

KIDEM TAZMİNATI FONU KURULABİLİR Mİ? CAN SEVERANCE PAY FUND BE ESTABLISHED?

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR*

ÖZ

Kıdem tazminatı konusu, üzerinde tartışmaların olduğu son derece güncel bir konudur. İşçiler için bir anlamda iş/ücret güvencesi olarak görülen kıdem tazminatı, işverenler için ise bir maliyet unsurudur. Bu nedenle kıdem tazminatı ile ilgili tartışmalar 50 yılı aşkın bir süredir devam etmektedir ve bu konuyla ilgili olarak günümüzde de bir anlaşma noktasına varılamamıştır.

Mevcut uygulamada, işçiler için kıdem tazminatı ödeme garantisinin olmaması ve işverenlerin altına girdiği mali yük gerilimi, temel sorunları teşkil etmektedir.

Bu çalışma, kıdem tazminatı ile ilgili olarak uzun süredir tartışma konusu olan Kıdem Tazminatı Fonu Tasarısı'nı incelemektedir. Fon tasarısı, sözü edilen bu sorunlara bir çözüm getirebilir nitelik taşımaktan uzaktır. Tasarı'nın, mevcut haliyle işçilere birtakım güvenceler sağlamakla birlikte, ciddi bir hak kaybına neden olacağı açıkça görülmektedir. Fon kurulursa iş güvencesi sistemi etkisini kaybedecek, kıdem tazminatı her durumda ödenmeyecek ve kıdem tazminatının miktarı düşecektir. İşverenler açısından ise mali yük sorunu sona ermeyip prim sistemine dönüşerek yalnızca şekil değiştirecektir. İşçi istifa halinde de kıdem tazminatı hakkını yitirmeyeceğinden, işveren, nitelikli işçisini işyerinde zor tutar hale gelecektir. Kanımızca, mevcut sorunlara çözüm getirecek olan yapı Kıdem Tazminatı Fonu değil, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında kurulacak bir "Kıdem Tazminatı Garanti Fonu"dur. Bu sayede, işçilerin mevcut haklarına dokunulmaksızın kıdem tazminatlarını fiilen alamamaları problemi, tasarının getireceği sıkıntılar ortaya çıkmadan sağlıklı bir çözüme kavuşturulabilecektir.

Anahtar Sözcükler: Kıdem tazminatı, kıdem tazminatı fonu, işçi hakları

ABSTRACT

Severance pay is a very recent subject about which there are several discussions. Severance pay, which is considered by the employee as a guarantee of work/

* T.C.Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanı - msakar@marmara.edu.tr

pay, is a cost element for the employers. The discussions has therefore been going on for over 50 years and there has not been a consensus yet even today.

In the current practice, the fact that there is no guarantee for the employees to receive the severance pay and the financial burden stress that the employers undergo form the basis of the issues.

This study examines the draft of the severance pay fund that has been a discussion subject for a long time. The fund draft is far from having the legibility of bringing a solution to these above-mentioned issues. It is clear that it would provide a couple of assurances for the employees but it would also cause a serious loss of rights. If the fund is established, severance pay will not be paid at every condition, job security system will lose its effect and the amount of the severance pay will fall down. On the other side, financial burden issue will not disappear for the employers, it will merely change its shape by turning into a premium system. The system, which will bring a solution to the current issues, is in our opinion not the Severance Pay Fund, it is rather the “Severance Pay Guarantee Fund”. By this means, the issue that the employees cannot receive their severance pay will smoothly be solved.

Keywords: Severance pay, severance pay fund, employee rights

I-GİRİŞ

1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunumuz ile işçi hakları arasına giren kıdem tazminatı, zamanla içeriği işçi lehine genişleyen önemli bir hak olmuştur. Ayrıca, İş Kanunu’na paralel biçimde Deniz İş Kanunu md. 20’de; oldukça farklı esaslara Basın İş Kanunu md. 6, 11 ve 18’de de kıdem tazminatı düzenlemeleri yer almaktadır.

Uygulamada kıdem tazminatı ödemelerinde işçi ve işveren açısından büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntıların giderilmesi için devlet, işveren ve işçiler arasında çözüm yolu bulunması için çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de ödemelerin kurulacak bir fondan karşılanmasıdır.

Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu çıkarılmaya çalışılırken sosyal taraflar anlaşılmadıklarından 4857 sayılı İş Kanunu’nda kıdem tazminatına ilişkin düzenleme yapılmamış, Geçici 6. md ile “*Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanun’un yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır*” hükmü getirilmiştir.

Fon kavramı ile kıdem tazminatının maliyet yükü yıllara hatta aylara bölünerek, tek kalemden maliyetleri birden yükselten bir ödemenin önüne geçilmek amaçlanmıştır; işçi açısından da kıdem tazminatı hakkının güvenceye alınması fırsatı ortaya çıkmıştır. Ancak fon önerisinin Türkiye şartlarında olumsuz sonuçlara yol açacağı tartışmaları da beraberinde gelmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlenmemiş, bu konu 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun 14. maddesi şimdilik yürürlükte bırakılarak, Kıdem Tazminatı Fonu (KTF) Kanunu'na kadar ötelenmiştir. Aslında İş Kanunu Taslağı'nda kıdem tazminatı miktarının azaltılması, sadece emeklilikte ödenen bir emekli ikramiyesi haline getirilmesi gibi seçenekli hükümler bulunmaktayken, tepkiden çekinilerek düzenleme sonraya bırakılmıştır. Kıdem Tazminatı Fonu ile kıdem tazminatına hak kazanma şartları ve tazminatın hesaplanma biçiminin doğrudan bir ilgisi olmamasına rağmen, yapılan bu uygulama başka türlü açıklanamaz.

Çalışanlar kıdem tazminatı haklarının ellerinden gideceği endişesi içindedirler. Diğer taraftan emeklilik haklarının kaygısını taşımaktadırlar. Bu sebeple emeklilik hakkını doldurmuş pek çok kişi emekli olmaya itilmektedir.

II- KIDEM TAZMİNATI UYGULAMASINDAKİ AKSAKLIKLAR

Kıdem tazminatı, gerek işçi gerekse işveren bakımından sorunlarla doludur.

İşveren, işleri bozulup **malî sıkıntı** içine düştüğünde, işini küçültmek ve daha az işçi çalıştırmak durumundadır. Ancak, iş sözleşmelerini feshettiği işçiler için ödeyeceği kıdem tazminatları, daha büyük malî sıkıntılara yol açacağından, bunu yapamayıp iflâsa sürüklenmekte, sonuçta işyeri kapandığında işçiler işsiz kaldığı gibi, kıdem tazminatlarını alabilmeleri de zor olmaktadır.

Kıdem tazminatı yükünden ürken işverenler, özellikle vasıfsız işçileri uzun sürelerle çalıştırmamakta, bu yükten kurtulmak için çeşitli çareler aramaktadırlar. Yargıtay'ın muhtelif kararlarıyla, bu işveren uygulamaları etkisiz kılınmıştır. Meselâ, kıdem tazminatı ödememek için, birbirine eklenen, süresi belirli iş sözleşmeleri (zincirleme iş sözleşmeleri), baştan beri süresi belirsiz sayılmış ve işçinin kıdem tazminatı hakkı korunmuştur. Bunun gibi, işverenin, sürekli çalışan işçiyi, dönem dönem kağıt üzerinde işten **“çıktı-girdi”** gösterip kıdem tazminatını ödeyerek, bu yükü zamana dağıtması da Yargıtay'ca engellenmiştir. Böyle bir durumda, daha önce hiç kıdem tazminatı ödenmemiş gibi, son brüt giydirilmiş ücret üzerinden ve tüm kıdem süresi için tazminat he-

saplanacak, daha önce ödenen miktarlar bundan indirilecektir (Yarg. 9. HD., 26.05.1987, E. 2987, K. 5277, İHU, İŞK. 14 (No. 20).

Sıkıntı sadece işverenler yönünden değildir. İşçiler bakımından kıdem tazminatının ödenme garantisinin olmaması, işverenin kıdem tazminatı yükünü sigortalatmasına yasak getirilmesi (İŞK. md. 14/sondan II) ve **Kıdem Tazminatı Fonu**'nun (İŞK. md. 14/son) kurulamamış olması sorun teşkil etmektedir.

Öte yandan, belli sebepler (askerlik, emeklilik, gibi) olmadan işçinin iş sözleşmesini feshetmek durumunda kalması halinde kıdem tazminatı alamaması da sıkıntı yaratmaktadır. Alkolik olduğu ve bu sebeple doğan sağlık sorunları yüzünden işe devamsızlıkyaptığı gerekçesiyle İş Kanunu md. 25/I'e göre işten çıkartılan işçinin kıdem tazminatı hakkı olduğu halde, daha iyi şartlarla iş bulduğu için sözleşmeyi fesheden işçinin kıdem tazminatı hakkı yoktur. Düzenleme, âdetâ, işçiyi alkolik olmaya özendirilmektedir. İstifa edene kıdem tazminatı ödenmemesi, kanımızca, Anayasanın "*herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*" hükmünü taşıyan 48. maddesine aykırıdır. Meselâ, on yıldır çalıştığı işyerinden, daha iyi bir iş bulduğu için ayrılmak isteyen işçinin çalışma özgürlüğü, on yıllık kıdem tazminatını işverene terk etme sonucuna ulaştıran İş Kanunu düzenlemesiyle ihlâl edilmektedir.

Bu durum işçileri "*kanuna karşı hile*" teşkil eden denemelere desevk etmiştir. Meselâ, evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi fesheden kadın işçiler kıdem tazminatı alabildiklerinden, evli olan kadın işçiler boşanıp, yeniden aynı kişiyle evlenerek sözleşmelerini feshetmişler ve kıdem tazminatlarını istemişlerdir. Bu durumu Yargıtay'ın *kanuna karşı hile* olarak görüp, kıdem tazminatının ödenmemesine karar vermesi yerindedir (Yarg. 9., HD. 14.01.1987, E. 1986/11078, K. 1987/6, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1987, 25). Ancak, bu konudaki sıkıntıyı göstermesi bakımından da olay ilginçtir.

III. KIDEM TAZMİNATI FONU

A- Fon Tartışmalarının Tarihsel Geçmişi

Kıdem tazminatı fonu meselesi 50 yılı aşkın bir süreden beri sosyal taraflarca tartışılmakta, ancak üzerinde ittifak edilen bir çözümü bulunamamaktadır. İşçi kesimi kazanılmış hak yaklaşımıyla hareket etmekte ve hak kaybına yol açacak düzenlemelere haklı olarak tepki duymaktadır. İşveren kesimi ise kıdem tazminatının neredeyse tümünden kaldırılmasını, işsizlik sigortasının kurulmuş olmasını bahane ederek talep etmektedir.

Kıdem tazminatı sorununun ilk kez tartışıldığı **1954**'de toplanan İkinci Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatlarını karşılamak amacı ile bir fon kurulması önerilmiştir. Buna benzer bir öneri de **1962**'de toplanan Üçüncü Çalışma Meclisi'nde gündeme getirilmiş ve işverenlerin ödeyecekleri primler karşılığında kıdem tazminatının Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından karşılanması istenmiştir(Kutal, 2009). Böyle yapmakla gazete işverenleri 1961 yılının başında Basın İş Kanununda yapılan değişiklikle artırılmış olan kıdem tazminatını karşılamayı düşünmüşlerdir. Gazete işverenlerince yapılan bu öneri o tarihte işçi sendikalarının tepkisine neden olmuştur.

1968 yılında kıdem tazminatı için fon kurulması değil, kıdem tazminatının kendisi tartışma konusu olmuştur. Hükümet işsizlik sigortası kanun tasarısı hazırlamış, bu tasarının geçici bir maddesi ile kazanılmış haklar saklı kalmak üzere kıdem tazminatı tamamen kaldırılmıştır. İşçi sendikaları bu öneriye diğer öneriden çok daha şiddetli tepki göstermişlerdir. Bunun üzerine hükümet, tasarının TBMM'ne gönderilmesi isteğinden vazgeçmiştir(Tunçomağ, 1979:920.).

1927 sayılı Kanunla kıdem tazminatlarının yıllık tutarının 15 günlük ücretten 30 güne yükseltildiği **1975** yılında, işverenlerin yoğun tepkisi üzerine bu tazminata bir tavan konulması ve ilk kez yasal bir düzenleme ile bir fon kurulması bu fonun yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olacağı ve fonun kurulmasının kanunla düzenleneceği hükme bağlanmıştır(Kutal, 2009:7.). Kıdem Tazminatı Fonu olarak adlandırılan bu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nda da egemen olmuştur(Centel, 2009:48) 1927 sayılı Kanun'un ilgili hükümleri ve aynı Kanunun Geçici 1. Maddesi uyarınca fonu düzenleyecek kanunun bir yıl içerisinde çıkarılması gerektiğinden dolayı fonun kurulmasına yönelik çalışmalar hemen başlamıştır. Çalışma Bakanlığı 1976 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı'nı gündeme getirmiştir. Tüm tarafların mutabakatı ve görüşleri alınmak üzere ilgililere gönderilen bu tasarı iş çevrelerinden alınan eleştirilerden dolayı kabul edilmemiştir.

Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili çalışmalar 12 Eylül 1980'den sonra da devam etmiştir. **1982** yılında yeni bir İş Güvencesi Kanun Tasarısı gündeme gelmiştir. Bu tasarı da 1976 tarihinde olduğu gibi kıdem tazminatı ile ilişkilendirilmiştir. Hazırlanan İş Güvencesi Kanun Tasarısı'nda Kıdem Tazminatı Fonu konusunda hükümlere yer verilmiştir. Daha önceki çalışmalar gibi bu çalışma da kanunlaşmamıştır (Ünal, 1999:34.).

1983 seçimlerinden sonra işbaşına gelen hükümet kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasıyla ilgili çalışmaları yeniden başlatmıştır. 1984 yılında 7. Çalışma Meclisi, “Kıdem Tazminatı Fonu” konulu tek gündem maddesiyle toplanmış ve yeni bir taslağın esasları görüşülmüştür. Bu toplantılarda işçi, işveren, hükümet ve üniversite kesiminin görüşlerinden yararlanarak taslağa yeni bir şekil verilmesi amaçlanmıştır. Bu taslak diğer çalışmalarda da olduğu gibi yoğun eleştiri almıştır. Çalışma Bakanı tarafından 1984 yılında Başbakanlığa yazılan bir yazıda “İşçi ve işveren tarafının farklı beklentileri sonucunda bu konuda kesin bir sonuca ulaşamadığı, ayrıca fonun aktüeryal hesabının sağlıklı bir şekilde yapılmasında güçlüklerle karşılaşıldığı ve fonun bir süre sonra devlete yük teşkil etmesi endişesi nedeniyle kıdem tazminatı fonu konusunun sonraki tarihlerde ele alınmasının mümkün olduğu” (Ünal, 1999:35.) belirtilerek çalışma askıya alınmıştır.

1991 yılında iktidara gelen koalisyon hükümeti İş Güvencesi Kanun Taslağı ve İşsizlik Sigortası Kanun Taslağı’nın ardından *Kıdem Tazminatı Sandığı* adı ile yeni bir taslak üzerinde çalışmalar başlatmıştır. Ancak yine kıdem tazminatı fonu kurulamamıştır. Çünkü kıdem tazminatı fonunun kurulmaması konusunda, hem sosyal taraflar ve hem de hükümet kanadı, geçmişte haklı görülebilecek önemli gerekçelere sahip bulunmuştur.

Kıdem tazminatı hakkını güvence altına almak ve işletmeler üzerinden kıdem tazminatı yükünü kaldırmak amacıyla ve de Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda, son olarak “*Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı*” hazırlanıp, Ekonomik Koordinasyon Kurulu’na sunulmuştur (https://www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm, erişim tarihi: 15.12.2014.).

B- Son Fon Taslağındaki Esaslar

a) Fon Tüm İşçileri Kapsayacak

Taslak, iş yasalarına, yani İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’na tabi tüm işçilerin kıdem tazminatlarını ilgilendirmektedir. Bu itibarla, Taslağın, sadece 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olan işçileri ilgilendireceği söylenememekte ve gemi adamları ile gazetecilerin kıdem tazminatları da, söz konusu Yasanın uygulama alanı içine alınmak suretiyle, bireysel hesap ilişkisine sokulmaktadır (Centel, 2012:6.).

b) Fon Bireysel Emeklilik Şirketleriyle İlişkilendirilecek

Meselenin çözümü için üç seçenek ortaya atılmıştır:

- Birincisi, kıdem tazminatının kaldırılarak işsizlik sigortasından sağlanan yardımların gelişmiş ülkeler düzeyine çıkarılması ve işsizlik sigortasından yararlanananların sayısının üç kat artırılmasıdır.

- İkinci seçenekte, her işçi için yatırılan primlerin ortak bir fonda toplanması ve işçilerin mevcuttaki kadar kıdem tazminatı alması önerilir.

-Katımlı fon başlığı altında ele alınan üçüncü seçenekte ise, işçilerin bireysel hesaplarında izlenerek nemalandırılacak katılım esaslı fon kurulması üzerinde durulmaktadır. Hükümetin üçüncü seçeneği ön plana çıkardığı görülmektedir. Kanımızca, illa Fon kurulacaksa ikinci seçenek işçi için daha uygundur.

“İstihdam Paketi” olarak anılan 5763 sayılı Kanun içinde yer alırken son anda çıkartılan “**Kıdem Tazminatı Fonu**”na ilişkin düzenlemeye, bireysel emeklilik şirketlerinin de eklendiği basına yansımıştır(Hürriyet, 09.03.2008.). Buna göre, kişilerin kıdem tazminatı fonundan ne kadar para alacağı bireysel emeklilik şirketlerinin sorumluluk ve denetiminde olacaktır.

Yeni düzenlemeye göre KTF, tazminata hak kazanacakların işverenlerince tasarıda belirtilen “**prime esas kazançları**”na göre saptanacak oran (% 3 ila % 8 oranları telaffuz edilmektedir) üzerinden ödenecek tutarlardan oluşacaktır. Bu şekilde ödenecek tutarlar, Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) verilecek aylık prim ve hizmet belgesi ile tahakkuk ettirilerek kurum hesaplarına yatırılacaktır. Yatırılan tutarların tamamı, miktarın tam ödenip ödenmediği, süresinde yatırılıp yatırılmadığı, kişiye tahakkuk ettirilip ettirilmediği gibi hususlarda Kurum’un hiçbir sorumluluğu olmadan işverenlerin belirteceği bireysel emeklilik şirketlerine hiçbir eklenti olmadan aynen aktarılacaktır. Kıdem tazminatına ilişkin tutarların değerlendirileceği bireysel emeklilik şirketlerinin işveren, bu tutarların değerlendirileceği yatırım fonlarının ise işçi tarafından belirleneceği öngörülmüştür.

Tasarı’nın yasalaşmasına kadar olan dönemler için işveren uygulamadaki mevzuat hükümlerinden sorumlu olacak, tasarı yasalaştıktan sonraki döneme ilişkin kıdem tazminatı uygulamaları ise Kanun’un belirttiği esaslara göre yürütülecektir. Böylece, kıdem tazminatına tabi çalışmayı sürdüren işçiler için ikili bir yapı oluşturulacak, sisteme yeni girenler, tasarıdaki hükümler doğrultusunda KTF’den değerlendirilen oranlara göre yararlanacaklardır.

Bireysel emeklilik şirketlerinin devreye sokulması, KTF’nin geçmişteki Tasarrufu Teşvik Fonu ve Konut Edindirme Fonu gibi Devletçe **amacı dışında**

kullanılıp tüketilmesi riskini bir ölçüde bertaraf edebilir. Ancak KTF'nin, aşağıda sıralayacağımız sakıncalarını ortadan kaldırmaz.

c) İşveren Kayıtdışına İtilecek

KTF'ye **işverenden de tepki gelecektir**. İşyerinde çalışan işçileri için kıdem tazminatı karşılığı ayıran ve ayırdığı bu fonu da sermayesiymiş gibi kullanabilen işveren, Kıdem Tazminatı Fonu'nun kurulmasından sonra her ay belli oranda primi Fona ödeyecektir. Zaten sigorta primlerinin yüksekliğinden yakınan işverenin iyice kayıtdışı itilmesi tehlikesi vardır.

Sistemin finansman sorunu da vardır. % 3'lük prim yetmez. Kıdem tazminatı miktarının düşmemesi için bu oranın % 8,3 olması gerektiği hesaplanmıştır. Ancak işveren de bunu ödeyemez. Böyle olunca kıdem tazminatları kısa sürede ödenemez hale gelir ve bir süre sonra kıdem tazminatlarının 30 günden 15 güne indirilmesi söz konusu olur.

ç) İş Güvencesi Etkisiz Kılınacak

Fon kurulursa işverenler daha kolay ve daha çok işçi çıkartacaklardır. Fon daha fazla güvencesizlik ve daha az sendikalaşma anlamını taşıyacaktır. Zira işten çıkarmada caydırıcı olan iş güvencesi tazminatı değil kıdem tazminatıdır. Eğer Fon uygulaması başlarsa işten çıkarmanın işveren için hiç bir maliyeti ve caydırıcı tarafı olmayacaktır. Eğer işçi iş güvencesi kapsamında değilse, dava yoluna başvurup iş güvencesi tazminatını da alamayacak ve beş parasız ortada kalacaktır.

d) İşveren Nitelikli İşçiyi İşyerinde Zor Tutacak

KTF'den sonra artık işçinin işyerine ve işverene bağlılığı da sona erecektir. Başka bir işyerinde daha iyi ücretle iş bulan, bugün istifa halinde kıdem tazminatı ödenmediği için kıdemini yakmamak adına gitmemektedir. Ancak, KTF'den sonra kıdemini yanmayacağını bilen nitelikli işçiler sık sık işyeri değiştireceklerdir. Bu durumda işverenlerin nitelikli işçilerine sahip çıkmaları ise onlara pahalıya patlayacaktır.

e) Kıdem Tazminatı Her Durumda Ödenmeyecek

KTF Tasarısı'na göre kıdem tazminatı:

a- İşçilerin bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,

b- İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,

c- Adına en az 10 yıl fona prim ödenen işçinin isteği halinde,

d- İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarına ödenecektir.

Erkeklerin askere giderken, kadınların evlendikten sonraki bir yıl içinde işini bırakması hallerinde kıdem tazminatı ödenmesine son verilmektedir. İşçinin işveren tarafından işten çıkarılması veya işçinin haklı sebeple işi bırakması hallerinde de kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Öte yandan emeklilikte yaş hariç diğer şartları taşıyanların emekliliklerini evlerinde beklemek üzere işlerinden ayrıldıklarında da kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Taslakta tazminat alabilmek için ise 10 yıl beklenmesi şartı öngörülmüştür. Oldukça uzun olan bu süre de tepkileri arttıracaktır.

f) Kıdem Tazminatının Miktarı Düşecek

Halen geçerli olan Kanunlara göre kıdem tazminatı ödenirken 30 günlük ücret bulunurken, geriye doğru bir yıl içinde işçiye ödenen her türlü maddi menfaatler dikkate alınmaktadır. Yani para ve para ile ölçülebilen her türlü ödemeler kıdem tazminatı hesabına yansıtılmaktadır. Ancak KTF kurulunca sadece işçinin brüt ücretine göre fona prim ödeneceğinden işçilerin kıdem tazminatı düşecektir.

Kıdem tazminatı için işverenin ödeyeceği miktar önceleri telaffuz edildiği gibi % 3 olursa, toplamda bu yılda % 36 eder. İşçinin tazminatının düşmemesi için bu oranın aylık %8,3, yıllık toplamda %99,6 olması, eksikliğin de fonun nemalandırılmasıyla telafi edilmesi düşünülmelidir. Ancak, daha önce belirttiğimiz gibi bu miktar işverenlere çok gelecek ve kayıt dışına kaçma eğilimi hızlanacaktır.

Ülkemizde, gerçekte ücreti yüksek olan pek çok çalışanın, SGK'na asgari ücret üzerinden bildirildiği bilinmektedir. Bu işçiler bugün işten kıdem tazminatı alma hakkıyla ayrıldığında muhatap işveren olduğu için, mahkemede durumu ispat ederek kıdem tazminatlarının gerçek ücret üzerinden ödenmesi-

ni temin edebilmektedirler. Kıdem tazminatını işveren değil de 10 yıl sonra KTF öderse böyle bir şansları olmayacaktır.

Gazeteciler için 5953 sayılı Basın-İş Kanunu gereğince alınacak kıdem tazminatı ödemesinde herhangi bir tavan yoktur. Ancak, basın çalışanları da Fon'a dahil edilince tavan uygulamasına tabi olacaklar ve kıdem tazminatları düşecektir.

IV- SONUÇ

Uygulamada kıdem tazminatı ödemelerinde işçi ve işveren açısından büyük sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntıların giderilmesi için devlet, işveren ve işçiler arasında çözüm yolu bulunması için çalışmalar yapılmaktadır. Kıdem tazminatı için bir Fon kurulması, işçileri hak kaybı, işverenleri mali yük gerilimine sokmakta, bu sebeple Fon'un kurulması sürekli ertelenmektedir.

Kanımızca, yapılması gereken işçilerin mevcut haklarına dokunmadan İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında bir **“Kıdem Tazminatı Garanti Fonu”** oluşturmaktır. Çalışma Bakanlığının her fırsatta kamu dışında işçilerin çoğunluğunun fiilen kıdem tazminatlarını alamadıkları iddiasını tekrarlamaları karşısında, işçiyi düşünen bir hükümetin öncelikle böyle bir fon düşünmesi gerekir. Yani, kıdem tazminatı uygulaması aynen kalsın, işverenden kıdem tazminatını alamayan işçilere paralarını ödemeleri için fon kurulsun.

Kanımızca, 1991'den beri KOBİ'ler için **“Kredi Garanti Fonu”** mevcutken(<http://www.kgf.com.tr/>), işverenlerin ödeyemedikleri kredileri bu fona yükleme ve bankaları rahatlatma çabaları mevcutken, işçiler için de böyle bir **“Kıdem Tazminatı Garanti Fonu”**nun konuşulması gerekir. “Biz işçilerin kıdem tazminatlarını eksiksiz almaları için uğraşıyoruz” diyenlerin samimi iseler mevcut kıdem tazminatı haklarına dokunmadan, işçilerin bu haklarına ulaşamayanlara yardımcı olacak çözümler geliştirmeleri kaçınılmazdır.Fon için işverene yük getirmeye de gerek yoktur. Şimdiye kadar sadece yüzde 2,5 kadarı kullanılan İşsizlik Sigortası Fonu'nun % 10'u bu işe ayrılrsa mesele halledilir.Ancak bu şekilde bir yasal düzenleme ile halen çalışmakta olanların hakları ve iş barışı korunabilir; işletmelere ek yük getirilmeden kıdem tazminatı alamayanlar da kıdem tazminatı güvencesine kavuşturulabilir(Uzun, <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-100-bekiruzun.pdf>).

Mevcut haklara dokunulması işçiyi memnun etmeyecektir. Evlenen kızlarımız halen olduğu gibi kıdemlerini alıp çeyizlerini alabilmelidirler, aske-

re giden gençlerimiz askerde kıdem tazminatlarını harçlık yapabilmelidirler, işten atılanlar üç kuruş işsizlik ödeneği bittikten sonra da hayatlarını idame ettirebilmeli, işvereni kendisine haksızlık eden çalışan haklı sebeple işini bırakınca aç kalmamalı, anasını-babasını-eşini kaybedenler acılarını hafifletebilmelidirler (Tezel, <http://www.alitezcel.com/index.php?sid=yazi&id=2852>).

KAYNAKÇA

Centel, T. (Eylül 2012): “Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Yasa Taslağı Üzerine Gözlemler”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi** 27 (2012) : 5- 12.

Centel, T. (Mayıs 2009):“Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler”,*İşveren Dergisi*, 47;8 (2009) : 48- 49.

Kutal, M. (Aralık 2009): “Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, 16(2009) : 5- 15.

Tezel, A.: “Samimi İseniz Çalışanlar İçin “Kıdem Tazminatı Garanti Fonu” Getirin”, [çevrimiçi erişim: <http://www.alitezcel.com/index.php?sid=yazi&id=2852>]

Tunçomağ, K. (1979): “Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu ve İşsizlik Sigortasıyla İlgili Sorunlar”,**Hıfzı Timur’un Anısına Armağan**. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Uzun, B. “Kıdem Tazminatı Fonu Yerine Kıdem Tazminatı Garanti Fonu Oluşturulmalıdır”, [çevrimiçi erişim: <http://www.toprakisveren.org.tr/2013-100-bekiruzun.pdf>].

Ünal, A. (1999) **Kıdem Tazminatı Fonu**. İstanbul : Alfa Yayınları.