

KIDEM TAZMİNATI FONU TASARISININ ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME¹

AN INVESTIGATION ON THE EFFECTS OF THE SEVERANCE PAY FUND BILL ON BUSINESS LIFE

Doç. Dr. Gökçe CEREV

Fırat Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gcerev@firat.edu.tr
Merkez-Elazığ/Türkiye

ÖZET

İşçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkileri yasal çerçevede esas olarak iş kanunları ile düzenlenmektedir. İş kanunları hem işçinin hem de işverenin hak ve çıkarlarını açıklayan ve sorumluluklarını belirleyen bir yapıya sahiptir. Kıdem tazminatı uygulaması da iş kanunlarında yer alan işçi ve işveren kesimlerini ilgilendiren önemli bir düzenlemedir. Kıdem tazminatı uygulaması birçok ülkede uygulanmakta olup, genel olarak işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin kanunda belirlenen şekillerde son bulması durumunda işveren tarafından işçiye ödenen, miktarı işçinin çalışma süresi ve aldığı ücrete göre değişen toplu bir paradır. Kıdem tazminatı çalışma hayatında işçi lehine düzenlenmiş önemli yasal haklardan birisidir. Kıdem tazminatı uygulaması ülkelerin ekonomik durumları, işgücü piyasalarının yapısı ve yasal düzenlemelere göre farklılık gösterebilmektedir.

Türkiye’de çalışma hayatına ilk olarak 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile giren Kıdem Tazminatı uygulaması zaman içinde farklı yasalarda kendisine yer bularak günümüzdeki şekline gelmiştir. Günümüzde Kıdem Tazminatıyla ilgili yasal düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6ncı maddesi üzerinden uygulanmaktadır. İş Kanunu’nda açık bir şekilde yazdığı gibi kıdem tazminatı uygulamasında temel hedef kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasıdır. Kıdem tazminatının ortaya koyduğu çok yönlü etkinin boyutu toplumun her kesimini ilgilendirdiğinden oluşturulmak istenen kıdem tazminatı fonu uygulaması da kamuoyunda ciddi bir şekilde tartışılmaktadır. Kıdem tazminatı hem parasal yönü hem de işsizlikle mücadele de ortaya koyduğu değer bakımından üzerinde hassas bir şekilde durulması ve toplumun her kesiminin uzlaşması sonucunda kabul edilmesi gereken bir konudur.

Bu çalışmada ilk olarak kıdem tazminatı kavramsal çerçevede incelenmiş, sonra Dünyada ve Türkiye’de uygulanan kıdem tazminatı sistemleri açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümünde günümüzde uygulanmak istenen kıdem tazminatı fonu tasarısı ve yaratacağı etkiler üzerine önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşçi, İşveren, İş Hukuku, Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu

ABSTRACT

The employment relations between the employee and the employer within the legal framework are regulated mainly by labor laws. Labor laws have a structure that describes the rights and interests of both the employee and the employer and determines their responsibilities. Concerning the employees and the employers, severance pay practice is also an important regulation in the labor laws. In general, the severance pay, which is practiced in many countries, is the accumulated money paid to the employee by the employer if the employment relationship between the employee and the employer terminates in the ways specified in the law; its amount varies based on the employment period and the wages received. Severance pay is one of the important legal rights legislated in favor of the employee in business life. The severance pay practice may differ according to the economic conditions of the countries, the structure of the labor markets, and legal regulations.

¹ Bu çalışma 4. Uluslararası Battalgazi Bilimsel Çalışmalar Kongresinde sözlü olarak sunulmuş bildirinin genişletilmiş metnidir.

The severance pay practice, which entered the business life in Turkey with Labor Law No. 3008 dated 1936, has evolved its current form by taking a part in various laws over time. Today, the legal regulation on Severance Pay is practiced through the Provisional Article 6 of the Labor Law No. 4857. As stated clearly in the Labor Law, the main target in the practice of severance pay is the establishment of the severance pay fund. Since the size of the multidimensional effect of severance pay concerns all segments of the society, the practice of severance pay fund is also seriously discussed in the public. In terms of both its monetary aspect and its value in the struggle against unemployment, severance pay is an issue that needs to be addressed sensitively and to be adopted as a result of the reconciliation of all segments of the society.

The study examines the severance pay in the conceptual framework through the literature review at the beginning; then, it reveals the severance pay systems practiced in the world and Turkey. The proposals on the severance pay fund bill and its effects are discussed in the last part of the study.

Keywords: Employee, Employer, Employment Law, Severance Pay, Severance Pay Fund

1. GİRİŞ

Sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan işçi sınıfı ile birlikte farklı bir yapıya dönüşen çalışma hayatı yasal çerçevede iş kanunları ile şekillenmektedir. İş kanunları işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi düzenler. İş kanunları ülkelerin siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yapısına göre farklılık gösterebilmektedir. Kıdem tazminatı da birçok ülkede uygulanan ve ülkelerin iş hukukunda yer almış yasal bir düzenlemedir. Kıdem tazminatı öncelikle işçi ve işveren arasında yer alan önemli bir konudur. Günümüzde ise kıdem tazminatının önemi gittikçe artmış ve toplumun genelini ilgilendiren önemli bir düzenleme yapısına dönüşmüştür.

Türkiye’de ilk olarak 3008 sayılı yasa ile 1936 yılında düzenlenen kıdem tazminatı uygulaması geçen zaman içinde farklı yasalarda yer alarak günümüzdeki şekline ulaşmıştır. Günümüzde kıdem tazminatının mevcut yapısının değiştirilerek kıdem tazminatı fonu uygulamasının düzenlenmesi çabaları giderek artmıştır. Bu durum devlet, işçi ve işçi temsilcileri ile işveren ve işveren temsilcileri arasında konunun tartışılmasına neden olmuştur. Kıdem tazminatı işçiler açısından temel bir hak olarak karşımıza çıkarken işverenler açısından önemli bir maliyet kalemi olarak şekillenmektedir. Bu genel yaklaşımda kıdem tazminatının gündemde olan ve tartışılan bir konu olmasına neden olmuştur.

Bu çalışmada ilk olarak kavramsal çerçevede kıdem tazminatı ele alınmış, kıdem tazminatının Türkiye’de ki yasal boyutu incelenmiş daha sonra Dünyada ve Türkiye’de kıdem tazminatının tarihsel gelişim süreci açıklanmıştır. Çalışmanın son bölümünde günümüzde tartışılan kıdem tazminatı fonu düzenlemesi ve etkileri üzerine önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kavramsal çerçevede kıdem tazminatı açıklandıktan sonra Türkiye’de kıdem tazminatına yönelik mevcut yasal düzenlemeler incelenmiştir.

2.1 Kıdem Tazminatı Kavramı

Kıdem tazminatı sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatına giren ve yaklaşık 130 yıldır dünya genelinde kullanılan bir tazminat ve gelir destek programıdır (Çelik, 2015:530). Dünya genelinde yaygın bir şekilde kullanılan kıdem tazminatının uygulaması ülkelerin içinde bulunduğu siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel yapıya göre değişiklik göstermektedir. Kıdem tazminatı uygulamaları genel olarak isteğe bağlı veya istekleri dışında işlerinden ayrılan çalışanlara ödenen toplu para ödemesi şeklinde uygulanır. Çalışanlara ödenen bu toplu paralar çoğu zaman çalışanların son işinde çalıştığı süre ve aldığı ücret üzerinden hesaplanır (Holzmann ve Vodopivec, 2012).

Kıdem tazminatı literatürde ve özellikle iş hukukunda önemli derecede yer bulmuş bir kavramdır. Kıdem tazminatı iş hukukunda uygulama yönünden tartışılan ve eleştirilen başlıca konulardandır (Okay, 1975:115). Kıdem tazminatı konusunda ortaya çıkan tartışmaların esasında kavramın tanımlanmasıyla ilgili yaklaşımlar vardır. Kıdem tazminatı hem çalışanları hem de işleri korumaya yönelik her tarafın çıkarlarını koruyacak bir yapıya sahiptir (Gürsel ve İmamoğlu, 2012). Kıdem tazminatının genel olarak işsizlikle mücadelede pasif istihdam politikaları kapsamında uygulanan bir sistem, işçinin ikramiyesi ve ücret alacağı olduğu yönünde yaklaşımlar öne çıkmaktadır.

Kıdem tazminatı öncelikle çalışanın kendi isteği dışında işini kaybetmesi ve işsiz kalması durumunda işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz etkileri en az düzeyde tutmak için uygulanan pasif istihdam politikasıdır (Tokol ve Alper, 2018:153). Kıdem tazminatı diğer bir yaklaşımla çalışanın işyerinde yaptığı işten dolayı yıpranması ve işini kaybetmesinden dolayı işveren tarafından ödenen toplu bir paradır ve tazminat niteliğindedir (Kutal, 2006:166). Kıdem tazminatı aynı zamanda çalışanın uzun süre işyerinde çalışması sonucu işyerinden ayrılırken çalışana işyerine karşı olan sadakati ve bağlılığı karşılığında ödenen ve işverenin minnet duygusunun bir göstergesi olan ikramiyedir (Reisoğlu, 1976:21). Kıdem tazminatı işin yapıldığı süre içerisinde ortaya koyulan hizmetin karşılığı olan ödemedir ve ücret olarak ele alındığında çalışan lehine öngörülen meblağın ileriye dönük bırakılmış bir şeklidir (Narmanlıoğlu, 1973:324).

Kıdem tazminatı genel olarak ele alındığında çalışanların iş kanununda belirtilen haklı sebeplerden veya diğer nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin isteği dışında son bulması durumunda, belirli bir kıdeme sahip olan ve çalışanın ölümü durumunda mirasçılara ödenen miktarı son işindeki ücret üzerinden hesaplanan toplu para ödemesidir. Burada önemli unsur çalışanın tabi olduğu iş hukuku, çalışma kıdemi, çalıştığı son işin süresi ve son ücreti olarak şekillenmektedir (Anadolu, 2001; Süzek 2006:549).

Kıdem tazminatı çalışanın işyerine çalıştığı süre boyunca yapmış olduğu katkı ve bu katkı süresince ortaya çıkan yıpranma sonucunda işini kaybetme neticesinde yeniden işe girene kadar geçen sürede zor durumda kalmaması için yapılan ödemedir (Narmanlıoğlu, 1998:332). Uluslararası Çalışma Örgütü de kıdem tazminatını işine son verilen işçiye gerekli şartları taşıması durumunda işveren tarafından ya da işverenler tarafından oluşturulan bir fondan ödenen ücret olarak tanımlamıştır (Ünsal, 2008:31). Kıdem tazminatında esas olan işverenin ödemesi gereken bir ödeme olduğudur. Çünkü kıdem tazminatının tüm yaklaşımlarında işveren tarafından gerekli durumların şekillenmesi sonucunda çalışana ödenen toplu para açıklaması vardır (Işıklı, 2010:107).

2.2 Türkiye’de Mevcut Kıdem Tazminatı Düzenlemesi

Türkiye’de kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler farklı yasalarda ele alınmıştır. Kıdem tazminatı uygulaması 4857 sayılı İş Kanunu, 854 Sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununun ’da yer almıştır. Bu yasalar içinde çalışma hayatının nicel yönden büyük kısmını ilgilendiren 4857 sayılı İş Kanunu öne çıkmaktadır ve çalışmamızda Türkiye’de kıdem tazminatı konusu bu yasa üzerinden değerlendirilecektir.

Çalışma hayatının temel yasalarından olan ve 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı iş kanununda kıdem tazminatı düzenlemesi geçici 6ncı maddede yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6ncı maddesi 1475 sayılı İş Kanuna atıf yapmakta ve kıdem tazminatının 1475 sayılı kanununun 14. Maddesinde belirtilen esaslar dâhilinde uygulanacağını belirtmektedir. 4857 sayılı kanunun geçici

6ncı maddesinde öne çıkan durum kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar 1475 sayılı kanunun 14. Maddesinin hükümlerinin uygulanacak olmasıdır (4857 S.K.). Kanunda belirtilen kıdem tazminatı fonu günümüzdeki tartışmaların odak noktasıdır. Çünkü fon kurulduktan sonra hem çalışanlar hem de işverenler açısından yeni düzenlemeler ve haklar şekillenecektir.

Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması kapsamında çalışanların kıdem tazminatı hakkı kazanabilmesi için gerekli olan şartlar;

- İş hukukuna tabi iş sözleşmesi ile çalışma
- En az bir yıllık çalışma kıdemine sahip olma. Bu çalışma kıdemi en son çalışmış olduğu işverende geçen süre esasında ele alınır. İşverenin işletmeyi devretmesi, iflas, farklı işletmelerde geçen sürelerle ilgili düzenlemeler ayrıca yapılmıştır.
- Sözleşmenin yastada belirtilen şekilde son bulması;
 - İşverenin İş Kanunu Md. 25’de belirtilen haklı nedenle derhal fesih hakkı dışındaki durumlar hariç işveren tarafından sözleşmenin sonlandırılması,
 - İş k. Md. 24’de belirtilen esaslar dahilinde sözleşmenin işçi tarafından haklı sebepten sonlandırılması,
 - Erkek işçinin askerlik durumu nedeni ile sözleşmesini sonlandırması.
 - Çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı ve emeklilik için gerekli şartları taşıdığına dair yazıyı işverene vermesi ve işten yaşlılık, emeklilik ve malullük aylığı bağlanması nedeni ile ayrılması durumunda
 - Kadın işçinin evlendiği tarih itibari ile resmi nikah tarihinden sonra geçen bir yıllık sürede işverene başvurması durumunda şeklindedir (Sümer, 2017:122; Korkmaz ve Alp, 2016:253; Akyiğit, 2008:241).

Kıdem tazminatı uygulamasında yukarıda belirtilen durumlar dışında çalışanın ölümü veya gaiplik durumunda tazminat yasal varislerine verilmektedir. Kıdem tazminatına geçen esas süreler işverende işe başladığı tarih üzerinden bir yıllık tam süreler ve kalan süreler üzerinden uygulanan kısıtlardır (Şakar, 2009:383)

Kıdem tazminatının hesaplanmasında her tam yıl için otuz günlük giydirilmiş ücret dikkate alınmaktadır. Giydirilmiş ücret işçinin brüt ücreti ile birlikte işçiye iş sözleşmesi dahilinde ödenen para ve para ile ölçülmesi mümkün olan menfaatlerin toplamıdır. Her bir yıl için 30 günlük giydirilmiş ücret hesaplanırken artan süreler için aynı oranda kısıt hesabı yapılarak ödenir. Kıdem tazminatı esas olarak sözleşme son bulduğu anda hak ortaya çıkarsa ödenir. Bazı durumlarda uygulamada işçinin muvafakati alınarak taksitler halinde ödendiği de görülmektedir. Kıdem tazminatında yasal zamanaşımı süresi on yıl olarak uygulanmakta iken 2017 yılında yapılan değişiklik ile 5 yıla düşürülmüştür (7036 S.K.)

3. KIDEM TAZMİNATININ TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİ

Kıdem tazminatı kavramının tarihsel süreç içinde milat noktası sanayi devrimidir. Sanayi devrimi sonrası çalışma hayatında kendine yer bulmaya başlayan kıdem tazminatı zaman içinde ülkelerin yapılarına göre değişikliklere uğrayarak günümüzdeki yapısına ulaşmıştır.

3.1. Dünyada Kıdem Tazminatının Gelişim Süreci

Sanayi devrimi sonrası toplumsal yapıda meydana gelen değişimle birlikte ortaya çıkan işçi sınıfı dünya genelinde yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Sanayi devrimi sonucunda ilerleyen teknoloji üretim modellerinde yeni gelişmelere yol açmış ve çalışma ortamlarını değiştirmiştir. Bu durum işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin farklılaşmasına neden olmuştur. Sanayi devrimi sonucunda uygulanmaya başlanan liberal politikalar ile işverenlerin işçi sınıfına karşı davranışları zamanla iş hukukunun şekillenmesine neden olmuş ve geçen sürede nerdeyse dünyanın tüm ülkelerinde iş hukuku yürürlüğe girmiştir. İş hukuku içerisinde çalışanın önemli bir hakkı olan kıdem tazminatı uygulaması da bu gelişmelerle birlikte şekillenmeye başlamıştır. Dünya genelinde kıdem tazminatı 19. yy sonlarında ortaya çıkmaya başlayan bir düzenlemedir.

Kıdem tazminatı uygulamalarını incelediğimizde ilk olarak Kıta Avrupa'sında 1900 lü yılların başlarında düzenleme yapıldığı gözlenmektedir. Geçen süre içinde kıdem tazminatı zamanla değişerek günümüzde ki şekline ulaşmıştır. Avrupa'da kıdem tazminatı uygulamalarını değerlendirdiğimizde Almanya'da hukuksal boyutuyla bireysel veya toplu işten çıkarma durumlarında kıdem tazminatı düzenlemesi yoktur. Benzer şekilde Fransa, İspanya gibi diğer ülkelerde de kıdem tazminatı ödemeleriyle ilgili yasal düzenleme yoktur. Bu ülkelerde kıdem tazminatıyla ilgili düzenlemeler taraflar arasında işe giriş veya işten çıkış durumlarında pazarlık ile belirlenmektedir (Akyiğit, 1999:124). Aslında bu durum kıdem tazminatının sözleşme bağlamında özel hukuk ile düzenlendiğini ifade eder.

Almanya'da zorunlu kıdem tazminatı uygulaması olmamasına rağmen farklı yasal düzenlemeler ile kıdem tazminatını etkileyen uygulamalar vardır. Örneğin 2003 yılında düzenlenen İşten Çıkarılmaya Karşı Koruma yasası ile on kişiden fazla kişinin çalıştığı işletmelerde ve altı aydan çok çalışma kıdemi olan çalışanların işten çıkarılması zorlaştırılmış, bu yerlerde çalışanların iş güvencesi artırılmıştır. İngiltere de kıdem tazminatı uygulaması 1920 yılında başlamıştır. İngiltere'de en az iki yıl çalışma kıdemine sahip çalışanlar için kıdem tazminatı düzenlemesi yapılmıştır. İngiltere kıdem tazminatını çalışma kıdemine göre artan bir orantıda düzenlemiş ve alacakları tazminatı çalıştıkları yıl üzerinden hesaplamışlardır (OECD, 2014). İngiltere'de sendikaların güçlü yapısı işverenlerin çalışanları işten çıkarmasını zorlaştıracak yasal düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Genel olarak bakıldığında çalışanların sigortalı olması durumunda birçok yasal düzenlemeden yararlanma hakkı vardır ve kıdem tazminatı da bu doğrultuda şekillenmektedir (Holzmann ve Vodopivec, 2012).

Kıdem tazminatı uygulamasını Fransa açısından değerlendirdiğimiz de ödenecek olan tazminat belirli şartların meydana gelmesi durumunda gerçekleşebilmektedir. Bu şartlardan en az bir yıllık çalışma kıdemi ve görevin ihmal edilmemesi öne çıkanlardır. Ödenecek olan tazminatın miktarı işten çıkarma nedeni, çalışma süresi ve alınan ücrete göre değişikli göstermektedir (ÇSGB,2013). İtalya'da uygulanan kıdem tazminatı düzenlemesini incelediğimizde 1898 yılında gönüllülük esası dahilinde başladığı, 1919 yılında zorunlu sisteme dönüştüğü (Franco, 2002:214), 1982 yılında ise kıdem tazminatı fonu uygulamasının başlamış ve sistem köklü değişime uğradığı gözlenmektedir. İtalya'da fon kamu ve özel sektör çalışanları için uygulanmaktadır. Fonun esasında isteyerek veya zorunlu sebeplerden dolayı işten ayrılmak zorunda kalan çalışana hizmet yılı ve aldığı ücrete göre işveren tarafından ödenen toplu para uygulaması vardır (Franco, 2002:215). İtalya'da uygulanan kıdem tazminatı fonunda çalışanın hastalanması, ev alması gibi farklı durumlarda da ödeme yapılmaktadır (OECD, 2006).

Kıdem tazminatı düzenlemesinde Avrupa'da önemli bir yere sahip olan Avusturya'da ise 1920 yılında başlayan uygulama, 1970 yılında yeniden yapılandırılmıştır. 1980 sonrası dönemde değişen ekonomi politikaları ile birlikte tartışılan kıdem tazminatı 2003 yılında fon uygulaması şeklinde baştan düzenlenmiştir (Klec, 2007:5). Kıdem tazminatı uygulaması İsveç'te 1947 yılına kadar tam olarak ortaya çıkmamıştır. 1947 yılına kadar İsveç'te çalışanlar açısından iş güvenliğine yönelik bir düzenleme yoktur. Toplu sözleşmenin yaygın olduğu İsveç'te işten çıkarmaya karşı farklı anlaşmalar ile çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. İsveç'te kıdem tazminatı düzenlemesinde çalışma kıdemi, alınan ücret öne çıkmaktadır (Brunk and Olsson, 2010).

Avrupa dışında dünya geneline baktığımızda Amerika Birleşik Devletlerinde kıdem tazminatı uygulamasının işsizlik sigortası ve benzer uygulamaların olmadığı dönemlerde de işverenler tarafından yapıldığı görülmektedir. Amerika'da kıdem tazminatıyla ilgili yasal düzenleme yapılmamış, kıdem tazminatı genel olarak bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde tarafların kendi isteği ile uygulanmıştır (Holzmann ve Vodopivec, 2012).

3.2. Türkiye'de Kıdem Tazminatının Gelişim Süreci

Türkiye'de kıdem tazminatının gelişmesi işçi sınıfının ortaya çıkması ile paralellik göstermektedir. Osmanlı döneminde tam olarak işçi sınıfının oluşmaması Cumhuriyet öncesi dönemde kıdem tazminatı veya benzer uygulamaların görülmesini zorlaştırır. Cumhuriyet tarihinde ise kıdem tazminatına yönelik ilk yasal düzenleme 1926 yılındaki borçlar kanunda yer almıştır. Borçlar kanununun da haksız feshe karşı uygulanacak olan tazminatlar ilk yasal düzenleme olarak görülse de tam olarak kıdem tazminatı kavramının ortaya çıktığı söylenemez (Okay, 1975:54). Türkiye'de kıdem tazminatı kavramı ilk kez 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanununda yer bulmuştur (Uluğ, 2007:5).

3008 sayılı Kanunda kıdem tazminatı iş sözleşmesinin belirli sebepler durumunda fesih edilmesi durumunda beş seneden fazla çalışma kıdemine sahip olan çalışanların her bir tam senesi için 15 günlük ücret tutarında ödenen tazminat şeklinde tanımlanmıştır (Okay, 1975:112). 3008 sayılı kanununun 13. Maddesinde düzenleme "Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde beşe seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir" şeklinde yapılmıştır (3008 S.K). 3008 sayılı kanunda 1950 yılında yapılan değişiklik ile kıdem tazminatı uygulamasında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ile birlikte iş sözleşmesinin belirli durumlarda son bulması gerekliliği ve beş yıl olan çalışma kıdemi süresinin üç yıla indirilmesi yürürlüğe girmiştir (Okay, 1975:112). Yapılan bu düzenlemeler yaşlılık aylığı ve toptan ödeme almak için iş sözleşmesini fesheden çalışanlara da kıdem tazminatı hakkı tanınmış, bu hak o dönem çalışanların 1950 yılından önceki çalışma sürelerinde hesaplama katılacağı şeklinde uygulanmıştır (Tunçomağ, 1979).

Türkiye'de 1967 yılında yapılan düzenleme ile kıdem tazminatı hakkı yeniden şekillenmiştir. 1967 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu ile 3008 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Bu yeni düzenlemede 1950 yılında yapılan kıdem tazminatı kazanmak için üç yıllık kıdem süresi aynen devam etmiş, hesaplama yöntemi de değiştirilmeden on beş günlük ücret üzerinden hesaplanması uygulamada kalmıştır. Bu dönem kıdem tazminatına hak kazanan bir çalışanın ölmesi durumunda tazminatın kanuni varislerine verileceği yürürlüğe girmiş, askerlik hizmeti nedeni ile sözleşmesini fesih eden çalışanların da kıdem tazminatına hak kazanacağı hükmü uygulanmaya başlamıştır (Korkmaz ve diğ. 2012:35).

931 sayılı kanunun 1971 yılında yürürlükten kalkması ile 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiş ve kıdem tazminatı uygulaması yeniden düzenlenmiştir. 1475 sayılı kanun 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanuna kadar bir takım değişikliklere uğrayarak gelmiştir. 4857 sayılı kanun 2003 yılında yürürlüğe girmiş olsa da kıdem tazminatıyla ilgili hükümler 1475 sayılı kanun üzerinden devam etmektedir. 1475 sayılı iş kanununun 14. Maddesi kıdem tazminatını;

- İşveren tarafından bu kanunun 17nci maddesi 2 numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında
- İş tarafından kanununun 16 ncı maddesi gereğince
- Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle
- Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı veya toptan ödeme alma amacıyla
- Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sözleşmesini sona erdirmesi
- İşçinin ölümü sebebiyle sözleşmenin sonra ermesi durumlarına göre düzenlenmiştir (1475 S.K.)

Çalışma kıdemi süresi bir yıl olarak düzenlemiş ve her tam yıl için otuz günlük ücret hesaplamada esas alınmıştır (Şakar, 2014:163). Günümüzde kıdem tazminatıyla ilgili düzenleme sadece 4857 sayılı kanunda yer almamış benzer şekilde Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununun da farklı hükümlerinde değişik şekillerde yer bulmuştur (Demir, 2003). Yapılan bu düzenlemeler ile Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması geniş bir kesimi ilgilendiren önemli bir uygulama şekline ulaşmıştır.

4.TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI FONUNA GEÇİŞ ÇALIŞMALARI VE FON UYGULAMASININ ETKİLERİ

Türkiye’de mevcut kıdem tazminatı uygulamasının fona dönüştürülmesi uzun yıllardır tartışılan bir konudur. Günümüzde kıdem tazminatı uygulaması toplumun her kesimini yakından ilgilendirdiği için üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır. Türkiye’de kıdem tazminatı uygulamasının fona dönüştürülmesiyle ilgili ilk çalışmalar 1950 döneminde ortaya çıkmıştır. 1954 yılında 2. Çalışma Meclisinde kıdem tazminatının bir fon üzerinden karşılanması gündeme gelmiş, 1962 yılında toplanan 3. Çalışma Meclisinde de bu konu gündemde kalmaya devam etmiştir. 1975 yılında 1475 sayılı İş Kanununda 1926 ve 1927 sayılı yasalar ile yapılan düzenlemeler sonucunda kıdem tazminatında fon uygulaması konusundaki gündem artmıştır (Binbir, 2004; Limon, 2015: 161).

1475 sayılı yasanın 14. Maddesinde yer alan kıdem tazminatı düzenlemesi 1927 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile fon düzenlemesine dönüşmüştür. Yapılan düzenleme ile “İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık malullük ölüm ve toptan ödeme durumları için fon düzenlenir” ifadesi yasada yer almıştır. Kanunda yapılan düzenleme ile kurulacak olan fonun aynı zamanda kamu kurumlarında ve yarısından fazlası devlete ait bankalarda da kurulabileceği belirtilmiştir. Yapılan kanun düzenlemesi ile çalışanın iş güvencesi artırılmak hedeflenirken, işletme sahiplerinin de kıdem tazminatının maddi yükünün hafiflemesi planlanmıştır. Düzenlemede fonun Çalışma Bakanlığı bünyesinde ve kontrolünde kurulması düzenlenirken, fonun primlerinin işverenler tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Kurulacak olan fon sadece 1475 sayılı İş Kanununa tabi çalışanları değil aynı zamanda 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi çalışanları da kapsayacak şekilde yapılmıştır. Kıdem tazminatının miktarı ise çalışanın fona yatan son ücret üzerinden hesaplanacağı yasada belirtilmiştir. Yapılan düzenleme de oluşturulacak olan fonun

kaynakları devlet tahvillerinde, devlet yatırımlarında, taşınmaz mallarda ve vadeli hesaplarda değerlendirilecektir (Akyiğit, 2008:122).

Kıdem tazminatı fonuna yönelik diğer bir çalışma 1984 yılında 7. Çalışma Meclisinde yapılmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen taslakta fon kurulması, kıdem tazminatıyla ilgili yapılacak ödemelerin mevcut iş kanunu esaslarında olacağı ve Emekli Sandığına tabi kamu çalışanlarının da fon kapsamına alınacağı belirtilmiştir. Yasal taslakta işçinin çalışma kıdeminin 15 yıl ve daha fazla olma şartının yaralanmak için gerekli bir şart olduğu düzenlenmiştir. Fonla ilgili yapılan bu düzenlemelerde asıl her zaman olduğu gibi fonun kapsamı, yönetimi, prim ödeme oranları ve hesapların denge unsuru tartışma konusu olmuştur (Kutal, 2006:12). Yapılan kıdem tazminatı fon taslağı düzenlemesi ödemelerin emeklilik, toplu ödeme, ölüm ve malullük durumlarında yapılacağı, fonun uygulama alanına iş kanunlarına (1475 sayılı kanun, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu), Emekli Sandığı Kanununa tabi çalışanlar, kendi isteği ile sigorta kapsamında olanlarla, yurtdışında olup sigorta kapsamında olanları kapsayacak şekilde olmuştur. Fondan 15 yıl ve daha fazla çalışma kıdemine sahip çalışanlar yararlanacak, fon Bakanlığın bünyesinde kurulup yönetimi bakanlık tarafından oluşturulacaktır.

Kıdem tazminatı fonu kurulması hakkında yapılan tasarılarından sonuç ortaya çıkmayınca 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanunun geçici 6ncı maddesine “Kıdem tazminatı için kıdem tazminatı fonu kurulu. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu 14. Maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır” ibaresi eklenmiş ve fonun kurulması gündemde kalmaya devam etmiştir.

Kıdem tazminatı uygulaması ile ortaya çıkan temel sorunlar ise iş kanunu kapsamında çalışmayanların kıdem tazminatı hakkından yararlanamaması, kıdem tazminatına hak kazanmak için bir yıl çalışma zorunluluğu, iş sözleşmelerin belirli süreli yapılarak sözleşme sonunda tazminatsız olarak fesih edilmesi şeklindedir (Demircioğlu ve Centel, 2012). Kıdem tazminatı hem işçi, hem işveren açısından önemli olduğu kadar devlet açısından da önemlidir. Bu yüzden üçlü diyalog kavramı kıdem tazminatı düzenlemesinde öne çıkmaktadır. Kıdem tazminatı Türkiye’de 1936 yılında 3008 sayılı kanun ile düzenlenmiş bir uygulamadır. O dönem için Türkiye’de yaşlılık ve işsizlik sigortası uygulamasının olmaması yapılan düzenlemenin iş güvencesini artırıcı ve işsizliğin olumsuz etkisini azaltıcı bir uygulama olmasını ortaya çıkarmış, bu durum kıdem tazminatının kabul görmesini sağlamıştır. Kıdem tazminatı uygulaması işçi ve işvereni karşılıklı olarak korumaktadır. İşçi açısından iş güvencesi ve işsizlik durumlarında güvence sağlarken işveren açısından çalışan sürekliliğinin sağlanması için önemli bir araç olmuştur. Kıdem tazminatı uygulamasında ortaya çıkan olumsuz durumların başında işverenin üzerinde parasal bir yük olmasıdır. Bu yük geçmişte ve günümüzde başta özel sektör olmak üzere kamu sektörü de dahil tüm işverenleri etkilemiştir (Ünal, 1999:25). Kıdem tazminatında işverenin iflas ya da aciz duruma düşmesi de işçiler açısından da önemli bir risk olarak ortaya çıkmaktadır (Çelik 2004:142; Demir, 2003:82). Çalışma hayatında işçileri işgücü piyasalarının olumsuzluklarına karşı koruyan işsizlik sigortası, ihbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı ve kıdem tazminatı olmak üzere dörtlü bir güvence sistemi bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1992 yılında kabul ettiği 173 sayılı “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması İlişkin Sözleşme” çalışma hayatı açısından oldukça önemlidir. Bu sözleşme ile çalışanların alacaklarına güvence getirilmek istenmiştir. Bu alacaklar içinde çalışanın kıdem tazminatı da bulunmaktadır. Türkiye 173 sayılı sözleşmeyi onaylamamıştır. Sözleşmede esas

husus devlet alacakları dâhil tüm alacakların başında işçinin alacaklarının gelmesidir. İşveren tarafından ödeme acizliğine düşülmesi, iflas edilmesi veya işletmenin kapatılması durumunda mevcut durum işçinin alacakları için yeterli değilse alacaklar garanti fonu tarafından karşılanması gerektiği belirtilmiştir (Günay, 2015:618).

Özellikle 2000’li yıllardan sonra Türkiye’de değişen siyasi ve ekonomik yapı kıdem tazminatı konusunu gündemde tutmaya devam etmiştir. Kıdem tazminatının çok boyutlu yapısı yapılacak olan düzenlemenin taraflar arasında anlaşma sağlanması ile ortaya çıkması çalışma hayatındaki istikrarı koruyacaktır. Bu bağlamda çalışma hayatının temel tarafları olan devlet, işveren sendikaları ve işçi sendikaları arasında kıdem tazminatı uygulaması hakkında görüşmeler sürdürülmektedir. İşçilerin kıdem tazminatı hakkında görüşleri işçi sendikaları tarafından gündeme getirilmektedir. Türkiye’de işçi sınıfının büyük neredeyse tamamının örgütlendiği üç işçi Konfederasyonu (Türk-İş, DİSK, Hak-İş) kıdem tazminatı düzenlemesine yönelik taleplerini kamuoyu ile paylaşmaktadır. Bu doğrultuda işçi, işveren ve hükümet taraflarının kıdem tazminatı fonu taslağıyla ilgili yaklaşımları şu şekildedir;

Türk-İş (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu);

- Kıdem tazminatı fonunu çözüm olarak görmemektedir. Türkiye’de daha önce yapılan fon düzenlemelerinde ortaya çıkan sıkıntıların işçi sınıfının çıkarlarından daha çok kısa dönemli siyasi yararları öne çıkardığıdır.
- Konfederasyon kıdem tazminatı fonu uygulamasının hükümetlerin ekonomik kaynak yaratmak için çıkarmaya çalıştığını ifade etmektedir.
- Kıdem tazminatı fonu uygulaması sonrasında işçilerin mevcut haklarında kayıp olacaktır. Kıdem tazminatı fonu çıktıktan sonra kıdem tazminatının miktarı değişecek olan hesaplama yöntemi nedeni ile yar yarıya azalacaktır.
- Kıdem tazminatı fonuna primlerin yatırılmamasının fonu finansal anlamda zora sokacaktır.
- Fon uygulaması işçilerin iş güvencesini azaltacaktır.
- Kıdem tazminatı hak etme şartları ağırlaşacak ve fondan yararlanan çalışan sayısı kısıtlı kalacaktır şeklinde olmuştur (Türk-İş, 2019a:60; Türk-İş, 2019b).

DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu);

- Kıdem tazminatının iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla işlevleri farklıdır. Her birinin farklı fonksiyonları vardır ve kıdem tazminatının fon uygulamasına geçmesi çalışanların iş güvencesini zayıflatacaktır.
- Çalışanların kıdem tazminatının toplam miktarı düşecek, çalışanlar hak kaybına uğrayacaktır.
- Devlet kendisine parasal fon yaratacak kaynaklar farklı alanlarda kullanılacaktır.
- İşverenlerin sermaye birikimi için kaynakları artacaktır.
- Kıdem tazminatı uygulaması birçok ülkede uygulanmakta fon uygulaması çok sınırlı kalmaktadır şeklindedir (DİSK, 2013:3; DİSK, 2014:95-98).

Hak-İş (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu);

- Kıdem tazminatı hakkını koruyacak ve daha ileriye götürecek bir düzenleme uygun olacaktır. Bu düzenlemelerde çalışanların hak kazanımı varsa fon, sandık ya da benzeri bir düzenleme olması fark etmez.
- Kıdem tazminatı alamayan çalışanlarda bu haklardan yararlanabilmelidir.

- Çalışanların büyük bir kısmının kıdem tazminatı uygulamasında yararlanamamakta düzenleme işveren tarafından maddi bir yük olarak algılanmakta ve işveren bu yükümlülüğü yerine getirmekten sakınmaktadır.
- İş kanununa tabi çalışanlardan belirli süreli iş sözleşmesine tabi çalışanlar kıdem tazminatı uygulamasında sorunlar yaşamaktadır.
- Çalışanların kıdem tazminatı alacaklarında çalışma kıdemi süresinin ortaya çıkardığı sorun ile birlikte otuz günlük ücret üzerinden hesaplanma tutarının değiştirilmesi çalışanların haklarında kayıplara yol açacaktır (Hak-İş, 2017).

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu),

- Kıdem tazminatı işverenler açısından bir yüküdür ve hafifletilmesi gerekmektedir.
- Türkiye'nin uluslararası piyasalarda rekabet edebilmesi için istihdamı genişletmesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı uygulaması ile işverenler işçi çıkarmada zorluklar yaşamakta ve yeni istihdam alanları yaratmakta zorlanmaktadır. Bu durum rekabette avantaj kaybına yol açmaktadır.
- Çalışma mevzuatında güvenceli esneklikle uygulanacak kıdem tazminatı düzenlemesi işverenlerin daha verimli ve etkin kaynak yaratmasını sağlar (TİSK, 2019:11; TİSK, 2011:11).

Hükümet,

- Kıdem tazminatı uygulamasında yapılacak değişiklik sonucunda oluşturulacak fondan tüm çalışanlar yaralanacaktır.
- Kıdem tazminatı fonu devlet garantisi altında olacaktır.
- Çalışan kıdem tazminatı hesabını görebilecek işvereni değiştirmesi hak kaybına neden olmayacaktır.
- İşveren üzerindeki kıdem tazminatının maddi yükü hafifleyecektir.
- Sisteme devlet katkı sağlayacak fon yönetimi güvence altına alınacaktır.

Kıdem tazminatında giderek artan fon tartışmaları ve tarafların istekleri toplumsal yönden sosyal diyalog ile değerlendirildiğinde ortak mutabakatın sağlanmasının ulusal çıkarlar için önemi büyüktür. Kıdem tazminatı uygulamasına dünya genelinde baktığımızda dünya genelinde ülkelerin siyasal ve ekonomik yapılarına göre farklılık gösterse de birçok ülkede düzenleme bulunmaktadır. Kıdem tazminatı dünya genelinde 152 ülkede zorunlu, 18 ülkede yarı zorunlu olarak uygulanmakta 13 ülke de ise herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır

Tablo 1. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı, Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranları

ÜLKE	KIDEM TAZMİNATI	SENDİKALAŞMA ORANI	TOPLU SÖZLEŞME KAPSAMINDAKİ ORANI
Türkiye	Yasayla Düzenlenmiştir	9,9	6

Fransa	Yasayla Düzenlenmemiştir, Ancak Bireysel Ve Toplu İş Sözleşmesi İle Hesaplanmaktadır.	7,7	96,9
Almanya	Yasayla Düzenlenmiştir	17,7	57,6
Hollanda	Yasayla Düzenlenmemiştir. İş Güvencesi Kapsamında Mahkeme Kararı İle Tespit Edilmektedir	19,6	84,8
İspanya	Yasayla Düzenlenmiştir	17,5	70,3
İsveç	Yasayla Düzenlenmemiştir Toplu Sözleşme İle Belirlenmektedir	67,7	80
İtalya	Kıdem Tazminatı Fonu Vardır	36,9	40,1
Danimarka	Yasayla Düzenlenmemiştir Toplu Sözleşme İle Belirlenmektedir	67,7	80
Belçika	Yasayla Düzenlenmemiştir Toplu Sözleşme İle Belirlenmektedir	55	96
Arjantin	Yasayla Düzenlenmemiştir Toplu Sözleşme İle Belirlenmektedir	40,3	91,8
Şili	Yasayla Düzenlenmiştir	14,4	17,3

Kaynak: Emek Araştırma Raporu-5 (DİSK, 2016:4)

Tablo 1 de seçilmiş ülkelerde kıdem tazminatı uygulamasının yasal boyutu, sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamının sayısal durumu verilmiştir. Seçilmiş ülkelerin birçoğunda kıdem tazminatıyla ilgili fon uygulaması bulunmamakta, kıdem tazminatı daha çok toplu sözleşme kapsamında güvence altına alınmaktadır. Ülkelerin sendikalaşma oranları farklılık göstermesine rağmen birçok ülkede sendika üyesi çalışanların büyük kısmı toplu pazarlık kapsamında değerlendirilmektedir. Kıdem tazminatı açısından Türkiye incelendiğinde kıdem tazminatı yasayla düzenlenmekte olmasına rağmen sendikalaşma oranının düşük olması ve az miktardaki sendikalı işçi açısından toplu pazarlığında kapsamının sınırlı olması diğer ülkelere benzer uygulamaların yapılmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye gibi ülkelerde kıdem tazminatında yapılacak iyileştirme yöntemi işçilerin hak kaybına uğramadan daha kapsamlı bir şekilde devlet güvencesi altında düzenlemenin yapılmasıdır.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüz toplumlarında çalışma ilişkilerine yönelik yapılacak düzenlemelerde sosyal diyalog kaçınılmazdır. Düzenlemelerin çalışma hayatının temel tarafları olan işçi, işveren ve devletin ortak anlaşması ile tüm tarafların çıkarlarını koruyacak şekilde yapılması toplumsal huzurun sağlanması kadar refah paylaşımındaki adaletinde ortaya çıkmasına neden olacaktır. Türkiye’de çalışma hayatında kıdem tazminatına yönelik yapılan düzenlemeler 1936 yılında başlamış ve çalışanların

lehine yapılan iyileştirmeler ile günümüzdeki şekline ulaşmıştır. Günümüzde işverenler açısından uluslararası rekabetti sınırlandıran bir faktöre dönen kıdem tazminatı, işçi tarafından ise ulaşılması zor ve kapsam alanı sınırlı bir duruma gelmiştir. Genel açıdan mevcut kıdem tazminatı düzenlemesi hem işçi hem de işveren tarafını memnun etmemektedir. Bu durumda devlet yapacağı yasal düzenlemeler ile kıdem tazminatında dengeyi sağlayacak ve tarafların isteklerine cevap verecek şartları ortaya çıkarmaya çalışacaktır.

Günümüzde yapılan kıdem tazminatı fonu tartışmalarında işçi ve işveren taraflarının genel çekinceleri ile hükümetin yapmaya çalıştığı düzenleme değerlendirildiğinde ortaya çıkan durum ve yapılması gerekenler şu şekildedir;

- Kıdem tazminatı işçi açısından mevcut maddi hakların geriye ve ileriye dönük kayıp ortaya çıkarmadan düzenlenmesi gerekmektedir. İşçinin geçmiş maddi hakları koruduğu gibi ileride ortaya çıkacak alacaklarında da daha az maddi çıkarlar sağlayacak hesaplama yöntemlerinden kaçınılmalıdır.
- Günümüzde kıdem tazminatı hem kapsam hem de uygulama açısından sıkıntılıdır. Yapılacak düzenlemeyle tüm çalışanları kapsayacak bir sistemin kurulması önemlidir. Kurulacak sistemin devlet garantisi altında olması çalışanların düzenlemeye olan güvenini artıracaktır.
- İşverenlerin üzerinde olan kıdem tazminatının yükü hafifletilmeli, devlet kıdem tazminatının maddi yükünü işverenle paylaşan taraf olmalıdır.
- Yapılacak düzenlemeyle birlikte ortaya çıkacak kaynak devlet tarafından istihdamı artıracak politikalarda sistemi zarara uğratmayacak bir şekilde kullanılabilir.
- Kurulacak olan yeni sistem yapısal şeffaflık ile yönetilmeli çalışma hayatında tarafların güvencesini ve istikrarını sağlamalıdır.

Kıdem tazminatının genel yapısal durumu yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde ister fon isterse de farklı bir sisteme dönüştürülsün tarafların anlaşması durumunda toplumsal istikrar ve huzur kaçınılmazdır. Toplumsal huzurun sağlandığı bir ülkede ekonomik istikrar ve iktisadi kalkınma hızlı bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Günümüz şartları değerlendirildiğinde Türkiye açısından sosyal diyalog yöntemi ile yapılacak düzenlemelerin sağlayacağı fayda çok önemlidir. Gelişmekte olan bir ülke olan Türkiye için kıdem tazminatı uygulamasında yapılacak düzenlemeler artık kaçınılmaz olmalıdır. Hükümet ve taraflar hızlı bir şekilde ortak zeminde anlaşarak çalışma istikrarını sağlayacak kararları alması gerekmektedir. Türkiye'nin sağlam bir zeminde gelişmesi için işçi ve işveren vazgeçilemez önemli iki temel unsurdur Her iki tarafında çıkarları doğrultusunda yapılacak ortak düzenleme Türkiye'yi daha sağlıklı bir geleceğe taşır.

Kaynakça

AKYİĞİT E. (1999). Kıdem Tazminatı. Seçkin Yayınevi. Ankara

AKYİĞİT E. (2008). İş Hukuku. 7. Baskı Seçkin Yayınevi. Ankara

ANADOLU K.(2001), Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi

BİNBİR S. (2004), Kıdem Tazminatı Fon Kanunu Tasarısı ve Getireceği Değişiklik ve Yenilikler, Yaklaşım Dergisi, Sayı: 144

- BRUNK, T. and OLSSON L.(2010), “Sweden: Flexible Forms of Work: “Very Atypical” Contractual Arrangements”, Oxford Research Institution, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/stud019q.htm>
- ÇELİK A.(2015). Dünya’da ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları, İktisat Dergisi
- ÇSGB,(2013), Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Rapor, <http://www.turob.com/Resources/doc/0Tazmina1%2009%2013.pdf>, Erişim Tarihi: 22.02.2020
- ÇELİK N. (2004). İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004
- DEMİR F. (2003). İş Hukuku Ve Uygulaması, İzmir.
- DEMİRCİOĞLU, A.M. ve CENTEL, T. (2012). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- DİSK (2013). DİSK’in Sesi, Sayı: 172
- DİSK (2014). DİSK Araştırmaları Raporu 11, Kıdem Tazminatı Tartışma Üzerine, Ataman Ü. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_11.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2020
- DİSK (2016) Emek Araştırma Raporu-5, <https://www.cloudsdomain.com/82.pdf>, Erişim Tarihi: 17.02.2020
- FRANCO, D. (2002). Social Security Pension Reform in Europe A Never-Ending Reform. University Chicago Press, USA.
- GÜNAY C. İ. (2015). İş Kanunu Şerhi. Yetki Yayınları. Ankara
- GÜRSEL S. ve İMAMOĞLU Z.(2012), Kıdem Tazminatı Reformu: Sorunlar ve Çözümler
- HAK-İŞ (2017). HAK-İş’in Kıdem Tazminatı Hakkında Yaklaşımı, <http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=hay&id=1726>, Erişim Tarihi: 15.02.2020
- HOLZMANN ve VODOPIVEC,(2012). Reforming Severance Pay, The World Bank, 65547, Washington D.C.
- İŞIKLI, A. (2010), İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara.
- KLEC, G. (2007). Flexicurity and the reform of the Austrian severance-pay system. European Economic and Employment Policy Brief, 4: 1-10.
- KUTAL, M. (2006). Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: 396-405
- KORKMAZ, A. KORKUT, G. ve AŞKIN, B. (2012). Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Fon Tartışmaları. Dayanışma Dergisi: 32-44.
- KORKMAZ F. ve ALP N. S. (2016). Bireysel İş Hukuku. 3. Baskı. Seçkin Yayınevi. Ankara
- LİMON, R. (2015). Türkiye’de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. İş ve Hayat, 147-170.
- NARMANLIOĞLU Ü. (1973). Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı. İstanbul Fakülteler Matbaası
- NARMANLIOĞLU, Ü. (1998). İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri 1). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını.

OECD (2006). Jops Gopal Forum On Private Pensions, <http://www.egm.org.tr/konfe0DisussIP>, pdf; Erişim Tarihi: 17.02.2020

OECD United Kingdom (2014). Regulations in force on 1 January 2014. <https://www.oecd.org/els/emp/United%20Kingdom.pdf>, Erişim Tarihi: 22.02.2020

OKAY, S. (1975). Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye' deki Uygulaması. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: 105-124.

REİSOĞLU, S. (1976). 1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı, TUTİS Yayınları, Ankara.

SÜZEK, S. (2006). İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

SÜMER H. H. (2017). İş Hukuku. 22. Baskı. Seçkin Yayınevi. Ankara

ŞAKAR M. (2009). İş Kanunu Yorumu. 4. Baskı. Yaklaşım Yayıncılık. Ankara

ŞAKAR M. (2014) İş Hukuku Uygulaması, 10. Basım, İstanbul.

TİSK (2011). TİSK Meclis Teklif Raporu,

<https://www.google.com/search?q=T%IDEM+TAZM%C4%B0NATI+F>, Erişim Tarihi: 11.02.2020

TİSK (2019). İşveren Raporu. <https://www.tisk.org.tr/yayinlar.html>, Erişim Tarihi: 16.01.2020

TOKOL A. ve ALPER Y. (2018). Sosyal Politika. Dora Yayınları. 9. Basım. Bursa

TUNÇOMAĞ, K. (1979). Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu Ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü Yayınları Hıfzı Timur'un Anısına Armağanı.

TÜRK-İŞ (2019a). Türk-İş Dergisi, Yayın No: 414

TÜRK-İŞ (2019b). Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi, Murat ÖZVERİ, <http://www.turkis.org.tr/dosya/2bXXu30p4MV2.pdf>, Erişim Tarihi: 20.02.2020

ULUĞ, G. (2007). Kıdem Tazminatı: Türkiye Ve Kanada Örneği. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

ÜNAL, A. (1999) Kıdem Tazminatı Fonu, Alfa Yayını, Bursa.

ÜNSAL, E. (2008). Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler,

TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi Cilt: 21, Sayı: 2-3.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.7036.pdf>

4857 Sayılı İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>