



tcentel@ku.edu.tr



## Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler

2003 yılında yeni bir (4857 sayılı) İş Kanunu'nun kabul edilmesinin ardından, altı yıl dolmak üzeredir. Söz konusu yasayla, işçi kesiminin en büyük beklentisini oluşturan yasal iş güvencesi, bazı sendikal çevreleri tatmin etmiş bulunmamakla birlikte, gerçek olmuştur. Bunun gibi, işveren kesiminin beklentileri içinde yer alan esneklik de, yasa yoluyla gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık, yasayla tanınan esneklik olanağı, işçi sendikalarının esnekliğe kuşkuyla yaklaşımı yüzünden, yaşama tam anlamıyla geçirilememiştir. Yine, işveren kesimi; söz konusu yasalama süreci içerisinde, kıdem tazminatı kurumunun yeniden ele alınması beklentisi içine de girmiştir. Ancak, aradan geçen yaklaşık altı yıl boyunca, kıdem tazminatı ele alınmak şöyle dursun, bilimsel tartışma konusu dahi yapılamamıştır.

Bu durumun kavranabilmesi bakımından, kıdem tazminatı kurumunun

hukuki niteliğinin ve Türk hukuk sistemine getiriliş nedenlerinin yanı sıra, söz konusu kurumun kıdem tazminatı fonu ve işletmeler üzerindeki ekonomik yükü ilişkilerinin de irdelenmesinde yarar görülmektedir. Bir başka söyleyişle; geçmişten gelen kıdem tazminatı tartışmaları kıdem tazminatının günümüzdeki durumunu kavrama olanağı ortadan kalkmaktadır.

### Kıdem Tazminatı Yükü

Kıdem tazminatı kurumunun yasal alanda yeniden ele alınmasını zorunlu kılan en önemli etkenlerin başında, anılan kurumun iktisadi işletmeler (işyerleri) üzerinde oluşturduğu ekonomik yükü. Gerçekten, çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) verilerine göre, son olarak geçtiğimiz yılda 22.817 TL'ye yükselmiştir.

Diğer yandan, soruna Türkiye gene-

**Kıdem tazminatı kurumunun yasal alanda yeniden ele alınmasını zorunlu kılan en önemli etkenlerin başında, anılan kurumun iktisadi işletmeler (işyerleri) üzerinde oluşturduğu ekonomik yüküdür.**

linde yaklaşık olacak olduğunda; toplu iş sözleşmesi düzeni içindeki kesim için 26.2 milyar TL ve toplu iş sözleşmesi düzeni dışındaki kesim için de 17.1 milyar TL olmak üzere, toplam 43.3 milyar TL'lik bir potansiyel kıdem tazminatının varlığından söz edilmektedir<sup>1</sup>. Söz konusu toplam miktarın yüksekliği karşısında, Türkiye ekonomisi üzerinde ne denli büyük bir baskının olduğu, açıkça ortaya çıkmaktadır.

### Kıdem Tazminatı Fonu

Kıdem tazminatı yükünün işletmeler

üzerinden alınarak "kıdem tazminatı fonu" olarak adlandırılacak bir fona geçirilmesine ilişkin yasal esas, ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapan 1927 sayılı Yasa'ya kadar uzanmaktadır<sup>2</sup>. Daha sonra söz konusu düşünce, 4857 sayılı İş Kanunu'na (geç. m. 6) da egemen olmuştur.

Ancak, kıdem tazminatı fonu, tüm bu gelişmelere karşın, şu ana kadar kurulabilmiş değildir. Kıdem tazminatı fonunun kurulmasını ilk kez öngören 1927 sayılı Yasa'nın, 1975 yılında kabul edildiği göz önünde bulundurulacak olduğunda; anılan fonun, günümüze dek uzanan 34 yıl gibi oldukça uzun bir süreç içerisinde, yaşama geçirilemediği açıklıkla görülmektedir.

Doğallıkla, kıdem tazminatı fonu adı altında bir fona kıdem tazminatı yükünün geçirilemeyeşinin, Türkiye'ye özgü ve sosyal taraflar ile siyasi iktidarlara ait önemli bazı nedenleri vardır. Bunlar içinde, işveren kesiminin yeni bir mali katkı yükünü yüklenmek istemeyişi, işçi kesiminin fonlar konusundaki geçmişteki olumsuz deneyimler yüzünden böyle bir fona güven duymayışi ve siyasi iktidarların da fonun kurulması konusunda yeterli kaynak yaratamayışları gibi temel etkenler, önemli yer tutmaktadır<sup>3</sup>. Oysa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın elinde, değişik tarihlerde Bakanlık bürokratları tarafından hazırlanmış veya bilim komisyonlarına hazırlanmış ve kıdem tazminatı fonunun kurulmasına ilişkin değişik yasa tasarıları bulunmaktadır. Bu açıdan, sosyal taraflar kadar devletin de, kıdem tazminatı fonunun kurulmasına yeterince hazır olmadığı söylenmelidir.

## Kıdem Tazminatının İşlevi

Kıdem tazminatının hukuki niteliği, öğretide tartışmalıdır<sup>4</sup>. Buna karşın, kıdem tazminatının getiriliş amacının, işsizlik sigortasının işlevini yüklenmek olduğu belirgindir. Nitekim, kıdem tazminatı, kurum olarak, ülkemizde işsizlik sigortasının bulunmadığı bir dönemde kabul edilmiş ve zaman içinde işsizlik sigortasının yerine geçmiştir<sup>5</sup>.

Ancak, ülkemizde 4447 sayılı Yasa'nın kabulüyle birlikte, 1999 yılından itibaren, sınırlı<sup>6</sup> da olsa işsizlik sigortasından söz edilebilen bir dönem içine girilmiştir. Buna göre, kıdem tazminatının kabulünü gerektiren zemin kaybolmaya başlamıştır. Bununla birlikte, işveren kesimi de dahil olmak üzere, kimse kıdem tazminatının ortadan kalkmasını arzulamamaktadır. Bu konuda, önemli olan nokta; görüldüğü kadarıyla, gün geçtikçe artan ve artacak olan kıdem tazminatı yükünün, işletmeler (işyerleri) üzerinden kalkmasıdır.

## Değerlendirme ve Sonsöz

İşyerleri üzerindeki artan kıdem tazminatı yükü, son dönemde istihdamı olumsuz biçimde etkilemektedir. Nitekim, bu bağlamda Dünya Bankası ve ardından OECD; yakın geçmişte (2006 yılında) istihdam artışı için, kıdem tazminatının kaldırılmasını önermiştir. Ancak, sosyal taraflar; daha önce de belirtildiği üzere, kıdem tazminatının kaldırılması yönünde, pek istekli görünmemektedir.

Türk bireysel iş hukukunun günümüzde çözüm bekleyen en önemli sorununun, kıdem tazminatı kurumu olduğu açıktır. Bu konuda, sosyal taraflar arasında uzlaşma sağlanamadığı için, ne 4857 sayılı İş Kanunu öncesinde ve ne de sonrasında somut bir çözüme gidilememiştir. Çözumsuzlüğün ise gerçek çözüm olmadığı, kıdem tazminatı yükünün giderek artmasından açıkça anlaşılmaktadır.

Geçmişten gelen bu yoldaki yasa hazırlık çalışmaları, kıdem tazminatının sorun olmaktan çıkarılması konusunda, kıdem tazminatı fonunun kurulmasını çözüm olarak görmektedir. Ancak, sosyal tarafların, kıdem tazminatı fonunun oluşturulmasına karşı, son yıllarda ilgisiz bir tutum takındığı da gerçektir. Oysa, sosyal taraflar, fon konusuna şimdiye kadarkinden daha büyük ilgi göstermek suretiyle, siyasi iktidara (hükümete) yardımcı olabilirler.

Kıdem tazminatı kurumunun artık tabu olmaktan çıkarılıp; söz konusu ilginin, sosyal taraflarca en kısa zamanda gösterilmesini diliyoruz.

**Kıdem tazminatı kurumunun artık tabu olmaktan çıkarılıp; söz konusu ilginin, sosyal taraflarca en kısa zamanda gösterilmesini diliyoruz.**

## DİPNOT

1- Bkz. TİSK (yay.), "2007 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti"nin TİSK Araştırma Servisince Değerlendirilmesi, Ankara 2008, 11.

2- Bkz. Kenan Tunçomağ, "Kıdem Tazminatı Fonuyla İlgili Genel Sorunlar" – İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Münasebetler Enstitüsü (yay.), Hıfzı Timur'un Anısına Armağan, İstanbul 1979, 920 vd.

3- Bkz. Tankut Centel, "Kıdem Tazminatının Geleceği Üzerine Gözlemler", İnşaat Sanayii XVI, 94 (Mart-Nisan 2006), 43.

4- Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin değişik görüşler için bkz. Kemal Oğuzman, "Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği" – Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi/İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi (yay.), 1927 Sayılı Kanun İle Kıdem Tazminatı Yönünden Getirilen Yenilikler ve Doğurduğu Sorunlar, Eskişehir 1976, 50 vd.

5- Bkz. Kenan Tunçomağ, "Kıdem Tazminatına İlişkin Yeni Düzenleme" – İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Enstitüsü (yay.), 1981 Yılı Konferansları, İstanbul 1981, 1-2.

6- İşsizlik sigortasının uygulama alanı, büyük ölçüde iş yasalarınıninkine eşit olduğundan; işsizlik sigortasının sınırlı kalışı, kıdem tazminatının devamını gerektirecek bir gerekçeye temel oluşturmamaktadır. Nitekim, ancak iş yasalarının uygulama alanı dışında kalanlara da kıdem tazminatı hakkı tanınmış olsaydı, işsizlik sigortasının sınırlı oluşu böyle bir gerekçe için temel oluşturabilirdi.