

YENİ İŞ KANUNU ve KIDEM TAZMİNATI FONU TARTIŞMALARI

Ayşe ÜNAL*

ÖZET

1936 yılında Türk iş hukukuna giren kıdem tazminatı, kanuni çerçevesi işçiler yararına sürekli olarak genişletilen bir kurum olmuştur. Hizmet akdinin sona ermesine bağlı olarak ödenen bu ödeme, zaman içinde kapsamı ve hak kazanma şartları çok fazla genişleyerek işçiler ve işverenler açısından sorunlar yaratmıştır. Bu nedenlerle, işletmelerin mali sıkıntılara düşmesine neden olan toplu ödemeleri ortadan kaldıracak, işçilerin de kıdem tazminatını güvence altına alacak bir yol olarak kıdem tazminatı ödemelerinin oluşturulacak bir fondan karşılanması benimsenmiştir. Günümüze kadar çok sayıda tasarı ve taslak hazırlanmışsa da bunlardan sonuç alınamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu.

ABSTRACT

New Labor Law and Discussions on Severance Payment Fund

Severance Pay, that was included in Turkish Labor Law in 1936, has become an institution of which the legal framework has been extended continually in favor of workers. Coverage and eligibility conditions of this payment, which is made upon termination of employment contract, has extended too much in time and caused problems for employers and workers. Because of these reasons, it has been accepted to disburse severance payments through a fund that will be build as a way of abandoning collective

* Doç. Dr.; Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Öğretim Üyesi.

payments which may cause financial difficulties for the companies and safeguarding severance payment of workers. Many proposals and drafts were prepared but none of them gave a result until today.

Key words: *Severance pay, severance payment fund, coverage of severance pay, conditions of eligibility for severance pay, draft bill on severance pay.*

I- GİRİŞ

Teknolojide yaşanan değişim ve ilerlemeler, uluslararası rekabetin artması, küreselleşme sürecinin getirdikleri, gelişen üretim teknikleri, yeni çalışma biçimleri gibi bir dizi değişim ile birlikte esneklik kavramı gündeme gelmiş, iş hukukunun da değişen koşullara uydurulması zorunluluğu doğmuştur. Nihayet esnek çalışma modelleri de dahil yeni düzenlemeler 22-05-2003 tarihli 4857 sayılı kanunla getirilmiştir. Yeni kanunda kıdem tazminatına ilişkin yeni bir düzenleme yapılmamış, 14. Maddenin yürürlükte bulunduğu belirtilmiştir. Geçici 6. Maddede ise kıdem tazminatı fonunun kurulacağı hükme bağlanmıştır. Bunun üzerine 15-16 Eylül 2004'de 9. Çalışma Meclisi kıdem tazminatı fonunu da diğer konularla birlikte masaya yatırmıştır. Toplantıda kıdem tazminatı fonunun işçilerin müktesep haklarını koruyacak şekilde, sürdürülebilir bir aktüeryal denge içerisinde oluşturulabilmesi için sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilerek kamuoyunun gündemine getirilmesinin uygun olacağı yönünde görüş birliğine varılmıştır. Aynı toplantıda Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı ile ilgili görüşmeler yapılmıştır. Aşağıda kıdem tazminatı fonuna ilişkin görüşler ve tasarı taslağı ele alınmaktadır.

II-KIDEM TAZMİNATININ GELİŞİMİ

Kıdem tazminatı 1936 yılında Türk iş hukukuna girmiş ve kanuni çerçevesi işçiler yararına sürekli olarak genişletilen bir kurum olmuştur. Kanun koyucunun müdahaleleri dışında kıdem tazminatı, 1963 yılında toplu sözleşme sistemine geçilmesiyle birlikte, toplu iş sözleşmelerinin de başlıca düzenleme konularından birini oluşturmuştur. Böylece çok geniş bir kıdem tazminatı hakkı ortaya çıkmıştır.

Hizmet akdinin sona ermesine bağlı olarak ödenen bu para, ödeme şartları ve hukuki niteliği bakımından ülkeden ülkeye farklılıklar göstermiştir. Ülkemizde bu tazminatın ödenme şartları iş kanunlarında belirtilmiş, hukuki niteliği konusunda ise birbirinden farklı görüşler öne sürülmüştür. Geçmişte kıdem tazminatının hukuki niteliği konusunda ortaya atılan farklı görüşler, kurumun birden fazla fonksiyonla donatılmış olmasından ileri

gelmiştir. Gerçekten, kıdem tazminatının işsizlik sigortası ve iş güvencesi fonksiyonu göreceği düşüncesi çeşitli çevrelerce benimsendiği gibi, kanun değişikliklerindeki gerekçelerde de vurgulanmıştır. (Ünal,1999, s:14)

Gerçekten kıdem tazminatının aşırı bir biçimde gelişmesinin nedeni bu tazminata çok sayıda işlevin yüklenmesi olmuştur. Bir yandan işsizlik sigortasının boşluğu doldurulmak istenmiş, diğer yandan işçiyi feshe karşı koruyan bir durum olarak değerlendirilmiştir. Günümüzde bu kurumların boşlukları doldurulmuş ancak kıdem tazminatına ilişkin gerçekçi bir düzenleme yapılmamıştır. Diğer bir deyişle iş güvencesi yasalarla sağlanmış ve sosyal güvenlik sistemi işsizlik sigortası ile donatılmıştır. Bütün bunlarla ilişkili bir biçimde, bugün, kıdem tazminatının bir fondan karşılanmasına geçilmesi fikri yeniden gündeme gelmiştir.

III- KIDEM TAZMİNATI FONU

A- KIDEM TAZMİNATININ FONDAN ÖDENMESİNİ GEREKTİREN NEDENLER

İşçinin hizmet yılının artması, ücretlerin yükseltilmesi, toplu sözleşmelerle tazminata esas teşkil eden gün sayısının artırılması gibi nedenlerle kıdem tazminatının işletmelerin mâli yükünü arttırdığı bir gerçektir. Bu yükün belli bir süre sonunda işletmelerin mal varlıklarını tehdit eder boyutlara varabileceğini, yapılacak basit bir hesaplama ile görmek mümkündür.

Artan kıdem tazminatı yükü, özel kesim açısından olduğu gibi kamu kesimi açısından da ciddi bir endişe kaynağı oluşturmaktadır. Son yıllarda özel kesime ait bazı işletmelerde kıdem tazminatını alamayan işçi sayısı arttığı gibi, bütçelerini çoğunlukla büyük açıklarla kapatan Kamu İktisadi Teşebbüslerinde işçilerin kıdem tazminatı ödemelerinin sorun olacağı açıktır. Nitekim 12 Eylül 1980 hareketinden sonra kamuya ait işyerlerinde, kıdem tazminatını alamayan işçilere bu ödemelerin taksitler halinde yapıldığı, hatta kıdem tazminatlarının devlet tahvili ile ödendiğine şahit olunmuştur. (Ünal, 1999, s:25)

Kıdem tazminatı ödemeleri özellikle de küçük ve orta boy işletmeleri mâli açıdan zor durumda bırakmaktadır. Sözü edilen işletmelerin âni ve büyük tazminat ödemeleri durumunda iflâs haline düşerek kapatılmaları dahi söz konusu olmaktadır.(TİSK:1980 s:20) Ülkemizde küçük ve orta boy işletmelerin ekonomideki payı dikkate alındığında sorunun büyüklüğü daha da belirginleşmektedir.

Tüm bunlar karşısında işçilerin kıdem tazminatlarını alamama tehlikesi söz konusu olduğu gibi, istihdamda bir daralma tüm işçiler açısından olumsuz bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. Ağır kıdem tazminatı yükü

işverenleri sermaye yoğun tekniklere geçerek işçi istihdamını azaltmak, kısa sürelerle işçi çalıştırmayı tercih etmek, ya da kıdemli işçileri işten çıkararak bunların yerine düşük ücretli işçiler almak yoluna itmektedir. (Kutal: S.440)

Diğer yandan, hangi nedenle olursa olsun işverenin iflâsı halinde işçilerin kıdem tazminatlarını alamaması tehlikesi bulunmaktadır. İşverenin iflâsı halinde ve haciz durumunda kıdem tazminatı alacağı birinci sırada yer alsada (Çelik,2004, s:142 ve Demir, 2003, s:82) içinde bulunulan şartlarda bunları tahsil etmek bir bakıma imkânsız hâle gelmektedir.

Yukarıda sözü edilen gerçekler hakkında, işçi ve işveren kesimi aynı görüşleri ve endişeleri paylaşmıştır.(TİSK,1980, s:20) ve (TÜRK-İŞ, 1982, s:438)

Gerçekten işletmelerin mali sıkıntılara düşmesine neden olan toplu ödemeleri ortadan kaldıracak, işçilerin de kıdem tazminatını güvence altına alacak yeni bir yol bulunmalıdır. Bu yol ise kıdem tazminatı ödemelerinin oluşturulacak bir fondan karşılanmasıdır. Şayet kıdem tazminatı yükü bir fondan karşılanacak olursa; işverenlerin âni ve büyük tazminat ödemeleri söz konusu olamayacağı için işyerlerinin mâli sıkıntıya düşmesi önenebilecek, işçilerin kıdem tazminatı ise güvence altına alınabilecektir. Böylece fon yoluyla işverenler kıdem tazminatı yükünü ödeyecekleri primlerle yıllara yayma imkânına sahip olacaklar, işçiler de kıdem tazminatını sağlam bir kaynaktan alabileceklerdir. Aynı zamanda ülke kalkınması ve istihdamın artırılması amacıyla kullanılacak büyük bir meblâğ ortaya çıkmış olacaktır.

B- KIDEM TAZMİNATI FONU KANUN ÇALIŞMALARI

Kıdem tazminatı fonuyla ilgili tartışmalar her ne kadar 1975 yılında yoğunlaşmışsa da, fon konusu ilk kez 1962 yılında III. Çalışma Meclisinde ortaya atılmıştır.(III.ÇALIŞMA MECLİSİ, 1962 s:60) 1975 yılına gelindiğinde ise İş Kanununun 14. Maddesinde değişiklik yapan 1927 sayılı kanun işçi yararına birçok yenilikler getirmiştir. İşverenler ağırlaştırılan kıdem tazminatı yükü karşısında ödenecek tazminatın işçinin ücreti ne kadar yüksek olursa olsun, belli bir tavanla sınırlandırılması, aynı zamanda sigortalanması veya bir fondan karşılanması gereğini savunmuşlardır. İşçi çevreleri ise iş güvencesi kaygısıyla bu tazminatın bir fona aktarılmasına karşı çıkmışlardır. İşçi ve işveren taraflarının değişik kaygılarla öne sürdükleri görüşler kanun koyucuyu etkilemiş ve 1475 sayılı Kanunda kıdem tazminatı almaya hak kazandıran koşullardan yalnızca ikisinin gerçekleşmesi halinde, işçinin kıdem tazminatını fondan alması, diğer durumlarda ise işverenin doğrudan doğruya sorumlu olması öngörülmüştür. (Kaya, 2003, s:4) 1927 sayılı Kanunla getirilen değişikliğe göre fonla ilgili hüküm şu

biçimde kanunda yer almıştır: “İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya kanunla kurulu kurumlarda ve %50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatıyla ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisleriyle ilgili hükümler kanunla düzenlenir.

1927 sayılı kanunun ilgili hükümleri gereğince konu üzerindeki çalışmalar hemen başlatılmış, Çalışma Bakanlığı tarafından 1976 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı gündeme getirilmiştir. Kanunlaşmayan bu tasarının ardından, yeni tasarı ve taslaklar çeşitli yıllarda hazırlanmıştır. Ne var ki belirtilen tasarı ve taslaklar işçi, işveren ve bilim çevrelerinde tatminkar bulunmamış ve bu yüzden bir sonuç alınamamıştır. (Ünal, 1999, s:33-85)

İş güvencesinin sağlandığı, işsizlik sigortasının devreye girdiği günümüzde fon konusu yeniden gündeme gelmiş ve bu konuda yeni bir çalışma kamuoyunun gündemine gelmiştir. Aşağıda 2004 yılında hazırlanan tasarı taslağı değerlendirilmektedir.

IV- 9. ÇALIŞMA MECLİSİNDE (15-16 EYLÜL 2004) ELE ALINAN FON KANUN TASARISI TASLAĞI VE SOSYAL TARAFLARIN GÖRÜŞLERİ

A- TASLAĞIN GENEL ÖZELLİKLERİ

Tasarı taslağı, kıdem tazminatı fonunun yalnızca 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçileri değil 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçileri de kapsama almayı öngörmüştür.

Kıdem tazminatı, bağlı oldukları kurum ve sandıklardan malullük, yaşlılık ya da emeklilik aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmelerini fesheden ya da iş sözleşmeleri işverence her hangi bir şekilde sona erdirilip de malullük, yaşlılık, emeklilik aylığı ya da toptan ödeme almak için Kurum veya Sandıklara başvuranlara, işçinin ölümü halinde yasal mirasçılara ödenecektir. Bundan böyle iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden ya da iş sözleşmesi haksız bir neden bulunmadan işverence feshedilen işçiye ya da evlendiği için iş sözleşmesini bir yıl içinde kendi fesheden kadına kıdem tazminatı ödemesi yapılmayacaktır. Buna karşılık işten ister kendi isteğiyle ayrılmış olsun, ister çıkarılmış olsun, ister çalışıyor olsun, adına en az 10 yıl fona prim ödenen işçinin talebi halinde de kıdem tazminatı ödenecektir. Taslakta emeklilik ya da yaşlılık aylığı almakta iken tekrar çalışmaya başlayanlara fon tekrar prim ödemeye başlanan süreler için yeniden kıdem tazminatı ödeneği fakat daha önce kıdem tazminatı ödenmiş sürelerin dikkate alınmayacağı hükmü yer almıştır.

Kıdem tazminatı fon kanunu tasarısının kabul edilip yürürlüğe girmesinden önce işyerlerinde çalışmakta olanlara, fon kanunu hükümleri ancak kanunun yürürlüğe gireceği tarihten sonraki hizmet süreleri için uygulanacaktır. Geçmiş hizmet süreleri için de iş kanunlarındaki kıdem tazminatı ile ilgili hükümlerin uygulanacağı, diğer bir ifade ile tasarının yürürlüğe gireceği tarihten önceki kıdem süreleri bakımından mevcut düzenlemelerin geçerli olacağı ve kıdem tazminatlarından doğrudan işverenlerin sorumlu oldukları öngörülmüştür. Böylece bir anlamda, işçilerin kazanılmış hakları korunmuş olacaktır. Fon kanununun yürürlüğünden sonra ilk kez işe girenlere ise artık sadece fon kanununun uygulanacağı doğaldır.(Tuncay, 2004, s:9)

Miktar açısından ise işçiye ve ölümü halinde yasal mirasçılara, fona prim ödenmiş olan her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretinin 30 günlük tutarı kadar fondan kıdem tazminatı ödeneceği belirtilmiştir. Yılda artakalan süreler için hizmet süresi orantılı hesaplama yapılacaktır. Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenmez. Tazminatın hesabına esas alınacak ücrete bir de alt ve üst sınır getirilmiş olup, alt sınır yürürlükteki asgari ücret, üst sınır ise en yüksek devlet memuruna ödenecek emeklilik ikramiyesidir.

Kıdem tazminatı fonu için işverenlerden çalıştırdığı her işçinin aylık ücretinin % 3'ü oranında aylık prim alınacaktır. Bu primler ödeyen işveren tarafından vergi borcunda gider olarak yazılabilecek ve bunları Sosyal Sigortalar Kurumu tahsil edecektir. İşçinin tazminata hak kazanmadan fonla ilişkisinin herhangi bir şekilde sona ermesi o ana kadar işverenden kesilen primlerin iadesine neden olmaz.

Prim yükünün aylık ücretin %3'ü olarak tespiti normal görünüyorsa da, bu miktarın matematiksel olarak kıdem tazminatı yükünü nasıl karşılayacağı kuşku olup, prim-fon ilişkisinin aktüeryal hesaplarının çok iyi yapılması gerekmektedir. (Tuncay, 2004, s: 10)

Fonun Hukuki Yapısı bakımından ise fonun işçi ve işverenlere güven vermesi açısından bir kamu kurumu bünyesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda oluşturulması; fakat Bakanlığa karşı bağımsızlığını koruyabilmesi için de mali ve idari bakımdan özerk, özel bir bütçeye ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşu olması öngörülmüştür. Fonu idarenin müdahalesinden uzak tutabilmek, burada biriken paralara devletin göz dikmesini önlemek için bunun genel bütçeye dahil olmadığı, gelirlerinden hiçbir kesinti yapılamayacağı, genel bütçeye gelir kaydedilemeyeceği öngörülmüştür. Böylece bu fon 4447 Sayılı Kanunla kurulan işsizlik sigortası fonuna benzetilmiştir. (Tuncay, 2004, s:10)

B- SOSYAL TARAFLARIN TASLAĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

1- İŞVERENLERİN BAKIŞ AÇISI

Fon kanunun gündeme geldiği ilk yıllarda işveren kesimince desteklenmiş, çeşitli taslaklara ilişkin olarak görüşleri kamuoyuna açıklanmıştır. (Ünal,1999, s:26-76)

Bugün gündemde olan taslağa ilişkin belirtilen görüşlerde ise bazı farklılıklar dikkati çekmektedir. 15-16 Eylül'de toplanan 9. Çalışma Meclisinde TİSK genel başkanı "Konfederasyonumuz; kıdem tazminatının, işletmeler üzerindeki ağır baskısının kalkabilmesi için, oluşturulacak bir fondan karşılanması fikrine karşı değildir. Ancak Kıdem Tazminatı Fonu'nun gelecekte finansman krizi içine girebileceği endişesi ile mevcut sistemin, her tam yıl için işverence işçiye ödenecek 30 günlük ücretin 15 güne indirilmesi koşuluyla devamından yanadır."diyerek Konfederasyonun görüşünü açıklamıştır.

Baydur, işveren kesiminin geçmişte fon oluşturulması fikrine, ciddi ve tutarlı aktüeryal hesap yapılması kaydıyla evet dediğini; taslakta yer alan işçinin 10 yılda isterse kıdem tazminatını alabilmesi şartını fonun mali açıdan kaldıramayacağını; dünyada kıdem tazminatı fonu diye bir fon bulunmadığını dile getirmiştir. Ayrıca fonun Türkiye ekonomisi için yeni bir kara delik olabileceği endişesini dile getirmiştir.(İşveren,2004, s:3)

2- İŞÇİLERİN BAKIŞ AÇISI

Kıdem tazminatı fonu ile ilgili olarak TÜRK-İŞ'in kazanılmış haklardan kayba yol açmayacak ve kıdem tazminatı hakkını garanti altına alacak düzenlemeleri tartışabileceği belirtilmektedir. Fon Taslağına ilişkin olarak, taslakta yer alan sakıncaları giderecek ve tam güvence sağlayacak düzenlemeler yapıluncaya kadar bu hakkın özüne dokunulmasına karşı çıkılacağı açıklanmıştır.([http:// www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm](http://www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm))

Her ne kadar iş güvencesi ve işsizlik sigortası yeni İş Kanunu ile getirilmişse de Türk İş başkanı "iş güvencesi hükümleri, yasal kısıtlamalar yüzünden tüm çalışanların ancak yüzde 17'sini kapsamaktadır. Kanunun 15 aylık uygulama döneminde, işten çıkartılan işçilerin ancak yüzde 3'ü işe iade kararı sonucu eski işine dönebilmektedir. İşsizlik sigortası ise, hem ödenen işsizlik ödeneği miktarı, hem de ödeme süresi bakımından gelişmiş ülkelerin çok gerisinde kalmaktadır."diyerek, iş güvencesi ile işsizlik sigortasının kıdem tazminatı karşılığı olamayacağı, kıdem tazminatının yerini alamayacağı belirtilmiştir. ([http:// www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm](http://www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm))

DİSK ise örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, grev hakkı konuları gündeme alınmadan Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Taslağı'nın görüşülmesini kabul edemeyecekleri gerekçesiyle Çalışma Meclisi'ne katılmamıştır.

HAK-İŞ'de önerilen şekliyle kıdem tazminatı fonunun ülkemizde işgücü maliyetlerini artırıcı etkisi olacağını; aktüeryal hesapların yeteri kadar yapılamadığını ve öngörülen sistemin bu haliyle sürdürülebilir olmadığını; bu nedenlerle kıdem tazminatı fonu yerine mevcut 30 günlük ücret tutarının 15 güne indirilerek kıdem tazminatı uygulamasının devam ettirilmesinin daha gerçekçi görüldüğünü ifade etmiştir. (http://www.hakis.org.tr/arsiv/calisma_me_rap.htm)

SONUÇ

Bugün istihdam güvencesi ve işsizlik sigortası yürürlükte olduğuna göre kıdem tazminatından bu kurumların işlevleri artık beklenmemektedir. Bu aşamadan sonra kıdem tazminatının oluşturulacak bir fondan karşılanmasına geçilmelidir. Ancak sosyal tarafların hassasiyetleri dikkatten uzak tutulmamalıdır.

Kıdem tazminatı fonunun işçilerin müktesep haklarını koruyacak şekilde, sürdürülebilir bir aktüeryal denge içerisinde oluşturulabilmesi, sosyal ortaklarca kapsamlı bir şekilde tartışılıp değerlendirilmesi şarttır. Bunlar yapılırken geçmişte hazırlanan kıdem tazminatı fonuna ilişkin hukuki çalışmalardan yararlanılabilir.

İşletmelerin mali sıkıntılara düşmesine neden olan toplu ödemeleri ortadan kaldıracak, işçilerin de kıdem tazminatını güvence altına alacak yeni bir yol olarak kıdem tazminatı ödemelerinin oluşturulacak bir fondan karşılanması gerekmektedir. Şayet kıdem tazminatı yükü bir fondan karşılanacak olursa; işverenlerin âni ve büyük tazminat ödemeleri söz konusu olamayacağı için işyerlerinin mâli sıkıntıya düşmesi önenebilecek, işçilerin kıdem tazminatı ise güvence altına alınabilecektir. Böylece fon yoluyla işverenler kıdem tazminatı yükünü ödeyecekleri primlerle yıllara yayma imkânına sahip olacaklar, işçiler de kıdem tazminatını sağlam bir kaynaktan alabileceklerdir. Aynı zamanda ülke kalkınması ve istihdamın artırılması amacıyla kullanılacak büyük bir meblâğ ortaya çıkmış olacaktır.

KAYNAKLAR

(<http://www.turkis.org.tr/icerik/calismameclisi.2004.htm>)

(http://www.hakis.org.tr/arsiv/calisma_me_rap.2004.htm)

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2004.

- DEMİR Fevzi: İş Hukuku Ve Uygulaması, İzmir, 2003.
- III ÇALIŞMA MECLİSİ: 22-29 Ocak, 1962, Mars Matbaası, Ankara,1962.
- KAYA; Pir Ali: “Türk İş Hukuku’nda Kıdem Tazminatı Tartışmaları, İş-Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi C:5 S:2, 2003.
- KUTAL, Metin: ”Hizmet Sözleşmesinin Feshi Ve Kıdem Tazminatı Bakımından İş Kanununun Uygulamasından Doğan Başlıca Sorunlar” Basisen Eğitim Ve Kültür Yayınları, No:7, İstanbul, 1986.
- PİRLER, Bülent: Kıdem Tazminatı Fonu, İşveren Dergisi, C: 42, S:12, Eylül 2004.
- TİSK: XIII Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1980.
- TUNCAY, Can: “Kıdem Tazminatı Fonu Çıkarılsın Artık Ama...”, İşveren Dergisi, C:42, S:12, Eylül 2004.
- TÜRK-İŞ: 12. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1982.
- ÜNAL, Ayşe: Kıdem Tazminatı Fonu, Alfa Yayını, Bursa, 1999.