

## **KIDEM TAZMİNATI FONU**

### **1. GİRİŞ**

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununun kabulünden bir yıl sonra yürürlüğe giren hükümleriyle kıdem tazminatı çalışma hayatımızda yer almaya başlamıştır. Dünya ülkelerinde ilk önce işsizlik sigortası kurulmuş, daha sonra iş güvencesine ve bazı fesiHLere karşı tazminat ödemeleri getirilmişken ülkemizde yapılanma tam tersine olmuş, 1937 Yılından itibaren kıdem tazminatı uygulanmaya başlamış, 1999 yılında işsizlik sigortası, 2003 yılında iş güvencesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Yaklaşık 60 yıldan beri kıdem tazminatının ayrı bir fondan ödenmesi konusu gündeme ara sıra gelmiş, ancak zaman içinde sonuç alınamamasına rağmen benzeri arayışlar devam etmiştir. Bu yazımda kıdem tazminatıyla ilgili yeni ve farklı arayışların neler olduğu konusunu işlemeye çalışacağım.

### **2. TARİHSEL SÜREÇ VE ARAYIŞLAR**

3008 sayılı İş Kanununa göre kıdem tazminatı her yıl için 15 günlük ücret karşılığındaki miktar üzerinden hesaplanırken, 1475 sayılı Kanunla hesaplama 30 günlük giydirilmiş ücret üzerinden yapılmaya başlanmıştır.

Kıdem tazminatı uygulanmaya başladıktan kısa bir süre sonra kıdem tazminatı fonu ile ilgili arayışlar içinde olunmuş ve bu günümüze kadar sürmüştür.

1954 Yılında toplanan ikinci Çalışma Meclisinde kıdem tazminatının işverenlerin mali sorumluluğu altında yürütülen bir fondan karşılanması düşüncesi tartışılmıştır.

1962 yılında gerçekleştirilen üçüncü Çalışma Meclisinde kıdem tazminatı için bir fon kurulması gündeme getirilmiş, işverenler yatıracakları primler karşılığında kıdem tazminatının SSK tarafından ödenmesini önermişlerdir.

1975 yılında yapılan değişiklikte, "işveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm veya toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla Devlet veya kanunla kurulu kurumlarda veya % 50 hissedenden fazlası Devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir." hükmü, kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemelerin arasına girmiştir.

Kıdem tazminatıyla ilgili fon kurulması konusunda çok çalışma yapılmış, yasa tasarıları hazırlanmış, yedinci Çalışma Meclisi 1984 yılında sadece bu konuyu görüşmek için toplanmıştır.

Eylül/2004 tarihinde toplanan dokuzuncu Çalışma Meclisinde diğer iki konunun yanında kıdem tazminatı fonu da tartışılmıştır. Kıdem tazminatı tartışılırken işçilerin müktesep hakları ve işletmelerin rekabet gücünü koruyacak şekilde yenilenmesi üzerinde durulmuştur. İşveren kesimi tam yıl için işçiye 30 gün üzerinden değil 15 gün üzerinden kıdem tazminatı ödenmesini önermiştir. Dokuzuncu Çalışma Meclisinde fonun kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirildikten sonra gündeme getirilmesiyle ilgili karar, işçi ve işverenlerin tepkisi nedeniyle alınmış, dönemin Çalışma Bakanı da "üzerinde mutabakat sağlanana kadar fonu rafa kaldırdıklarını" belirtmiştir.

Dokuzuncu Çalışma Meclisinde Bilim Komisyonunun kıdem tazminatıyla ilgili iki alternatifi üzerinde durulmuştur: İlk alternatifte işsizlik sigortası ve iş güvencesi uygulaması nedeniyle kıdem tazminatının bu fonksiyonlardan arındırılarak her tam yıl için işverence işçiye 30 gün değil 15 gün üzerinden kıdem tazminatı ödemesi, ikinci alternatif ise, kıdem tazminatının bir tür emeklilik ikramiyesine dönüştürülmesi, bu amaçla kıdem tazminatı primleriyle oluşacak fondan hizmet akdi hangi nedenle sona ererse ersin kıdem tazminatını alabilmesidir.

2007-2013 yıllarını kapsayan dokuzuncu kalkınma planı hazırlıklarından finansal hizmetlerle ilgili özel ihtisas komisyonu raporunda "bireysel emeklilik sistemine kurumsal bazlı katılımların artması sistemin gelişiminde en önemli unsurlardan biri olduğu belirtilerek, kıdem tazminatı fonu, işsizlik fonu vb. gibi tanımlanmış fayda esaslı fonlu sistemlerin etkin ve verimli bir şekilde işletilebilmelerini teminen, bu fonların bireysel emeklilik sisteminin gelişmiş bilgi işlem altyapısından yararlanılarak

bireysel hesap bazında takibine yönelik mevzuat düzenlemelerinin yapılması bu fonların yararlanıcılarına son derece şeffaf, güvenilir ve günlük bazda takip edilebilir bir hizmet sunulmasını olanaklı hale getirecektir[1]", ifadesine yer verilmiştir. Bilindiği gibi özel ihtisas komisyonlarda yapılan tartışmalar ve üretilen fikirler, planların hazırlanmasına ışık tutmakta ve plan metnine yansıtılmaktadır.

Görüldüğü gibi Türkiye’de kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulması fikri yaklaşık 60 yıldan beri gündeme gelmiş, böyle bir fonun kurulması konusunda iş kanunlarına eklemeler yapılmış ancak uygulanamamıştır.

### **3. DİĞER ÜLKE UYGULAMALARI**

#### **Avrupa’da kıdem tazminatının ortak özelliği, bu hak önce örf ve adet hukukunda, sözleşmelerde yer almış, sonrasında yasa konusu yapılmıştır.**

İngiltere’de 1965 Yılında İşten Çıkarma Tazminatı Yasası kabul edilmiştir. İngiltere’de işveren bütün işlerini tasfiye ederse ya da işyeri işçinin oturduğu yerden başka bir yere taşınırsa veya taşınması amaçlanıyorsa, işçinin yaptığı işe artık ihtiyaç kalmamışsa ya da işçinin çalıştığı işkolunda gördüğü belirli türdeki bir işe artık ihtiyaç kalmamışsa tazminat ödenir. Tazminatın ödenebilmesi için işçinin o işverene en az iki yıl süre ile çalışması gerekmektedir. Tazminat en fazla 20 yıllık çalışma için verilmekte, haftalık miktarı ise 205 sterlini geçmemektedir. Eğer işten çıkarma tazminatını talep eden işçi emeklilik yaşına gelmişse, 65 yaşını geçmişse ya da işverenin önerdiği alternatif uygun işi kabul etmemişse bu tazminatı alamamaktadır.

İtalya’da belirsiz iş sözleşmesinin işçiye yüklenmeyecek bir nedenden dolayı sonlanması durumunda asgari bir yıl çalışan işçiye kıdem tazminatı ödenmektedir.

Almanya’da Feshe Karşı Koruma Yasası vardır. Yasaya göre, işçinin işten çıkarma tazminatı hakkının olabilmesi için mahkemeden feshe karşı korunmasını talep etmesi gerekir. Mahkemenin feshi geçersiz sayması karşısında taraflardan biri iş ilişkisinin devamını istemeyip mahkemeye tekrar müracaat ederse, mahkeme artık iş ilişkisini sonlandırmakta ve işverenin uygun bir tazminat ödemesine karar vermektedir. Mahkemenin takdir edeceği işten çıkarma tazminatı 50 yaşın altındaki işçi için 12, 50 yaşın üstündeki işçi için 18 aylık ücreti geçmeyecek şekilde olmaktadır. Haksız feshin yanında sosyal bir plan ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işten çıkışlarda da işten çıkarma tazminatı ödenebilmektedir.

Fransa’da ise, belirsiz süreli çalışan işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından feshedilirse tazminat ödenmektedir. İşçi isteyerek ayrılmışsa, işveren zorlayıcı nedenle işçiyi çıkartmışsa, haklı nedenle sözleşmeyi feshetmişse bu tazminat ödenmemektedir. İşçinin tazminatı alabilmesi için asgari iki yıl çalışması gerekmektedir.

Belçika’da belirsiz süreli iş sözleşmesiyle asgari bir yıl çalışan işçi, kusursuz olmasına rağmen işten çıkarılırlarsa kıdemine göre belirlenen bir tazminata hak kazanmaktadır.

Görüldüğü gibi işsizlik sigortasının da uygulandığı bu ülkelerde kıdem tazminatına benzer işten çıkarma tazminatının işlevi, miktarı, ödenme koşulları farklılık göstermektedir. Çünkü her ülke kendi koşullarına göre sorunlarını çözme yöntemlerini geliştirmişlerdir.

### **4. SOSYAL TARAFLARIN YENİ UYGULAMA KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİ**

İşçi, işveren ve hükümetin kıdem tazminatına ilişkin yeni arayışlar konusundaki düşünceleri aşağıda özet olarak verilmeye çalışılmıştır.

#### **4.1 İşverenler**

Kıdem Tazminatı Fonunun desteklenmesi gerektiğini ifade etmiş, Dünya Bankası verilerine göre ülkemizde 20 yıllık hizmet karşılığı 20 aylık ücrete esas kıdem tazminatı ödemesi yapılırken, OECD ülkelerinde ortalama 6.1 aylık, AB ülkelerinde ise ortalama 6 aylık ücret kadar kıdem tazminatı ödemesi yapıldığını belirterek, ülkemizdeki oranın yüksek olduğuna dikkat çekmiştir.

Diğer işveren temsilcileri ise özet olarak:

1936 Yılında mevzuatımıza giren kıdem tazminatının zaman içinde yasal değişikliklerle uygulama alanının dünyada eşine rastlanmayacak biçimde genişlediğini, yaşlılık sigortası, işsizlik sigortası, gelir ve iş güvencesi fonksiyonlarını da üstlendiğini, işletmelerin üzerine çok ağır bir mali yük haline geldiğini, istihdamın yaratılmasını engeller nitelik kazandığını, işten çıkarmaların en önemli nedenlerinden bir haline geldiğini,

Türk çalışma hayatının etkin bir iş güvencesine, işsizlik sigortasına kavuştuğunu, işsizlik sigortası ve iş güvencesi yasaları uygulanan Almanya, Belçika, Hollanda ve İsveç gibi ülkelerde kıdem tazminatı müessesesi bulunmadığını, işsizlik sigortası ve iş güvencesi ile birlikte kıdem tazminatının uygulandığı İspanya, İtalya, Yunanistan ve Fransa gibi ülkelerde kıdem tazminatının daha az miktarda ödendiğini, ülke ekonomisinin daha yoğun rekabet ortamına gireceği belirtilerek rekabet gücünü sınırlayan faktörlerin üzerine gidilmesi gerektiğini, bugünkü haliyle kıdem tazminatı müessesesinin rekabetin artmasını önleyen faktörler arasında bulunduğunu,

Kıdem tazminatı fonuna %6-7-8 gibi yüksek prim oranı belirlenmesi halinde ödenmesinde zorlanılacağını, kaçak işçi çalıştırmanın teşvik edileceğini, fonun açık vereceğini, 10 yılın sonunda işçi isterse kıdem tazminatını fondan alabilmesi halinde fonun mali açıdan kaldıramayacağını, dünyada kıdem tazminatı fonu diye bir fon bulunmadığını,

İşsizlik sigortasının kıdem tazminatının yerine geldiğini, işverenlerin bir taraftan işsizlik sigortasına diğer taraftan da kıdem tazminatına para ödediklerini, işletmeler üzerindeki kıdem tazminatı yükünün 28 milyar dolar olduğunu, kayıt dışılığın temelini de burada yattığını, diğer ülkelerde 40 aylık çalışma karşılığında bir aylık kıdem tazminatı var iken ülkemizde 12 aylık çalışmaya karşın bir aylık kıdem tazminatı ödemesinin yüksek olduğunu, Türkiye’de bir yıllık çalışma sonrası kıdem tazminatı hak edilirken OECD ülkelerinde 40 ay, doğu Avrupa ülkelerinde 20 ay, Afrika ülkelerinde 33-34 ay çalışma sonrasında kıdem tazminatının hak edildiğini, işverenler üzerinden kıdem tazminatı yükünün kaldırılarak işsizlik sigortası fonu ile kıdem tazminatı fonunun birleştirilerek uygulanması gerektiğini, kriz döneminde kapanan işyerlerinin normal zamanlarda iflas eden işyerlerinin kaynağının olmadığını dolayısıyla işçinin hak ettiği kıdem tazminatını da alamadığını, belirtmişlerdir.

## 4.2 İşçiler

Bir konfederasyon, fona olumlu baktıklarını, mevcut hakların geriye götürülmemesi gerektiğini, fondan 10 yıllık kıdemi olanlara ödeme yapılması şartına karşı olduklarını, eski taslakta yer aldığı şekliyle bir yıllık çalışma süresini dolduranlara fondan ödeme yapılması gerektiğini,

Fon taslağında yer alan sakıncalar giderilmeden, tam güvenceleri sağlayacak düzenlemeler yapılmadan kıdem tazminatı haklarının özüne dokunulmasına karşı çıkacaklarını,

Kıdem tazminatı fonuyla ilgili denetiminin batıyor diye tasfiye edilen SSK’ya teslim edileceğini, fonda biriken paranın işçiye ödenmeyeceğinden endişe ettiklerini, konut edindirme fonu, zorunlu tasarruf fonu vb fonların yönetiminde hükümetlerin ne derece başarılı olduğunu gördüklerini, emeğin heba edileceği kaygısını yaşadıklarını, iş güvencesinin temelinde yatan kıdem tazminatının kaldırılmasıyla işverenlerin daha da acımasız davranacağını, “kediye ciğer emanet edilmeye” çalışıldığını,

Dört kişilik fon yönetiminde işçi temsilcisinin azınlıkta kaldığını (bir Çalışma Bakanlığı, bir işçi, iki işveren temsilcisinden oluşan dört kişilik yönetim kurulu fonu yönetecektir), işveren tarafından kıdem tazminatı fonuna işçi adına prim yatırılmamışsa işçinin mağdur olacağını, fona devlet katkısının olmadığını, yeni düzenleme ile kamuda çalışan işçi dışında diğer işçilerin kıdem tazminatı fonundan tazminatını alamayacağını,

İşverenlerin kıdem tazminatı fonuna prim ödememesi durumunda ne olacağının açıklığa kavuşturulmadığını,

Kıdem tazminatının sadece bugün için değil, gelecek için de kazanılmış bir hak olduğunu ve bu hakkın gelecek kuşaklar için de korunması gerektiğini,

Kıdem tazminatının kaldırılmasını bazı konfederasyonlar başta olmak üzere pek çok sendika "genel grev" nedeni sayacaklarını, ifade etmişlerdir.

### 4.3 İktidar

Çalışanların kıdem tazminatına hak kazandığı halde bunu alamadığını, işletmelerin de ödeyeceği tazminat miktarının fazla olduğunu, işletmelerin aylık primler halinde çalışanlar adına tasarrufta bulunmasıyla işçilerin emekliliği geldiğinde fondan kıdem tazminatının ödenebileceğini, şu an geçerli kıdem tazminatı karşılığının maaşın % 8'i olduğunu, fona bu oranda prim yatırıldığında uzun vadede aktüel dengesini koruyacağını hesap edildiğini,

Birçok ülkede kıdem tazminatı uygulamasının kalmadığını, kıdem tazminatı fonunun kurulacağını, kamuoyuna açıklamışlardır.

## 5. KIDEM TAZMİNATI FONUYLA İLGİLİ YASALARIMIZDAKİ DÜZENLEME

1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen 14 üncü maddesi hariç diğer tüm maddeleri 2003 Yılında kabul edilen 4857 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılmış, 4857 sayılı yeni İş Kanununun geçici 6 ncı maddesinde "Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır." hükmü yer almıştır.

Yeni İş Kanununda kıdem tazminatıyla ilgili bir hükmün bulunmama nedeni, çıkartılması düşünülen kıdem tazminatı yasasıdır. Kıdem Tazminatı Fonu yasası kabul edilene kadar düzenlemelerin bu şekilde olması düşünülmüştür.

Kıdem tazminatı fonu ile ilgili bu düzenlemenin "ülkemizde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen temel yasa niteliğindeki İş Kanununun gerek hazırlık aşamasında, gerek bu yasada sonradan yapılan değişiklikler aşamasında izlenen bir yöntem de işaret etmek gerekirse, Türk yasa koyucusu iş yasalarında gerekli düzenlemeleri yaparken çağdaş gelişmeler ve normlardan yararlanma yerine mevcut hükümleri geliştirmeyi tercih etmiştir. Böylece yeni kanunlara gereksinim kalmayacağı sanılmıştır. Bunun en tipik örneği kıdem tazminatıdır. Politik düşüncelerin de etkisiyle kıdem tazminatı İş Kanununun en uzun maddesi haline dönüştürülürken bu hakkın kapsamı olağanüstü genişletilmiştir. Böylece işsizlik sigortasının işlevini de ülkemizde kıdem tazminatının üstleneceği düşünülmüştür. Hatta kıdem tazminatının ağırlaştırılmasının iş güvencesi alanında bile etkili olacağı ileri sürülmüştür. Bu düşüncelere katılma olanağı yoktur. Zira kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası nitelikleri bakımından birbirlerinden farklı kurumlardır. Bunların ayrı ayrı, ancak birbirleri ile uyum içinde düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim ülkemizde kıdem tazminatının iş yasaları ile geliştirilmesi sonuçta işsizlik sigortasının en az yarım yüzyıl, iş güvencesinin ise çeyrek yüzyıl, Türk mevzuatına girmesini geciktiren nedenler arasında bulunmaktadır. Son yıllarda işsizlik sigortasının Türk sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması, iş güvencesi alanındaki girişimler kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin yeni esaslara göre düzenlenmesini zorunlu kılmıştır. Kuşkusuz bu düzenleme aşamasında kazanılmış hakların saklı tutulması ve ülkemize özgü koşulların gözden kaçırılmaması önem taşımaktadır." gerekçesiyle yapıldığı TBMM'ne sunulan tasarıda belirtilmiştir.

Kısaca, kıdem tazminatı fonu kurulması konusunda gerekli yasal düzenleme 2003 yılında da yapılmış olmasına rağmen nasıl bir uygulama içinde olunacağına ilişkin tartışmalar devam etmiş, uzlaşma sağlanamamıştır.

Kıdem tazminatı kamu işyerlerinde sorunsuz uygulanmakta, küçük ve orta ölçekli özel işyerlerinde işçilerin kıdem tazminatlarını alabilmelerinde sıkıntılar yaşanmakta, orta ve büyük ölçekli kurumsallaşmış firmalarda ise kıdem tazminatı büyük bir yük haline gelerek kaygı yaratmakta, özelleştirmelerde dikkate alınan fiyat kadar önemli bir unsur olmaktadır.

Yapılan bir hesaplama göre geçerli olan kurallara çerçevesinde işverenlerin üzerinde birikmiş kıdem tazminatı yükü 42 milyar doları aşmış bulunmaktadır.

Özellikle işveren kesimi, işsizlik sigortası ile birlikte kıdem tazminatının aynı anda uygulamayacağı konusunda eleştirini yoğunlaştırmış olmasına karşın Türkiye'nin kabul ettiği bazı uluslar arası belgelerde ikisinin de bir arada olabileceği, belirtilmiştir.

Uluslar arası Çalışma Teşkilatının Hizmet İlişisine Son Verilmesi başlığını taşıyan 158 sayılı Sözleşmesinin 12/1-a bendinde, hizmet ilişkisine son verilen bir işçiye doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek kıdem tazminatı ödenmesi hususu belirtildikten sonra aynı maddenin diğer bentlerinde işsizlik sigortasından da ödeme yapılabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla kıdem tazminatı uygulaması ile birlikte işsizlik sigortasının da aynı anda uygulanabileceği, Türkiye'nin kabul ettiği sözleşmede yer almıştır.

Yine Türkiye'nin 1989 yılında kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartında işçiyi genel olarak feshe karşı koruma amacını taşıyan hükümler yer almakta, geçerli neden olmadan işten çıkartılan işçilere kıdem tazminatı dahil uygun bir tazminat ödenmesini ya da başka bir biçimde uğradıkları zararların giderilmesini öngören düzenlemelere yer verilmektedir.

**Tablo:1 İşyerinden Ayrılan ve İstifa Ederek Çıkan İşçiler[2]**

Yıllar	Kamu Sektörü	
	İşten Ayrılan	İstifa Eden
2005	485.133	113.616
2006	591.393	147.900
2007	782.057	209.337

Tablo 1'de de görüleceği üzere özel sektörde örneğin 2007 yılında işten ayrılan 4.229.125 kişiden 1.818.214'ü istifa ederek ayrılmıştır. İşsizliğin bu kadar yoğun yaşandığı ülkemizde istifa dilekçesi vererek işten çıkan işçilerin bu denli fazla olmadıklarını düşünüyoruz. İşverenler kıdem tazminatı ödememek için işçiyi istifaya zorlamakta, çok kere de tabloda görüldüğü gibi düşündüklerini gerçekleştirmektedirler.

## 6. KIDEM TAZMİNATINA ALTERNATİF ÖNERİLER

### 6.1 2002 Yılında Önerilen Yasa Tasarısı

Bu taslak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca oluşturulan ve sosyal tarafların da temsil edildiği Bilim Kurulunca 2002 yılında hazırlanmış, tasarı dokuzuncu Çalışma Meclisinde de değerlendirilmiştir.

Taslağın gerekçesinde, "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 kazanılmış tazminattan işçilerin, işverenlerin ödeme güçlükleri ve işçilerin kısa süreli çalıştırılmaları nedenleri ile, yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır." görüşlerine yer verilmiştir.

Tasarıda özetle:

#### 6.1.1 Fonun Kapsamı

İş Kanunu, Deniz ve Basın İş Kanunu kapsamında bir hizmet akdine dayalı olarak çalışanlarla bunları çalıştıran işverenler ve ölen işçilerin hak sahiplerinin bu yasa kapsamında olduğu,

Kıdem tazminatı fonunun devlet güvencesi kapsamında kurulduğu,

#### 6.1.2 Fonun Kuruluşu

Kıdem Tazminatı Fonunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, idari ve mali yönden özerk bir tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşu olarak kurulacağı,

### **6.1.3 Fonun Yönetimi**

Fonun yönetim kurulu tarafından işletilip yönetileceği, dört yıl için görev yapacak yönetim kurulu üyelerinden birini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının atayacağı, en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu tarafından seçilen iki ve en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunca seçilen bir üyeden oluşacağı,

### **6.1.4 Fonun Örgütlenmesi**

Fon yönetim kurulunun görev ve hizmetleri için merkezde ve taşrada hizmet akdine dayanarak işçi çalıştırabileceği,

### **6.1.5 İşçilerin Fon Kapsamına Alınacağı Tarih**

Kapsamda olanların kanunun yürürlük tarihinden, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kıdem tazminatı fonuna kendiliğinden dahil olacakları,

### **6.1.6 Fondan Kıdem Tazminatı Alabilme Şartları:**

Kıdem tazminatı fonundan işçilere, yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması ya da toptan ödeme alınması amacıyla hizmet akitlerini feshederlerse,

İşverence hizmet akdinin feshi durumunda işçi yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla başvurduğunda,

İşçi adına en az 10 yıl fona prim ödenmişse,

İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarının, kıdem tazminatına hak kazanacakları,

İşçinin bağlı olduğu kurum veya sandık tarafından yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı ya da toptan ödemeye hak kazandığını, ölümü halinde hak sahiplerinin mirasçı olduklarını kanıtlayan belgelerle başvurması gerektiği,

Adına en az 10 yıl fona prim ödenmiş işçinin de kıdem tazminatını yazılı müracaatı üzerine alabileceği,

### **6.1.7 Ödenecek Kıdem Tazminatının Miktarı:**

Primi fona ödenmiş olması koşuluyla her tam yıl için hesabına esas olan ücretin otuz günü tutarındaki miktarın kıdem tazminatı olarak ödeneceği, bir yıldan artan süreler için ya da toplam prim ödeme süresi bir yılın altında kalanlara da aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı,

Bir yıl karşılığı için ödenecek kıdem tazminatının asgari ücretten az, en yüksek devlet memuruna ödenecek en yüksek emeklilik ikramiyesinden fazla olamayacağı,

### **6.1.8 Zamanaşımı**

Fondan alacağın hak kazanıldığı tarihten itibaren 10 yıl içinde talep edilmesi gerektiği,

### **6.1.9 Yeniden Çalışma**

Fondan kıdem tazminatı aldıktan sonra hizmet akdi ile yeniden çalışılmaya başlanırsa Fonla ilişkinin yeniden başlayacağı,

### **6.1.10 Kıdem Tazminatı Primlerinin Yatırılacağı Yer:**

Sosyal Güvenlik Kurumunca işverenlerden kıdem tazminatı primi alınacağı, prim oranının aylık kazancın %3'ünü geçmemek üzere belirleneceği,

Kıdem tazminatına hak kazanılan haller dışında işçinin fonla ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işverenlerden kesilen kıdem tazminatı fonu primlerinin iade edilmeyeceği,

#### **6.1.11 Sözleşme Hükümleri:**

**Mutlak emredici nitelikteki bu kanun hükümlerinin sözleşmelerle hiçbir suretle değiştirilemeyeceği, aksi yönde yapılan sözleşmelerin geçersiz olacağı,**

Belirtilmektedir.

Tasarı taslak maddelerinden en dikkat çekici olanı kıdem tazminatı primlerinin %3 olarak belirlenmesidir. Bir an için kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemenin bu şekilde olduğunu varsaydığımızda aylık brüt ücreti 600 TL olan bir işçi 10 yıl sonra 6.000 TL kıdem tazminatı alabilirken bu uygulama sonrası Fonda 10 uncu yılın sonunda 2.160 TL'si birikimi olacaktır. Her ay yatırılan paraların değerlendirilmesi sonrasında nemasıyla birlikte 10 uncu yılın sonunda alınacak kıdem tazminatının yaklaşık 4.000 TL olacağı hesaplanmaktadır. Bu hesaplama işverenin %3 oranında kıdem tazminatı primi ödediği varsayımıyla yapılmıştır. İşveren %3 yerine %5 oranında prim yatırmış olsaydı işçinin yaklaşık 6.600 TL kıdem tazminatı alacağı öngörülmektedir.

#### **6.2 Diğer Öneriler**

Kıdem Tazminatı Fonuna işverenler tarafından %3 katkı payı ödenmesi, fonun bireysel emeklilik gibi işlemesi, 10 yıldan önce tazminatın talep edilememesi, ödemelere üst sınır getirilmesi, hususlarını içeren yukarıda anlatılan Kıdem Tazminatı Fonundan başka:

##### **6.2.1 İşsizlik Sigortası Olanaklarını Geliştirmek:**

Kıdem tazminatları tümüyle kaldırılarak işsizlik sigortasından sağlanan hizmetlerin, yapılan ödemelerin gelişmiş ülkeler seviyesine çıkarılmasıyla ilgili bir düşünce mevcuttur. Buna göre işsizlik sigortasından yapılacak ödeme miktarının tavanı brüt asgari ücretin iki katına çıkarılacak, yararlanma süresi prim ödenen gün sayısının yarısına kadar uzatılacak, buna karşın işsizlik sigortası primi 5-6 puan artırılabilecektir.

##### **6.2.2 Katılımlı Fon Uygulaması:**

İşçilerin bireysel hesaplarında izlenerek nemalandırılacak katılım esaslı fon kurulması, fona işverenin işçi ücretinin %3-5 oranında prim yatırması, işten ayrıldığında işçinin Fonda biriken parasını nemasıyla birlikte alabilmesi düşünülmektedir.

##### **6.2.3 30 Gün Yerine 15 Günlük Ücretin Esas Alınması:**

Ciddi olarak ifade edilmese de kıdem tazminatıyla ilgili tüm kural ve uygulamanın aynen sürdürülmesi sadece bir yıllık kıdem için ödenen 30 günlük ücretin değil 15 günlük ücretin esas alınması konusunda değişikliğe gidilmesi de öneriler arasında yerini almıştır.

## **7. SONUÇ**

Kıdem tazminatının varlığına ilişkin itirazlarda kullanılan gerekçelerden biri işsizlik sigortası ve iş güvencesinin varlığıdır. Oysa bu iki uygulama çalışma hayatında yer alan pek çok işçinin işten çıkışı ile ilgili olamamakta, diğer bir anlatımla tüm çalışanları kapsamamaktadır. Her şeyden önce işsizlik sigortası kayıtlı çalışanları asgari çalışma sürelerini doldurmaları halinde ödemede bulunmakta, iş güvencesi de asgari 30 işçinin çalıştığı işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçiler için güvence getirmektedir. İşsizlik sigortasından yapılan ödemelerin azlığı ve kısa süreli oluşu, iş güvencesi ile ilgili davaların genelde bir yılda sonuçlanmasına karşın işçinin ortalama dört aylık ücretinin tazminat olarak ödenmesi nedenleriyle kıdem tazminatına alternatif oldukları söylenemez.

Kıdem tazminatının kaldırılarak yerine örneğin kıdem tazminatı fonu gibi yeni bir uygulamada sosyal tarafların uzlaşmasının çok zor olacağını düşünüyoruz. İşçilerin bugünkü haklarının çok gerisindeki alternatifleri de kabul etmemesini haklı bulmakla birlikte, kağıt üzerinde kalan uygulanamayan kıdem tazminatıyla ilgili yasaların yerine daha gerçekçi, makul hak edilen tüm kıdem tazminatlarının sorunsuz bir şekilde, devlet güvencesi altında ödenmesini sağlayacak önerileri kabul edeceklerini değerlendiriyoruz.

---

[1] [www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3016/oik659.pdf](http://www.dpt.gov.tr/DocObjects/Download/3016/oik659.pdf) -

[2] Tablo ÇSGB Çalışma Hayatı İstatistikleri verileriyle hazırlanmıştır.