

DİSK GENEL-İŞ

EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 3



KIDEM TAZMİNATI NEDİR?
FONA DEVREDİLİRSE
NE OLACAK?



Sunuş:

İşçi sınıfına yönelik saldırılar hız kesmeden artıyor. Özel istihdam büroları ile geçici ve güvencesiz istihdam biçimleri kurumsallaştırılmış, işçinin gelecek güvencesi elinden alınmıştır. Zorunlu bireysel emeklilik sistemi ile kamusal sosyal güvenlik sistemi içerisinde yer alan emeklilik hakkının tamamen özelleştirilmesinin önü açılmıştır. Tüm bu düzenlemelerin temel amacı ise esnek ve güvencesiz çalışmayı yaygınlaştırıp kurumsallaştırmak ve kıdem tazminatı hakkının ortadan kaldırılması için uygun ortam yaratmaktadır. Bu nedenlerle kıdem tazminatı hakkımızın elimizden alınmaması için mücadele etmemiz gerektiği çok açıktır.

Emek Araştırma Kitapçıklarının üçüncüsü olan “**Kıdem Tazminatı Nedir? Fona Devredilirse Ne Olacak?**” çalışmamızda; Dünya’da ve ülkemizde kıdem tazminatının tarihçesi, ülke örneklerinden uygulamalar, iş güvencesi ve işsizlik sigortası kapsamında kıdem tazminatı ve kıdem tazminatının fona devredilmesi konuları işlenmiş ve kıdem tazminatının önemine vurgu yapılmıştır.

Çalışmamızın kıdem tazminatı hakkımız için verilecek mücadelelere güç katmasını dileriz.

DİSK/GENEL-İŞ GENEL YÖNETİM KURULU

Yayın Adı: EMEK ARAŞTIRMALARI KİTAPÇIKLARI 3

Sahibi: Genel-İş Sendikası adına Genel Başkan Remzi Çalışkan

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer Konca

Yayına Hazırlık: DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

Baskıya Hazırlık: DİSK/Genel-İş Basın Bürosu

Baskı: Berk Matbaası Özer Han No:31/104 İskitler ANKARA

Tel: (0312) 342 19 13 **Fax:** (0312) 342 19 14

Basım tarihi: 10 Kasım 2016

Adres: Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/Ankara

Tel: 0312 309 15 47, **Faks:** 0312 309 10 46

E-posta: emekarastirma@genel-is.org.tr

www.emekarastirma.org.tr

Parayla satılmaz.

KIDEM TAZMİNATI NEDİR? FONA DEVREDİLİRSE NE OLACAK?

KIDEM TAZMİNATI NEDİR?

Kıdem tazminatı belirli bir işyerinde en az bir yıl süre ile çalışan işçiye kanunun saydığı koşulların varlığı halinde işe başladığı tarihten sona erdiği tarihe kadar geçen süre içinde her tam yıl için işçiye ödenecek en az 30 günlük giydirilmiş (brüt) ücret tutarındaki tazminattır. Yıldan az çalışılan süreler ise orantılı olarak hesaplanır. Örneğin 3 yıl 6 ay çalışan bir işçi 3 yıllık çalışmasına karşılık 90 günlük ücret tutarında, 6 ay çalışmasına karşılık 15 günlük ücret tutarında olmak üzere toplam 105 günlük ücret tutarında tazminata hak kazanır.

Kıdem tazminatı hakkı 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine dayanmaktadır. Bu Kanun 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda da sadece 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi korunmuştur.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi şöyledir;

“Madde 14 - (Değişik birinci fıkra: 29/7/1983 -2869/3 md.) Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

1. İşveren tarafından 4857 sayılı Kanunun 25 inci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,
2. İşçi tarafından 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinde sayılan sebeplerle,
3. Muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla,
4. Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;



5. (Ek: 25/8/1999 -4447/45 md.) 506 Sayılı Kanununun 60 uncu maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğerk şartları veya aynı Kanunun geçici 81'inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”

4857 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Sendikamızın yayınlarında defalarca belirtildiği gibi bunun nedeni bellidir: Gelecekte kıdem tazminatının kalkması, yerine fon getirilmesi, kıdem tazminatına esas ücret tutarının 30 günlük ücret tutarından daha aşağıya indirilmesinin hedeflendiği herkesçe bilinmektedir.



DÜNYADA KIDEM TAZMİNATI

Dünyada kıdem tazminatı uygulamasının uzun bir tarihsel geçmişi olmakla birlikte ilk olarak ortaya çıkışı noktasında görüş birliği yoktur. Bu konuda üç tarihsel belirleyici gelişmeden bahsedilmektedir.

İlki 1800'lü yıllarda gelişen iş mevzuatıdır. 1885'e doğru İngiltere ve ABD, işçi - işveren ilişkisinde biçimsel bir eşitlik sağlamıştı; buna göre gerek işçi gerekse işveren sözleşmeyi ihlal eden bir fesih gerçekleşirse ücret ödemek, teklifleri kabul etmek ya da reddetmek, sözleşmeyi sona erdirmekte serbestti. Kıta Avrupası ülkeleri de, aynı dönemde bu yönde gelişmeler sağladılar. Örneğin, işten atılma bildiriminin önceden yapılmasını düzenleyen mevzuatın bazı Avrupa ülkelerinde 19. yüzyılda ortaya çıktığı görülmektedir. Yine, kıdem tazminatına ilişkin ilk uygulamanın ise 1889 yılında Almanya'da Karl Zeiss fabrikalarında yapıldığı belirtilmektedir¹.

İkinci belirleyici gelişme 1800'lü yılların sonlarındaki teknolojik gelişmelerin yarattığı geniş ölçekli işsizlikle ortaya çıkmıştır. Örneğin 1870 ve 1880'lerde Fransa'da kitlesel olarak işten atılan demiryolu işçilerinin durumu dava edildiğinde ortaya çıkan mahkeme kararı kıdem tazminatı uygulamasının önemli başlangıç noktalarından biri olarak görülür. Böylece ilk iş güvencesi uygulamasının demiryolu sanayiinde ortaya çıktığı söylenebilir. İşten atılma durumunda tam koruma sağlayan gelişme ise ancak I. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkmıştır.

Üçüncü gelişme ise 1929 bunalımı ve İkinci Dünya Savaşı sonrasında uygulamaya konulan sosyal devlet uygulamalarıdır. Bu uygulamalar sonucunda kıdem tazminatının birçok ülkede bir hak olarak tanınması gerçekleşmiştir². Böylece iş mevzuatında 19.yüzyılın sınırlı gelişmelerinin yerini 20 yüzyılda, işten atılma durumunda iş güvencesi sağlayan daha gelişmiş bir mevzuat almıştır.

1 Çelik, Aziz, "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları", İktisat Dergisi, Ocak-Mart 2015, Sayı 530, s. 1.

2 Holzmann, Robert, Pouget, Yann, Vodopivec, Milan & Weber, Michael; (2011), Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms. Social Protection and Labor, The World Bank. SP Discussion Paper No:1111, s. 5-6.

ÜLKEMİZDE KIDEM TAZMİNATI

Ülkemizde kıdem tazminatı uygulamasına, dünyadaki uygulamalara paralel olarak 1930'lu yıllarda geçilmiştir. İlk olarak 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı Kanun ile kıdem tazminatı bir hak olarak düzenlenmiştir. Kıdem tazminatı; 5 yıllık kıdemi olan işçiler için her bir tam yılda 15 günlük ücret tutarında hesaplanmaya başlanmıştır. Yetersiz olan bu düzenlemede zamanla iyileştirmeler yapılmıştır³.

Tablo 1. Ülkemizde Kıdem Tazminatına Yönelik Düzenlemelerin Tarihsel Süreci

Yıl	Düzenlenme Şekli:
1936- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdemi olan işçiler için 15 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeme hakkı getirildi.
1950- 3008 Sayılı İş Yasası	5 yıllık kıdem şartı 3 yıla indirildi.
1952- 5868 Sayılı Yasa	Emekliye ayrılanlara kıdem tazminatından yararlanma hakkı tanındı.
1967- 931 Sayılı İş Yasası	İşçinin ölümü halinde mirasçısına kıdem tazminatı ödenmesi hakkı getirildi.
1975- 1927 Sayılı Yasa	Kıdem tazminatı hakkı için gerekli süre 3 yıldan 1 yıla indirildi, hesaplama tutarı 15 günden 30 güne çıkarıldı.

Kaynak: Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. DİSK-AR Dergisi. Kış Sayısı. s. 97.



1975 yılında, 1927 sayılı Yasa'da yapılan düzenlemeyle kıdem tazminatı hakkı için gerekli olan süre 3 yıldan bir yıla düşürülürken, hesaplama süresi 15 günden 30 güne çıkarılmıştır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu hak korunmuş ve 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun tüm maddeleri yürürlükten kaldırılırken, sadece kıdem tazminatının düzenlendiği 14. maddenin geçerliliği devam etmiştir.

KIDEM TAZMİNATI HAKKI BİRÇOK ÜLKEDE BULUNMAKTADIR!

Kıdem tazminatı uygulamaları ülkeler arasında hukuksal dayanakları, hak ediş biçimleri, hesaplama ve ödeme şekilleri açısından farklılık göstermekle birlikte hemen hemen tüm ülkelerde uygulanmaktadır. 152 ülkede zorunlu, 18 ülkede yarı zorunlu (toplu sözleşmeler aracılığıyla) biçimde kıdem tazminatı uygulaması vardır. 13 ülkede ise kıdem tazminatı uygulaması yoktur⁴.

⁴ Çelik 2015 s. 2-3.

Tablo 2. Kıdem Tazminatı Uygulanan Ülkeler

Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülke Sayısı	Yarı Zorunlu Kıdem Tazminatı Uygulaması Olan Ülke Sayısı
•152 •Yüzde 83	•18 •Yüzde 10
Kıdem Tazminatı Olmayan Ülke Sayısı	Toplam Ülke Sayısı
•13 •Yüzde 7	•183

Kaynak: Çelik, A. (2015). Dünya'da ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. İktisat Dergisi. Sayı 530. s. 2'den tablolaştırılmıştır.

Ülkeler arasında kıdem tazminatı uygulamalarını karşılaştırmak ve bir uygulamanın diğeri bir uygulamadan daha iyi olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak işverenlerin söylediğinin aksine birçok ülkede kıdem tazminatı vardır. Sadece bazı ülkelerde, bireysel ya da toplu sözleşmeler aracılığı ile kıdem tazminatı düzenlenmektedir.

Konuyu biraz daha açacak olursak, sendikal hak ve özgürlüklerin görece gelişmiş olduğu ülkelerde, teşmil (içine alma, uygulama alanını genişletme) yöntemi ile toplu sözleşmeler sendika üyesi olmayan işçileri de kapsamaktadır. Örneğın Danimarka, İsveç, Belçika, Arjantin ve Fransa'da kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemiştir. Ancak kıdem tazminatı, toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Bu ülkelerde sendikalaşma oranı düşük bile olsa, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı yüksektir.



Bu da, kıdem tazminatının, toplu sözleşmeler aracılığı ile uygulanmasını sağlamaktadır. Örneğin; Fransa'da sendikalaşma oranı yüzde 7.7 iken, toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı yüzde 96.9'dur. İsveç, Danimarka, Belçika ve Arjantin gibi ülkelerde ise hem sendikalaşma oranı hem de toplu sözleşme kapsamından yararlanan işçi oranı yüksektir. Bu da kıdem tazminatının uygulanabilirliğini artırmaktadır.

Ülkemizde ise kıdem tazminatının yasal mevzuatla düzenlenmesi, birçok işçinin bu haktan yararlanmasından açısından önemlidir. Çünkü Türkiye'de işçilerin sendikalaşma düzeyi ve toplu sözleşmeden yararlanan işçi sayısı düşüktür. Hatta dünyadaki ülkelerin tersine toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı, sendikalaşma oranından daha düşüktür. ÇSGB tarafından yayınlanan işkolu istatistiklerinde işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 11.96'dır. Ancak bu hesaplamada kayıt dışı çalışanlar dikkate alınmamıştır. Kayıt dışı çalışanları da içine alarak yapılan hesaplama ile ülkemizde işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 9,9'a düşmektedir. Toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranı ise yüzde 6'dır. Bu demek oluyor ki, sendikaya üye olan her işçi toplu sözleşmeden yararlanmamaktadır. Bu nedenle, kıdem tazminatının yasal mevzuatla düzenlenmesi, işçiler açısından önemlidir.

Tablo 3. Seçili Ülkelerde Kıdem Tazminatı, Sendikalaşma ve Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı	Sendikalaşma Oranı	Toplu Sözleşme Kapsamındaki İşçi Oranı
Türkiye	Yasayla düzenlenmiştir	9,9	6
Fransa	Yasayla düzenlenmemiştir, ancak bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile hesaplanmaktadır.	7.7**	96.9****
Almanya	Yasayla düzenlenmiştir	17.7***	57.6***
Hollanda	Yasayla düzenlenmemiştir. Ancak iş güvencesi kapsamında mahkeme kararları ile tespit edilmektedir.	19.6***	84.8***
İspanya	Yasayla düzenlenmiştir.	17.5**	70.3*
İsveç	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	67.3****	88.0**
İtalya	Kıdem tazminatı Fon şeklinde düzenlenmiştir.	36.9***	40.1****
Danimarka	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	67.7***	80*
Belçika	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	55**	96**
Arjantin	Yasayla düzenlenmemiştir. Toplu sözleşme ile düzenlenmektedir.	40.3*	91.8***
Şili	Yasayla düzenlenmiştir	14.4***	17.3***

Kaynak: - Limoncuoğlu, S. A. (2010). Karşılaştırımlı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.45-62.

elik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. İktisat Dergisi. Sayı 530. ss. 27-39.

OECD Ülke Raporları ve <http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm> 2013 ülke raporlarından faydalanılarak tablolatırılmıştır.- Sendikalaşma ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi oranları ILO ve OECD’nin en son verilerinden derlenmiştir. <http://stats.oecd.org/> -www.ilo.org/Ilostat *2010, ** 2012, ***2013, ****2014 verileridir.



KIDEM TAZMİNATI, İŞ GÜVENCESİ VE İŞSİZLİK SİGORTASININ İŞLEVLERİ AYRIDIR!

Ülkemizde kıdem tazminatının kaldırılması gerektiğine ilişkin görüşleri savunan işverenler, kıdem tazminatının, iş güvencesi ve işsizlik sigortası yerine geçtiğini ve birçok ülkede bu üç hakkın bir arada olmadığını savunmaktadırlar.

- Kıdem tazminatı tek başına işçiler için iş güvencesi değildir. Çünkü iş güvencesi sadece işten atılmaya karşı sağlanan hakları içermez. İş güvencesi, işçilerin işlerini devam ettirirken ya da işten çıkarılırken sağlanan koruyucu hakları da kapsamaktadır. Kıdem tazminatı ise işten ayrılma-çıkartılma sonucu işverence yapılan ödemeyi içerir.
- Kıdem tazminatı, işsizlik sigortası yerine de geçmemektedir. İşsizlik sigortası işçinin işten çıkarılması durumunda belli koşulları sağlayan işçiye, işten çıkarılmanın yarattığı gelir kaybını belirli süreliğine ve kısmen önlemek için sağlanan bir haktır. Kıdem tazminatı ise sadece işten atılma koşuluna bağlı değildir. Kıdem tazminatı, işçinin emekli olması veya kadın işçilerin evlenmesinde olduğu gibi işgücü piyasasından tamamen çıkma hallerinde de kullanılabilir.

Kıdem tazminatı, işçinin çeşitli nedenlerle işten ayrılırken, işveren tarafından işçinin çalıştığı süre ve gelire göre yapılan toptan bir ödemedir. Kıdem tazminatı, işçinin işten ayrılmasının/çıkartılmasının yaratacağı gelir kaybına karşı bir tazmin aracı olmasının yanı sıra işverenlerin, işçileri keyfi bir şekilde işten atmalarını engelleyici ve koruyucu bir işleve de sahiptir.

Nitekim bugün birçok ülkede kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortası haklarından ayrı olarak düzenlenmiştir. Bir hak diğerini engellemediği gibi, bu haklar birbirini tamamlamakta ve desteklemektedir.



Ayrıca işverenlerce sıkça dile getirilen “Türkiye’de yasal düzenlemeler çok katı” tartışmalarının aksine birçok ülkede iş güvencesi düzenlemesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı Türkiye’den daha ileri düzeydedir.

Türkiye’de iş güvencesi, işçinin altı ay süre ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı ve 30 işçiden fazla işçinin çalıştırıldığı işyerleri için geçerlidir. Oysaki Fransa’da 10 işçinin çalıştığı işyerlerinde ve bir yıllık çalışma şartı; Almanya’da işçi sınırlaması olmadan ve 6 ay kıdeme sahip olma; İsveç ve İspanya gibi ülkelerde ise işçi sayısı ve kıdem sınırlaması olmadan tüm işçilerin iş güvencesi vardır. Görüldüğü gibi, birçok ülkede iş güvencesi Türkiye’den daha ileri düzeydedir. Kaldı ki SGK (2014) istatistiklerine göre Türkiye’de 30’un altında işçi çalıştıran işyeri sayısı yüzde 86,5’dir. Bu demek oluyor ki, iş güvencesi hakkında çok sınırlı bir kesim yararlanmakta ve iş güvencesi tüm işçileri kapsamamaktadır.

Benzer şekilde ülkemizde işçilerin işsizlik sigortasını hak etme koşulları ağır ve yararlanma süresi kısadır. Türkiye’de bir işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için 36 ayda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeme ve son 120 gün içinde sürekli prim ödeme şartı bulunmaktadır. İsveç’te ise işçinin 1 yılda 6 ay çalışma ve 12 ay prim ödeme şartını doldurması gerekmektedir. Keza Almanya’da da bir işçi 12 ay çalışma ve 2 yılda 365 gün prim ödeme koşulu ile işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir.

Bu durum açıkça göstermektedir ki, Türkiye’de işçilere sağlanan haklar, söylenenin aksine yeterince gelişmiş değildir. Yapılması gereken, kıdem tazminatı hakkının güvence altına alınarak, işsizlik ve iş güvencesi haklarının geliştirilmesidir.



Tablo 4. Seçili Ülkelerde İş Güvencesi, Kıdem Tazminatı, İşsizlik Sigortası Hakları

Ülkeler	Kıdem Tazminatı	İş Güvencesi Düzenlemesi	İşsizlik Sigortası
Türkiye	Kıdem tazminatı hesabında her bir yıl için aylık ücret üzerinden hesaplama yapılır.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: 30 veya daha fazla. Kıdem: En az 6 ay Sözleşme Türü: Belirsiz süreli iş sözleşmesi, haksız nedenle işten atılma işe iade davası açabiliyor.	36 ayda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödeme ve son 120 gün içinde sürekli prim ödeyerek çalışma şartı vardır.
Fransa	Kıdem tazminatından yararlanmak için 1 yıl çalışmış olma şartı vardır. Çalışma yılına göre kıdem tazminatı hesaplaması vardır. Kişisel sebeple fesihle aylık kazancın 1/10'u, ekonomik nedenle fesihle 2/10'u kadar kıdem tazminatı ödemesi yapılır. Toplu işçi çıkarmada hesaplamamın iki katı ödeme yapılır.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: 10'dan fazla işçi Kıdem: En az 1 yıllık kıdem Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	50 yaş altı kişiler için son 28 ayda 120 gün, 50 yaş üstü kişiler için son 36 ayda 610 saat prim ödeme şartı vardır.
Almanya	10 kişiden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde kıdem tazminatı hakkı vardır. İşverence ödenmemesi ve işçinin mahkemeye müracaat etmesi halinde işçi kıdem tazminatı hakkını mahkeme kararı ile sağladiysa en az 12 aylık ücret tutarında ödeme yapılır.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: İşçi sayısı sınırı yok (kıdem hesabı hariç) Kıdem: 6 ay kıdem Alman hukukunda işçi özel bir yasa ile feshi karşı korunmuş bulunmaktadır. Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	12 ay çalışma ve 2 yılda 365 gün prim ödeme şartı vardır.
Hollanda	İşçilere kıdem tazminatı ödenmesi zorunluluğu doğrudan kanundan doğmaz. Kıdem tazminatı, ancak iş güvencesi uygulaması kapsamında verilecek bir yargı kararı ile oluşur.	İş Güvencesi: Var İşçi çıkarmalarda işverenin idari makamlardan izin alması ve idari makamlara neden işçi çıkardığını ispat etme zorunluluğu var. Haksız nedenle işine son verilmişse yargı yolu açıktır, işe iade ve tazminata hükmedilebilir. İşçi Sayısı: Şartı yok Kıdem: Şartı yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	36 haftada 26 hafta ve son 5 yılda 52 gün çalışma ve prim ödeme şartı vardır.

İspanya	Hizmet akdi hukuka aykırı olarak feshedilen işçiyne her bir çalışma yılı karşılığı 45 günlük ücreti ve bu halde kıdem tazminatının tavanının çalışanın 42 aylık ücreti ile sınırlıdır. Belirli süreli çalışanların kıdem tazminatını her bir çalışma yılı karşılığı 8 günlük ücret olarak belirlemiştir. Hukuka uygun fesihlerde her hizmet yılı için en az 20 günlük ücret, en fazla 12 aylık ücret ödenir.	İş Güvencesi: Var İşçi Sayısı: Şartı yok Kıdem: Şartı yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	6 yılda 360 gün prim ödeme şartı vardır.
İsveç	Yasada kıdem tazminatı öngörülmemekle birlikte, tüm sektörlerde toplu iş sözleşmeleri ile kıdem tazminatı uygulaması getirilmiştir. Yaşa ve işsiz kalınan süreye bağlı olarak değişen miktarlarda kıdem tazminatı ödenmektedir.	İş Güvencesi: Var Hiçbir sınırlama olmadan tüm işçiler iş güvencesi kapsamındadır.	1 yılda 6 ay çalışma ve 12 ay prim ödeme şartı vardır.
Brezilya	Kıdem tazminatı adı altında olmasa da hemen hemen aynı işlevi gören benzer bir uygulama mevcuttur.	Haksız fesihte kıdem tazminatının %40'ı kadar ayrı tazminat	Son 3 yılda 180 gün sigortalı olma şartı vardır.
İtalya	Kıdem tazminatı Fon şeklinde düzenlenmiştir. İşçiyne çalıştığı yıl dikkate alınarak yapılan artan oranlı ödeme biçimi mevcuttur.	İş Güvencesi: Var İşçi sayısı: 15 ve daha fazla işçi Kıdem: Şart yok Sözleşme Türü: Sözleşme şartı yok	2 yılda 365 gün prim ödeme

Kaynak: Limoncuoğlu, S. A. (2010). Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.45-62; Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. İktisat Dergisi. Sayı 530. ss. 27-39; Süzek, S. (2015). İş Hukuku. Beta Yayınları. İstanbul. s. 579; OECD Ülke Raporları ve <http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm> 2013 ülke raporlarından faydalanılarak tablolaştırılmıştır.



KIDEMTAZMİNATINA NASIL HAK KAZANILIR?

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre ilk şart işçinin o işyerinde en az 1 yıl süre ile çalışması gerekmektedir. Bu koşulun yanı sıra kıdem tazminatı şu hal-lerde hak edilebilir;

1) İşçinin iş akdini haklı nedenlerle feshi halinde. Bu durumlar 4857 sayılı İş Yasası'nın 24. maddesinde düzenlenmiştir. Yasanın bu maddesinde düzenlenen hal-lerde işçiler işten ayrıldıklarında kıdem tazminatına hak kazanırlar.

• **İşçi sağlık sebepleriyle işten ayrılmış ise:** İşçinin yaptığı işin niteliği işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlike yaratması veya o işyerinde işveren ya da diğer işçilere bulaşıcı hastalık gibi sağlık nedenleriyle işten ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

• **İşçi, işverenden kaynaklanan ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı bir durum nedeniyle işten ayrılmış ise:**

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığında işin esaslı unsurlarında yanlış, gerçeğe aykırı bilgi verirse,

- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa,

- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı şa-taşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa,

- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,



- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa,

- **Zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde:** İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa kıdem tazminatına hak kazanılır.

2) İşçinin işveren tarafından işten çıkartılması hallerinde. İşveren tarafından 4857 sayılı Yasa'nın 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller şeklinde sebeplerle işten çıkarılan işçiler kıdem tazminatı alamaz. Ancak bu sebeplerin doğru olmadığı ileri sürülerek gerek işe iade gerekse tazminat davaları açılabilir. 4857 sayılı Yasa'nın yine 25. maddesinde yer alan işverenin haklı feshi nedenleri olarak sayılan "sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17'nci maddedeki bildirim süresini aşması" sonucu işinden çıkarılan işçi, kıdem tazminatını alabilme hakkı kazanır.

3) Askere gitme koşulunda: İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti görevi için işten ayrılması halinde kıdem tazminatı hakkı doğar.

4) Emeklilik nedeniyle: Bağlı buldukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin sona ermesi ile işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

5) Emekli olmadan işten çıkma: 506 sayılı Kanun'un 60. maddesinde öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak (15 yıl 3600 gün şartı da dahil) kendi isteği ile işinden ayrılan işçi kıdem tazminatı hakkı kazanır.



6) Kadın işçinin evlenmesi durumunda: Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda kıdem tazminatını alma hakkı kazanır.

7) Ölüm (işçinin ölümü): İşçinin ölümü halinde hak edilmiş tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.

KIDEM TAZMİNATINA ESAS TUTAR ARTIRILABİLİR Mİ?

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine göre kıdem tazminatına esas tutar, çalışılan **her bir yıl için işçinin 30 günlük ücreti** tutarında belirlenmiştir. Bu tutar asgari tutar olup **bu tutarın altında kıdem tazminatı ödenemez**. Bu tutarın altında kıdem tazminatı ödenmesi için iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine hüküm konulamaz. Konulursa geçersiz olur ve yasa hükmü uygulanır. Buna karşın **iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle kıdem tazminatına esas ücret tutarı artırılabilir. Ancak bu durumda kıdem tazminatı hesabında tavan uygulaması söz konusudur.**

KIDEM TAZMİNATI TAVANI NEDİR?

Kıdem tazminatı tavanı, 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra askeri yönetimin ilk icraatlarından biridir. Milli Güvenlik Konseyi, çıkardığı yasa ile kıdem tazminatlarına tavan getirmiş; işçi ücretleri ne olursa olsun kıdem tazminatlarının en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği hükmünü yasalaştırmıştır.

En yüksek devlet memuru emeklilik ikramiyesi memur maaş katsayısına endeksli olduğundan katsayı değişikliklerinde kıdem tazminatı tavanı da değişmektedir.

Kıdem tazminatı tavanı 01 Ocak-30 Haziran ve 1 Temmuz-31 Aralık tarihleri olmak üzere yılda iki kez belirlenir.



KIDEM TAZMİNATINA ESAS ÜCRET NEDİR?

Kıdem tazminatına esas ücret, 4857 sayılı İş Yasası'nın 32. maddesinde düzenlenen asıl ücret ile işçiye sağlanan diğer menfaatlardan oluşur. İşçiye sağlanan diğer menfaatler ise, işçiye asıl ücretin yanısıra, toplu iş sözleşmeleri veya kanunlarla sağlanan aynı ve nakdi haklardan, devamlılık arz eden ve ödenmesi bir şarta bağlı olmayan ödemelerden oluşur. Örneğin ikramiye, ilave tediye, yemek yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı, yıpranma, sorumluluk tazminatı, çocuk, yemek, eğitim ve yiyecek yardımı ile bu mahiyetteki yıllık ikramiyeler vb. bu kapsama girmektedir.

Daha iyi anlaşılması bakımından bir örnek vermek gerekirse; kamu işçilerinin aldığı ilave tediye tutarları yılda 52 günlük ücret tutarıdır. Bu 52 günlük ücret tutarı, 365'e bölünerek günlük asıl ücrete eklenir. Sözleşmeden doğan diğer ikramiye tutarları da aynı şekilde hesaplanır. Her ay alınan yol yardımı, yemek yardımı gibi yardımların ise 30'a bölünmek suretiyle günlük tutarları bulunur ve 1 günlük asıl ücrete eklenerek kıdem tazminatına esas ücret elde edilir.

KIDEM SÜRESİ NASIL BELİRLENİR?

Bir işçinin kıdem tazminatına hak kazandığında kıdem tazminatına esas çalışma süresi, aynı işverene bağlı çalışma süreleri birleştirilerek belirlenir. Ancak işçinin çalıştığı işyerinden çalışma süresinin daha önce kıdem tazminatı gerektirmeyen nedenlerle ayrılması suretiyle kesintiye uğramış olması halinde, bu çalışma süresi için herhangi bir kıdem tazminatı hakkı oluşmayacaktır. Örneğin işçinin istifa etmiş olması, kıdem tazminatı hakkı getirmediğinden, kıdem tazminatına esas çalışma süresinin saptanması sırasında, istifa edilerek sona eren çalışma süreleri hesaplama dışında tutulacaktır.



KAMUDA ÇALIŞAN TAŞERON İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATI SÜRESİ NASIL HESAPLANIR?

İş Kanunu'na göre, kıdem tazminatını hak etme koşullarını sağlayan tüm işçilerin kıdem tazminatı hakkı bulunmaktadır. Ancak bu düzenlemenin uygulamada karşılığı zayıftır. Özellikle alt işverenler kıdem tazminatını ödememek için “taşeron işçilerin kıdem tazminatı hakkı yoktur” gibi asılsız iddiaları yaygınlaştırarak sorumluluklarını yerine getirmemektedir.

Uygulamada yaşanan bu soruna karşı 11 Eylül 2014 tarihinde çıkarılan 6552 Sayılı Torba Yasa ile 4857 sayılı İş Yasasının 112. maddesinde önemli bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 62 nci maddesi uyarınca personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihaleleri kapsamında aynı kamu kurumunda aralıksız aynı ya da farklı alt işverenler tarafından çalıştırılan taşeron işçilerin kıdem tazminatlarının o kamu kurumunca ödeneceği hükmüne bağlanmıştır.

Ayrıca bir alt işverende aynı iş akdiyle değişik kamu kurumlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı kapsamında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatı alacak şekilde iş akitlerinin sona ermesi halinde kıdem tazminatları, çalıştırıldığı son kamu kurum ve kuruluşu tarafından işçinin banka hesabına aktarılacak ve iş yerlerinin bütçe tertibinde ve gider kalemlerinde yetip yetmediğine bakılmaksızın ödenecektir.



KIDEM TAZMİNATI NE ZAMAN ÖDENİR?

Kıdem tazminatı, yukarıda saydığımız kıdem tazminat hak kazanılma hallerinde iş sözleşmesinin feshiyle birlikte ödenmelidir. Toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine kıdem tazminatı için bir hesaplanma süresi de konulabilmektedir. Kıdem tazminatının ödenme tarihi, işverenin tazminatı ödemekten kaçınması halinde faiz başlangıç tarihi bakımından önemlidir. Yani kural aksine sözleşme hükmü yok ise kıdem tazminatı, fesihle birlikte ödenmelidir. Ödeme yoksa faiz başlangıç tarihi de fesih tarihi olacaktır.

KIDEM TAZMİNATI FAİZ ORANI NEDİR?

Ödeme yapılmaz ise, kıdem tazminatına 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesi gereği bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizidir. Fesih tarihinden itibaren yıllık dönemler esas alınarak o tarihlerdeki 1 yıllık vadeli mevduata uygulanan en yüksek banka faizi işletilir. Örneğin fesih tarihi 15 Ocak 2011 ise bu tarihteki en yüksek 1 yıllık vadeli banka mevduat faizi esas alınır, ödememe hali devam ederse bu defa 15 Ocak 2012 tarihindeki en yüksek 1 yıllık vadeli banka mevduat faizi esas alınır.

KIDEM TAZMİNATINDA ZAMANAŞIMI SÜRESİ NE KADARDIR?

Kıdem tazminatı alacağıında zamanaşımı süresi iş akdinin feshinden itibaren 10 yıldır. Bu sürenin geçirilmesi halinde işveren zamanaşımı itirazında bulunma hakkına sahiptir.



KIDEM TAZMİNATINDAN HANGİ VERGİLER KESİLİR?

Kıdem tazminatı, gelir vergisinden muaf tutulmuştur. Kıdem tazminatından sadece damga vergisi kesilecektir. Bugünkü tarifeye göre damga vergisi kıdem tazminatı için binde 7,59 oranındadır.

KIDEM TAZMİNATI FONA DEVREDİLMEMELİDİR!

Türkiye’de kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik tartışmalar uzun bir tarihsel sürece dayanmakla birlikte, fona devredilmesine yönelik ilk yasal adımlar 2003 yılında çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun geçici 6. maddesi ile atılmıştır. Geçici 6. maddede kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve fon kuruluncaya kadar 1475/14. maddenin geçerli olacağı belirtilmiştir.

İşçilerin alınterinin, geleceğinin ve iş güvencesinin garantisi olan kıdem tazminatı, AKP hükümeti ve işverenler tarafından işçilerin sadece yüzde 10’unun yararlandığı bir hak olduğu gerekçesi ile Fona devredilmek istenmektedir. Kıdem tazminatı ile ilgili Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantı Raporu’nda; Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verileri incelendiğinde, 2011 yılı içinde kuruma yaklaşık 12,5 milyon işten çıkış bildirgesi verildiği ve bunların sadece yüzde 10’unun kıdem tazminatı hakkını elde edebildiği belirtilmiştir⁵.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı’nda (2014–2016) da, bireysel hesaba dayalı kıdem tazminatı fonu kurulması gerektiği belirtilerek, bu yolla istihdam üzerindeki mali yükün azalacağı, işletmelerdeki finansal öngörülebilirliğin artacağı, işgücü hareketliliğinin hızlanacağı ve tüm işçilerin erişebileceği, mali açıdan sürdürülebilir bir sistem kurulmasına olanak sağlanacağı belirtilerek asıl maksat ortaya konulmuştur⁶. Buradaki temel amaç, işgücü maliyetlerini düşürmek ve işçileri istediği gibi işe alıp çıkarmakta işverenlere kolaylık sağlamaktır.

⁵ ÇSGB (2014), s. 37.

⁶ ÇSGB (2014), Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı (2014–2016), Ankara, s. 77.



GÜN SAYISI DÜŞERSE KIDEM TAZMİNATI DA DÜŞECEKTİR!

2014 yılında hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014–2023) ve Eylem Planı'nda (2014–2016) kıdem tazminatı konusunda nasıl bir fon düzenlemesi yapılacağı belirtilmemiştir. Ancak hükümet ve işveren kesimleri tarafından dillendirilen kıdem tazminatı tartışması iki eksende yürütölmektedir. Birincisi kıdem tazminatı tutarının hesaplamasında gün sayısının düşürölmesi, ikincisi ise işverenin kıdem tazminatı ödeme sorumluluğunun fona devredilmesidir. 2013 yılında yapılan Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Toplantı Raporu'nda; “kıdem tazminatı ile eş zamanlı olarak işsizlik sigortasının gerek hak etme gerekse yararlanma süresi ve miktarı, çalışanlar lehine yeniden düzenlenmeli, böylece kıdem tazminatının işsizlik sigortası işlevini yerine getirdiği iddiasının önüne geçilerek kıdem tazminatı miktarının 15 günle sınırlandırılması” önerilmektedir⁷. Bu öneri, TOBB, TİSK ve TÜ-SİAD tarafından da yapılmaktadır.

Kıdem tazminatını hesaplamada gün sayısı düşerse, kıdem tazminatı tutarı da yarı yarıya düşecektir. Örneğin asgari ücret ile çalışan bir işçinin, 10 yıl çalışmasının karşılığında 30 günlük ücret üzerinden hesaplanan kıdem tazminatının tutarı 16.345 TL iken, hesaplama gün sayısının 15 güne düşürölmesi ile bu tutar yarı yarıya düşerek 8.110,47 TL olacaktır.

7 ÇSGB (2013). Kıdem Tazminatı Çalışma Meclisi Toplantı Raporu. Ankara. s. 44.



Tablo 5. Kıdem Tazminatı Hesaplamada Gün Sayısının Düşürülmesi Durumunda Kıdem Tazminatı Tutarları

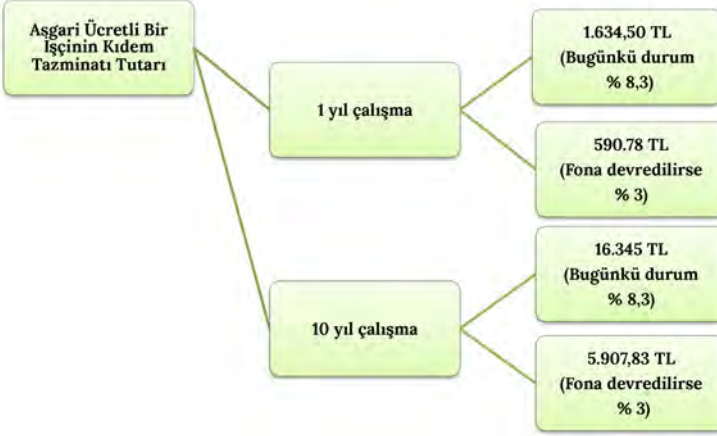
Asgari Ücretli Bir İşçinin Kıdem Tazminatı Tutarı

Yıl	30 Gün	15 Gün
10 yıl	16.345 TL (1.647,00*10)	8.110,47 TL (823,5*10)

Hesaplamalarda damga vergisi kesintisi yapılmıştır. Damga Vergi Oranı: 0.759

Kıdem Tazminatı Fonu önermesi ise, kıdem tazminatı hakkının kökten değiştirilmesini öngörmektedir. Bu değişiklik önerisi ile işveren her ay işçi adına kıdem tazminatı fonuna prim yatıracak ve kıdem tazminatları da buna göre hesaplanacaktır. Kanunda her tam yıl için ödenen 30 günlük ücretin, yıllık ücrete oranı en az yüzde 8,3'tür. Basında yer alan haberlere göre daha önce 30 günlük brüt ücret üzerinden yapılan hesaplama tamamen kaldırılacak ve bunun yerine her ay işverenler, işçiler adına brüt ücretin- ortada dolaşan taslaktaki öneriye göre- yüzde 3 oranındaki primi fona yatıracaktır. Bu koşulda, eski düzenlemede işçilerin bir yıllık alacağıının yüzde 8.3'üne denk gelen kıdem tazminatı tutarı yüzde 3'e düşürülerek azaltılacaktır. Bu durumda ise kıdem tazminatı tutarı yaklaşık üçte bir oranında azalacaktır.

Tablo 6. Kıdem Tazminatının Fona Devredilmesi Durumunda Kıdem Tazminatı Tutarları



Hesaplamalarda damga vergisi kesintisi yapılmıştır. Damga Vergi Oranı: 0.759

Örneğin bugünkü hesaplama yönteminde asgari ücret ile çalışan bir işçinin 10 yıllık çalışması karşılığında alacağı kıdem tazminatı tutarı 16.345 TL'dir. Kıdem tazminatının fona devredilmesi ile 10 yıl çalışan işçi bu fondan yaklaşık 5.907,83 TL alabilecektir. **Her iki örnekte de görüldüğü gibi mevcut kıdem tazminatı tutarı yarısı ya da üçte biri oranında düşecektir.**



SONUÇ:

Ülkemizde kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların, kıdem tazminatının kaldırılması ya da fona devredilmesiyle çözülemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle öncelikli olarak talebimiz, sosyal devlet ilkesi gereği, hükümetlerin tam istihdamın sağlandığı çalışma koşulları oluşturup herkese güvenceli iş ve güvenceli istihdam politikalarını hayata geçirmesidir. Aynı zamanda ülke örneklerinde görüldüğü gibi, sendikal hak ve özgürlüklerin gelişmiş olduğu ülkelerde çalışma hayatından kaynaklanan sorunların çözümünde toplu sözleşmeler etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle, ülkemizde işçilerin sendikalaşmaları ve toplu sözleşmelerden faydalanmaları önündeki engeller kaldırılmalı ve etkili toplu sözleşme düzeni kurulmalıdır.

Bu taleplerimiz ile beraber;

1. Kıdem tazminatı tüm işçiler için, çalışma yılı şartı olmaksızın kullanılabilen bir hak olmalıdır.
2. Kıdem tazminatı, her türlü işten ayrılma durumunda işverenler tarafından ödenen ve ödenmemesi durumunda devlet tarafından güvence altına alınan bir hak olarak yeniden düzenlenmelidir.
3. İşyerinin iflas etmesi ve icra durumunda işçi alacakları öncelikli olmalıdır.
4. İşveren için bir koruma olan kıdem tazminatı tavan uygulaması kaldırılmalıdır. Kıdem tazminatı işçilerin aylık kazançları üzerinden hesaplanmalıdır.
5. Basın işçilerinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için uygulanan 5 yıl çalışma şartı kaldırılmalı ve eşitlik sağlanmalıdır.



KAYNAKLAR:

Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. DİSK-AR Dergisi. Kış Sayısı. ss. 127-94. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/02/2014/DiSKAR_11.pdf

Çelik, A. (2013). Sendikasıştırma istatistikleri. <http://t24.com.tr/yazi/sendikasisizlastirma-istatistikleri/6172> (Erişim Tarihi: 29.01.2013).

Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. İktisat Dergisi. Sayı 530. ss. 39-27.

ÇSGB (2013). Kıdem Tazminatı. Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara.

ÇSGB (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2023–2014) ve Eylem Planı (–2014 2016). Ankara.

ÇSGB (2016). (2016 Ocak Ayı İstatistiği. <http://www.csgeb.gov.tr/Contents/Istatistikler/IsciSendikaUyeSayilari>. (Erişim: 18.02.2016).

DİSK/Genel-İş (2013). Tazminatlar. Genel-İş Matbaası.

DİSK (2012). Ulusal İstihdam Stratejisi Ucuz İşgücü Yaratma Stratejisidir. DİSK Yayınları. Ankara.

Holzmann, R., Pouget, Y., Vodopivec, M. & Weber, M. (2011). Se–verance Pay Programs Around The World: History, Rationale, Status, And Reforms. Social Protection and Labor. The World Bank. SP Discussion Paper. No:1111.

ILO. Country Profiles. www.ilo.org/ilostat (Erişim:25.01.2016)

Koç, Y. (2000). Dünyada İşgüvencesi. Türk-İş Yayınları. No: 50. Ankara.

Limoncuoğlu, S. A. (2010). Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları. ASOMEDYA Dergisi. Ankara Sanayi Odası Yayınları. ss.62-45.

OECD (2013). Benefits And Wages: Country Specific İnförmatıon. <http://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages-country-specific-information.htm> (Erişim:25.01.2016)

OECD (2013). Trade Union Density. <http://stats.oecd.org/>(Erişim:25.01.2016)

OECD. Search Results. <http://www.oecd.org/general/searchresults?q=severance20%pay&cx=012432601748511391518:xzeadub0b0a&cof=FORID:11&ie=UTF8-> (Erişim:25.01.2016)

SGK (2014). İstatistik Yıllıkları. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari. (Erişim: 18.02.2016).

Süzek. S. (2015). İş Hukuku. Beta Yayınları. İstanbul.

DISK GENEL-İŞ

