

## KIDEM TAZMİNATININ PARASAL YÖNÜ VE DOĞURDUĞU BAZI SORUNLAR

Prof. Dr. Toker DERELİ

### 1 — Giriş :

Bu inceleme, 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı yasa ile yeniden düzenlenen kıdem tazminatı müessesesinin İstanbul sanayiinde belirli büyüklükteki işletmeler üzerinde yapacağı malî etkiyi gösterebilmek amacıyla girişilmiş mütevazî bir denemedir. Söz konusu yasa, kıdem tazminatında uyulması gerekli asgarî sınırları yükselterek, toplu sözleşme düzeninin hareket noktasını da değiştirmiş ve işletmeler için beklenmedik yeni bir yük getirmiştir. İşverenler bu yükün tahammül edilmez derecede yüksek olduğunu ve gelişme çabası içindeki Türk endüstrisini çökerteceğini iddia ederlerken, işçi sendikaları konunun sunî şekilde abartıldığını ileri sürmektedirler. Bu çalışma ile izlediğimiz amaç, söz konusu yükün çeşitli işletmelerdeki miktarı ile ilgili sayısal bazı değerler vermek ve gerçek durumu mümkün olduğu kadar yansıtmaya çalışmaktır.

Bu çalışmada oldukça basitleştirilmiş bir yöntem kullanılmıştır. Kullanılacak yöntemi tayinde herşeyden önce izlenen amaç etkili olmuştur. Amaç, kıdem tazminatı konusunda 1927 sayılı yasanın getirdiği yeniliklerin belirlediği çerçeve içinde ve İstanbul bölgesinde tipik birkaç sanayi kolundan seçilmiş işletmede toplu sözleşmelerle kabul edilmiş kıdem tazminatı ödemelerinin mutlak miktarları hakkında bir fikir vermeye çalışmaktır. Bu amaçla İstanbul sanayinden yalnızca değişik işkollarını temsil eden 8 işletme seçilmiş ve bu işletmelere kıdem tazminatı harcamalarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. Görüldüğü gibi seçilen kütle hem çok dardır, hem de istatistikî yönden şu ya da bu şekilde temsili olmak zordur.

Söz konusu işletmelere yöneltilen sorulardan birincisi işyerinden kıdem tazminatı almaya hak kazanarak ayrılan işçilerin yıllık ortalama sayısıdır. Bu noktada az çok istikrarlı bir büyüklüğe ulaşabilmek amacıyla, son üç yılın ortalamasının öğrenilmesine çalışılmıştır. Bilindiği gibi, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları 1927 sayılı yasanın 14. ncü maddesinde gösterilmiştir. Buna göre; 1) işveren tarafından bu kanunun 17. ncü maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler (işçinin ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışları) dışında; 2) işçi tarafından bu kanunun 16. ncü maddesi uyarınca; 3) muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla; 4) bağlı buldukları, kanunla kurulu kurum veya sendikalardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdinin feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenecektir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacaktır.

Belirtilen yeni yasal düzenlemenin bu incelemenin amaçları bakımından önem taşıyan yönü belirtilen hallerde işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için eski düzenlemedeki "üç yıl çalışmış olma" şartının "bir yıl"a indirilmiş olması, bunun gibi her yıl için 15 günlük ücret tutarının 30 günlük ücret tutarına yükseltilmiş bulunmasıdır. Ayrıca eski düzenleme altı aydan kısa süreleri dikkate almamakta, altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanmasını öngörmekteydi. Yeni düzenlemeye göre ise, bir yıldan artan süreler için orantılı ödeme yapılacaktır. Yeni yasa, ayrıca aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenebileceğini ve kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarının 1475 sayılı İş Kanununa göre tesbit edilmiş bulunan günlük asgarî ücretin 30 günlük tutarının yedibuçuk katından fazla olamayacağını belirtmektedir.

Sekiz ayrı işletme üzerinde yaptığımız incelemede aldığımız cevapların yalnızca bu yasal koşulları yansıtmadığı açıktır. Toplu sözleşmelerle bu koşulların üstüne çıkılmaktadır. Ancak kıdem tazminatının uygulamada yasanın öngördüğü asgarî kural ve sınırların ötesinde çok değişik biçimler kazanabildiğini burada ayrıntı

ları ile belirtmeye şüphesiz gerek yoktur. Belki şu noktaların belirtilmesinde yarar vardır. Bir kere özellikle son yıllarda yapılan toplu sözleşmelerin çoğunda kıdem tazminatına temel teşkil eden hizmet süreleriyle her yıl için esas alınacak gün sayısının kademlendirilmesi yoluna gidilmektedir. Örneğin "kıdemi bir yıldan dört yıla kadar olanlara 40 günlük, kıdemi dört yıl ilâ on yıla kadar olanlara 45 günlük, kıdemi on yıldan fazla olanlara 60 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir" gibi kademeli düzenlemelere birçok toplu sözleşmelerde rastlamak mümkündür.

Toplu sözleşmelerde çok çeşitli yollardan yasal asgarîlerin üzerine çıkıldığı görülmektedir. Örneğin, İş Kanununun 17/2. nci maddesinde öngörülen işveren tarafından haklı bir nedenle fesih halleri (ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan nedenlerle suçlu çıkarmalar) daraltılarak, yasal düzenlemeye nazaran daha çok sayıda işçinin kıdem tazminatından yararlanması sağlanmaktadır. Bunun gibi, hizmet sözleşmesini (13. ncü maddeye göre) bildiri önelerine uyarak kendileri feshedip işyerinden ayrılan işçiler için de bazı toplu sözleşmelerde işçinin belli bir kıdeme sahip olması kaydıyla kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmektedir. Öte yandan, işçinin bir iş kazası geçirmesi sonucu örneğin % 50 nisbetindeki malûllük hali veya işçinin altı aydan fazla süren devamlı hastalık halinin mevcudiyeti halinde hizmet sözleşmesini işçi feshettiği takdirde, kadın işçinin evlenip işten ayrılması halinde, v.b. kıdem tazminatı hakkının doğabileceği gibi düzenlemelere de rastlanmaktadır. Bazen kendi isteğiyle ayrılan işçilerden kıdem tazminatına hak kazanma yönünden herhangi bir asgarî kıdem şartının aranmadığı dahi görülebilmektedir. Örneğin, bir toplu sözleşmedeki hükme göre, "kanunî ihbar öneli kadar evvel işverene yazılı bildirmek şartıyla sözleşmenin her yılı içinde işyeri toplam personel sayısının % 7'si kadar üyenin kendi isteğiyle ayrılması halinde" de kıdem tazminatının ödeneceği öngörülmüştür. İşverence 13. ncü maddeye göre işçi çıkarmayı diğer kategorilerden ve özellikle rasyonelizasyon, mekanizasyon, v.b. gibi zorunlu nedenlerle işçi çıkarma hallerinden ayrı tutan ve bu kategori için daha yüksek bir oran üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini öngören hükümlere de, özellikle keyfi çıkarmaların yaygın olduğu iddia edilen işyerlerinde, rastlanabilmektedir. Hattâ örneğimizdeki bir toplu sözleşmenin, işverenin salt

13 ncü maddeye dayanarak işçi çıkarmasını önleyecek kadar ileri gittiği görülmüştür.

Öte yandan, yasanın öngördüğü ve asgarî ücrete göre saptanan tavan da (asgarî ücretin 40 TL. olduğu dönemde herbir yıl için 9000 TL., 60 TL. olarak saptanmış bulunduğu halihazır durumda her yıl için 13.500 TL. lık azamî sınırlar), Yargıtay'ın aksi yöndeki bir kararına rağmen toplu sözleşmelerle aşılmıştır ve fiilî durumda halen de aşılabilmektedir.

Örneğimize giren toplu sözleşmelerde, yıldan artan kıdem sürelerini yasanın öngördüğü gibi "aynı oran üzerinden ödeme yapılır" şeklinde değil de, "6 aydan fazla çalışılmış süreler tam yıl olarak kabul edilir" biçiminde düzenlemelere rastlanmakta, dolayısıyla bu yolla da kanunî asgarinin üzerine çıkılabilmektedir. Araştırmamızda işverene yönelttiğimiz sorular, yasal durumun ötesinde ve üstündeki bu ayrıntıların, şüphesiz hepsini değilse de, birçoğunu kapsamaktadır.

Söz konusu işletmelerin kıdem tazminatı dolayısıyla karşılaşacakları malî yükü belirlemek amacıyla düzenlenen sorulara, kıdem tazminatına hak kazanarak işyeriyle ilişkisi kesilen işçilerin bu tazminata temel olan son ücretleri ile söz konusu işçilerin hizmet sürelerini (ortalama olarak) eklemek de gerekmektedir. Bu değişkenlerde esas itibariyle son üç yılın ortalamalarının elde edilmesine çalışılmıştır. İşletmelere yönelttiğimiz önemli bir soru da toplu sözleşmede kıdem tazminatının hesabında her yıl için saptanan miktarın kaç günlük ücrete tekabül ettiği olmuştur. Ayrıca bu sürelerin birbirini izleyen toplu sözleşmelerdeki artış trendini kabaca da olsa ortaya çıkarabilmek için, halihazır toplu sözleşmeden önceki son iki sözleşmede bu miktarların "gün" olarak ne kadar olduğu öğrenilmeye çalışılmıştır. Öte yandan halihazırda işyerinden ayrıldığı takdirde, yasanın öngördüğü her yıl için 13.500 TL.lık tavanı aşacak bir kıdem tazminatı ödemesine hak kazanan işçilerin mevcut olup olmadığı da sorulmuştur. Kıdem tazminatının işçinin kıdem süresine göre kademelendirilmiş olduğu durumlarda, basitlik sağlamak amacıyla ortalama kıdem süresi dikkate alınarak buna tekabül eden temel rakam esas alınmıştır.

## 2 — Sekiz Örnek İşletme Üzerinde Yapılan Kıdem Tazminatı Araştırmasının Değerlendirilmesi :

Aşağıdaki bölümde İstanbul sanayiinde değişik işkollarından seçtiğimiz farklı büyüklükteki 8 işletmeden elde ettiğimiz kıdem tazminatıyla ilgili bilgiler, basit aritmetik hesaplamalarla değerlendirilmiştir. Herbir vak'ada, önce (A) başlığı altında söz konusu işletmeden kıdem tazminatına hak kazanarak çıkan işçi sayısının son 3 yıllık ortalaması : "a" ile, (yine son 3 yılın ortalaması olarak) bu işçilerin ortalama hizmet süresi "b" ile gösterilmiş ve bu iki büyüklüğün çarpımı ile her yıl için kıdem tazminatı yüküne temel teşkil eden yıl sayısı bulunmuştur.

(B) başlığı altında ise, son 3 yılda kıdem tazminatı olarak söz konusu işyerinden ayrılan işçilerin kıdem tazminatına temel olan (sosyal yardımlar dahil) son ücretlerinin ortalaması (OÜ) ile, toplu sözleşmede kıdem tazminatının hesabında her bir yıl için saptanan miktarın kaç günlük ücrete tekabül ettiği (S) gösterilmiş, bu iki büyüklüğün çarpımı ile bir yıllık kıdeme isabet eden parasal yük bulunmuştur.

(C) başlığı altında, (A) ve (B)'ye ait büyüklüklerin çarpımı ile işletmeye yılda isabet eden ortalama kıdem tazminatı yükü gösterilmiştir. Böylece son 3 yılın ortalamasından hareket edilerek daha gerçekçi bir sayısal değere ulaşılmak istenmiştir.

(D) başlığı altında ise kıdem tazminatına temel teşkil eden ve her yıl için esas alınacak gün sayısında (S'de) bir toplu sözleşmeden diğerine görülen artış trendi gösterilmek istenmiştir. Kıdem tazminatıyla ilgili olarak ileriye ait tahminler yapabilmek için, ayrıca her yıl için kıdem tazminatı yüküne temel teşkil eden yıl sayısındaki (A'daki) ve (OÜ)'deki artış trendinin de oldukça sağlıklı biçimde tahmin edilmesi gerekir. Bunlardan birincisi işçilerin ortalama kıdemi yükseldikçe önümüzdeki dönemlerde hızlı bir artış trendi gösterebilecektir. Ancak, işçi devrinin belirsizliğinden dolayı bu konuda bir katsayı tespitine imkân yoktur. Kıdem tazminatına esas olan ücret (OÜ) ise, sendikaların pazarlık güçlerindeki değişmeler, önümüzdeki yıllarda benimsenecek ücret politikaları ve işveren davranışları tarafından belirlenecektir. Bununla beraber, mevcut verilerden hareket edilerek bu incelemenin son bölümün-

de basit de olsa ileriye dönük bir modelin kurulmasına çalışılacaktır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, amacımız kıdem tazminatın belirli işletmeler için getirdiği parasal yük hakkında belki biraz kaba, fakat gerçeği mümkün olduğu kadar yansıtabilecek bir fikir vermektir.

Nihayet (E) başlığı altında işletmeler nezdinde soruşturmanın yapıldığı Haziran 1976 içinde işyerinden ayrıldığı takdirde yasal tavanı aşacak ölçüde bir kıdem tazminatına hak kazanacak işçilerin mevcut olup olmadığı ve eğer varsa bunların sayısı gösterilmiştir. Örnekler metinde hesaplanan kıdem tazminatı yükünün miktarına göre asgariden azamiye doğru sıralanmıştır.

**ÖRNEK I — LÂSTİK SANAYİNDE  
250 İŞÇİ ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A) a) 5 işçi  $a \times b = 15$  yıl  
b) 3 yıl
- B) OÜ = 111.84 TL.  
S = 40 Gün
- (OÜ)  $111.84 \times (S) 40 = 4473.60$
- C) (A)  $15 \times (B) 4473.60 = 67104$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
30 Gün  
30 Gün
- E) Yasal tavanı aşacak işçi mevcut değil.

**ÖRNEK II — OTO SANAYİNDE 802 İŞÇİ ÇALIŞTIRAN  
BİR İŞLETME**

- A)  $a = 20$  İşçi  $a \times b = 120$  Yıl  
 $b = 6$  Yıl
- B)  $OÜ = 124.24$   
 $S = 30$  Gün
- (OÜ)  $124.24 \times (S) 30 = 3727.20$  TL.
- C) (A)  $120 \times (B) 3727.20 = 399264$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S:  
15 Gün  
15 Gün
- E) Yasal tamam aşacak işçi mevcut değil.

**ÖRNEK III — TEKSTİL SANAYİNDE 853 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 32$  İşçi  $a \times b = 192$   
 $b = 6$  Yıl
- B)  $OÜ = 70$  TL.  
 $S = 30$  Gün
- (OÜ)  $70 \times (S) 30 = 2100$
- C) (A)  $192 \times (B) 2100 = 403200$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S:  
15 Gün  
25 Gün
- E) Yasal sınırı aşacak işçi mevcut değil.

**ÖRNEK IV — OTO SANAYİNDE 1100 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 50$  İşçi  $a \times b = 400$  Yıl  
 $b = 8$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 140$  TL.  
 $S = 35$  Gün
- (O $\ddot{U}$ )  $140 \times (S) 35 = 2100$  TL.
- C) (A)  $400 \times (B) 2100 = \underline{840000}$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
15 Gün  
30 Gün
- E) Halen ayrıldığı takdirde yasal tavanı aşacak 40 işçi var. Nisbeten, eski ve kıdemlenmiş işçiye yüksek bir oranda sahip bulunuşu, bu durumun açıklanmasında yardımcı olabilir.

**ÖRNEK V — OTO SANAYİNDE 523 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 30$  İşçi  $a \times b = 210$  Yıl  
 $b = 7$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 220$  TL.  
 $S = 30$  Gün
- (O $\ddot{U}$ )  $220 \times (S) 30 = 6600$  TL.
- C) (A)  $210 \times (B) 6600 = \underline{1386000}$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
20 Gün  
25 Gün
- E) Yasal tavanı aşacak işçi mevcut değil.



**ÖRNEK VI — İLÂÇ SANAYİNDE 425 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 15$  İşçi  $a \times b = 180$  Yıl  
 $b = 12$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 160$  TL.  
 $S = 60$  Gün
- (O $\ddot{U}$ )  $160 \times (S) 60 = 9600$  TL.
- C) (A)  $180 \times (B) 9600 = 1728000$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
45 Gün  
60 Gün
- E) Yasal tavanı aşacak 106 işçi mevcut.

**ÖRNEK VII — MADENİ EŞYA İŞKOLUNDA 803 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 152$  İşçi  $ax b = 608$  Yıl  
 $b = 4$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 213$  TL.  
 $S = 30 + 250$  TL./Yıl
- (O $\ddot{U}$ )  $213 \times (S) 30 = 6390 + (250 \times 4) = 7390$
- C) (A)  $608 \times (B) 7390 = \underline{4493120}$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
15 Gün + 250 TL./Yıl  
15 Gün + 250 TL./Yıl
- E) İşyerinden ayrıldığı takdirde yasal tavanı aşan bir kıdem tazminatı alacak işçi mevcut değil.

**ÖRNEK VIII — TEKSTİL SANAYİNDE 2170 İŞÇİ  
ÇALIŞTIRAN BİR İŞLETME**

- A)  $a = 245$  İşçi  $a \times b = 4165$  Yıl  
(Son iki yılın ortalaması)  
 $b = 17$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 160$  TL.  
 $S = 30$  Gün
- (OÜ)  $160 \times (S) 30 = 4800$  TL
- C) (A)  $4165 \times (B) 4800 = 19992000$  TL.
- D) Daha önceki iki toplu sözleşmede S :  
21 Gün  
25 Gün
- E) Yasal sınırı aşacak işçi mevcut değil.

**3 — Örneklerden Çıkarılabilecek Bazı Sonuçlar :**

Yukarıdaki gerçek vak'aların incelenmesinden bazı sonuçlar çıkarmamız mümkündür. Önce, kıdem tazminatı yükünü belirlemede söz konusu dört değişkenin de, yani kıdem tazminatına hak kazanarak ayrılan işçi sayısı (a), ortalama kıdem süresi (b), kıdem tazminatına temel teşkil eden ücret (OÜ) ve herbir yıl için kararlaştırılmış süre (S) faktörlerinin ayrı ayrı önem taşıdığını belirtmeliyiz.

Herbir işletmeyi kıdem tazminatı yükü bakımından düşükten yükseğe doğru sıraladığımızda en yüksek kıdem tazminatı yüküne 2170 işçi çalıştıran bir tekstil işletmesinde rastlıyoruz. Gerçekte bu vak'a örneklerimiz arasında işçi sayısı bakımından cesameti en büyük birimi temsil etmektedir. 19.992.000 TL.'ye ulaşan bir yıllık ortalama kıdem tazminatı, aslında fevkalâde yüksek bir miktardır. Bu işyeri ve onu 4.493.120 TL.'lik bir kıdem tazminatı yüküyle izleyen madenî eşya işkolundaki işletme, gerek çalıştırılan işçi, gerek kıdem tazminatına hak kazanarak ayrılan işçi sayısı bakımın-

dan üst sıraları işgal etmektedir. Gerçekte kıdem tazminatı yükünde asıl tayin edici faktörün, bu ödemeye hak kazanarak işyerinden çıkan, ya da çıkarılan işçilerin sayısı olduğu anlaşılmaktadır. Gerçi (b) nin (çıkışlardaki ortalama kıdem süresinin) 17 yıl ile en yüksek olduğu işletme yine 8 no. da yer alan kıdem tazminatı yükünün en fazla olduğu birimdir. Ancak, (b) nin bütün diğer işletmelerde 4 ilâ 8 yıl arasında değiştiği, dolayısıyla önemli bir büyüklüğe varmadığı dikkati çekmektedir. Kıdem tazminatına esas teşkil hizmet süresinin Türk endüstrisinin bu aşamasında nisbeten eskimiş işletmeler dışında henüz önemli bir uzunluğa ulaşmadığını söyleyebiliriz. Kıdem tazminatına temel olan ücretin nisbeten yine yüksek sayılabileceği diğer örneklerde (7 no. lu işletmede 213 TL., 6 no. lu da 160 TL., 5 no. lu da 160 TL.) kıdem tazminatı yükünün yine yüksek oluşu, tayin edici asıl değişkenin, çıkarılan işçi sayısı olduğunu göstermektedir. İşletmeler eskidikçe gerek emekli olup ayrılacak işçi sayısında, gerek kıdem süresi ve toplu pazarlık sonucu ücret seviyesi ve kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacak gün sayısında meydana gelecek artışlar, 15-20 yıl sonrası dönemlerde söz konusu yükün aşırı ölçüde yüksek rakamlara ulaşmasına yol açabilecek nitelikte görünmektedir.

Kıdem süresinin nisbeten eski işletmeler hariç, ortalama olarak kısa oluşu dışında, kıdeme esas olan gün sayıları da şimdilik önemli sayılabilecek bir büyüklük göstermemektedir. Seçilen örneklerde bu süre halen kabul edilmiş yasal 30 günlük sınırla 40 gün arasında değişmekte, ancak bir halde 60 güne ulaşmaktadır. Ancak istisnai bazı endüstri birimlerinde her bir yıl için 100 günü aşan sürelerle rastlandığı da bilinmektedir. Öte yandan, yasal temelin 30'a çıkarılmış olması karşısında halen yapılmakta olan ve önümüzdeki toplu sözleşmelerde bu değişkenin kıdem tazminatı yükünü önemli miktarlara ulaştırabilecek bir etki yapması beklenebilir. Geçmiş iki toplu sözleşme dönemindeki artış trendleri dikkate alındığında genel eğilim olarak bir sözleşme döneminden diğerine 10 ilâ 15 gün civarında bir artış sağlandığı anlaşılmaktadır.

İşçiye ödenecek kıdem tazminatının her yıl için hesaplanacak miktarının cari asgari ücretin aylık tutarının 7.5 katından fazla olamayacağı yönündeki yasal hükmün toplu sözleşmelerle aşılabileceği konusunda, örnek olarak incelediğimiz işletmelerdeki

fiilî durum ve Yargıtay'ın "aşılmaz" yönündeki kararı bir yana, önümüzdeki dönemlerde de tartışmalı bir konu olmakta devam edecektir. Vak'alarımızdan yalnızca ikisinde, hizmet sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir nedenle sona erdiği takdirde, bu tavanı aşacak bir meblâğa hak kazanacak işçilerin mevcut olduğu görülmüştür. Ne var ki, her iki işletmede de bu kategoriye giren işçi sayısı oldukça yüksektir (106 ve 40 işçi). Bu işletmelerin birinde bir yandan kıdem tazminatına esas olan ortalama ücret düzeyi (165 TL.), öte yandan her yıl için hesaba temel olan süre (60 gün) yüksektir. Diğerinde ise, söz konusu ücret düzeyi yine yüksekçe (140 TL.), fakat hesaba esas olan süre makûl sayılabilecek bir düzeydedir. Bu ikinci vak'adaki durumu açıklayabilecek gerçek etken olarak belki işletmenin halen çok sayıda kıdemlenmiş işçiye sahip bulunması gösterilebilir.

Yargıtay'ın aksi yöndeki kararına rağmen sendikaların toplu görüşme aşamasındaki halihazır eğilimleri ve bilimsel görüşlerin önemlice bir kesimi, hukuksal ve kurumsal açıdan söz konusu tavanın aşılabileceği yönünde gelişmektedir. Buna göre, önümüzdeki yıllarda bu eğilimlere paralel yargı kararlarına tanık olabiliriz. Bu takdirde kıdem tazminatı yüklerinin yasal bir tavan olmaksızın burada tahmin edilenlerden daha da yüksek meblâğlara ulaşması mümkündür.

#### 4 — Kıdem Tazminatı Yüküyle İlgili Farazi Bir Örnek :

Bu bölümde, yukarıdaki paragraflarda incelenen somut 8 örnekteki sayısal değerlerden hareket edilmiş, kıdem tazminatının hesabında dikkate alınan herbir değişken bakımından bu rakamların basit bir aritmetik ortalaması alınarak fiktif bir işletme modeli kurulmuştur. İşletme büyüklüğü de, yine basit aritmetik ortalamaya gidilerek 985 işçiden oluşan bir iktisadî birim olarak düşünülmüştür. 985 işçi, Türk endüstrisinde ortalama işletme işçi sayısının biraz üzerinde olmakla beraber, İstanbul bölgesinde modern sanayi kesimi için herhalde oldukça realist bir rakamdır. Basit aritmetik ortalamaların istatistiksel bakımdan her zaman anlamlı sonuçlar vermediği açık olmakla beraber, kıdem tazminatı gibi çok ve belirsiz faktöre ve değişir olasılıklara sahip bir konuda daha karmaşık yöntemler uygulamanın da anlamlı olmayacağını kabul

etmekteyiz. Esasen buradaki amacımız sadece farazî bir örnek kurup bundan ileriye yönelik bir başka sayısal değere ulaşmaktır.

**ÖRNEK IX — 985 İŞÇİ ÇALIŞTIRAN FARAZİ  
BİR İŞLETME**

- A)  $a = 68$  İşçi  $a \times b = 544$  Yıl  
 $b = 8$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 150$  TL.  
 $S = 35$  Gün  
 $(O\ddot{U}) 150 \times (S) 35 = 5250$  TL.
- C) (A)  $544 \times (B) 5250 = 2.856.00$  TL.

Bu tablo söz konusu işletmenin buradaki fiktif verilere göre yılda 2.856.000 TL. ye ulaşan bir kıdem tazminatı yükünü karşılamak durumunda bulunduğunu gösteriyor. Örneğin, 10 yıl sonra aynı işletmenin karşılayacağı yıllık kıdem tazminatı yükünü basit olarak tahmine çalışalım. Aşağıda gösterilen miktarın kaba da olsa bu konuda fikir verdiğini söyleyebiliriz.

1965 ile 1975 arası 10 yıllık devrede toplu sözleşme kapsamına giren personelin ortalama çıplak ücretleri % 331.6 oranında artmıştır. Buna göre, 10 yıl sonra (OÜ) değerinin yaklaşık olarak 400 TL civarında olacağı varsayımını yapar ve (S)'nin de her bir iki yıllık toplu sözleşme döneminde ortalama "10 günlük" bir değerde arttırılacağını kabul edersek, aşağıdaki farazi örneği elde ederiz. Örnekte kıdem'in de yıllar içinde artacağı düşünülerek (a) ve (b) değerleri de cüz'î bir oranda yükseltilmiştir.

**ÖRNEK X —**

- A)  $a = 75$  İşçi  $a \times b = 1125$  Yıl  
 $b = 15$  Yıl
- B)  $O\ddot{U} = 400$  TL.  
 $S = 85$  Gün  
 $(O\ddot{U}) 400 \times (S) 85 = 34.000$  TL.
- C) (A)  $1125$  TL.  $\times$  (B)  $34.000$  TL.  $= 38.250.000$  TL.

Bu kaba tahmin şüphesiz başka birçok faktörün "değişmez" olduğu varsayımına dayanmaktadır. Örneğin, enflasyon ve ücret artışı oranlarının önümüzdeki yıllarda önemli değişimler göstermeyeceği, toplu pazarlık sisteminin ve sendikaların pazarlık gücünün devam edeceği, toplu pazarlığı sınırlandırıcı herhangi bir ücret ve fiat politikası yoluna gidilmeyeceği farzedilmektedir. Bu varsayımlar veri alındığında, sınıf kaba bir fikir vermek için sunduğumuz rakam, orta büyüklükteki bir işletme için dahi karşılanması oldukça güç bir yük teşkil edecektir. Burada (a) ve (b) değerlerindeki artışlar oldukça sınırlı oranlarda tutulmuştur. Kıdem tazminatı yükleri artan kıdem sürelerine ve emekli olup ayrılacak işçilerin sayısındaki artışlara paralel olarak çok daha yüksek oranlara ulaşabilecektir.

#### 5 — Sonuçlar :

Yukarıdaki paragraflarda verdiğimiz somut örneklerden şu sonuçları çıkarabiliriz :

1) Kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek sebeplerle işçi çıkarma ve ayrılmalarının makûl bir düzeyde bulunduğu işletmelerde bu tazminatın doğurduğu yük şimdilik kaldırılamaz ölçüde aşırı bir nitelik taşımamaktadır. Ancak kıdem tazminatı yükü artan kıdem sürelerine ve emekli olup ayrılacak işçilerin sayısındaki artışlara bağlı olarak önümüzdeki dönemlerde oldukça yüksek miktarlara varabilecektir. Sendikaların pazarlık gücündeki artışlar da şüphesiz bu meblâğı (ücret düzeyi ve yıl başına kabul edilen gün sayısı yönünden) ayrıca yükseltici bir etki yapabilecektir.

2) Halihazır durumda kıdem tazminatı yükünün işveren açısından karşılanması güç bir nitelik kazandığı işletmelerin, işçi çıkarmalarının önemli bir hacme vardığı iktisadî birimler olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar da muhtemelen mekanizasyon, otomasyon ve rasyonalizasyon gibi nedenlerle ya da ekonomik zorunluluklarla işçi tensikâtına başvurmak zorunda kalan işyerleridir. Bu durumda, kıdem tazminatıyla ilgili yeni kuralların Türk endüstrisi üzerindeki halihazır olumsuz etkisinin daha çok teknik gelişmelere ayak durmayı güçleştirme yönünde toplandığını söyleyebiliriz.

3) Diğer ülkelerde ve özellikle Batı memleketlerinde kıdem tazminatı uygulamaları incelendiğinde, konunun hiçbir ülkede Türkiye'deki oranda ve özellikle yasal müdahalelerle geliştirilmemiş olduğu görülmektedir. Memleketimizde kıdem tazminatı müessesesinin son 40 yıl içinde sürekli olarak yasal müdahalelerle işçiler yararına geliştirilmesi işverenlerin şikâyetlerine yol açmaktadır. Yukarıdaki tahminler, bu şikâyetlerin bugün artık belli bir haklılık düzeyine ulaştığını doğrular niteliktedir. Konu daha çok hükümetler tarafından ekonomik yönü pek düşünülmeden ve siyasî çıkar sağlamak amacıyla bugünkü abartılmış aşamaya getirilmiştir, denilebilir. Özellikle sosyal hukuk alanında gerçekleştirilmesi gereken birçok yasal girişimlerde bulunmadan, örneğin tarım işçilerinin, küçük esnafın ve memurların sosyal ve ekonomik güvencelerini sağlamadan, toplu sözleşme düzeniyle esasen korunmuş bir kesimin yeni kıdem tazminatı düzenlemeleriyle daha da korunması, yatay olarak gelişmesi gereken sosyal politikamızın sun'î biçimde "dikey" bir gelişim göstermesine neden olmakta ve beraberinde ekonomik güçlükler kadar sosyal dengesizlik ve adaletsizlikler de getireceğe benzemektedir.

4) 1927 sayılı yasa kıdem tazminatının işveren üzerinde yaratacağı yükü hafifletmek amacıyla 14. ncü maddesinin son fıkrasında "işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, mallılık, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlete veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından bir fon tesis" edileceği hükmünü getirmiş ve bu fonun tesisi ile ilgili hususların kanunla düzenleneceğini belirtmiştir. Bu kanunla ilgili bir tasarı Çalışma Bakanlığınca hazırlanmış olup, halen kamu oyununda tartışılmaktadır. Söz konusu fonun, kıdem tazminatının işverenin malvarlığı ve asıl önemlisi yatırım kararları üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri belli ölçüde hafifleteceği açık olmakla beraber, belirttiğimiz madde işverenin işçiye kıdem tazminatı ödemek zorunda kaldığı bütün halleri değil, sadece iki durumu kapsamaktadır. Bunlar da işçiye sosyal güvenlik sisteminden bir geliri bağlanması ile işçinin ölümü halleridir. Bu durumda ekonomik nedenlerle ya da rasyonalizasyon tedbirleriyle işçi sayısının azaltılması halleri, kurulacak fondan değil, bizzat işveren tarafından karşılanacaktır.

ki, bu da işveren üzerindeki direkt kıdem tazminatı yükünün devamı anlamına gelmektedir.

5) İşçi kesiminin kıdem tazminatı yüklerinin işverenlerce sigorta ettirilmesine ya da geniş kapsamlı bir fon tesisine öteden beri karşı çıktığı bilinmektedir. Şüphesiz bunun haklı nedenleri vardır. Kıdem tazminatı müessesesi işsizlik sigortasının mevcut bulunmadığı ülkemizde işinden çıkarılan işçiler için maddî bir güvence sağlamakta, ayrıca işverenlerin gelişi güzel işçi çıkarmalarını kısmen olsun önleyerek bir çeşit istihdam garantisi fonksiyonu görmektedir. Yasalarımızda işçiye istihdam güvencesi sağlayacak hükümlere —Batı'daki modern gelişmelerin aksine— yer verilemediği sürece, işçiler kıdem tazminatına bu fonksiyonu dolaylı olarak ifa eden bir mekanizma göziyle bakmakta devam edeceklerdir. Türk hukukunda da 13. ncü madde gerekli biçimde değiştirilip işçinin işten çıkarılması Batı'da olduğu gibi ancak haklı ve objektif bir sebebin varlığına dayandırılmahdır. Çoğu sendikaların toplu görüşmelerde rasyonalizasyon ve ekonomik nedenlerle kapasite daraltılması nedeniyle işçi çıkarmaları kabul edip, 13. ncü maddeye göre bildirimli feshi ancak "haklı ve makûl" sebeplere dayandırmaya çalışmalarını ya da tamamen bertaraf etmek istemeleri, yetersiz kıdem tazminatı hükümleri karşısında istihdam garantisini daha da pekiştirmek istemelerinin ifadesidir. 13. ncü maddede bu yönde yapılacak değişikliklerle birlikte kıdem tazminatı fonu ile ilgili hükümlerin yeniden düzenlenmesi ve işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı bütün hallerde ödemelerin bu fondan yapılması sağlanabilir. Bu yolla işverenleri gelecekte büyük malî yükler altına sokabilecek kıdem tazminatlarını bir defada ödeme zorunluluğundan kurtarmak hedefi ile işçiyi istihdam güvenliğine kavuşturma hedefi arasında belirli bir uzlaşma sağlanabilir.

6) Fon tesisi ile ilgili tasarı başka birçok yönden geliştirilmeye muhtaç görünmektedir. Özellikle işverence işçinin kıdem tazminatına temel olan ücretinin % 10'u oranında fona prim yatırılması öngörülmüştür. Bu oranın ne olması gerektiğinde çeşitli örgüt ve çevreler arasında fikir ayrılığı vardır. Özellikle % 10'luk oranın ciddi aktüarya hesaplarına dayanmayıp sadece bir tahmin olduğu izlenimi doğmakta, fonun hangi kamu kuruluşunun bünyesinde tesis edilip nasıl yönetileceği, v.b. gibi hususlar geliştirilmeye muhtaç noktalar olarak görünmektedir.



7) Sendikalar kendi üyelerinin malî olanaklarını ve istihdam güvencelerini düşünmek kadar, Türk sanayiinin gelişmesini ve ülkenin ekonomik kalkınmasını da dikkate alma zorundadırlar. Bu bakımdan sendika yöneticilerimizin özellikle sendikalaşmış kesimin kendi içinde aşırı imtiyazlı bir düzeye erişmiş işyerlerinde ücret artışlarında olduğu kadar kıdem tazminatı taleplerinde de daha bilinçli davranmaları ve gerektiğinde kendi kendilerini sınırlandırmayı bilmeleri, hem kendi uzun vâdeli çıkarları, hem de ülkemizin sanayileşmesi açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır.

