

KIDEM TAZMİNATININ FONA DÖNÜŞÜM SÜRECİNDEKİ YENİ YAKLAŞIMLAR

Yrd.Doç.Dr. Hamit AKÇAY* 

Yrd.Doç.Dr. Kemal YILDIZ** 

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, kanuni şartları taşıyıp hak ettiği halde kıdem tazminatını alamayan işçiler ile alabilen işçilerin mevcut kıdem tazminatı uygulamasının değişimine ilişkin bakış açılarını irdelemek, bu kapsamda getirilmesi muhtemel yeni uygulamaların işçiler nezdindeki kabul derecelerinin tespitini yaparak, kıdem tazminatı fonu meselesiyle ilgili benzeri sorunları ortaya çıkartmak, elde edilen veriler bağlamında çözüm önerileri sunmaktır. Önce konunun özet literatürü ortaya konmuş, sonra sahadan toplanan verilerin analizi yapılmıştır. Sonuç olarak kıdem tazminatından faydalanamayan kesimin çoğunlukta olduğu ve bu çoğunluk kesimin kıdem tazminatını daha çok yaygınlaştıracak olan uygulamaları destekledikleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, İşten Ayrılış, Kıdem Tazminatı Davası

JEL Sınıflandırması: H19, K31, J20

NEW APPROACHES IN AMENDMENT OF SEVERANCE PAY TO FUND

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the point of view of employees that have access to the severance pay and those don't have, about amendment of the current severance pay application and to determine the degree of embracement of employees about the new potential applications to be brought and to reveal other problems related to the severance pay fund issue, in order to present solutions in context of the collected data. In the study, first the summary of the literature about the subject is studied, then the data collected from the field is analyzed. Finally, it has been determined that those who don't have access to the severance pay are in majority and that this majority supports the extansification of the severance pay applications.

Keywords : Severance Pay, Severance Pay Fund, Dismissal, Severance Pay Case

JEL Classification: H19, K31, J20

* Bandırma Onyedi Eylül Ün., İİBF, Çalışma İlişkileri ve Endüstri İlişkileri Bölümü, hakcay@bandirma.edu.tr

** Bandırma Onyedi Eylül Ün., İİBF, Çalışma İlişkileri ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kyildiz@bandirma.edu.tr

1. GİRİŞ

“İnsanlar,

Hangi dünyaya kulak kesilmişse öbürüne sağlar” (Özel, 1993: 35)

Çalışma hayatı ile ilgili son 50 yıldır sıklıkla gündeme gelen önemli düzenlemelerin başında kıdem tazminatı fonu meselesi gelir. Bu konuda, gerek işçi, gerek işveren temsilcileri ve gerekse de kamu otoritesi adına, bugüne değin birbirinden farklı onlarca görüş ileri sürülmüştür. Bu çalışmada, yakın zamanda yürürlüğe girmesi beklenen kıdem tazminatı fonu tartışmalarına katkı sağlayacak, çalışan kesimin düşünce ve eğilimlerini yansıtacak bazı verilerin sunulması hedeflenmektedir.

Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması ile ilgili düzenlemelerin başlangıcı 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu içindeki haksız feshe karşı tazminat maddesine kadar götürülebilmektedir (Okay, 1975: 54). Ancak 1926 yılında çıkarılan Borçlar Kanunu’nda kıdem tazminatı ile ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme söz konusu değildir. Kıdem tazminatı ile ilgili düzenlemeler, hukuki olarak ilk kez 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu’nda yer almıştır. Kıdem tazminatı uygulaması, ilk İş Kanunundan günümüzdeki 4857 Sayılı Kanuna kadar çeşitli değişikliklerle gelmiştir. O tarihten bugüne kadar kıdem tazminatı hakkında farklı eğilimler gündeme gelmiş, konunun tarafları kendi yaklaşımlarını dile getirmiş, görüşlerini uygulanabilir kılmak için çalışmalar yapmışlardır. Süreçteki en köklü değişiklik 1975 yılında yapılmıştır. Bu düzenlemeyle kıdem tazminatını hak edebilme şartı 5 yıldan 1 yıla düşürülmüş, hesaplaması ise her yıl için 15 günlük ücretten 30 günlük ücrete çıkarılmıştır. Asıl tartışmaların da bu düzenlemeden sonra alevlendiğini söyleyebiliriz. Bu değişiklik, kıdem tazminatının hem niteliği hem de niceliği ile ilgili esaslı fikir ayrılıklarının, tam da fay hattına denk gelmiştir. Çünkü kıdem tazminatının hukuki niteliği konusundaki tartışmalar incelendiğinde esasında şu görülmektedir; Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması çok fonksiyonlu ve çok boyutlu ihtiyaçları karşılamayı hedeflediği için, hukuksal zemini karma hukuk içerisinde anlamlandırılabilen ve anlaşılabilir (Akbıyık ve Koç, 2011: 256). Böyle olunca da kanun biraz o yöne, biraz bu yöne birçok ihtiyacı karşılamaya dönük bir mahiyette olmuştur. 1975 yılında yapılan değişiklikler sonrasında kanun işçi için belli konularda daha avantajlı hale gelmiş, bu haliyle işveren kesimi için bir mali yüke dönüştüğü sıklıkla ifade edilmeye başlanmıştır. Yapılan düzenleme ile kıdem tazminatı ödemesi, işçinin yıpranmasına karşı yapılan ödüllendirici bir ödeme işlevi haline dönmüştür. Düzenlemenin işverenin işçi çıkarmasını, özellikle de toplu işçi çıkarmasını engelleyici caydırıcı bir mekanizma olarak devam ettiği de ileri sürülmektedir (Limon, 2015: 147). Elbette ki kıdem tazminatı uygulamasının işverene karşı caydırıcı bu etkisinin yanında işçi için önemli bir işsizlik sigortası işlevi de söz konusudur (Müftüoğlu, 2011: 10). Yürürlükteki kıdem tazminatı 1475

Sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi çerçevesinde uygulanmaktadır. Mevcut uygulamaya göre kıdem tazminatı alabilmek için 1 yıllık çalışma şartı bulunmakta, çalışılmış her yıl için son brüt aylık ücreti ve bu ücrete eklenmiş her türlü ayni ve nakdi menfaatler tutarından hesaplanan 30 günlük tazminat verilmektedir. İş Kanunu 25/II Maddesi ve kanundışı greve katılım dışında yapılan tüm bildirimsiz fesih türlerinde, işçinin bildirimli fesihlerinden emeklilik, muvazzaf askerlik ve kadın işçinin evliliğinden itibaren 1 yıl içerisinde işten ayrılması durumlarında, işçinin ölümünde ve işverenin bildirimli fesihlerinde kıdem tazminatının işverence ödeneceği kanun ve Yargıtay kararlarıyla sabittir. Getirilecek olan fon uygulamasına ilişkin yasa tasarısı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın 2017 yılında yaptığı açıklamalara baktığımızda ise tazminat ödemesinin neredeyse sadece emeklilik ve işçinin ölümü durumunda alınabileceği anlaşılmaktadır. Bu uygulama ödemenin geç alınmasına sebep olmakta, fakat çalışma hayatı boyunca işveren onlarca kez değişse bile kıdem tazminatı hakkının korunmasını sağlamaktadır. Mevcut uygulamadaki muvazzaf askerlik ve kadın işçinin evliliği sebebiyle alınabilen kıdem tazminatına dair yeni düzenlemede bir hüküm bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı fonuna, kıdem tazminatının işverene olan şimdiki yükünden daha düşük bir oranında primin işveren tarafından yatırılacağı devletin de fona katkı yapabileceği dillendirilmektedir. Kıdem tazminatı miktarında 30 günün korunacağı beyan edilmekte, fakat bu 30 günlük ücrette giydirilmiş ücret yerine prim hesabına esas olan ücret kavramı tercih edilmektedir. Yine kıdem tazminatına esas alınacak ücret için "işçi adına prim yatırılan son takvim yılının ortalaması" denilerek, son giydirilmiş ücret uygulaması değiştirilmiştir. Prim taban ve tavan sınırları aynı kalmıştır. Bunlarla birlikte fonun nemalandırılması düşünülmektedir. Yeni uygulamanın iş mahkemelerinin dava yüklerini azaltacağı tahmin edilmektedir. Eski çalışanların eski uygulamada kalması isteğe bağlı, yeni işe girenlerin ise fona katılımı zorunlu olarak öngörülmektedir (İnsangücü, 2017; T24,2017).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. Maddesinin amir hükmü gereği bir kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar bu uygulama bir önceki kanuna göre devam edecektir. Gerek kıdem tazminatının işveren için mali bir yük olması gerekse de mahkemelerdeki kıdem tazminatı davalarının çok olması, bu tazminata ilişkin bir fonun kurulmasının gündemden hiç düşmemesine sebep olmuştur (Limoncuoğlu, 2007: 289). Görünen odur ki; Bu fonun kurulmasıyla birlikte hem tazminattan faydalanma için gerekli olan kıdem süresinin uzaması, hatta emekliliğe kadar uzaması hem de miktarının azalması yüksek ihtimaldir. Kamuoyu ile paylaşılan ön bilgilere göre kıdem tazminatı bir fon aracılığı ile devletin garantisine geçecek ancak miktarı ve kapsamı daralacaktır. Yeni kıdem tazminatı paradigmasının en önemli işlevi işverene olan mali yükün azaltılması işçinin ise kıdem tazminatı almasının garanti edilmesidir. Bu yükten kurtulmuş bir işverenin, ücreti yükselmiş olan kıdemli işçilerini çıkarıp yerine daha düşük ücretli yeni işçiler alması ve işten çıkarmayı bir baskı

unsuru olarak kullanabilmesi en önemli tehlikelerden biri olarak görülmektedir (Müftüoğlu, 2011: 12). Fakat işçi ücretlerinin kıdeme bağlı olarak doğrusal şekilde yükseldiğini iddia etmek güçtür. İşçi ücretlerinin oluşmasının pek çok değişkene bağlı olduğu, kıdemin bu değişikliklerden biri olmasına karşın her zaman ücretin yükselmesinde pozitif etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Yeni düzenleme ile işverenin işçiyi işten çıkarması kolaylaşacağı gibi, işçinin de fırsat gördüğünde mevcut işinden ayrılması kolaylaşacaktır. Belki bu durumda işgücü devir hızının artacağını öngörmek daha objektif bir yaklaşım olacaktır. Tabii ki işgücü devir hızının yüksekliği işgücü arzı açısından istenmeyen bir durumdur. Öte yandan yeni düzenleme ile kapsam genişlemektedir. Bu sayede pratikte kıdem tazminatı alamayan geniş bir kitle azımsanmayacak bir gelire ulaşabilecektir.

2. KIDEM TAZMİNATINDA FARKLI UYGULAMALAR VE ARAYIŞLAR

Ülkemizde yürürlükteki kıdem tazminatı uygulaması, 1900’lü yılların başında Avrupa ülkelerinde uygulamada olan kıdem tazminatı uygulamalarıyla paralellik arz etmektedir. 20. Yüzyılın başında, tüm dünyada kıdem tazminatı bir iş-bir işçi eşleşmesine dayalı, sanayinin stabil işçi ihtiyaçlarını karşılamaya dönük bir anlayışla teşekkül ettirilmişti. Ancak zamanla toplumsal ihtiyaçlar da ekonomik ihtiyaçlar da değişiklik göstermekte, bu ihtiyaçların da kanuni düzenlemelere yansıdığı görülmektedir. Söz konusu değişimlere binaen, 20. Yüzyılın sonu 21. Yüzyılın başından itibaren sanayileşmiş ülkelerde kıdem tazminatı ile ilgili yeni düzenlemelerin yapıldığı görülmüştür. Yapılan reformların gerekçesi ile ilgili pek çok şey söylenirse de bu değişimlerin en önemli sebebinin demografik ve ekonomik değişimler olduğu görülmektedir.

Avrupa Ülkelerinde kıdem tazminatı uygulamaları genellikle 1900’lü yılların başlarında hayata geçmiştir. Yıllar içinde pek çok Avrupa Ülkesinin kıdem tazminatı uygulamaları değişmiştir. Mesela kıdem tazminatı uygulaması İtalya’da 1898 yılında gönüllük esasına göre başlatılmış, 1919 yılında ise sistem zorunlu hale dönüştürülmüştür. Sistem yıllar içinde defalarca değiştirilmiş, 1992 ve 1995 yıllarında ise köklü değişimler yapılmıştır (Franco, 2002: 214). İtalya’da işçiler çalışılan her yıl için yıllık ücretin %6,91’i oranında kıdem tazminatı hak etmekte, para kıdem tazminatı fonunca (TFR) kullanılmaktadır. Fondaki para, işçinin işinin sona ermesi ile kendisine ödenebilmektedir, ancak hastalık ve ev alma gibi koşullara bağlı olarak fondaki paranın çekilebilmesine de olanak tanınmaktadır (OECD, 2006).

İngiltere’de kıdem tazminatı uygulaması 1920 yılında başlamıştır. Sistemde 1996 yılında reform yapılmıştır. İngiltere’de kıdem tazminatı zorunluluk arz eder. Ancak kıdem tazminatından faydalanmak için minimum 2 yıl çalışılmış olması gerekir. Sistemden fayda: yıllar içinde artan şekilde tanzim edilmiştir. Genel olarak kural; çalışılan her bir yıl için bir haftalık ücret kadar kıdem tazminatı



ödenmesi şeklindedir (OECD, 2014). Kıdem tazminatı ödemesi ulusal sigorta fonu tarafından gerçekleştirilir. İşverenin çalışana alternatif iş önermesi yahut tekrar işe devam çağrısında bulunması halinde kıdem tazminatı ödemesi gerçekleşmez (Gov.uk, 2017).

Almanya’da zorunlu kıdem tazminatı uygulaması yoktur. Genellikle kıdem tazminatı işe giriş öncesi yapılan öncül yahut işten ayrılış sonrası yapılan ardıl pazarlıklarla belirlenmektedir. Buna karşın kıdem tazminatı konusunu etkileyen birden fazla yasal düzenleme mevcuttur. 2003 yılında çıkarılan İşten Çıkarılmaya Karşı Koruma Yasası bunlardan birisidir. Bu yasayla (Kündigungsschutzgesetz) 10 kişiden fazla çalışanı olan işyerlerinde 6 aydan fazla çalışmış kişilerin işten çıkarılmaları oldukça güçleştirilmiştir. 2004 yılından itibaren yasayla ilişkilendirilerek kıdem tazminatı ile ilgili uygulamalar yapılmaktadır. İşten çıkarılanların kıdem tazminatı alabilmeleri mahkeme kararı ile yahut karşılıklı uzlaşılı yolu ile mümkün olabilmektedir. Pratikte taraflar mahkemeye gitmek yerine karşılıklı uzlaşılı ile (%90) sorunu çözmektedir. Buna karşın kıdem tazminatı alma oranı yüksek değildir. 1991-2002 yılları arasında işten çıkartılmış 1452 kişi ile yapılmış olan bir anketin sonuçlarına göre kıdem tazminatı alma oranı ancak 1/3 düzeyindedir. Kıdem tazminatı çalışılan her yıl için işçinin yarım ücreti kadardır. Tazminatın miktarı, çalışılan sektör, firmanın büyüklüğü gibi faktörlerden etkilense de asıl belirleyici unsurlar; çalışılan yıl ve alınan son ücretin miktarıdır (Grund, 2004: 5).

ABD’de özel sektör için zorunlu bir kıdem tazminatı uygulaması bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı, bütünü ile bireysel sözleşmelere ve sendikaların yapmış oldukları toplu sözleşmelere bırakılmıştır. Buna karşın federal çalışanlar için zorunlu kıdem tazminatı uygulaması söz konudur. Federal hükümet çalışanlarına 10 yıla kadar olan çalışmaları için çalışılan her yıl başına bir hafta, on yıldan sonraki dönemde ise çalışma yılı başına iki haftalık temel ücreti oranında ödeme yapılmaktadır (Doğan ve Yıldırım, 2016: 24).

Avusturya 1920 yılında teşekkül ettirdiği kıdem tazminatı sistemini 1970’de kısmen revize etmiş, 1990 yılından itibaren yoğun tartışmalar ile yeni sistem önermeleri ortaya atılmış ve nihayet 2003 yılında yeni kıdem tazminatı sistemi teşekkül ettirilmiştir. Yeni reformla birlikte işçiye doğrudan ödenen kıdem tazminatı uygulaması kaldırılmış bunun yerine işçinin brüt ücretinin %1.53’ü oranında işverenden yapılan kesintilerin kıdem tazminatı fonuna (Mitarbeitervorsorgekassen) aktarılması uygulamasına geçilmiştir. Fona yapılan katkı işçinin çalışmaya başlamasının ikinci ayından itibaren başlamakta, işçinin işten ayrılması ile sona ermektedir. Bu yeni sisteme geçiş gerekçeleri hem işçilerin büyük kısmının eski sistemde kıdem tazminatı alamamalarıyla hem de yeni iş dünyasının ihtiyaç duyduğu esneklikle ilişkilendirilmektedir (Klec, 2007: 5).

Asya ülkelerinde kıdem tazminatı uygulaması 1950'lerden sonra yasalaşmıştır (Sri Lanka 1950, Singapur 1968, Malezya 1967, Hindistan 1972, Tayland 1975). Kıdem tazminatı uygulaması Singapur'da gönüllü, Sri Lanka, Malezya, Tayland ve Hindistan'da ise zorunludur. Kıdem tazminatını hak edişi Hindistan'da işe başlanılan birinci günden sonra, Tayland'da 4 ay sonra, Hindistan, Malezya ve Filipinler'de ise 1 yılın sonunda gerçekleşir. Hindistan, Filipinler ve Singapur'da her yıl için işçinin ücretinin yarısı oranında kıdem tazminatı tahakkuk ettirilirken, Sri Lanka'da aylık ücretin %1,6'sı ile 3,1'i oranında, Malezya'da ise her bir yıl için 10 günlük ücret karşılığı kıdem tazminatı ödemesi yapılır. Bu ülkelerin tamamında ödeme işverenler tarafından yapılmakta olup, batılı ülkelerde görülen kıdem tazminatı fonu uygulaması bu ülkelerde söz konusu değildir. Yine yukarıda anlatılan ülkelerin Tayland hariç hiçbirinde işsizlik sigortası uygulaması yoktur (Asher ve Mukhopadhaya, 2003: 28). Güney Kore'de kıdem tazminatı uygulaması ise 1953 yılında isteğe bağlı olarak başlatılmış, 1961 yılında zorunlu hale getirilmiştir. 1995 yılında işsizlik sigortası fonunun kurulmasının akabinde hem işveren hem işçi cephesinden reform talepleri yükselmiş ve 2005 yılında sistemde reforma gidilmiştir. Dünyanın pek çok ülkesinde uygulanan sistemlerden farklı olarak Güney Kore'de çalışılan firmanın iflası halinde kıdem tazminat fonu sadece son 3 yıllık hak edişi garanti etmektedir (Holzman ve Vodopivec, 2012: 197).

3. KIDEM TAZMİNATINDA YENİ SENARYO: FON SİSTEMİ

Türkiye'de kıdem tazminatının işveren tarafından ödenen bir fona dönüştürülmesi çabası 1970'li yıllara dayanmaktadır. 1975 yılında başlatılan çalışmalar neticesinde 1976 yılında kıdem tazminatının oluşturulması için ilk kanun taslağı hazırlanmış, bu tasarıya göre fona aktarılması gereken miktar %10 olarak belirlenmiştir. Bu yüksek orandan dolayı bu tasarı kanunlaşmamıştır. Söz konusu taslağa göre kıdem tazminatı emeklilik, ölüm ve toptan ödeme halinde alınacaktır. İşveren tarafından fesih, işçi tarafından haklı fesih ve askerlik durumlarında da kıdem tazminatı alınabilecektir. 1980 yılında yapılan kanun tasarısında ise sadece emeklilik, ölüm ve toptan ödeme durumunda kıdem tazminatı alınması öngörülmüştür. Yine 1984 yılında az çok farklılıklarla yeni kıdem tazminatı fonu kanun taslağı yapılmış ve 2004 yılında yapılan taslakta ise işverenin ödeyeceği kıdem tazminatı prim oranı %3 olarak öngörülmüştür. Ancak bu oran fonun sürdürülebilirliği açısından yeterli görülmemiştir (Limon, 2015: 161-164).

Bugüne kadar yapılan kıdem tazminatı fonu çalışmalarında, yükün işverenden alınıp bir fona devredilmesi, işçinin emeklilik ya da minimum 10 yıl çalışması sonucunda kıdem tazminatı alabilmesi, bu tazminatın bir emeklilik ikramiyesine döndürülme isteği olarak kendini göstermektedir. Bu duruma da en büyük gerekçe olarak iş güvencesi ve işsizlik sigortası uygulamalarının hayata

geçmiş olması gösterilmektedir (Limon, 2015: 166). İşverenler ilk olarak ödedikleri kıdem tazminatı miktarının azaltılmasını istemektedirler. Nitekim TİSK 2011 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunduğu görüş ve önerilerde “ister kıdem tazminatı fonu oluşturulsun ister fon dışında farklı bir çözüm yolu bulunsun, yılda 30 günlük ücret üzerinden hesaplanan mevcut yük azami 15 günlük ücret tutarına indirilmelidir” diyerek görüşünü ortaya koymuştur. Kamuoyuna yansıyan bilgilere bakıldığında, oluşturulacak fon sisteminde kıdem tazminatı miktarının azaltılması yönünde bir yaklaşım görülmektedir. Ancak fonla birlikte işverenin kıdem tazminatını çeşitli sebeplerle tamamen ya da kısmen ödeyememesi, kasıtlı olarak ödememek için çeşitli yollara başvurusu ortadan kaldırılmış olacaktır (Dilik, 2002: 2). Şu anda kıdem tazminatı ödeyen bir işveren aylık %8,3 oranında bir mali yük yüklenirken, fon sisteminde bu oranın düşürülmesi öngörülmektedir. Kıdem tazminatının kapsamının genişletilmesi küçümsenmemesi gerekli bir husustur. Çünkü çeşitli sebeplerle kıdem tazminatı alınamaması olgusu oldukça yaygındır. Yıldız ve Akçay, 2016 yılında yaptıkları bir çalışmada işten ayrılanların %51,4 gibi çok yüksek bir kısmının kıdem tazminatını alamadığını, bu oranın üzerine kıdem tazminatını tam olarak alamayan kişileri de eklediğimizde olumsuzluğun %60'ın üzerine çıktığını, kıdem tazminatından faydalanamayan kişilerin mevcut kıdem tazminatı uygulamasının değişmesini istediklerini ortaya koymuşlardır. Kıdem tazminatı mevcut haliyle sadece kayıtlı işçilerin oldukça küçük bir kesiminin faydalandığı bir uygulamadır (Sayan, 2008: 52). Ülkemizde mevzuatta öngörülen ile pratikte var olan fiili durum birbirinden oldukça farklılık arz etmektedir (Kurt, 2016). Bu nedenle işveren tarafından ödenmeyen kıdem tazminatının garantör bir mekanizmaya dönüştürülmesi ve bu yolla daha geniş kitlelere yayılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de kendi isteğiyle işten ayrılan ya da ne sebeple olursa olsun iş sözleşmesi sona eren bir işçiye kıdem tazminatının ödenmemesi büyük bir eksiklik olup, bu eksikliği giderici kıdem tazminatı fonunun kurulması elzemdir (Anadolu, 2003: 259).

Kıdem tazminatı tartışmaları daha çok işçi ve işverenlerin kazanım ve kayıpları üzerinden değerlendirilse de, üzerinde çalışılan fon sisteminin doğrudan etkilerinin yanı sıra dolaylı etkilerinin de ortaya çıkacağı söylenebilir. Hazırlanan kanun taslaklarına bakıldığında, kıdem tazminatı fonunda işçi adına yatırılan paraların yatırım aracına dönüştürülmesinin planlandığı görülmektedir. Bu durum ulusal tasarrufu artırıcı bir etki yapabilir ve ekonomiyi olumlu yönde etkileyebilir (Dilik, 2002: 6).

4. YÖNTEM

4.1. 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 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, bunlardan 344 adedi geri alınabilmiştir. 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.

4.2. Örneklem Niteliği

321 katılımcının %59,8'i erkek, %40,2'si kadındır. %2,2'si okur-yazar, %23,4'ü ilkokul, %13,4'ü ortaokul, %24,6'sı lise, %36,4'ü yüksekokul 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'sıda 60 yaş ve üzerinde bulunmaktadır. Örneklem %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 sektörlere bakıldığında, 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 firmalarda 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.

5. BULGULAR

5.1. Kıdem Tazminatının Ödenmeme Sebepleri

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

Tablo 1. 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	100,0
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 görülmektedir. Ankete 188'inin cevap verdiği, cevap verenlerin %6,4'ünün işveren iflas ettiği için, %19,1'inin istifa ettiği için, %35,6'sının işveren hak ettiği tazminatı vermediği için, %38,8'inin de diğer sebeplerle tazminatını alamadığını ifade ettiği tespit edilmiştir. Bu tablo incelendiğinde, kıdem tazminatını hak ettiği halde alamayanların oranının oldukça fazla olduğu söylenebilir.

Bu verilere baktığımızda çalışmanın ana önermelerinden birisi olan kıdem tazminatını hak ettiği halde alamayanların büyük bir çoğunluğunun işveren kıdem tazminatını vermedi ile diğer sebepler gruplarında olduğu görülmektedir. Bilgisizliğinden dolayı ya da işverenle çatışmaktan korktuğu için tazminatını talep etmeme, sigortasız çalıştırılma, kanuni sınırlandırmalar vs. gibi alt başlıklara bölünebilecek %38,8'lik diğer sebeplerin de önemli bir kısmını işverence kıdem tazminatı verilmeyen %35,6'lık oranın üzerine eklemek gerektiği ve bu oranın esasında %60'lar bandında olduğunu kabul etmek gerekir (Yıldız ve Akçay, 2016: 764).

5.2. Kıdem Tazminatı Alamayanların Dava Açma Durumu

Kıdem tazminatı fonu uygulamasının bu konudaki davaları azaltacağı öngörülmektedir. Mevcut durumda 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 ankette elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 2. Kıdem Tazminatı İçin Dava Açma Durumu

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

Toplam	193	100,0
--------	-----	-------

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 şikâyeti amacıyla İŞKUR'a başvuran kişilerin belli bir kısmının ikinci hamlelerinin mahkemeye gitmek olduğu göz önüne alınır ise bu oranın biraz daha yükseleceği öngörülebilir ancak her halükarda yasal yollardan hak arama oranının düşük kalacağı açıktır.

Kıdem tazminatını alamayanlardan dava açmayan/açamayan % 85,5'lik büyük bir kesim mevcuttur. Bu yüzden devlet garantörlüğündeki bir fon sisteminin uygulamayı yaygınlaştırabileceği söylenebilir. Dava açmayanların neden dava açmadıklarına ilişkin bulgulara baktığımızda ise;

Tablo 3. Kıdem Tazminatı İçin Dava Açmama Gerekçeleri

	Frekans	Yüzdeler (%)
İşveren istifa ettiğime ya da tüm haklarımı aldığıma dair kâğıt imzalattı	42	25,9
Dava/Avukatlık ücreti için para bulamadım	25	15,4
Sigortasız çalıştırıldım	4	2,5
İşvereni şikâyet etmek istemedim	54	33,3
Nasıl başvuru yapacağımı bilmiyordum	37	22,8
Toplam	162	100,0
Cevapsız	3	
Genel Toplam	165	

İşten ayrılmış olan işçilerin kıdem tazminatı için dava açmama gerekçelerine baktığımızda %25,9 gibi önemli bir oranının elinden istifa ya da tüm haklarını almış olduğuna dair dilekçesinin işverence peşinen alınmış olduğu görülmektedir. İşverenin kıdem tazminatını vermemek için başvurmuş olduğu bu hileli yöntem dörtte birin üzerinde oldukça yüksek bir oranda seyretmektedir. Yine %15,4'ünün dava açmak için para bulamadığı, %33,3'ünün işvereni şikâyet etmek istemediği, %22,8'inin ise bilgisizlikten dolayı dava açmadığı görülmektedir. Sigortasız çalıştırıldığından dolayı dava açamayan %2,5'lük küçük kesimi saymaz isek bu kişilerin toplam %97,5'lük tamamına yakın kesimi bir fon sisteminde kıdem tazminatını koruyabilecektir.

5.3. Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Mevcut Kıdem Tazminatı Uygulamasından Memnuniyet Durumu Arasındaki İlişki

Kıdem tazminatı alma durumu ile mevcut kıdem tazminatından memnuniyet arasındaki ilişkiyi tespit etmek için ki-kare bağımsızlık testinden faydalanılmıştır. Bunun tespiti için ankettten elde edilen verilerin dağılımı şöyledir:

Tablo 4. Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Mevcut Kıdem Tazminatı Uygulamasından Memnuniyet Arasındaki İlişki

	Kıdem Tazminatımı Aldım	Kıdem Tazminatımın Bir Kısmını Aldım	Kıdem Tazminatımı Alamadım	Toplam
Memnun Değilim	32	16	49	97
Fikrim Yok	35	5	72	112
Memnunum	60	7	39	106
Toplam	127	28	160	315

Kıdem tazminatının tamamını alanların 32'si mevcut kıdem tazminatı uygulamasından memnun olmadığını, 60'ı memnun olduğunu, 35'i ise fikri olmadığını beyan etmektedir. Kıdem tazminatının bir kısmını alanların 16'sı mevcut kıdem tazminatı uygulamasından memnun olmadığını, 7'si memnun olduğunu, 5'i ise fikri olmadığını söylemektedir. Son olarak kıdem tazminatını alamayanların 49'u mevcut kıdem tazminatı uygulamasından memnun olmadığını, 39'u memnun olduğunu, 72'si'i ise fikri olmadığını söylemektedir.

Tablo 5. Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Mevcut Kıdem Tazminatı Uygulamasından Memnuniyet Arasındaki İlişki Ki-kare Testi

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28,058 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	27,010	4	,000
Linear-by-Linear Association	8,284	1	,004

N of Valid Cases	315		
------------------	-----	--	--

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,62.

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 uygulamadan memnun değillerdir.

5.4. 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 6. Kıdem Tazminatı Alma Durumu ile Uygulamanın Değiştirilmesi İsteği Arasındaki İlişki

	Kıdem tazminatımı aldım	Kıdem tazminatımın bir kısmını aldım	Kıdem tazminatımı alamadım	Toplam
Evet	46	20	105	171
Fikrim Yok	49	5	43	97
Hayır	31	3	15	49
Toplam	126	28	163	317

Kıdem tazminatının tamamını alanların 46'sı yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 31'i desteklememekte, 49'u ise fikri olmadığını beyan etmektedir. Kıdem tazminatının bir kısmını alanların 20'si yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 3'ü desteklememekte, 5'i ise fikri olmadığını söylemektedir. Son olarak kıdem tazminatını alamayanların 105'i yeni bir düzenleme yapılmasını desteklemekte, 15'i desteklememekte, 43'ü ise fikri olmadığını söylemektedir.

Tablo 7. 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.

5.6. Kıdem Tazminatına İlişkin Yeni Yaklaşımlara Katılım Durumu

Bu çalışmada; Türkiye’de kıdem tazminatına ilişkin yeni yaklaşımlara katılım fon sistemi göz önüne alınarak, 1- Kıdem tazminatı hesabına/fonuna her ay işverence belli bir miktarın yatırıldığı bir sistemi isteyip/istememe 2- Bu hesapta/fonda biriken paraların işçi tarafından dolar/altın vb. yatırım araçlarına dönüştürülebileceği bir sistemi isteyip/istememe 3- Bu hesapta/fonda biriken/değerlenen kıdem tazminatının en erken ne zaman çekilebileceği 4- Bu hesapta değerlendirilen kıdem tazminatının emekli olduğunda emekli aylığına katma değer olarak ekleneceği bir sistemi isteyip/istememe şeklinde sorular sorulmuştur. Elde edilen veriler şu şekildedir.

Tablo 8. Kıdem Tazminatı Hesabına/Fonuna Her Ay İşverence Belli Bir Miktarın Yatırıldığı Bir Sistemin Kabul Derecesi

	Frekans	Yüzdelik (%)
Evet	218	67,9
Fikrim Yok	56	17,4
Hayır	47	14,6
Toplam	321	100,0

Bu soruya yanıt verenlerin %67,9'u her ay işverence belli bir miktarın kıdem tazminatı hesabına/fonuna yatırılması sistemini kabul etmekte, %14,6'sı reddetmekte, %17,4'ü ise bir fikri olmadığını beyan etmektedir. Mevcut uygulamaya göre çok daha garantili olan bu sistem %70'e yakın bir oranda kabul görmüştür.

Tablo 9. Kıdem Tazminatı Hesabı/Fonunda Biriken Paraların İşçi Tarafından Dolar/Altın vb. Yatırım Araçlarına Dönüştürülebileceği Bir Sistemin Kabul Derecesi

	Frekans	Yüzdellik (%)
Evet	121	38,2
Fikrim Yok	76	24,0
Hayır	120	37,9
Toplam	317	100,0
Cevapsız	4	
Genel Toplam	321	

Bu soruya 321 kişiden 317'si yanıt vermiş, 4 kişi yanıt vermemiştir. Yanıt verenlerin %38,2'si kıdem tazminatı hesabı/fonunda biriken paraların işçi tarafından dolar/altın vb. yatırım araçlarına dönüştürülebileceği bir sistemi kabul etmekte, %37,9'u reddetmekte, %24'ü ise bir fikri olmadığını beyan etmektedir. Böyle bir sistemin uygulanması halinde yarı yarıya bir kabulün olduğunu söylemek mümkündür. Anket sonuçları işçilerin önemli bir kısmının konu hakkında yeterli fikir sahibi olmadığını göstermektedir. Evet ya da hayır diyenlerin de konuya hâkimiyetleri ayrı bir soru işareti olarak durmaktadır.

Önemli bir soru da fonda biriken işçiye ait bu paranın ne zaman kullanılacağı ile ilgili sorudur. Bu sorunun cevabı ile ilgili verileri inceleyecek olduğumuzda şu sonuçlara ulaşmaktayız;

Tablo 10. Hesapta/Fonda Biriken/Değerlenen Kıdem Tazminatının Çekilme Zamanı

	Frekans	Yüzdellik (%)
5 Yıl	112	35,8
10 Yıl	21	6,7
15 Yıl	12	3,8
Emekli Olduğumda	39	12,5
Fikrim Yok	129	41,2
Toplam	313	100,0
Cevapsız	8	
Genel Toplam	321	

Bu soruya 321 kişiden 313'ü yanıt vermiş, 8 kişi yanıt vermemiştir. Yanıt verenlerin %35,8'i 5 yıl, %6,7'si 10 yıl, %3,8'i 15 yıl, %12,5'i emekli olduğunda bu tazminatı almak istediklerini beyan etmiş, %41,2'si ise bir fikri olmadığını beyan etmektedir. Getirilecek olan kıdem tazminatı fon mantığı, tazminatın şimdiki gibi diğer şartları yerine getirmekle birlikte 1 seneden sonra her an alınabileceği bir sistem olmayacaktır. Bu sebeple ankette minimum süreyi 5 yıl olarak aldık. Fikrim yok diyenlerin oranının bu kadar yüksek olmasının mevcut durumdaki tazminat alma süresinin 1 yıl gibi kısa bir süre olması ile ilişkili olduğunu düşünülmektedir. Diğer veriler analiz edildiğinde 5 yıldan 15 yıla kadar olan periyotlarda en kısa süre olan 5 yılın tercih edildiği, yine %12,5 gibi bir kesimce bu tazminatın bir emekli ikramiyesi şeklinde alınabilmesi desteklenmiştir. Sonuç olarak en yüksek tercih en kısa olan 5 yıllık dilimde, ikinci yüksek tercih ise emeklilikte olarak tespit edilmiştir.

Tablo 11. Kıdem Tazminatının Emekli Aylığına Eklenmesi

	Frekans	Yüzdeler (%)
Evet	119	37,3
Fikrim Yok	75	23,5
Hayır	125	39,2
Toplam	319	100,0
Cevapsız	2	
Genel Toplam	321	

Bu soruya 321 kişiden 317'si yanıt vermiş, 4 kişi yanıt vermemiştir. Yanıt verenlerin %37,1'si kıdem tazminatının emeklilik aylığına eklenmesini onayladığını belirtmiş, %38,9'u ise bu olasılığı reddetmiştir. Anketi cevaplayanların %23,4'ü bu hususta fikri olmadığını beyan etmiştir. Bir önceki soru ile bu soru birlikte ele alındığında çalışanların hak ettikleri kıdem tazminatını en kısa sürede elde etme eğiliminde oldukları söylenebilir.

6. SONUÇ

Mevcut kıdem tazminatı uygulamasında gerek kanundan kaynaklanan sınırlayıcı unsurlar gerekse de hukuki yaptırım ve denetim yetersizlikleri nedeni ile işten ayrılanların önemli bir kısmı tazminatlarını alamamaktadırlar. İşçilerin kıdem tazminatı alamama nedenleri incelendiğinde %35,6'lık oranla işverenin yükümlüğünü yerine getirmekten kaçınması dikkati çekmektedir. Her ne

kadar bu sorun için mahkemeler bir çözüm mercii olarak var olsa da anket sonuçları göstermektedir ki işten ayrılanların %85,5'i işverene karşı dava açmamaktadırlar. Çeşitli arabuluculuk mekanizmaları ile sorunun bir kısmının çözüldüğünü, bir kısım işçilerin ilerleyen süreçlerde dava açmaya yöneldiğini varsaysak bile sorunun önemli kısmının çözümsüz kalacağı aşikârdır. İşten ayrılanlar çeşitli sebeplerle işverenle çatışmak istememekte yahut çatışmayı göze alamamaktadırlar. İşten ayrılanların bir kısmının da bilgisizlik sonucu mağdur oldukları görülmektedir. Kıdem tazminatı fonu yürürlüğe girdiğinde sorunun bu boyutunun tamamen ortadan kalkacağı kesindir. Kıdem tazminatı alamama nedenleri incelendiğinde %19,1 oranında istifa ve %6,4 oranında ise işverenin iflası karşımıza çıkmaktadır. Kıdem tazminatı fonu uygulaması ile şu anda en sorunlu görünen bu iki sorun da çözümlenmiş olacaktır. Yeni düzenlemede kişi kendi isteği ile ayrılrsa bile kıdem tazminatı hakkını koruyabilecek, işverenin iflası halinde kıdem tazminatı fonun garantisini altında olacaktır. Ankette %38,8 oranında diğer gerekçelerle kıdem tazminatı alınamadığı ifade edilmiştir. Her ne kadar bu husus ayrıntılandırılmamış olsa da bu sebeplerin büyük çoğunluğunun kanunun getirdiği sınırlamalara (1 yıllık çalışma süresi, haklı fesih vb.) bağlı olduğu düşünülmektedir. Yeni yaklaşımda bu sorunlar fon sistemi aracılığı ile ortadan kaldırılmaktadır.

Anket verilerinin ortaya çıkarttığı en önemli sonuçlardan birisi de işçilerin kıdem tazminatı fonu hakkındaki görüşleri ile ilgilidir. Bu konuda kıdem tazminatını alanlar ile almayanlar arasında belirgin bir görüş farklılığının olduğu görülmektedir. Kıdem tazminatı alanların %36,5'i, kısmen alanların %71,4'ü kıdem tazminatını alamayanların ise %64,4'ü yeni bir düzenleme yapılması gerektiği yönünde görüş beyan etmektedir. Rakamları bir de tersinden okuduğumuzda kıdem tazminatını alanların %24,6'sı, kısmen alanların %10,7'si, kıdem tazminatını alamayanların ise %9,2'si mevcut düzenlemenin devamından yana gözükmektedir. Yani katılımcıların sadece % 15,45'i yasanın bu haliyle devam etmesinden yana gözükmektedir. Bir başka ifade ile söylenecek olursa; kıdem tazminatı ile ilgili görüş ile bu konuda edinilen tecrübe arasında ciddi bir bağlantı görülmektedir. İşçiler bu konudaki görüşlerini tecrübe ve menfaatlerine dayandırarak oluşturmaktadırlar.

Anket verilerine göre; katılımcıların %30,5'i konu hakkında fikri olmadığını beyan etmiştir. Bu yüksek oran, kanun yapıcılar tarafından dikkate alınmalı ve kamuoyunun daha fazla bilgilendirilmesi mutlaka sağlanmalıdır. Anket sonuçları, kıdem tazminatını alamayanların mevcut uygulamanın mağduru olduklarına inandıklarını, işçilerin önemli bir kısmının mevcut düzenlemeleri de gelecekte söz konusu olacak düzenlemeleri de kişisel deneyimlerine dayandırdıklarını göstermektedir.

Katılımcılara getirilecek olan yeni kıdem tazminatı fonu düzenlemesine ilişkin tahmini sorular da yöneltilmiştir. Verilen cevaplar analiz edildiğinde; %67,9 gibi önemli bir kesimin mevcut uygulamada işverenin cebinde duran kıdem tazminatının daha garantili olan aylık hesaba/fona

yatırılmasından yana olduğu görülmüştür. Fonda birikecek bu paraların yatırıma dönüştürülmesi veya emeklilik aylığına ek olarak ödenmesinin katılımcıların yarısı tarafından kabul gördüğü görülmektedir. Yine biriken paranın en kısa sürede kullanılabilmesi ile emeklilik ikramiyesi olarak alınması isteklerinin yoğun olduğu tespit edilmiştir. Mevcut haliyle önemli bir kitleyi mağdur eden kıdem tazminatı uygulamasının kıdem tazminatı fonu ile yaygınlık kazanacağı, ancak miktarının düşeceği tahmin edilmektedir. Bu çalışma ile tazminatın yaygınlaştırılması ve devlet garantörlüğüne alınması gerektiği ortaya konmuştur.

KAYNAKÇA

- Akbiyık, N. ve Koç, M. (2011) “Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi ve Sosyal Sonuçları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3): 253-284.
- Anadolu, F.K. (2003) “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdemini Hesaplanması”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 239-264.
- Asher, M.G. ve Mukhopadhaya, P. (2003) “Severance Pay in Selected Asian Countries: A Survey”, Researchgate,1-31.
- Dilik, S. (2002) “Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş”, Kamu-İş, 7(1): 1-6.
- Doğan, B.B. ve Yıldırım, E.A. (2016) “Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri”, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(10): 16-31.
- Franco, D. (2002) “Social Security Pension Reform in Europe A Never-Ending Reform”, University Chicago Press, USA.
- Gov.uk (2017), <https://www.gov.uk/redundant-your-rights/redundancy-pay>, (21.01.2017).
- Grund, C. (2004) “Severance Payments for Dismissed Employees in Germany”, Discussion Paper Series in Economics and Management, 1-37.
- Holzman R. ve Vodopivec, M. (2012) “Reforming Severance Pay An International Perspective”, Washington DC: The World Bank Press.
- İnsangücü Dan. (2017) “Yeniden Gündeme Gelen Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı” <https://www.insangucu.com.tr/2017/01/23/yeniden-gundeme-gelen-kidem-tazminatı-fonu-yasa-tasarisi/>, (20.06.2017).



- İş Kanunu (1475 S.K.). (1971) Resmi Gazete, 13943, 01.09.1971.
- İş Kanunu (4857 S.K.). (2003) Resmi Gazete, 25134, 10.06.2003.
- Klec, G. (2007) “Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system”, European Economic and Employment Policy Brief, 4: 1-10.
- Kurt, R. (2016) “İşçilerin yüzde 90’ı kıdem tazminatı alamıyor”, TRT Haber, <http://www.trthaber.com/haber/ekonomi/iscilerin-yuzde-90i-kidem-tazminati-alamiyor-234503.html>, (10.01.2017).
- Limon, R. (2015) “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu”, İş ve Hayat, 147-170.
- Limoncuoğlu, S.A. (2007) “Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(Özel Sayı): 289-317.
- Müftüoğlu, Ö. (2011) “Emek Piyasasında Esnekleşme ve Kıdem Tazminatı”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Temmuz-Ağustos-Eylül: 8-13.
- OECD (2006) “Oecd/Iops Global Forum On Private Pensions” , http://www.egm.org.tr/konferans/OECD_forum/15_Istanbul%20Discussion%20TFR_Ambrogio%20RINALDI_OECD%20WPPP_COVIP.pdf, (25.12.2016).
- OECD United Kingdom (2014) “Regulations in force on 1 January 2014”, <https://www.oecd.org/els/emp/United%20Kingdom.pdf>, (27.01.2017).
- Okay, S.N. (1975) ”Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye’de ki Uygulaması”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 105-124.
- Özel, İsmet (1993) “Erbain Kırk Yılın Şiirleri”, 5. Baskı, İstanbul, Çıdam Yayınları.
- Sayan, S. (2008) “Yürürlükteki Kıdem Tazminatı Düzeninin Sağladığı, Sadece Kayıtlı Olarak İşçi Nispeten Küçük Bir Kesime Yönelik Potansiyel Bir Korumadan İbaredir”, Asoforum, Mart-Nisan: 44-54.
- T24 (2017) “10 Soruda Kıdem Tazminatı Fonu”, <http://t24.com.tr/haber/10-soruda-kidem-tazminati-fonu,400757>, (20.06.2017).
- TİSK (2011) “TBMM Temel Görüş ve Önerileri”, Ankara.
- Yıldız, K. ve Akçay, H. (2016) “Türkiye’de Kıdem Tazminatının Ödenme Oranı ve Ödenmeme Sebepleri”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(36-1): 747-767.