun tespiti için alan araştırmasına esas bir anket geliştirilmiş ve bu anket işçi şikâyeti, işsizlik sigortası talebi gibi sebeplerle İŞKUR'a başvuran, işinden ayrılmış yaklaşık 400 kişiye uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerden öncelikle kıdem tazminatı alma durumu ve kıdem tazminatı alamama sebepleri oranları çıkarılmıştır. Daha sonra işyeri büyüklüğü, çalışma süresi, sektör, sendikaya üyelik gibi olguların kıdem tazminatı ödenmesine olan etkisi ortaya konmuş, en sonunda da kıdem tazminatı alanlarla almayanların kıdem tazminatının değiştirilmesi konusuna nasıl baktıkları analiz edilmiştir.

KIDEM TAZMİNATININ TARİHÇESİ

Kıdem tazminatı uygulaması 20'nci yüzyıl sonlarında Almanya'da kamu zorlaması olmaksızın ortaya çıkan bir uygulamadır. Zaman içinde uygulama yaygınlaşmış, kanuni dayanakları ile birlikte dünyada çok daha geniş bir uygulama alanına kavuşmuştur. Öyle ki dünya genelinde 103 ülkede kıdem tazminatı yasalarla belirlenmiştir (Gomez, Meja ve Werner, 2008). Ülkemizde de 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile kıdem tazminatı uygulaması, kanun marifeti ile cari işlerliğe kavuşmuştur. Bu tarihten önce 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu içinde her ne kadar haksız feshe karşın tazminat maddesi yer alsa da günümüzde anladığımız biçimde kıdem tazminatı, kanundaki yerini 1936 tarihli İş Kanunu ile alabilmiştir (Okay, 1975). Kıdem tazminatının tarihi seyrine baktığımızda; 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu ile kanun maddesi olan kıdem tazminatında onbeş gün üzerinden hesaplama ve minimum beş yıl çalışma şartı belirlenmişken, işçi sınıfının mücadelesi sonucunda önce 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı Kanunla minimum çalışma şartı üç yıl ola-



rak, 1975 yılında yapılan yeni düzenleme ile otuz gün üzerinden hesaplama ve minimum bir yıl çalışma şartı olarak değişik yapılmıştır. Gerçekten de kıdem tazminatı mevcut bu son haliyle gelişmiş birçok ülkeden daha üst seviyededir (Müftüoğlu, 2011). Ancak Türkiye’deki çalışma hayatı göz önüne alındığında iş güvencesi, sendikalaşma, toplu sözleşme oranının düşüklüğü ve kayıt dışılığın yüksek oluşundan dolayı kıdem tazminatını zayıflatılamaz ve vazgeçilemez bir iş güvencesi enstrümanı olarak görülmektedir (Çelik, 2015).

Görüldüğü üzere 1936’dan bugüne İş Kanunu’nun en çok değişen maddesi kıdem tazminatı olmuştur. Bu değişimde işçi ve işverenin çakışan menfaatlerinin belirleyici bir unsur olduğu dile getirilmişse de (Akbiyık ve Koç, 2011), konunun sosyolojik başka süreçlerle de bağlantılı olabileceği dikkate alınmalıdır. Yasadaki netliğe rağmen uygulamalarda o günden bu güne süregelen sorunların varlığı, konunun heterojen bir kök sorun demetine sahip olduğu kanısını güçlendirmektedir. Kıdem tazminatının ortaya çıkış gerekliliklerini ifade eden 3 temel teori de bu kök nedenin varlığı için emare kabul edilebilir. Kıdem tazminatının 1- Kapsamlı bir işçi kodeksi yazma ihtiyacı (hukuki temel), 2- İş savaş yıllarında görülen yüksek işsizlik düzeyi ve işgücü piyasasının yeniden yapılması (sosyal temel) 3- Refah devleti uygulamalarının yaygınlaşması (ekonomik temel) nedenlerine bağlı olarak ortaya çıktığı ve yaygınlaştığı ifade edilmektedir (Holzman ve Vodopivec, 2012).

Kıdem tazminatı ve kıdem tazminatına hak kazanma koşulları mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükteki 14. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre kıdem tazminatı alabilmek için üç şart bulunmaktadır: iş kanununa tabi bir işte çalışmak, en az bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olmak ve iş sözleşmesinin kıdem tazminatı hakkı doğuracak biçimde sonlandırılmış olmak (Zeytinoglu, vd., 2015). Teoride bu şartları yerine getiren kişiler hak ettikleri biçimde kıdem tazminatı alırlar. Ancak uygulamada bu sürecin sorunsuz işlemediği de bilinmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı konusu hukuki olarak hayatımıza girdiği günden beridir hep tartışmalı bir konu olmuştur. Literatürde kıdem tazminatının hukuki niteliği, gerekliliği, uygulama şekli ve hatta tanımı tartışılmış, ancak üzerinde bir uzlaşma sağlanamamıştır (Akbiyık ve Koç, 2011). Yasanın uygulama tarihinden bu yana teorik tartışmaların ötesinde iş dünyasında bir başka reel tartışmanın da sürdüğü söylenebilir. Çünkü ilk yasal dayanaktan bu yana yıllar boyunca kıdem tazminatı işçi ile işveren arasında bir çatışma konusu olagelmıştır. Özellikle özel sektörde kıdem tazminatını ödememe, kıdem tazminatından kaçınma yönünde, dünden bu güne süregelen bir eğilimin olduğu söylenebilir. Literatürde işçi kesiminin büyük bir kısmının kıdem tazminatından yararlanmadığı ifade edilmektedir (Bosnalı, 2015). Son açıklanan güncel veriler de bu yargıyı desteklemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Genel Müdürlüğüne 2016 yılında yapılan araştırmanın sonuçlarına göre Türkiye genelinde kıdem tazminatı alamama oranı %66.5 olarak gerçekleşmiştir (Milliyet, 2016). Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

KIDEM TAZMİNATI ALINAMAMASININ SEBEPLERİ

Kıdem tazminatı yasal bir hak. Şuan 4857 Sayılı İş Kanunu yürürlükte olmasına rağmen, kıdem tazminatının yasal dayanağı bir önceki 1475 Sayılı Kanunun 14.üncü maddesidir (Eker, 2014). Kıdem tazminatının hangi koşullarda alınıp alınamayacağı yasa ile net olarak belirlenmiştir. Ancak bu yasal dayanağa rağmen uygulamada kıdem tazminatının yasal yahut gayri yasal uygulamalar sonucu ödenmediği durumlara sıklıkla rastlanılmaktadır. Bu makalede kıdem tazminatının alınamama sebepleri anket yöntemi ile araştırılmış ve sonuçlar analiz edilmiştir.

Yasal Gereklere Dayalı Kıdem Tazminatı Alınamaması Durumları

Literatürde yer alan kıdem tazminatının hukuki niteliğinin ne olduğu konusunda ifade edilenler, kıdem tazminatının yasal çerçevede ödenmemesi konusu ile ilintili olarak irdelenmelidir. Çünkü kıdem tazminatının ücret karşılığı bir ödeme, yıpranma payı, ikramiye, işsizlik tazminatı niteliğinde olduğu yönünde görüşler söz konusudur (Akbiyık ve Koç, 2011). Oysa kıdem tazminatı literatürde ifade edildiği gibi ücret karşılığı bir ödeme, ikramiye yahut yıpranma payı olsaydı, kıdem tazminatının istifa halinde de verilmesi icap ederdi. Kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda nev-i şahsına münhasır karma bir uygulamadır demek daha isabetli görülmektedir.

İstifa

İşçinin kendi istifası ile işten ayrılması durumunda kıdem tazminatını alamayacağı kanunda sarıh olarak belirtilmiştir. Kıdem tazminatını alınamamasının en önemli sebebi de zaten istifa nedeniyle işten ayrılmaktır (Gürsel ve İmaoğlu, 2012). Ancak sorun kağıt üzerinde istifa görülen her işten ayrılmanın gerçekten istifa olup olmadığıdır. Gerçekten de uygulamada bu hususta ciddi problemler görülmektedir. Çalışanların işverenler tarafından istifaya zorlandığı, işveren tarafından işten çıkarılmalarına karşın korkutularak, baskıyla yahut kandırılarak istifa ettiklerine dair imza alındığı şikayetleri yaygın olarak işitilmekte/görülmektedir (Hürriyet, 2015). Bu sebeptir ki Yargıtay'ın kendisine intikal ettirilen muvazaalı davalarda umumiyetle işçinin beyanını esas aldığı görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 yılı istatistiklerine göre işten çıkışların %50'si resmi olarak istifa nedeni ile ayrılmalarıdır. Ancak yine aynı çalışmanın sonuçlarına göre bu ayrılmaların %19'u hileli işlemlerden oluşmaktadır. İşçilerden zorla yahut hile ile istifa mektupları alınmakta işçinin



resmi iş çıkışı yaptırılmasına karşın çalıştırılmaya devam ettirilmektedir (Doğan ve Yıldırım, 2016). Özellikle nitelikli olmayan işlerde işverenlerin yıllar içerisinde oluşan kıdem tazminatı yükünden kurtulmak için iş koşullarını kötüleştirerek, çeşitli pasif yöntemlerle, istifa mekanizmasını harekete geçirdiğini söylemek de mümkündür.

İşveren Tarafından Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Aykırılık Nedeni İle Haklı Fesih

Yine İş Kanununda sarih olarak haklı feshin ne olduğu tanımlanmış ve işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık haklı fesih halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği hükme bağlanmıştır. Bunun dışındaki işveren tarafından yapılan tüm haklı nedenlerle fesihlerde kıdem tazminatı ödenmesi gerekir (Topaloğlu ve Camkurt, 2008). Ancak yine uygulamada bu hükümlerin hakkaniyetle dikkate alınıp alınmadığı, istismar edilip edilmediği konusunda şüpheler ortaya çıkmaktadır. Yine istifa konusunda olduğu gibi bu gerekçenin hangi oranda gerçekliği yansıttığını tam olarak belirleyebilmek zordur.

Gayri Yasal Gerekçelere Dayalı Kıdem Tazminatı Alınmaması Durumları

Bu başlık altında işveren tarafından fesih yapılmasına karşın çeşitli gerekçelere dayandırılarak yahut herhangi bir gerekçeye dayandırma ihtiyacı hissedilmeksizin kıdem tazminatı ödenmemesinin altında yatan sebepler ifade edilecektir. Tabiatı gereği insan denen varlığın sosyal ve psikolojik çok katmanlı yapısı nedeni ile bu tarz kök nedenlerin kolaylıkla ifade edilmesi yahut bir tek neden ile izaha gayret doğru olmayacaktır.

Beşeri Sebepler

Kıdem tazminatı, şehirli yaşam formunun bir uygulamasıdır. Günümüz şehirli yaşam formu büyük oranda Greko-romen Medeniyeti tarafından şekillendirilmiş, inşaa edilmiştir. 12’nci yüzyılda şehirlerin gelişmeye başlamasıyla birlikte Roma Hukuku yeniden kullanılmaya başlamıştır. 17’nci yüzyılda Hobbes insan insanın kurdudur öğretisini ifade etmiş, böylelikle hayatın doğal çatışma ve rekabeti içerdiği savı genel kabul görmüştür (Bayhan, 2002). Kişi menfaatlerinin merkeze alındığı ve hayatta kalmanın ancak rekabet ve çatışma ile mümkün olduğu teorisi önce Malthus, daha sonrada Darwin tarafından sistemize edilmiş ve fen bilimlerinin esası bu düşüncelerle teşekkül ettirilmiştir (Yücel ve Taşar, 2016). Daha sonra sosyal bilimlerin de büyük oranda Sosyal Darwinist akımlara evrildiği ve bu düşünme biçiminin büyük oranda kitleleşerek toplumun her katmanına yayıldığı söylenebilir. Bu paradigmal yaklaşım içinde güçlü olan işverenin, güçsüz olan işçiyi yok sayması, umursamaması, hayatta kalma veya güçlenme gerekçesi menfaat çatışmasında egosantrik davranması gayet olağan karşılanmalıdır.

Sosyolojik Sebepler

Yasaların uygulamadaki başarısı sahip olduğu toplumsal meşruiyet ve/veya kabulle yakından ilgilidir. Yasa toplumsal kabul yahut meşruiyetten yahut uygulama şartlarından ne kadar uzaksa uygulanabilirliği de o oranda zayıf olacaktır. Çünkü toplumsal kabul ve meşruiyet zayıf olduğunda yasayı uygulayabilmek için geriye güç kullanımı ve etkin denetim seçeneğinden başka bir unsur kalmayacaktır. Milyonları kapsayan bir yasa için bunu sağlamak ise oldukça güçtür. Kıdem tazminatı, Türkiye'deki uygulamasının aksine yasal zorunluluk olmadan ortaya çıktığı ve sürdüğü bilinmektedir. Uygulamanın ortaya çıkmasında kalifiye çalışanları elde tutma çabasının başat unsur olduğu dile getirilmektedir. Yani bu durumda bir toplumsal uzlaş, bir menfaat örtüşmesinden bahsedilebilir. Bu da yasaya dönüştürülen düzenlemelerin uygulama başarısını artırıcı bir unsur olabilir. Oysa Türk işverenin genellelikle kıdem tazminatını bir dayatma olarak algıladığı, uygulamanın bu şekliyle haksız olduğunu düşündüğü söylenebilir. Bu algı ve kabul ise yasayı yok sayma, delme eğilimini artırmaktadır.

Bilinen ilk ve gönüllü kıdem tazminatı uygulaması Almanya'da Carl Zeiss Foundatation şirketinde uygulanmıştır. Buradaki uygulamaların kök nedeni incelendiğinde kurumun bu uygulamayı verimlilik artırıcı başarılı bir insan kaynakları uygulaması olarak formüle ettiği anlaşılmaktadır (Holzman, 2011). Belki Türk işletmecilerin bu tarihsel tecrübeye sahip olamayışları meseleyi sadece kanuni bir zorunluluk olarak görmelerine neden olmaktadır. Amerika'da görülen ilk kıdem tazminatı ise San Francisco köprüsünün yapılışıyla işlevsiz kalan feribotlarda çalışan ve köprü yapımı sonrası işten çıkarılan feribot işçilerinin işveren şirketi grev ile tehdit etmesi ile gerçekleşmiştir (Kim, 2014). Bu vakada da büyük bir şirket olan işverenin kazanç-kayıp hesabı yaparak bir uzlaş, noktası aradığı görülmektedir. Bir uzlaşının bulunup bulunamaması ise sosyolojik süreçlerle yakinen ilintilidir.

İş Ahlâkı Eksikliği

Yazılı ve sözlü anlaşmalara karşın kârı maksimize etmenin her yolunu mübah ve meşru gören pek çok işveren, gerek hile yoluyla, gerek baskı, şantaj ve korkutma yollarıyla kıdem tazminatı yükümlülüklerinden kaçmaktadırlar. İşçiye zorla imzalatılan istifa yazıları ile yaptırılan işe giriş çıkışlar, işyeri unvanının değiştirilmesi, yalancı şahitlerle işçinin hukuki süreçlerinin önünün kesilmesi bu çerçevede ifade edilebilecek ahlaki yozlaşmalardır (Özveri, 2012). İş dünyasının karar vericileri sıklıkla finansal bakımdan en iyi olanla ahlaki bakımdan en iyi olan arasında yaşanan çatışmanın içinde kalmaktadır (Clark, vd., 2005). Sürekli olarak hedef odaklı kültür ortamı içerisinde yetişen, insan insanın kurdudur öğretisi ile beslenen, çatışma ve rekabeti iş yaşamının esası



olarak gören yönetici ve iş adamlarının menfaat ve ahlak dilemması yaşadıkları hallerde yönünü ahlaktan yana değil de menfaatten yana çevirmeleri doğal karşılanmalıdır. Öte yandan kıdem tazminatı uygulamalarının bizatihi ahlaki temelde uygulamalar olduğu görüşü de mevcuttur (Gomez, Meja, ve Werner, 2008). Bu bağlamda yaygın olan görüşe göre işçi, iş görme borcunu yerine getirirken manevi ve fiziki olarak yıpranmaktadır. Kıdem tazminatını aslında bu yıpranmanın karşılığı olarak almalıdır (Limon, 2016). Her ne kadar kıdem tazminatı uygulamalarının tek gerekçesi bu değilse de vazgeçilmez bir unsur olduğu da açıktır. Bu tutumun ahlaki bir tutum olduğu ve kıdem tazminatından kaçınmanın ise iş ahlakı eksikliği ile ilintili olduğu söylenebilir.

Kanuni Yaptırım Eksikliği

Yeterli ve etkin denetim yapılamaması, verilen cezaların caydırıcı nitelikte olmaması, yürütmeden sorumlu kamu görevlilerinin gevşek tutum ve davranışları da gayri kanuni uygulamaları cesaretlendirmektedir. İşçi şikayetleri İş Mahkemelerine ya da İşkur İl Müdürlüklerine yapılmaktadır. İşveren, İşkur İl Müdürlüğünün vermiş olduğu karara uymadığında herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Kurumun yetkisi İş Kanunu 92. maddesi çerçevesinde ihtilafın çözümü için işvereni davet etmek ile bu davete icabet etmeyen işverene 107-a çerçevesinde idari para cezası uygulamakla sınırlıdır. Diğer bir ifade ile İşkur’un davetine icabet eden işveren haksız da olsa ve bu haksızlığına rağmen kurumun verdiği karara uymasa, kurumca yapılabilecek herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Elbette ki şikayetçilerin kurum kararına uymayan işvereni mahkemeye verme hakları saklı olup, kurumun varmış olduğu karar iş mahkemelerince bilirkişi görüşü gibi dikkate alınmaktadır. Her hâlükârda mahkeme kararı tüm tarafları bağlayıcı nitelikte olup, uyulmaması durumunda hukuki sorumluluğu uymayan tarafa yüklenmektedir. Netice itibarıyla kıdem tazminatını ödememenin sonucu, hukuksal, cezai ve idari yaptırımlar, işçi yararına ilkeler çerçevesinde nispi emredici kurallar olarak iş kanununda açıkça belirlenmelidir (Anadolu, 2003).

İş Piyasası Şartları

İşgücü piyasasının durumu, piyasadaki işsizlik oranı gibi faktörler çalışanların pazarlık gücünü etkilediği gibi doğrudan ve dolaylı olarak kıdem tazminatı hakkını almayı da etkileyecektir. Çalışanların bir başka iş yerine girmek için ihtiyaç duyduğu referans, hızla iş bulma ihtiyacı dolayısıyla sorunlarla uğraşmama isteği gibi saikler işçinin kıdem tazminatı hakkından vazgeçmesini, yahut eksik hak alımını etkileyebilir. Nitekim 2014 tarihli kıdem tazminatı çalıştayında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Danışmanı Cengiz Delibaş ve Kamu İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Erhan Polat işsizlik oranları ile kıdem tazminatı alamama meselesinin ilişkisine dikkat çekmişlerdir (Anka-

ra Barosu Yasa İzleme Enstitüsü, 2014). Kıdem tazminatının işsizlik, enflasyon, istihdam, işletmelerin batması vb. gibi konular üzerinde etkisi tüm dünyada tartışılmış olmasına karşın kıdem tazminatı ile bu ve benzeri konular arasında somut ilişkiler tespit edilememiştir (Person, 2013). Bu nedenle iş piyasası şartları nedeni ile kıdem tazminatı ödenemediği savı daha çok işletmelerin iş yapış biçimleri, mesela bolluk dönemlerinde kıdem tazminatı karşılığının ayrılmaması gibi nedenlerle ilintili gözükmektedir. Kıdem tazminatını almadan vazgeçme de çoğunlukla kendisini dava açmama olarak göstermektedir. Bu husus da saha çalışmamızda incelenmiş olup, sonuçları bulgular kısmında verilmiştir.

Kanuni Boşluklar

Bilindiği üzere kıdem tazminatı bir yıllık hizmet süresinin dolması ve kanunda belirtilen şekillerde iş akdinin sonlanması ile hak edilmektedir. Yine kanunda belirtildiği üzere iş akdinin sonlandırılması ile birlikte işçi ihbar öneline hak kazanmaktadır. Ancak işverenin ihbar süresini kullandırmayıp, ihbar tazminatını ödeyerek ani feshi tercih etmesi durumunda çalışanlar çeşitli hak kayıplarına uğrayabilmektedir. Bunlardan birisi de kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatına 1 ila 15 günlük süre kala iş akdinin ani feshi halinde hak kaybının oluşacağı aşikârdır. Çünkü Yargıtay'ın¹ konu hakkındaki içtihatları bu yöndedir. Oysa aynı koşullarda bir başka işçi, ani fesih yapılmayıp ihbar öneli süresince çalıştırıldığında, kıdem tazminatı alacaktır. Bu durumdaki iki kişinin karşılaştırılması kanundaki boşluğu ve uygulamadaki adaletsizliği ortaya koymaktadır.

Bir başka kanuni boşluk da belirli süreli iş sözleşmelerinde görülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla tekrar edemeyeceği, tekrarı halinde zincirleme sözleşme kabul edilerek ilk sözleşmeden itibaren, sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği kanunda belirtilmiştir. Ancak kanun objektif nedenlerle belirli süreli iş sözleşmelerinin tekrarına cevaz vermekte, fakat objektif nedenin ne olduğu sorusuna açıklık getirmemektedir. Yargıtay kararlarının da bu konuda açıklık getirmemesi bir kanuni boşluğun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Kutal, 1985). Uygulamada özellikle özel eğitim kurumlarında (dershaneler, özel okullar vb.) belirli süreli iş sözleşmelerinin yaygın olarak kullanıldığı bilinmektedir. Tahmin edileceği üzere bu sektörde kanuni boşluğa dayanılarak kıdem tazminatının ödenmemesi yaygın olarak görülmektedir.

İşyerinin Kapanması/ İflası

İşyerlerinin iflası yahut kanuni yükümlülüklerden ve bazen de kıdem tazminatı yükünden kurtulmak için hileli iflası/devri de kıdem tazminatının alınmaması sebepleri arasındadır. İş yerlerinin ağır yükümlülükler altında kalmasının ve zor ekonomik dönemlerde kıdem tazminatı yükünü taşıyamamasının

¹ Örneğin: Yargıtay 9.H.D. E.1975/25903, K.1975/49709



sebeplerinden birisi de çalışanların kıdem tazminatları için bir karşılık ayırmamalarıdır (Aygören, vd., 2012) Uluslararası finansal raporlama standartlarına geçmesi zorunlu olan belli bir büyüklüğün üstündeki (500 den fazla çalışan, yıllık 200 milyon TL üzeri ciro) işletmelerde 2012 yılında Akdoğan tarafından yapılan bir alan araştırmasının sonuçlarına göre işletmelerin %95’i 2012 yılı ve öncesi için çalışanların kıdem tazminatları için bir karşılık ayırmamışlardır (Akdoğan, 2013). İşverenlerin pek çoğu uzun süreli projeksiyon yapmaktan uzak görünmektedir. Bu sebeple elde edilen cari kâr derhal harcamalara yahut yatırımlara aktarılmamakta, işçilerin kıdem tazminatları için bir miktar para bloke edilmemektedir. Uzun süredir gündemde olan kıdem tazminatı fonu ile ilgili yasal düzenlemelerin gerekçelerinden birisi de bu reel tablodur.

YÖNTEM

Veri Toplama ve Analiz

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler, İstanbul’da faaliyet gösteren İŞKUR hizmet merkezlerine başvuran ve başvuru öncesi çalışma deneyimi bulunan işçilerden elde edilmiştir. Araştırmanın bir işletme bünyesinde değil de bir İŞKUR hizmet merkezlerinde gerçekleştirilmesi sayesinde, veriler, daha önce farklı sektör ve işletmelerde çalışmış ve böylece temsil kabiliyeti daha yüksek bir örneklem kitlesinden elde edilmiş olmaktadır. 15 günlük süre boyunca İŞKUR’a başvuran adaylardan anketi doldurmaları rica edilmiştir. Toplam 393 kişiye anket verilmiş ve bunlardan 344 adedi geri alınabilmiştir ve uygulanamaz düzeyde eksik veri içeren anketler ayıklandıktan sonra geriye 321 adet anket formu kalmıştır. Böylece araştırmanın örneklem sayısı 321 olarak belirlenmiştir. Anket verilerinin değerlendirilmesinde SPSS programı kullanılmış, frekans ve ki-kare bağımsızlık testinden yararlanılmıştır.

Örneklemin Niteliği

321 katılımcının %59,8’i erkek, %40,2’si kadındır. %2,2’si okur-yazar, %23,4’ü ilköğretim, %13,4’ü ortaokul, %24,6’sı lise, %36,4’ü yükseköğretim düzeyinde eğitim almıştır. %30,8’i 15-29 yaş arasında, %52,3’ü 30-44 yaş arasında, %16,2’si 45-59 yaş arasında, %0,6’sı 60 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. Örneklemin %72,9’unun 1-5 yıl arasında, %22,4’ünün 6-15 yıl arasında, %4,7’sinin de 15 yıl veya daha fazla çalışma deneyimi bulunmaktadır. En son istihdam olunan sektörler bakımından, işçi adaylarının %2,2’sinin tarım, %21,8’inin sanayi, %11,5’sinin inşaat ve %64,5’inin hizmet sektöründe çalıştıklarına tanık olunmuştur. En son çalışılan şirketteki firma büyüklüklerine bakıldığında, %33,3’ünün 10 kişi veya daha az, %28’inin 11-49 kişi arasında, %19,9’unun 50-249 kişi arasında ve %18,7’sinin 250 veya daha fazla işçinin çalıştığı firmalar-

da istihdam olduklarına şahit olunmaktadır. Sendika üyeliğine bakıldığında %93,8'inin sendika üyeliği yoktur, sadece %6,2'si en son çalıştığı işyerinde sendika üyesi olarak çalışmıştır.

BULGULAR

Kıdem Tazminatından Faydalanma Durumu

Bu çalışmada ortaya çıkan temel bulgulardan birincisi kıdem tazminatının alınabilmesi ile ilgilidir. Gerçekten de uygulamadaki kıdem tazminatının değiştirilmesini savunanların dayandıkları en baş gerekçe uygulamanın kapsamının oldukça dar olduğu gerekçesidir. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 1: Kıdem Tazminatı Alma Durumu

	Frekans	Yüzdeler (%)
Kıdem tazminatımı aldım	128	39,9
Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	28	8,7
Kıdem tazminatımı alamadım	165	51,4
Toplam	321	100

Tanımlayıcı tek değişken frekans analizinden yararlanılarak kıdem tazminatından faydalanma oranı ölçüldüğünde; işten ayrılanların %39,9'unun kıdem tazminatını aldığı, %8,7'sinin kıdem tazminatının bir kısmını aldığı ve %51,4'ünün de kıdem tazminatını alamadığı tespit edilmiştir. İşten ayrılanların %51,4 gibi çok yüksek bir oranı kıdem tazminatını alamamaktadır. Bu oranın üzerine kıdem tazminatını tam olarak alamayan kişileri de eklediğimizde olumsuzluk %60'ın üzerinde çıkmaktadır. Yani işten ayrılanların büyük çoğunluğu, mevcut kıdem tazminatı uygulamasının mağdurudur. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bu kesimi sessiz çoğunluk olarak değerlendirmiştir (Sabah, 2016). Kıdem tazminatı alma durumu, gerçekten de kıdem tazminatının değişimini isteyen kesimin dediği gibi oldukça dar bir kapsamda kalmaktadır.

Kıdem Tazminatının Ödenmeme Sebepleri

Bu çalışmanın bir diğer bulgusu kıdem tazminatının ödenmeme sebepleri ile ilgilidir. Kıdem tazminatını alamayan kişilerin hangi sebeple tazminatlarını alamadıkları, kıdem tazminatı talebi olanların ne kadarının gerçekte bu tazminatı hak eden kişilerden oluştuğu noktasında önemli bir veridir. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 2: Kıdem Tazminatının Ödenmeme Sebepleri

	Frekans	Yüzdeler (%)
İşveren iflas etti	12	6,4
İşveren kıdem tazminatını vermedi	67	35,6
İstifa ettim	36	19,1
Diğer sebepler	73	38,8
Toplam	188	100
Cevapsız	5	
Genel Toplam	193	

Tanımlayıcı tek değişken frekans analizinden yararlanılarak kıdem tazminatından faydalanamama sebeplerine bakıldığında; kıdem tazminatının bir kısmını alanlar ile hiç alamayanlardan 5 kişinin bu soruya cevap vermediği, 188’inin cevap verdiği, cevap verenlerin %6,4’ünün işveren iflas ettiği için, %19,1’inin istifa ettiği için, %35,6’sının işveren hakettiği tazminatı vermediği için, %38,8’inin de diğer sebeplerle tazminatını alamadığı tespit edilmiştir. Bu verileri göz önüne aldığımızda kıdem tazminatını hak ettiği halde alamayanların oranı oldukça fazladır.

Kıdem Tazminatı Alamayanların Dava Açma Durumu

Kıdem tazminatının ödenmesinin bu kadar düşük olduğu ülkemizde bu oranların yükselmesi için hukuki bir mücadelenin verilmesi gerektiği açıktır. Bu amaçla kıdem tazminatı konusunda eski işvereniyle ihtilafa düşen işçilere dava açıp açmadıkları sorulmuştur. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 3: Kıdem Tazminatı İçin Dava Açma Durumu

	Frekans	Yüzdeler (%)
Dava açtım	28	14,5
Dava açmadım	165	85,5
Toplam	193	100

Kıdem tazminatını alamayan 193 kişinin sadece %14,5’i (28 kişi) dava açmıştır. Kıdem tazminatının haksızlıkla verilmediğini iddia eden bu kişilerin hukuki bir mücadeleye girişme durumu oldukça düşük görünmektedir. Gerçi işçi şikayeti amacıyla İŞKUR’a başvuran kişilerin belli bir kısmının ikinci hamlelerinin mahkemeye gitmek olduğu göz önüne alınır ise bu oranın biraz daha yükseleceği açıktır.

Tablo 4: Kıdem Tazminatı Davalarının Sonuçları

	Frekans	Yüzdeler (%)
Kazandım	5	17,9
Dava devam ediyor	23	82,1
Toplam	28	100

Kıdem tazminatı için dava açanların durumuna baktığımızda bu kişilerin 5'inin davayı kazandığını, 23'ünün ise davasının devam ettiğini görmekteyiz. Gerçekten de Türkiye'de kıdem tazminatı için açılan davaların sonuçlanması oldukça uzun sürdüğünden, kıdem tazminatı mekanizmasının işsizliği tazmin ettiğini söylemek zorlaşmaktadır (Başterzi, 1995).

Dava açmayanların neden dava açmadığı sorulduğunda ise anketten elde edilen verilerin sonuçları şöyledir:

Tablo 5: Kıdem Tazminatı Davası Açmayanların Dava Açmama Gerekçeleri

	Frekans	Yüzdelerik (%)
İşveren istifa ettiğime ya da tüm haklarımı aldığıma dair kağıt imzalattı	42	25,9
Dava/Avukatlık ücreti için para bulamadım	25	15,4
Sigortasız çalıştırıldım	4	2,5
İşvereni şikayet etmek istemedim	54	33,3
Nasıl başvuru yapacağımı bilmiyordum	37	22,8
Toplam	162	100
Cevapsız	3	
Genel Toplam	165	

Tanımlayıcı tek değişken frekans analizinden yararlanılarak kıdem tazminatı davası açmayanların dava açmama gerekçelerine bakıldığında; kıdem tazminatı için dava açmayanlardan 3 kişinin bu soruya cevap vermediği, 162'sinin cevap verdiği, cevap verenlerin %25,9'una işverence hileli bir şekilde kağıt imzalatıldığı, %15,4'ünün dava masraflarını karşılayamayacakları, %2,5'inin sigortasız oldukları, %33,3'ünün eski işvereni şikayet etmek istemedikleri ve %22,8'inin de bilgi eksikliğinden dolayı dava açmadıkları tespit edilmiştir. Bu verileri göz önüne aldığımızda işverence hileli bir şekilde istifa ve tüm haklarımı aldım kağıdı imzalatılması uygulamasının yaygın olduğu, kıdem tazminatı ödenmeyen kişilerin yaklaşık üçte birinin eski işvereni şikayet etmeye çekindikleri ve dörtte birlik bir kısmının da bilgi eksikliğinden dolayı hukuki bir mücadeleye girişmedikleri görülmektedir. Dava açmama gerekçesi olarak öne sürülen bu üç olumsuz durumun oranları oldukça yüksektir.

İşyeri Büyüklüğüne Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

İşyeri çalışan sayısı ile kıdem tazminatı alma durumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 6: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

	Kıdem Tazminatı Alma Durumu			Toplam
	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım	
Çalışan Sayısı	1-10 Kişi	40	7	60
	11-49 Kişi	33	8	49
	50-249 Kişi	23	7	34
	250 ve Üstü	32	6	22
Toplam	128	28	165	321

Çalışan sayısı 1-10 olan işyerlerinden ayrılan kişilerden 40 kişinin tamamen, 7 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 60 kişinin ise hiç alamadığı, çalışan sayısı 11-49 olan işyerlerinden ayrılan kişilerden 33 kişinin tamamen, 8 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 60 kişinin ise hiç alamadığı, çalışan sayısı 50-249 olan işyerlerinden ayrılan kişilerden 23 kişinin tamamen, 7 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 34 kişinin ise hiç alamadığı, çalışan sayısı 250 ve üstü olan işyerlerinden ayrılan kişilerden 32 kişinin tamamen, 6 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 22 kişinin ise hiç alamadığı tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı açısından küçük işletmeler ile büyük işletmeler arasında çok önemli farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Tablo 7: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,620 ^a	6	,267
Likelihood Ratio	7,666	6	,264
Linear-by-Linear Association	4,050	1	,044
N of Valid Cases	321		

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,23.

Teste göre P değeri (Asymp. Sig.=0,267) 0,05 den büyük olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani işyeri ölçeği büyüdükçe kıdem tazminatı ödeme oranı büyümektedir. İşçilerin yaygın olarak dile getirdiği “büyük firmalar küçük firmalar gibi değildir, kıdem tazminatını öder” anlayışı doğrulanmamaktadır.

Çalışma Süresine Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

Çalışma süresi ile kıdem tazminatı alma durumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 8: Çalışma Süresine Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

	Kıdem Tazminatı Alma Durumu			Toplam	
	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım		
Çalışma Süresi	1-5 Yıl Arası	94	16	234	
	6-15 Yıl Arası	30	9	72	
	15 Yıl Üstü	4	3	15	
Toplam		128	28	165	321

Çalışma süresi 1-5 yıl arası olan kişilerden 94 kişinin tamamen, 16 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 124 kişinin ise hiç alamadığı, çalışma süresi 6-15 yıl arası olan kişilerden 30 kişinin tamamen, 9 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 33 kişinin ise hiç alamadığı, çalışma süresi 15 yıl ve üstü olan kişilerden 4 kişinin tamamen, 3 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 8 kişinin ise hiç alamadığı tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı ödenmesi açısından işten ayrılmış kıdemli işçiler ile daha az kıdemli işçiler arasında çok önemli farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Tablo 9: Çalışma Süresine Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,598 ^a	4	,231
Likelihood Ratio	5,045	4	,283
Linear-by-Linear Association	,006	1	,936
N of Valid Cases	321		

a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,31.

Teste göre P değeri (Asymp. Sig.=0,231) 0,05 den büyük olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani işyerleri daha kıdemli işçilerine öncelikli olarak kıdem tazminatı ödemesi yapmaktadır. Evet çalışma süresi artıkça yasa gereği ödeme oranı artmakta, fakat ödenme garantisi artmamaktadır.

Sektörlere Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

Sektörler ile kıdem tazminatı alma durumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 10: Sektörlere Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

	Kıdem Tazminatı Alma Durumu			Toplam	
	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım		
Sektör	Sanayi	26	5	39	70
	Hizmet	85	18	104	207
	İnşaat	17	3	17	37
	Tarım	0	2	5	7
Toplam		128	28	165	321

İşyeri sektörü sanayi olan kişilerden 26 kişinin tamamen, 5 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 39 kişinin ise hiç alamadığı, işyeri sektörü hizmet olan kişilerden 85 kişinin tamamen, 18 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 104 kişinin ise hiç alamadığı, işyeri sektörü inşaat olan kişilerden 17 kişinin tamamen, 3 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 17 kişinin ise hiç alamadığı, işyeri sektörü tarım olan kişilerden 2 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 5 kişinin ise hiç alamadığı tespit edilmiştir. Kıdem tazminatı ödenmesi açısından sektörler arasında çok önemli farklılıklar olmadığı görülmüştür.

Tablo 11: Sektörlere Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,784 ^a	6	,254
Likelihood Ratio	9,322	6	,156
Linear-by-Linear Association	,005	1	,941
N of Valid Cases	321		

a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,61.

Teste göre P değeri (Asymp. Sig.=0,254) 0,05 den büyük olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani işyeri sektörüne göre kıdem tazminatı ödeme oranı değişmemektedir.

Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

Sendikaya üyelik ile kıdem tazminatı alma durumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için ankette elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 12: Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu

	Kıdem Tazminatı Alma Durumu			Toplam	
	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım		
Sendikaya Üyelik	Evete	4	3	13	20
	Hayır	124	25	152	301
Toplam		128	28	165	321

Sendikaya üye olan kişilerden 4 kişinin tamamen, 3 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 13 kişinin ise hiç alamadığı, sendikaya üye olmayan kişilerden 124 kişinin tamamen, 25 kişinin kısmen kıdem tazminatını aldığı, 152 kişinin ise hiç alamadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13: Sendikaya Üyelik Durumuna Göre Kıdem Tazminatı Alma Durumu Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,844 ^a	2	,146
Likelihood Ratio	4,074	2	,130
Linear-by-Linear Association	2,649	1	,104
N of Valid Cases	321		

a. 1 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,74.

Teste göre P değeri (Asymp. Sig.=0,146) 0,05 den büyük olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani sendikali olma durumuna göre kıdem tazminatı ödeme oranı değişmemektedir.

Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Uygulamanın Değiştirilmesi İsteği Arasındaki İlişki

Kıdem tazminatı alma durumu ile kıdem tazminatı uygulamasının değiştirilmesi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için anketten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 14: Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Uygulamanın Değiştirilmesi İsteği Arasındaki İlişki

	Kıdem Tazminatı Alma Durumu			Toplam
	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım	
Kıdem Tazminatına İlişkin Yeni Bir Düzenleme Yapılsın mı?	Evet	46	20	105
	Fikrim Yok	49	5	43
	Hayır	31	3	15
	Toplam	126	28	163

Kıdem tazminatının tamamını alanların 46'sı yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 31'i desteklememekte, 49'u ise fikri olmadığını söylemekte, kıdem tazminatının bir kısmını alanların 20'si yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 3'ü desteklememekte, 5'i ise fikri olmadığını söylemektedir. Kıdem tazminatını alamayanların 105'i yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 15'i desteklememekte, 43'ü ise fikri olmadığını söylemektedir. Kıdem tazminatını kısmen yada tamamen alamayan kişilerin mevcut yasal düzenlemeden memnun olmadıkları görülmektedir.

Tablo 15: Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Uygulamanın Değiştirilmesi İsteği Arasındaki İlişki Ki-kare Testi

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,617 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	28,986	4	,000
Linear-by-Linear Association	23,681	1	,000
N of Valid Cases	317		

a. 1 cells (11,1%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,33.

Teste göre P değeri (Asymp. Sig.=0,000) 0,05 den küçük olduğundan iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani kıdem tazminatını kısmen ya da tamamen alamamış insanların büyük bir çoğunluğu mevcut uygulamanın değiştirilmesinden yanadır.

SONUÇ

Yapılan anket sonuçları analiz edildiğinde kıdem tazminatı alamama sorununun basına yansıdığı boyutlarda ciddiyet kesp ettiği görülmektedir. Çalışanların %51,4’ü kıdem tazminatı alamadıklarını, %8,7’si ise eksik aldıklarını beyan etmektedirler. Bu oran ÇSGB’nin açıkladığı 2016 yılı rakamlarıyla (66,5) uyumlu gözükmemektedir. Kıdem tazminatını alamayanlarla kısmen alanların oranı %60,1’i bulmaktadır. Oranın ÇSGB’nin Türkiye ortalaması rakamının altında gerçekleşmesi anketin İŞKUR şubelerinde gerçekleştirilmiş olması ile izah edilebilir. Çünkü işçi hakları bakımından İŞKUR’la irtibatlı olan kitlenin, irtibatlı olmayanlara oranla daha bilinçli olacağı ve hak talep edeceği beklenmelidir.

Kıdem tazminatı alamama sebepleri incelendiğinde, tazminat alamama sebebi olarak katılımcıların %19,1’i istifa, %6,4’ü de işverenin iflasını gerekçe olarak ifade etmiştir. Bilindiği üzere istifa yolu ile işten ayrılma yasal olarak tazminat almayı engelleyici bir durumdur. Bunda bir ihtilaf yoktur ancak kıdem tazminatını işçinin yıpranma payı, ikramiyesi gibi bir hukuki nitelikte kabul ettiğimizde işçinin istifa ile ayrılrsa bile kıdem tazminatı alması gerekir. Kıdem tazminatı fonu ile ilgili tartışmalarda bu rakamlar da mutlaka dikkate alınmalıdır. Mevcut uygulamada ortaya çıkan bu mağduriyet yeni yasa çalışmaları kapsamında çözüme kavuşturulmalıdır. Çalışanların %6,4’ü işyerinin iflas/kapanması nedeni ile tazminat alamadıklarını beyan etmişlerdir. Bu oranın içerisinde hileli iflasların payının ne olduğu bilinmemektedir. Bu husus ayrıca incelenebilir. Çalışanların %35,6’sı işverenin haksız olarak tazminatlarının ödenmediğini beyan etmişlerdir. Bu oran işverenlerin ciddi bir kısmının yürürlükteki kanunun açık hükümlerine rağmen kanuna muhalefet edebildiklerini göstermektedir. Bu sebeple kıdem tazminatı ihlallerinde beşeri, sosyolojik faktörler gibi kök nedenlerin yanı sıra kanuni yaptırımların caydırıcılığının da

gözden geçirilmesi faydalı olabilir. Ankete katılan iş görenlerin %38.8'i kıdem tazminatı alamamalarında diğer seçeneğini işaretlemişlerdir. Diğer seçeneğini işaretleyen bu kişilerin işveren tarafından haklı fesih, işverenin kanuni boşlukları kullanarak işçinin hileli çıkışının verilmesi vb. tartışmalı gerekçelerle işten çıkarıldığı görülmektedir. Çıkışının net bir gerekçeye dayanmadığı görülen bu kesim oldukça yüksek bir orana sahiptir. Bu da Türkiye'deki çalışma hayatının ne kadar problemlidir olduğunu ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Ankete katılanların %85,5'i kıdem tazminatı alacakları için dava açmadıklarını beyan etmişlerdir. İstifa edenlerin kanuni olarak alamadıklarını ve işyerinin iflası ile kıdem tazminatı alamayanların iflas masasına başvuru yolunun olduğunu göz önüne alıp bu kişileri elediğimizde istatistiksel olarak iş görenlerin %74,5'inin haklarını dava yoluyla aranması beklenmelidir. Buna karşılık toplam kitlenin sadece %14,5'i dava açmıştır. Rakamlar oransal olarak değerlendirildiğinde hak arama konumunda olanların ancak %19,4'ünün haklarını aradıklarını görmekteyiz. İş mahkemelerinde iş görenden yana pozitif tutum alınmasına karşın iş görenlerin hak arama motivasyonu düşük çıkmaktadır. Oysa anketi dolduranlar arasında mahkeme yoluna başvuranların arasında davayı kaybeden gözükmemektedir. İlgili kişilerin ya dava süreci devam etmektedir yahut davalarını kazanmışlardır. Dava açmayanların dava açmama sebepleri incelendiğinde çarpıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %25,9'u işverenin kendisine zorla yahut hile ile istifa dilekçesi imzalattığını bu yüzden dava açmadığını beyan etmiştir. Mesele mahkemeye intikal ettiğinde iş mahkemelerinin işçiden yana pozitif tutumları nedeniyle bu tarz davaların büyük oranda iş gören lehine sonuçlandığı bilinmektedir. Bu nedenle bu konularda iş görenlerin arasında bilgi ve farkındalık eksikliği olduğunu ve iş görenlerin konu hakkında bilgileri arttıkça hak arama motivasyonlarının da artacağını düşünmekteyiz. Zaten iş görenlerin %22,8'i nasıl dava açacaklarını bilmediklerini beyan etmişlerdir. Süreçler hakkında bilgilendirme arttıkça bu oranlar da yükselecektir. Meseleden sorumlu kamu kurumlarının bu rakamları iyi analiz etmeleri ve bu doğrultuda çalışma yapmaları faydalı olacaktır. Katılımcıların 15,4'ü dava açacak parası olmadığı için dava açmadıklarını beyan etmişlerdir. Bu oranda oldukça ciddi bir orandır. Yine katılımcıların %33,3'ü ise işvereni şikâyet etmek istemediği için dava açmadığını beyan etmiştir. Bu rakamlarda meselenin kültürel ve sosyolojik boyutuna işaret etmektedir. Konu hakkında daha ayrıntılı çalışmalar yapılabilir.

Yine çalışmamızda kıdem tazminatı alamama durumu ile ilgili çalışılan sektör, işyerinin büyüklüğü, çalışılan süre ve sendikaya üye olma değişkenleri arasındaki ilişki analiz edilmiş, bu değişkenlerle kıdem tazminatı alıp alamama arasında bir bağlantıya rastlanılamamıştır. Yani işverenlerin kıdem tazminatı



ödemekten kaçınmasının maddi güç, piyasa şartları(sektör), işçilerin örgütlülüğü(sendika), gibi unsurlarla bir ilişkisi görünmemektedir. Bu nedenle sorunun kök nedenlerini irdelediğimiz literatür kısmındaki beşeri ve sosyolojik sebeplerin ayrıntılı araştırılmasının faydalı olacağı kanaatindeyiz.

Son olarak kıdem tazminatı alanlarla almayanların mevcut yasaların değişim talebi incelenmiş, kıdem tazminatı alamayan yahut kısmen alanların büyük çoğunluğunun mevcut yasaların değişmesinden yana olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmanın amacı yeni oluşturulmakta olan kıdem tazminatı fonu ile ilgili olmadığı için bu konu üzerinde ayrıntıya girmeyecek ancak yeni yasa çalışmasında taraf olan kuvvetlerin bu rakamları analiz etmelerinde fayda olacağına işaret etmekle yetineceğiz.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, N. ve Koç, M. (2011). Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatının İktisadi ve Sosyal Sonuçları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 3, 253-284.
- Akdoğan, U. (2013). TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı Kapsamında Kıdem Tazminatı Karşılığı Uygulaması Üzerinden TFRS'ni İlk Defa Uygulayacak İşletmelerin Hazırlık Seviyelerinin Analizi, *Möдав*, 2013/2, 91-113.
- Anadolu, F. K. (2003). Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 239-264.
- Ankara Barosu Yasa İzleme Enstitüsü (2014). Kıdem Tazminatı Çalıştayı Özet Tutanağı, 10 Ekim 2016 tarihinde <http://www.yasaizleme.org.tr/index.php/9-uncategorised/286-kidem-tazminatı-calıstayı-tutanak-ozeti-11-03-2014> adresinden erişildi.
- Aygören, H., Çelik, M., Uyar, U. (2012). Kıdem Tazminatı Fonu'nun Aktüeryal Prim Oranı Hesaplamaları ve Muhasebesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Nisan 2012, 123-140.
- Başterzi, S. (1995). Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 44, Sayı: 1-4, 314-334.
- Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm, *C.Ü Sosyal Bilimler Dergisi*, Mayıs 2002, Cilt: 26, No:1, 1-13.
- Bosnalı, Ö. (2015). Emek ve Toplum, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 8, 76-85.
- Clark, L. L., vd. (2005). The Practical Soul of Business Ethics: The Corporate Managers Dilemma and the Social Teaching of the Catholic Church, *Seattle University, Law Review*, 139-204.
- Çalışma Bakanı Soylu'dan Kıdem Tazminatı Açıklaması. (2016). 03 Eylül 2016 tarihinde <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2016/06/14/calisma-bakani-soyludan-kidem-tazminatı-aciklamasi> adresinden erişildi.
- Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları, *İktisat Dergisi*, Ocak-Mart 2015, Sayı: 530, 27-39.
- Doğan, B. B. ve Yıldırım E. A. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 10, 16-31.
- Eker, D. (2014). Kıdem Tazminatı İçin Daha Çok Çalışmak Lazım, *Mali Çözüm*, Kasım-Aralık 2014, 187-190.
- Gürsel, S. ve İmamoğlu, Z. (2012). Kıdem Tazminatı Reformu Sorunlar ve Çözümler, *Bahçeşehir Üniversitesi Araştırma Merkezi*, Temmuz 2012, 1-70.
- Gomez, R.-Meja, L. ve Werner, S. (2008). *Organizational Compensation Ethics*, Routledge, Abingdon.



- Holzman, R. ve Vodopivec, M. (2012). Reforming Severance Payment, *World Bank Publications*, January 2012, 1-289.
- Holzman, R., vd. (2011). Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status and Reforms, *Discussions Paper Series*, 571, May 2011, 2-77.
- İstifaya Zorlanan İşçiye Kıdem Tazminatı. (2015). 09 Ekim 2016 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/istifaya-zorlanan-isciye-kidem-tazminat-29584782> adresinden erişildi.
- İstifaya Zorlanan İşçiye Kıdem Tazminatı Ödenir. (t.y.). 10 Ekim 2016 tarihinde <http://www.hukukihaber.net/kararlar/istifaya-zorlanan-isciye-kidem-tazminat-odenir-h61499.html> adresinden erişildi.
- Kıdemde Yeni Sayfa! İsteyene Toplu Para İsteyene Yüksek Maaş. (2016). 01 Eylül 2016 tarihinde <http://www.milliyet.com.tr/kidemde-yeni-sayfa-isteyene-toplu-ekonomi-2273394/> adresinden erişildi.
- Kim, T. (2014). Decent Termination: A Moral Case for Severance Pay, *Business Ethics Quarterly*, 24:2, 2014 April, 203-227.
- Kutal, M. (1985). Hizmet Sözleşmesinin Feshi ve İş Kanununun Uygulanmasından Kıdem Tazminatı Bakımından Doğan Başlıca Sorunlar, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi Sosyal Siyaset Konferansları 34. Kitap.
- Limon, R. (2016). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu, İş ve Hayat, 10 Ekim 2016 tarihinde 147-170, www.sekeris.org.tr/multimedia/6resullimon.pdf adresinden erişildi.
- Müftüoğlu, Ö. (2011). Emek Piyasasında Esnekleşme ve Kıdem Tazminatı, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül 2011, 8-13.
- Okay, S. N. (1975). Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’deki Uygulaması, *Sosyal Siyaset Konferansları 26. Kitap İstanbul Üniversitesi Yayınları*, 105-124
- Özveri, M. (2012). Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 33, 147-172.
- Person D. Q., Understanding Severance Pay, *Discussion Paper No.741*, September 2013, 1-28.
- Topaloğlu, S. ve Camkurt, M. Z. (2008). İş Mevzuatında Kıdem Tazminatı, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 2-3, Kasım 2007/ Şubat 2008, 40-89.
- Yücel, S. ve Taşar, M. M. (2016). Sosyal Darwinizm: Ortaya Çıkışı, Gelişimi ve Erken Cumhuriyete Etkisi, *Kutadgubilig Felsefe Bilim Araştırmaları*, Mart 2016, Sayı: 29, 309-360.
- Zeytinoğlu, E., Fatih, Ş., ve Elitaş, C. (2015). Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı ve Kıdem Tazminatının Türkiye’deki Mevcut Düzenlemeler Kapsamında İncelenmesi, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 17(4), 737-758.
- 4857 Sayılı İş Kanunu (2003) 22.05.2003.
- 1475 Sayılı İş Kanunu (1971) 25.08.1971.