

## Kıdem Tazminatı Fonu Nedir Ne Değildir?

**Figen Öker Türüdüoğlu\***

Bilindiği gibi hükümet uzunca bir süredir kıdem tazminatı fonu ile ilgili çalışmalar yapmaktadır. Kurulması düşünülen fonun amacı çalışan haklarının güvenceye alınması olarak sunulmaktadır. Bununla beraber fonun bir finansman aracı olarak kullanılması da mümkün olacaktır. Kıdem tazminatı fonu konusu çalışanlar için kazanılmış hakların korunması, işverenler için ek maliyet olarak algılanmakta dolayısıyla sonuçları açısından toplumun geniş bir kesimini ilgilendirmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzmanlarının kıdem tazminatı fonu ile ilgili pek çok taslak hazırlamasına ve bu taslakların Ekonomik Koordinasyon Kurulu'nda tartışılmasına rağmen gelinen son aşamanın detayları henüz kamuoyu ile paylaşılmamıştır. Getirilecek tasarının toplumsal fayda ve sakıncalarının daha iyi anlaşılması açısından konunun tarihçesine bakmak yararlı olacaktır.

### **Türkiye'de Kıdem Tazminatının Geçmişi**

Kıdem tazminatı uygulaması işlerini kaybeden işçilerin sigortalanması diğer bir deyişle işsizlik ödeneği şeklinde ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğunun sanayi devrimine ayak uyduramaması sonucu ülkede kayda değer büyüklükte bir işçi sınıfı ortaya çıkamamış, asker, memur ve esnaf kesimlerinin dışında kalan çalışanların çoğu ise geçimlerini herhangi bir sosyal güvence sistemi olmaksızın çiftçilikle sağlamıştır. Cumhuriyet sonrası gelişen sanayii ile birlikte çalışanların haklarının korunması amacıyla ilk hukuki düzenlemeler yapılmıştır.

1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez kıdem tazminatı düzenlemesi yapılmış ve bu tazminatla işsizlik sigortası, yıpranma tazminatı ve keyfi işten çıkarmaların engellenmesi gibi haklar sağlanmaya çalışılmıştır. Bu kanunda "Bütün işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca 15 günlük ücret tutarında tazminat verilir" cümlesiyle ilk kıdem tazminatı uygulaması başlatılmıştır.

---

\* Prof. Dr. Figen Öker Türüdüoğlu, Bahçeşehir Üniversitesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi,  
[figen.oker@eas.bau.edu.tr](mailto:figen.oker@eas.bau.edu.tr)

1950 yılında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için belirlenen beş yıllık süre üç yıla indirilmiş ve tazminat hakkı belli şartlara bağlanmıştır.

1967 yılında 3008 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış yerine 931 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. Bu kanunda önceki uygulamalara ek bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ölüm halinde kıdem tazminatının varislere devri ve askerlik sebebiyle işten ayrılma halinde kıdem tazminatı hakkı yeni kanunla yürürlüğe girmiştir.

İşçi sayısının artması, sendikal faaliyetlerin gelişmesi gibi toplumsal değişiklikler işçi haklarındaki duyarlılıkları artırmış ve 1971 yılında çalışanların çıkarlarını koruyan yeni bir iş kanunu yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu ile çalışılan her bir tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 15 günlük ücret tutarından 30 günlük brüt ücret tutarına çıkarılmış, ayrıca kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli kıdem süresi üç yıldan bir yıla indirilmiştir. Kıdem tazminatının varislere devri, askerlik nedeniyle işten ayrılma halinde kıdem tazminatı ödenmesi hakkının yanısıra yeni kanunla kıdem tazminatı tavanı, kadın işçilerin evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzuları ile işten ayrılmaları halinde kıdem tazminatından yararlanmaları, yaş haddini beklemeksizin prim ödeme gün sayısını dolduran işçilerin kendi istekleriyle işyerlerinden ayrılmaları halinde de kıdem tazminatı ödenmesi kabul edilmiştir.

2003 yılında çalışma hayatını yeniden düzenleyen 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak yeni kanunda yer alan kıdem tazminatı fonu ile ilgili tüm düzenlemelerin yapılacağı tarihe kadar önceki İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde yer alan kıdem tazminatı hakları saklı tutulmuştur. 2003 yılındaki kanunda kurulması düşünülen kıdem tazminatı fonu kurulamadığı için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. Maddesi'nde yer alan hükümleri geçerliliğini korumaktadır.

### **Kıdem Tazminatı Hesabı**

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin belli şartlar altında sona ermesi ile işveren tarafından ödenmektedir. Bu ödeme sözleşmenin sona erdiği her durumda değil kanunen belirlenen hallerde söz konusu olmaktadır. Konunun hukuki ve muhasebe detaylarına girmekten çok işçi ve işvereni ilgilendiren hak kaybı ve maliyet kısmını açıklamak için bazı noktalardan bahsetmek uygun olacaktır.

Yürürlükte olan 1475 sayılı kanuna göre işçiye işe başladığı tarihten itibaren her geçen tam yıl için işveren tarafından 30 günlük brüt ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatının hesaplanması, son brüt ücret üzerinden yapılmaktadır. (Bu konu önemli çünkü getirilmek istenen düzenlemede işverenlerin kıdem tazminatı fonuna o yıl ödenen ücret üzerinden prim ödemesi yapacakları yer almaktadır.) Çalışılan her yıl için bir aylık ücret olarak belirlenen kıdem tazminatı çalışanın brüt ücretinin onikide biri, yani yüzde 8,33'ü kadardır. Çalışanın kıdem tazminatı almaya hak kazanarak işten ayrılması durumunda toplam tazminat (bazı detayları göz ardı ederek) çalışanın brüt aylık ücreti ile çalıştığı yılın çarpılması sonucu hesaplanır. Bu miktar işverenin işçiye tüm şartları yerine getirdiğinde ödemesi gereken miktardır.

Çalışanların büyük bir çoğunluğunun emeklilik hakkını alarak işten ayrılması ve kıdem tazminatlarının emeklilik sonucu ödeniyor olması işverene uzunca bir süre bu fonları kullanım imkanı vermektedir. Bu fonların özel bir fona devredilmeden işletme içinde tutulması kıdem tazminatlarının maliyetini önemli miktarda düşürmektedir. Bu nedenle işveren kurulması düşünülen fona 30 gün karşılığı bir ücreti aktarmayı maliyetlerini yükselteceği endişesiyle reddetmektedir. Çalışanların kazanılmış haklarından vazgeçme niyetinde olmadıkları ve sendikalar vasıtasıyla bu yönde baskı kurabilecekleri göz önüne alındığında yeni düzenlemede yıllık tazminatın 30 günlük ücreti karşılayacak şekilde formüle edilmesi gerektiği açıktır. Zaten yapılan çalışmalar da 30 günlük ücretin nasıl ve kimler tarafından karşılanacağı üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Konuyu daha iyi anlayabilmek için birkaç noktaya değinmek gerekir. İlk olarak işsizlik sigortası fonundan bahsedelim. Yürürlükte olan işsizlik sigortası fonuna her ay çalışanın brüt ücretinin %4'ü kadar bir prim aktarılmaktadır. Bu primin %1'i çalışanın brüt ücreti üzerinden kesilmekte ve kesilen bu miktar işveren tarafından işçi adına fona yatırılmaktadır. Brüt ücret üzerinden hesaplanan %2'lik prim ise işveren tarafından ödenirken geriye kalan %1 lik prim ise devlet katkısı olarak fona aktarılmaktadır. İşsizlik ödemelerinin çok sıkı kurallara bağlanması neticesinde bu fonda şimdiye kadar beklenenin üzerinde bir birikim olmuş ve fonun değişik amaçlarla kullanılması yollarına bile gidilmiştir.

Kıdem tazminatı fonunun bir amacının da işten çıkarmalarda bir çeşit sigorta sağlamak olduğu düşünülerek işsizlik fonundaki birikimin bir kısmının kıdem tazminatı fonuna aktarılması gündeme gelmiş ve taslaklara yansımıştır.

### **Kıdem Tazminatı Fonu**

Netlik kazanmamasına rağmen basına da yansıyan tasarıda çalışanın kazanmış olduğu %8.33 (30 gün karşılığı) kıdem tazminatı hakkının korunması düşünülmektedir. Taslakta toplam %8.33'lük olarak öngörülen prim içindeki işveren payının %4.5'a indirilmesi, %1.5'luk kısmının işsizlik sigortası yoluyla karşılanması önerilmiştir. Bahsi geçen %1.5'luk primin %1'lik kısmı işverenin hâlihazırda %2 olarak ödediği işsizlik sigortası priminin %1'e çekilmesi ile gerçekleşecektir. Geriye kalan %0.5'lik kısmın ise devletin işsizlik sigortasına yaptığı %1'lik katkıyı %0.5'e çekerek karşılanması önerilmektedir. Dolayısıyla ek bir kaynak yaratmadan işsizlik sigortası fonundan kıdem tazminatı fonuna %1.5'luk bir aktarım yapılmış olacaktır. Bu düzenleme ile işverenin işsizlik sigortası fonu için ödediği prim 1 puan azaltılmış olacaktır. İşsizlik fonuna devlet tarafından aktarılan katkının da 0.5 puan azaltılacağını düşünürsek toplamda işsizlik fonunda 1.5 puanlık bir azalma olacağı açıktır. İşsizlik fonundan aktarılan %1.5'luk prim ile işverenin ödeyeceği %4.5 prim sonucu toplam prim %6'ya ulaşmış olacaktır. Şu andaki uygulamada kıdem tazminatı olarak %8.33 olan prime ulaşmak için hala %2.33'lük bir fark bulunmaktadır. Yapılan hesaplamalara göre %2.33'lük bu fark fonun 10 yıllık getirileriyle elde edilebilecektir. Detaylarını bilemediğimiz ama kaba hatlarıyla üzerinde anlaşılan bu tasarıya göre işçi her yıl için %8.33'lük (30 günlük) prim hakkını korumuş olacak, işveren yükümlü olduğu %8.33'lük kıdem primi ve %2 işsizlik sigortası primi yerine %4.5 kıdem ve %1 işsizlik sigortası primi ödeyerek maliyetini %4.83 azaltmış olacaktır.

Bu hesaplamalar aslında hiç de yazıldığı kadar basit değildir. Uygulama şu şekilde çalışmaktadır. Birincisi işveren %8.33 olduğu söylenen primleri işçi emekli olmadıkça işletmesinde fon olarak tutmakta ve nemasını kullanmaktadır. Ayrıca, çalışan kendi isteğiyle veya tazminata neden olmayacak koşullarla işten ayrıldığında işveren çalışanın birikmiş tazminatını ödememektedir ki iş mahkemeleri bu davalarla dolup taşmaktadır. Kısacası işverenin kıdem tazminatı maliyeti hiçbir zaman %8.33 olmamaktadır. Maliyetler bu oranın çok çok altında gerçekleşmektedir. Kısacası bu şekliyle tasarı medyada yazılıp çizildiği gibi işveren açısından pek de maliyet azaltıcı görünmemektedir. Zaten Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) son açıklamasında da (4.6.2017) kıdem tazminatı fonu tartışmalarının gündemden çıkarılması ve konunun işsizlik sigortası ve iş güvencesi kurumlarıyla birlikte ele alınması istenmiştir.

Çalışan açısından bakıldığında bu düzenleme herhangi bir hak kaybına sebep olmayacakmış gibi görünse de ödenecek primlerin hangi ücret üzerinden hesaplanacağı (net ücret, brüt ücret, giydirilmiş ücret, vb.), işverenin primini ödememesi, fonun beklenen getiriye sağlayamadığında ne tür çözümler getirileceği gibi sorunları olduğu açıktır.

### **Çalışma Hayatına Etkileri**

Bu düzenlemenin parasal sonuçları yanında toplumsal yansımaları da olacaktır. İşverenin tüm çalışanları için kıdem tazminatı fonuna primlerini ödemiş olması işten çıkarmaları kolaylaştırabilecektir. Çalışan açısından da kıdem tazminatının fonda korunuyor olması işten daha rahat ayrılma ortamı yaratacaktır. Dolayısıyla çalışan bağlılığının azalması gibi bir sonuçtan söz etmek mümkündür.

Diğer bir sonuç da bu düzenlemeyle işsizlik fonuna aktarılan prim oranının azalacağıdır. Kıdem tazminatı fonu işçiye ancak belli bir yılın sonunda ödeme yapma üzere kurulacak bir fondur. İşsiz kalan bir çalışan bu fondan değil işsizlik sigortası fonundan yararlanmak durumundadır. Bu nedenle yeni tasarıda işsizlik sigortası fonu küçültürken bu düzenlemenin yaratacağı sorunlar da etraflıca düşünülmelidir.

Daha önce deneyimlenen Tasarrufu Teşvik Fonu ve Konut Edindirme yardımı gibi olumsuz uygulamalar fonlara duyulan güveni sarsmıştır. Ancak olumlu diyebileceğimiz gelişmeler de olmuş bilişim teknolojilerinin yardımıyla denetimler daha şeffaf ve daha güncel hale getirilmiştir. Bireysel emeklilik fonları uygulamaları öncekilerden daha farklı, oldukça şeffaf bir yapılanma içinde gerçekleşmiştir.

Fonların amacı dışında kullanılmasına izin vermeyecek bir hukuki altyapı ile yapılandırılması, ve kamu denetimine açık olması akıllardan pek çok soru işaretini uzaklaştıracaktır. Her şeyden önce bu denli geniş kapsamlı bir konunun ilgili kesimler tarafından tüm detaylarıyla açık açık tartışılması gerekmektedir. Aksi takdirde tarafların düşünceleri işitilemeyecek, uzlaşma ortamı yaratılamayacak ve sonuçta toplumsal mutabakat sağlanamayacaktır.

Tartışmaların gizlilik içinde yürütülmesi neticesinde çalışanlar kuşkulu, işveren isteksizdir. Peki, bütün bunlara rağmen hükümet bu konuyu neden alelacele yasalastırmak istemektedir? Kurulacak olan fon kimin yönetiminde ve denetiminde olacaktır? Fon yönetimiyle ilgili taraflara ne gibi güvenceler verilecektir? Bu soruların yanıtlarını hükümetin yapacağı taslaktan

beklemek yerine görüş oluşturmak önemlidir. Bu hafta başında CHP'nin önderliğinde düzenlenen alıştay ile bir inisiyatif ortaya konulmuş ve konunun kamuoyunda tartişılması hedeflenmiştir. abalar bununla sınırlı kalmamalı, konu hukuki, siyasi ve mali yönleriyle çeşitli platformlarda tartişılmalıdır. Amaç şimdiki uygulamadan daha fazla toplumsal fayda sağlayacak bir çözüm üretmek olmalıdır.