

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KIDEM TAZMİNATININ
EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**ÇİĞDEM ALEMDAROĞLU
08710111**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. MELİKE BİLDİRİCİ**

**İSTANBUL
2012**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANA BİLİM DALI
İKTİSAT YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KIDEM TAZMİNATININ
EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**ÇİĞDEM ALEMDAROĞLU
08710111**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 29/08/2012
Tezin Savunulduğu Tarih: 05/11/2012**

Tez Oy birliği ile başarılı bulunmuştur.

Ünvan Ad Soyadı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Melike Bildirici
Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Işıl Akgül
Doç. Dr. Emel Yurt

İmza

**İSTANBUL
Ağustos 2012**

ÖZ

KIDEM TAZMİNATININ EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Çiğdem Alemdaroğlu

Ağustos, 2012

İşsizlik ve işgücü maliyetleri, gelişmekte olan ülkelerin en temel problemidir. Yüksek işgücü maliyetleri, istihdam yaratma sürecinde engel olabilmektedir. Türkiye’de işgücü maliyetleri Avrupa Birliği (AB) ülkelerine göre yüksek ve işgücü düzenlemeleri katıdır. İşgücü maliyetleri içerisinde kıdem tazminatı yükü ön plana çıkmaktadır. Türkiye’de kıdem tazminatına, doğal işlevi yanında işsizlik sigortası işlevi de verilmiştir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development) üyesi bazı ülkelerde de işsizlik sigortasının yanında kıdem tazminatı varlığını sürdürmektedir. Ancak, bu ülkelerdeki kıdem tazminatları işletmeler için ağır bir yük getirmemekte, daha makul düzeylerde kalmaktadır. Bu çalışmanın amacı kıdem tazminatını ve kıdem tazminatı yükü artışını inceleyerek, Türkiye ile AB ülkelerindeki kıdem tazminatı karşılaştırmasını yapmak, Türkiye’deki kıdem tazminatı yükünün boyutlarını ortaya çıkartmaktır. Son bölümde 1980-2010 yıllarına ilişkin veriler kullanılarak Türkiye emek ekonomisinde kıdem tazminatı yükü düzeyinin analiz edilmesi ve işsizlik üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi yapılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda 1980-2010 dönemi için kıdem tazminatı ve işsizlik verileri kullanılarak bir değerlendirme yapılmıştır. Bu amaçla birim kök ve Johansen eştümleşme testleri kullanılmıştır. Artan işgücü maliyetleri, işletmeleri maliyet avantajı yönünden zayıflatarak özellikle ihracata dönük üretim yapan firmaların uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir. Türkiye gibi rekabet gücü zayıf ülkeler, gelişmiş ülkelerle aralarındaki farkı kapatabilmek için başta işgücü maliyetleri olmak üzere mevcut durumlarını belli standartlara uygun hale getirmeye çalışmalıdırlar.

Anahtar Kelimeler: Yeni Keynesyen Emek Piyasasında Rijitlikler, Kıdem Tazminatı, İşsizlik

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE SEVERANCE PAYMENT ON THE LABOUR MARKET

Cigdem Alemdaroglu

August, 2012

The interaction of unemployment and the labour costs are the main challenges in the labour markets of the developing country economies. Furthermore high manpower costs are the main reason which negatively affects the performance of creation abundant jobs. In Turkey labour costs are rather higher comparing to European Union (EU) countries and also labour laws are more rigid. An oppressive and heavy burden of severance payment stands out as a major factor increasing the labour costs in Turkish economy. In Turkey severance payment also operates as an unemployment insurance while it serves its own purpose. In some OECD countries severance payment also contains the unemployment insurance as it is in Turkey yet does not heavily burden the firms as it is in the range of the plausible acceptable figures. While this contribution investigates the severance payment and the effects of increment of the severance payment in Turkish economy it also discusses the comparison of the actual fiscal burden of severance payment to the employees in EU countries and Turkey to figure out the size of volume which is burdened to Turkish employers. The amount of the severance payment and its relation to unemployment figures in Turkish labour market is analyzed using data from 1980 and 2010 years in the last division of this study. Unit Root Test and Johansen's Cointegration Analysis are introduced so as to discuss the interaction of unemployment and the severance payment thoroughly using the data between 1980 and 2010 years in this study. Increasing labour costs attenuates the cost advantage and following specifically lowers the international competitiveness of the Turkish export companies. The countries having low competitive power like Turkey should improve their competitiveness altering the actual local implementations primarily setting new standards on the labour costs to make up the differences with developed economies.

Key Words: The rigidities in new Keynesian Labour Market, Severance Payment, Unemployment

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında ve yüksek lisans eğitimim boyunca yardımlarını esirgemeyen, göstermiş olduğu anlayış ve ilgiyle bana destek olan sevgili hocam Prof. Dr. Melike Bildirici'ye çok teşekkür ederim.

Birlikte zorlukları aştığımız arkadaşlarıma ve beni her zaman destekleyen, varlıklarını hep yanımda hissettiğim sevgili aileme çok teşekkür ederim.

İstanbul; Ağustos, 2012

Çiğdem Alemdaroğlu

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEZ ONAY SAYFASI	
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
1. GİRİŞ	1
2. EMEK PİYASASINDA RİJİTLİKLER VE YENİ KEYNESYEN İKTİSAT	4
2.1. Emek Piyasasında Reel Rijitlikler.....	4
2.1.1. Zımnî Sözleşmeler Modeli.....	5
2.1.2. Etkin Ücret Teorisi.....	7
2.1.2.1. Tersî Seçim Modeli.....	10
2.1.2.2. Emek Dönüşüm Modeli.....	10
2.1.2.3. Kaytarma Modeli.....	11
2.1.2.4. Sosyolojik Model.....	12
2.1.3. İçerdekiler-Dışarıdakiler Modeli.....	12
2.1.4. NAIRU ve Histeresiz Etkisi.....	15
2.2. Emek Piyasasında Nominal Rijitlikler.....	16
2.2.1. Menü Maliyeti.....	17
2.3. Ücret Rijitlikleri Konusunda Ampirik Çalışmalar.....	18
3. EMEK PİYASASINDA RİJİTLİKLER ÇERÇEVESİNDE KIDEM TAZMİNATI	21
3.1. Kıdem Tazminatı	21
3.2. Kıdem Tazminatı Yüğü.....	23
3.3. Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İlişkisi.....	26
3.4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri İle Kıdem Tazminatı İlişkisi.....	27
3.5. Kayıtdışı İstihdam ve Kıdem Tazminatı İlişkisi.....	30
4. AVRUPA VE TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI VE EMEK PİYASASI ÜZERİNE ETKİSİ	32
4.1. Avrupa’da Kıdem Tazminatı Uygulamaları.....	34
4.2. Türkiye’de Emek Piyasası ve Kıdem Tazminatı.....	38
4.3. Türkiye ve AB Ülkeleri Kıdem Maliyeti Karşılaştırması.....	41

	Sayfa No
5. EKONOMETRİK METODOLOJİ.....	57
5.1. Durağanlık.....	57
5.1.1. Dickey Fuller Birim Kök Testi.....	59
5.1.2. Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi.....	60
5.2. Eştleşme Analizleri.....	61
5.2.1. Johansen Eştleşme Testi.....	62
6. EKONOMETRİK SONUÇLAR.....	65
6.1. Birim Kök Testleri.....	66
6.2. Johansen Eştleşme Testi Sonuçları.....	67
6.3. Etki-Tepki Fonksiyon Grafikleri.....	68
7. SONUÇ.....	70
KAYNAKÇA.....	72
ÖZGEÇMİŞ.....	80

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No
Şekil 2.1:	Etkin Ücret Teorisi 9
Şekil 3.1:	Türkiye, AB ve OECD Ülkelerinde İş Sözleşmeleri... 29
Şekil 4.1:	2000 ve 2008 Yıllarına İlişkin İşgücü Katılığı..... 43
Şekil 4.2:	Kıdem ve İhbar Tazminatının Katılığı (2008)..... 44
Şekil 4.3:	İmalat Sektöründe Birim İşgücü Maliyeti Değişimi... 45
Şekil 4.4:	Sanayide Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi..... 46
Şekil 4.5:	İnşaatta Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi..... 47
Şekil 4.6:	Hizmette Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi..... 47
Şekil 4.7:	Tüm Sektörlerde Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi..... 48
Şekil 4.8:	İşgücü Maliyeti Bileşenleri..... 49
Şekil 4.9:	Yıllık Asgari Ücret Toplamının Kişibaşı Hasılaya Oranı (2010, %). 50
Şekil 4.10:	Ortalama Ücretin Vergi Yüğü (2010, %). 51
Şekil 4.11:	Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı Yüğü..... 52
Şekil 4.12:	Kıdem Tazminatı Yüğü..... 54
Şekil 4.13:	İşten Çıkarma Maliyeti 55
Şekil 6.1:	Etki Tepki Grafikleri..... 68

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 4.1: İşgücü Maliyeti Endeksi.....	56
Tablo 6.1: SV Değişkeni için ADF Birim Kök Test Sonuçları...	66
Tablo 6.3: Eşümleşme Testi.....	66

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ADF	: Augmented Dickey-Fuller Test (Genişletilmiş Dickey Fuller Testi)
AR	: Autoregressive Model (Oto regresif Model)
DF	: Dickey-Fuller
ĐİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
EU	: European Union (Avrupa Birliği)
EUROSTAT	: European Community Statistical Office (Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi)
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IMF	: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)
IRF	: Impulse-Response Functions (Etki Tepki Fonksiyonu)
OECD	: Organisation For Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma Örgütü)
NAIRU	: Non-Accelerating Inflation Rate Of Unemployment (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SV	: Severance Pay (Kıdem Tazminatı)
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneđi
UN	: Unemployment (İşsizlik)

1. GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte ulusal boyuttan uluslararası platforma taşınan rekabet gücünü yakalayabilmek, belirli kriterlere sahip olmayı da zorunlu kılmıştır. Başta işgücü maliyeti olmak üzere, işgücü verimliliği, sermaye maliyeti, kalite, teknoloji, nitelikli işgücü, girdi fiyatları, uluslararası ulaştırma ve iletişim olanakları, rakip ülkelere göre coğrafi konum gibi kriterler bir ülkenin uluslararası rekabet gücünü etkileyen faktörlerdir. Türkiye halen AB ülkeleri arasında görece olarak en yüksek işgücü maliyetine sahip ülkelerden biridir. İşgücü maliyetlerinin oranı işveren için ne kadar ağır bir yük oluşturuyorsa, istihdamı da aynı oranda olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum aynı zamanda rekabet gücümüzün zayıflamasına neden olmaktadır.

Türkiye’de işgücü maliyeti içerisinde önemli yer tutan kıdem tazminatının getiriliş amacının, işsizlik sigortasının işlevini yüklenmek olduğu belirgindir. Nitekim, kıdem tazminatı, kurum olarak, Türkiye’de işsizlik sigortasının bulunmadığı bir dönemde kabul edilmiş ve zaman içinde işsizlik sigortasının yerine geçmiştir.

Kıdem tazminatı pek çok ülkede işsizlik sigortası ile birlikte uygulanmamaktadır. İşsizlik sigortası yanında, toplu ödenen işsizlik yardımı şeklindeki kıdem ve ihbar tazminatlarının varlığı AB ülkelerinde dahi bulunmayan mükerrer ödemeleri gündeme getirmekte bu da istihdam, kayıtlı ekonomi ve rekabet gücü üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır.

Hem işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümlerini uygulayan, hem de hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işçiye 30 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödeyen başka bir ülke bulunmamaktadır. Türkiye’de kıdem tazminatı 20 yıllık hizmet karşılığı 94,7 haftalık ücret tutarında ödenmektedir. Buna karşılık OECD ve AB ülkelerinin çoğunda kıdem tazminatı olmadığından, bu süre '0'dır. Kıdem tazminatının bulunduğu OECD ve AB ülkelerinin çoğunda ise kıdem tazminatı düzeyi, Türkiye ile mukayese edilemeyecek kadar düşüktür.

Fransa'da 31,8 hafta, İngiltere'de 22,5 hafta, Rusya'da sadece 17,4 haftalık kıdem tazminatı ödenmesine rağmen Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) hiç kıdem tazminatı ödenmemektedir.

Türkiye'de işten çıkarma maliyeti, Avrupa ve Orta Asya bölgelerinin ortalamasına göre 5 kat daha ağırdır. İşten çıkışın zorlaştırılması; işe girişin de zorlaştırılması sonucunu doğurmaktadır. Dünya Bankası, Türkiye gibi ülkelere yatırım ve istihdam artışı için kıdem tazminatı müessesesini terk ederek işsizlik sigortasına geçmesini önermektedir.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki kıdem tazminatı uygulamalarının emek piyasası üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Yüksek kıdem uygulamaları işvereni istihdamı düşük tutma veya işçiyi kayıtdışı çalıştırma biçiminde özetlenebilecek iki duruma itmektedir. Her iki durumda kayıtlı istihdamı düşürücü etki ortaya çıkarmaktadır. Bu çerçevede çalışma, işsizliğin yüksek kıdem uygulamalarıyla bağını ölçmeye yöneliktir. Bu yönü ile çalışma sadece işveren açısından işsizliğin analizini amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, Yeni Keynesyen iktisatta emek piyasasındaki rijitliklerden bahsedilecek ve rijitliklerden biri olan kıdem tazminatının yapısı ile ekonomiye etkisi incelenecektir. Bölümün sonunda ise emek piyasasında ücret katılıkları konusunda yapılan çeşitli ampirik çalışmalar kısaca özetlenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, emek piyasasında kıdem tazminatı yükü kavramı açıklanacaktır. Ayrıca kıdem tazminatının, işsizlik sigortası, belirsiz süreli iş sözleşmeleri ve kayıt dışı istihdam ile olan ilişkisi tartışılacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, Avrupa'da kıdem tazminatı uygulamasına ülke örnekleri ile bakılacak ve Türkiye'de kıdem tazminatı uygulaması açıklanacaktır. Türkiye ile AB ülkeleri arasında kıdem tazminatı yükünü açıklamaya yönelik olarak, kıdem tazminatının katılığı, sektör bazında birim işgücü maliyetleri, işgücü maliyeti bileşenleri, ortalama ücretin vergi yükü, çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü, işten çıkarma maliyetleri gibi değişkenler üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın son bölümünde, Türkiye emek piyasası koşullarına göre kıdem tazminatının istihdam üzerindeki etkisi analiz edilecektir. Öncelikle birim kök testi ve eştümleşme testleri teorik olarak açıklanacaktır. Daha sonra ise, istihdam ile

kıdem tazminatı arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın sonuç bölümünde, elde edilen sonuçların genel bir değerlendirmesi yapılarak kıdem tazminatının işgücü piyasası üzerindeki etkisi gösterilecektir.

2. EMEK PİYASASINDA RİJİTLİKLER VE YENİ KEYNESYEN İKTİSAT

1980’li yıllardan sonra dünya genelinde işsizlik oranlarında yaşanan artışlar nedeniyle istihdam yapısında rijitlik konusu ön plana çıkmıştır. Bu çalışmada rijitliklerden biri olan kıdem tazminatı için emek piyasasının rijitlik özellikleri Yeni Keynesyen yaklaşım bağlamında incelenecektir.

Ortaya çıkan makro sorunların hangi mikro davranışların sonucu olduğunu belirlemeye çalışan Yeni Keynesci Yaklaşım, 1980’li yılların başında ortaya çıkan bir oluşumdur. Yeni Keynesci yaklaşıma göre, piyasa başarısızlıklarının nedenlerinin büyük bir kısmını emek piyasasında bulmak mümkündür. Bu yaklaşıma göre, reel ücret oranı yavaş bir şekilde değişmekte ve emek piyasasında, fiyat (reel ücret) sürekli olarak tam istihdamın sağlanmasında başarısız olmaktadır. Bu yaklaşıma göre, emek talebindeki kaymalar insanların cari ücretten çalışmak istedikleri, ancak iş bulamadıkları bir durum yaratmaktadır¹. Bir başka ifadeyle Yeni Keynesci iktisatçılar, gerçek yaşamda talep daralması ile karşılaşan firmaların, istihdamı sınırlamakla beraber ücretlerde kesintiye gitmediklerini öne sürmekte ayrıca, işsiz kalan kişilerin düşük ücretlere razı oldukları halde iş bulamadıklarını savunmaktadırlar². Dolayısıyla, Yeni Keynesci yaklaşıma göre gönülsüz işsizlik vardır. Monetaristlerin doğal işsizlik oranı çerçevesinde gönüllü olarak tanımladıkları işsizliği, Yeni Keynesci yaklaşım gönülsüz işsizlik olarak kabul etmektedir.

2.1. Emek Piyasasında Reel Rijitlikler

Yeni Keynesyenler, Keynes’in fiyat ve ücret rijitliklerini Neo Klasikler’in rasyonel bekleyişler kuramıyla birleştirmişlerdir. Ancak, Yeni Keynesyenler, Keynes’in fiyat ve ücret rijitliği kuramı üzerinde daha fazla durarak rijitliklerin sebeplerini araştırmışlardır. Buna göre; zımni sözleşmeler modeli, etkin ücret teoremi,

¹ Nicholas Gregory Mankiw, “Symposium on Keynesian Economics Today”, **Journal of Economic Perspectives**, c.7, s.1 (1993): 4.

² Merih Paya, **Makro İktisat**, 2. bs. (İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997), 339.

içerdekiler-dışardakiler modeli, NAIRU ve histeresiz etkisi rijitlikleri arttıran etmenlerdir³.

2.1.1. Zımni Sözleşmeler Modeli

Zımni sözleşmeler modeli çalışanların ve firmaların uzun süre bir arada bulunmasını sağlayan ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Buna göre firmalar; çalışanların firmaya olan sadakatini sürdürebilmek için gerçekte yazılı olmayan anlaşmalar yapabilmektedirler. Bir çeşit görünmez tokalaşma anlamına gelen bu durum, işçilere değişik çalışma koşulları altında dahi rahat bir çalışma ortamı sağlamaktadır⁴.

Zımni sözleşmeler teorisi, optimal emek sözleşmelerini ve sonuçlarını, riskten kaçan işçiler ile risk yansız firmalar arasında kurmaktadır⁵. Bu teori çalışanların riskten kaçtıkları ve sermaye piyasalarına girme isteklerinin sınırlı olduğu görüşüne dayanmaktadır. Bu nedenle, çalışanlar gelirlerinde meydana gelebilecek olan dalgalanmalara karşı korunmak istemektedirler. Bu durumda riskten görece olarak daha az kaçan ve sermaye piyasasına girmekte daha cesur olan işverenler, çalışanlarına ücret ve istihdam güvencesi sağlarlar. Ancak çalışanlarına benzer güvence vermeyen firmaların ödediklerinden daha düşük bir ücret ödemek isterler⁶. Bu nedenle firmalar ekonomik dalgalanmalardan korunmak adına çalışanlarına sabit bir ücret ödemeyi tercih eder. Böylece, sabit ücretli çalışanların tüketim seyirleri düzenli bir hale gelmekte ve bununla birlikte firmalar da sermaye piyasasına daha kolaylıkla giriş yapabilmektedirler⁷.

Zımni sözleşmeler modeli zamanla farklı şekillerde geliştirilmiştir. Buna rağmen ilk olarak ortaya konulan biçimi ile emek piyasasındaki reel katılıkları açıklamaya çalışan geleneksel yapısı, işsizlik kavramını açıklayamamaktadır. Ancak bu teori, riskten kaçan çalışanların marjinal ürün değerlerindeki dalgalanmalar karşısında

³ Richard Froyen, **Macroeconomics, Theories and Policies**, 5. bs. (USA: Prentice Hall Inc, 1996), 301.

⁴ Brian Snowdon, Howard Vane, **Modern Makroekonomics: Its Origins, Development and Current State**, (USA: Edward Elgar, 2005), 384.

⁵ age, 384.

⁶ Joseph E. Stiglitz, "Theories of Wage Rigidity", **NBER Working Paper Series**, c.1, s. 1142 (1984): 5-6.

⁷ Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 384.

talep ettikleri sigortanın bir sonucu olarak oluşan reel ücret katılıklarını başarıyla açıklamaktadır⁸.

Zımni sözleşmeler teorisinin geleneksel hali emek talebindeki düşüşlerin işten çıkarılmalarla sonuçlandığını ve işten ayrılan çalışanların hareketsiz olduğunu varsaymıştır. Bunun anlamı işten ayrılan kişiler mutlaka işsizdirler ve yüksek talepli firmalarca yeni işsiz olan kişiler istihdam edilemezler. Ancak zaman içerisinde geleneksel zımni sözleşmeler teorisi zayıflamış ve emeğin hareketsizliği varsayımı güncellenmiştir⁹. Bu doğrultuda teori, simetrik ve asimetrik bilgi altında yeniden düzenlenmiştir.

Simetrik bilgi altında zımni sözleşmeler, firmaların ve çalışanların benzer bilgiye sahip oldukları varsayımından hareket etmekte, ancak Walrasçı model tarafından tahmin edilen düzeyin üzerinde gerçekleşen istihdam seviyesindeki dalgalanmaları açıklayamamaktadır¹⁰. Asimetrik bilgi altında zımni sözleşmeler ise, firmaların çalışanlara göre daha fazla bilgiye sahip oldukları varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda, simetrik bilgi altında oluşan işsizlikten daha yüksek bir işsizlik düzeyi gerçekleşecektir¹¹. Bu teori Grossman ve Hart (1983) tarafından emeğin marjinal ürününün firmalar tarafından kontrol edildiği ancak işçiler tarafından gözlemlenemediği varsayımı altında işçi ve firmalar arasında uzun dönemli bir optimal anlaşmadan yola çıkılarak ortaya konulmuştur. Asimetrik bilginin varlığı sonucunda gerçekleşen işsizlik oranının, emeğin marjinal ürününün herkes tarafından bilindiği duruma göre görece olarak daha yüksek olacağı kabul edilmektedir. İşsizliğin özellikle emeğin marjinal ürünü rezervasyon ücretini aştığı zaman gerçekleşeceği kabul edilir¹².

Zımni sözleşmeler teorisinin zayıf yanı ekonomide yaşanabilecek olumsuzluklar karşısında işçileri işten uzaklaştırmak yerine iş bölümünü öngörmesidir. Öte yandan yeni giren çalışanlara neden daha düşük ücret verilmediği açıklanamamaktadır¹³. Bu zayıflıkların ötesinde zımni sözleşmeler teorisi reel katılıkları açıklamada yetersiz

⁸ Richard J. Arnott, Arthur J. Hosios, Joseph E. Stiglitz, "Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment", **The American Economic Review**, c. 78, s. 5 (1988): 1046.

⁹ **age**, 1046-1047.

¹⁰ Sanford J. Grossman, Oliver D. Hart, "Implicit Contracts Under Asymmetric Information", **The Quarterly Journal of Economics**, c. 98, s.1 (1983): 123.

¹¹ **age**, 123.

¹² Sanford J. Grossman, Oliver D. Hart, "Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment", **The American Economic Review**, c. 71, s. 2 (1981): 301.

¹³ Snowdon, **Modern Makroeconomics**, 384.

kalmış ve bu nedenle emek piyasasındaki reel katılıkları açıklamak üzere yeni teoriler geliştirilmiştir.

2.1.2. Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret yaklaşımı, gönülsüz işsizlik artarken yüksek ücretlere açıklama getirmeye çalışmaktadır¹⁴. İlk kez daha yüksek ücret oranlarının daha iyi beslenme sağladığı, hastalık olasılığını azalttığı ve daha yüksek verimlilik sağladığı gelişmekte olan ülkeler için uygulanmıştır. Etkin ücret yaklaşımının başlama noktası, işverenlerin işçilere göre kendi çalışanlarının verimlilikleri hakkında daha az bilgiye sahip olması varsayımıdır¹⁵.

Etkin ücret teorisi temelde çalışanların verimliliğinin reel ücretlerine bağlı olduğu varsayımına dayanır. Bu durumda firmalar çalışanlarına rezervasyon ücreti üzerinde ücret ödemeyi tercih edeceklerdir¹⁶. Bu teoriye göre verimlilik, reel ücret artışları ile gerçekleşir. Yüksek ücret seviyesinin verimliliği arttırması, daha kalifiye işçilerin çalıştırılması, işçilerin daha yüksek performans sergilemesi veya işgücü maliyetlerinin azalması sonucunda gerçekleşebilir¹⁷. Ancak, etkin ücret teorisine göre ücretleri düşük seviyede tutmanın firmaların tek başlarına belirleyebilecekleri bir karar olmadığı kabul edilmektedir. Çünkü çalışanların verimliliği ücret düzeyinden bağımsız değildir¹⁸.

Bu durumda firmalar emek arz fazlası olmasına rağmen çalışanlarına daha düşük ücret vermeyi düşünmeyeceklerdir. Diğer bir deyişle, firmaların emek maliyetleri daha yüksek olması pahasına verimliliklerinin düşmesine izin vermeyecekleri kabul edilir. Stiglitz'e (1984) göre etkin ücret teorisinde firmaların yüksek ücret ödemeyi kabul etmeleri arz talep kanunun ihlal edildiği anlamına gelmektedir. Emek piyasasındaki arz fazlalığı yarışmacı piyasalarda ücretlerin düşmesini beraberinde getirecektir. Ancak etkin ücret teorisinde bu durum gerçekleşmemekte ve ücret seviyesi emek arz fazlası olmasına rağmen yüksek belirlenmektedir. Öte yandan verimlilik ve ücret düzeyi arasındaki ilişkinin farklı endüstrilerde birbirlerinden farklı

¹⁴ Ercan Eren, Melike Bildirici, Ümit Fırat, **Türkiye’de 1998-1999 Krizinde Yönetici Davranışları**, (İstanbul: İstanbul Sanayi Odası, 2000), 54.

¹⁵ Assar Lindbeck, Dennis J. Snower, **Involuntary Unemployment San Insider-Outsider Dilemma**, (Sweden: University of Stockholm, 1984), 3.

¹⁶ Lawrence F. Katz, “Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation”, **NBER Macroeconomics Annual**, c. 1, s. 1 (1986): 235.

¹⁷ Bruce Greenwald, Joseph Stiglitz, “New and Old Keynesians”, **The Journal of Economic Perspectives**, c. 7, s. 1 (1993): 34.

¹⁸ Snowdon, **Modern Makroeconomics**, 384.

olması nedeniyle ücret düzeyleri de farklılaşacaktır. Bu durum Stiglitz (1984) tarafından tek fiyat kanununun geçerliliğini kaybetmesi olarak yorumlanmaktadır¹⁹.

Summers'a (1988) göre etkin ücret teorisinin bir önemli özelliği verimliliğin sadece firmaların ödemiş oldukları ücretlere bağlanmamış olmasıdır. Verimlilik, firmaların içindeki ve dışındaki fırsatların görece olarak tercih edilebilirliğine de bağlıdır. Şöyle ki, firma dışındaki fırsatlar çalışanlarda işlerini değiştirme isteği yaratabilir. Diğer firmaların ödemiş oldukları ücretler ve işsizlik oranına göre çalışan kişiler işlerine devam etme kararı alırlar²⁰. Firmaların ücretleri rezervasyon ücretinin üzerinde tutmasının bir diğer nedeni olarak gösterilebilecek bu özellik aynı zamanda firmaların ücretlerini diğer firmalara benzer bir düzeyde belirleme zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

Şekil 2.1'de, ücret etkinlik eğrisini gösteren şekilde, dikey eksenle işçinin gayreti (e), yatay eksenle reel ücret (w) yer almaktadır. Gayret, reel ücretin artan fonksiyonu varsayılmaktadır. E ile gösterilen eğri, reel ücret arttıkça işçinin gayretinin arttığını göstermektedir. Reel ücret çabası, e/w ile ölçülmektedir. Birim reel ücret başına çabayı, yani ortalama çabayı gösteren e/w değeri, M noktasında maksimum olmaktadır. Bu noktada gayret e^* ve reel ücret w^* değerini almakta ve w^* aynı zamanda etkin ücreti ifade etmektedir²¹.

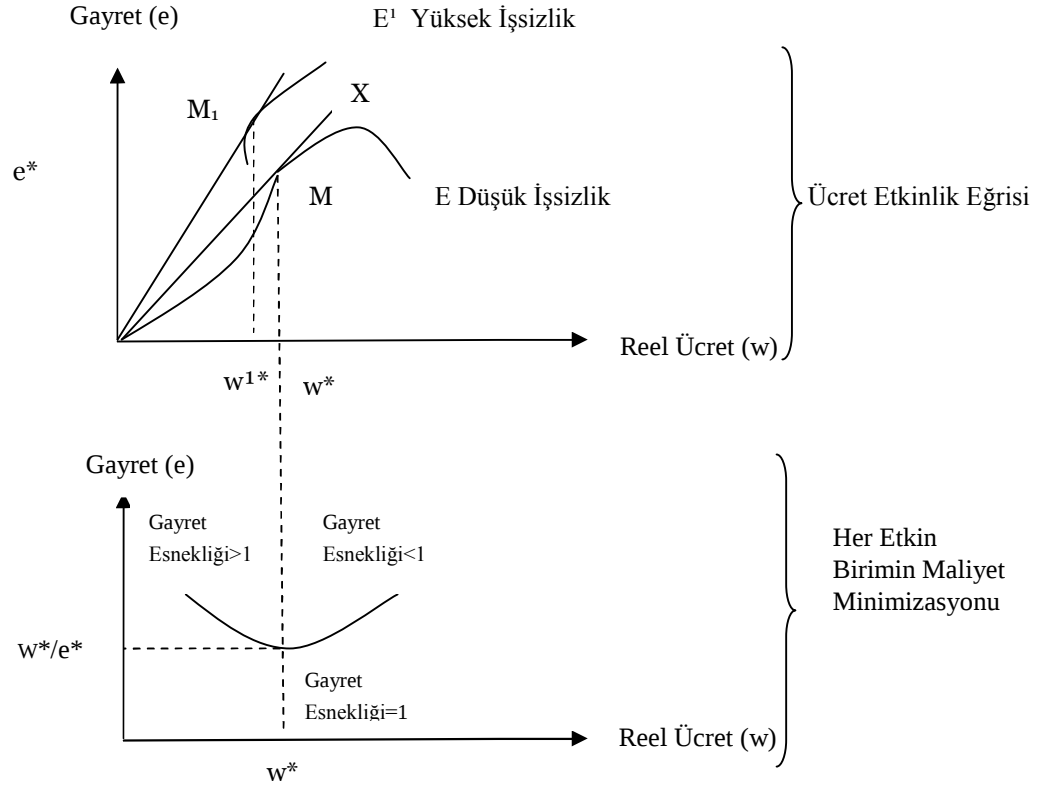
Şekil 2.1 her etkin birimin maliyet minimizasyonunu göstermektedir. Şekilde yatay eksenle reel ücret ve dikey eksenle w/e ile gösterilen "her etkin birimin ücret maliyeti" arasındaki ilişki görülmektedir. e/w (reel ücret çabası), w/e 'nin (her etkin birimin ücret maliyetinin) tersi olduğu için e/w artarken w/e azalmaktadır.

Şekil 2.1'e göre, reel ücret w^* olduğunda, her etkin birimin ücret maliyeti minimuma ulaşmaktadır. Bu durumda reel ücret çabası M noktasında maksimumdur. Bu noktada, ayrıca gayret esnekliği 1'e eşit olur. Gayret esnekliği w^* 'nin solunda 1'den büyük ve sağında birden küçüktür. Bunun anlamı, örneğin w^* 'den daha düşük ücret seviyelerinde, reel ücrette her yüzde 1'lik artış gayreti yüzde 1'den daha fazla arttırırken, w^* den daha yüksek seviyelerde yüzde 1'den daha az arttırmaktadır.

¹⁹ Stiglitz, **age**, 42.

²⁰ Lawrence H. Summers, "Relative Wages, Efficiency Wages and Keynesian Unemployment", **The American Economic Review**, c. 78, s. 2 (1988): 384.

²¹ Eileen Appelbaum, **The Labor Market, A Guide to Post Keynesian Economics**, (New York: M. E. Sharpe, 1979), 318.



Şekil 2.1: Etkin Ücret Teorisi

İlker Parasız, Melike Bildirici, **Modern Konjonktür Teorileri**, (Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2006), 317.

Özetlemek gerekirse, karını maksimize eden firma, çabanın ücret esnekliğinin “bir” olması şartını sağlayan reel ücreti (w^*) önerecektir. Etkin ücret olarak adlandırılan w^* , her etkin emek birimi için emek maliyetini minimize etmektedir. Buna göre, kar maksimizasyon koşulu altında, her firma marjinal ürünü reel ücret w^* 'ye eşit oluncaya kadar işçi alacaktır²².

Etkin ücret teorisinin mikro ekonomik temelleri dört ana başlıkta toplanmaktadır. Bunlar; tersi seçim modeli, emek dönüşüm modeli, kaytarma modeli ve sosyolojik model olmak üzere dirde ayrılır²³.

Aşağıda bu modeller ayrıntılı olarak görülecektir.

²² Bilge Köksel, Ebru Özgür, Hüseyin Güler, “Etkin Ücret Teorileri: Türk İmalat Sanayi Uygulaması”, **İktisat, İşletme ve Finans**, c. 19, s. 222 (2004): 93.

²³ Janet L. Yellen, “Efficiency Wage Models of Unemployment”, **The American Economic Review**, c. 74, s. 2 (1984): 201.

2.1.2.1. Tersî Seçim Modeli

Etkin ücret teorisi çerçevesinde verimlilik ve ücret seviyesi arasındaki ilişkiyi temel alan bu modele göre çalışanların işlerinde göstermiş oldukları performans bireysel yetenekleri doğrultusunda gerçekleşir. Kişilerin bireysel yetenekleri ise heterojen bir yapıya sahip olduğundan firmalar verimliliklerini arttırmaya yönelik olarak ücret seviyesini belirleyeceklerdir. Çalışanların yeteneklerinin rezervasyon ücreti ile pozitif ilişkili olduğu kabul edildiği sürece, daha yüksek ücret ödeyen firmalar daha yetenekli kişileri çekeceklerdir²⁴.

Modele göre, emek piyasası asimetrik bilginin hakim olduğu piyasa türünün çok iyi bir örneğidir. Asimetrik bilgi söz konusuysa taraflardan biri, diğer taraftan daha fazla bilgiye sahiptir. Böyle bir durumda, işçiler işe alınmadan önce yetenekleri, dürüstlükleri ve bağlılıkları konusunda işverene göre daha fazla bilgiye sahiptirler²⁵. Bu durumda yüksek ücret ödenen işlere daha yetenekli kişiler başvuracaktır. Etkin ücret seviyesinin altında çalışmaya razı olan kişiler ise “limon” kapsamında değerlendirilecektir²⁶.

Bu şartlar altında emek piyasasında işçilere etkin ücret ödemek firmaların kalifiye elemanları istihdam edebilmelerini sağlayacaktır. Böylece verimlilikleri artan firmaların yanında reel ücretlerin aşağı doğru düşmeyeceği, diğer bir deyişle katı olduğu bir durum söz konusu olacaktır.

2.1.2.2. Emek Dönüşüm Modeli

Emek dönüşüm modeline göre çalışanlar diğer emek piyasası koşulları kötü iken görece olarak uygun olan işlerinden ayrılmayı tercih etmezler. Çalışanlar işten ayrılmak istemedikleri gibi, firmalar da işçilerin ayrılması esnasında karşılamak zorunda oldukları işçi değiştirme maliyetlerini göz önünde bulundurarak daha yüksek ücret ödemeyi kabul ederler. Öte yandan yüksek ücret düzeyinin belirlenmesine, yeni istihdam edilecek kişilere ödenecek ücret ve verilecek eğitim maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle, daha çok başvurulduğu kabul edilmektedir²⁷. Başka bir deyişle eğer firmalar çalışanlara belirli bir düzeyin üzerinde ücret öderlerse işçilerin işten

²⁴ age, 203.

²⁵ Brian Snowdon, Howard Vane, Peter Wynarczyk, **A Modern Guide to Macroeconomics: An Introduction to Competing Schools of Thought**, (Cambridge: Edward Elgar, 1996), 312.

²⁶ Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 388.

²⁷ Katz, age, 246-247.

ayrılma isteği önemli ölçüde azalacaktır²⁸. Firmalar karşılaşacakları maliyetlere katlanmamak adına işçilerine etkin ücret seviyesinde bir ücret ödemeyi tercih edeceklerdir.

2.1.2.3. Kaytarma Modeli

Mankiw (1990) etkin ücret konusunda en popüler açıklamayı “görevden kaçma” modeliyle getirmektedir. Firmalar, işçilerin gayretlerini tam olarak gözleyemezler, işçiler bazen sorumluluklarını tam olarak yerine getirmezler ve işten çıkarılmayı göze alırlar. Düşük ücret, işten çıkarılmanın maliyetini azalttığı için işçilerin görevden kaçmasını arttırıcı bir unsurdur²⁹.

Kaytarma modeli çalışanların performansları hakkında eksik bilgiye sahip olunması varsayımına dayandırılmaktadır. Firmaların çalışanları tam anlamıyla kontrol edebilmeleri oldukça maliyetli olacağı için bu durumda çalışanların kaytarma durumu söz konusu olabilir. Eğer tam istihdama ulaşmış bir ekonomi söz konusu ise işten çıkarılan kişi aynı ücret seviyesinde yeni bir iş bulmakta zorlanmayacaktır. Çalışanları kaytarmamaya ikna etmek için firmalar, diğer firmaların ödedikleri ücret seviyesi ile ilintili olarak ücretleri arttırma yolunu seçmek durumunda kalırlar³⁰.

Saphiro ve Stiglitz (1984) tarafından geliştirilen modele göre çalışma sırasında bireysel performansın kısmen de olsa gözlenmesinin mümkün olduğu varsayımı altında, görevden kaçan işçiler tespit edilebilir ve bu işçiler işten çıkarılma ile cezalandırılırlar. İşten atılma tehdidinin görevden kaçmayı caydıran bir unsur olması, işçilerin yeni bir iş bulmalarının kolay olmadığı durumlarda, yani işsizlik dönemlerinde söz konusudur. Aksi durumda, tam istihdam varsa ve tüm firmalar aynı ücreti ödüyorsa işten atılmanın maliyeti söz konusu olmamaktadır. Böyle bir durumda, görevden kaçmayı engellemek için firmalar ücretleri yükseltirler. Bütün firmalar bunu yaptıklarında ise ortalama ücretler artar ve istihdam azalır. Buna göre, tüm firmaların piyasa temizleme ücretinin üzerinde aynı ücreti ödediği durumda, işten atılmanın maliyetli olması anlamına gelen işsizlik, işçilerin daha disiplinli çalışmasına hizmet etmektedir³¹.

²⁸ Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 388.

²⁹ Mankiw, **age**, 1658.

³⁰ Stiglitz, **age**, 47.

³¹ Janet L. Yellen, **New Keynesian Economics: Coordination Failures and Real Rigidities**, (Cambridge: MIT Press, 1991), 116.

2.1.2.4. Sosyolojik Model

Etkin ücret teorisinin dayandığı diğer mikro temeller öncelikli olarak firmaların kendi verimliliklerini arttırma çabasından ileri gelmektedir. Ancak ücret katılığının aynı zamanda kişilerin sosyal geleneklerinden de etkilendiği kabul edilmektedir. Kişilerin içinde bulundukları çalışma grubunun standartları doğrultusunda performansları belirlendiği kabul edilmektedir. Bu durumda firmalar, çalışma gruplarının standartlarını ve performanslarını belirli bir düzeyde ücretle ödüllendirerek arttırabilir³². Bu nedenle, sosyolojik modelin özellikle grup çalışmasının önemli olduğu durumlarda ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Çalışanların morallerinin, işe duydukları bağlılıklarının ve en önemlisi verimliliklerinin firmaların çalışanlarına ödemiş oldukları ücretlere bağlı olduğu kabul edilmektedir³³. Sonuç olarak firmaların çalışanlarına etkin ücret seviyesinde bir ücret ödemeyi tercih etmeleri halinde, işçiler daha yüksek moral ve bağlılık ile çalışacaklar ve böylece verimlilik seviyesinde artış yaşanacaktır. Firmalar da bu verimlilik artışını korumak adına çalışanların ücretlerini düşürmeyi tercih etmeyeceklerdir.

2.1.3. İçerdekiler-Dışarıdakiler Modeli

Emek piyasasında reel ücret rijitliğini açıklayan bir diğer yaklaşım, içerdekiler-dışarıdakiler modelidir. Modele göre işçiler içerdekiler ve dışarıdakiler olmak üzere ikiye ayrılırlar³⁴.

İçerdekiler, tecrübeli olup değiştirilmeleri firmaya maliyet yükleyen işçilerdir. Dışarıdakiler ise işsizdir ya da ikincil sektörde çalışan işçilerdir. İstihdam yanında emek piyasasının gücü üzerinde de duran içerdekiler-dışarıdakiler modelinin en önemli varsayımı, dışarıdakini içerdeki dönüşürme maliyetinin yüksek olmasıdır. Modelde ayrıca, içerdeki eğitilmiş işçilerle dışarıdaki eğitilmemiş işçilerin tam olarak ikamesi mümkün değildir³⁵. Birinci grup, içerdekiler, firmayla pazarlık zamanında ilişki halinde olan ve çıkarları sözleşme içerisinde dikkate alınan işçilerdir. İkinci grup olan dışarıdakiler, temelde firmayla ilişki içinde olmayan fakat

³² Yellen, **Efficiency Wage Models**, 203-204.

³³ Summers, **age**, 246-247.

³⁴ İlker Parasız, Melike Bildirici, **Modern Konjonktür Teorileri**, (Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2006), 310.

³⁵ Greenwald, **age**, 23-44.

firmanın sözleşme hazırladıktan sonra çalıştırabileceği işçilerdir. İki gurubun oluşturduğu bu şekildeki bir emek piyasası, örneğin, içerdekilerin gücü ile karakterize edilmiş ise, içerdekilerin daha yüksek istihdamı ücretleri yükseltecek ve bu da firmanın işgücü talep eğrisini yukarı kaydıracak ve bu durum işsizlik anlamına gelecektir.

İçerdekiler-dışarıdakiler modeli, ücretlerin işsizliğe karşı neden önemli ölçüde tepki göstermediğini öngörmekte ve böylece ekonomide bir durgunluk yaşanması halinde neden tam istihdama hızla dönülemediğine ilişkin bir başka bakış açısıyla açıklık getirmeye çalışmaktadır. Bu yaklaşım, içerdekilerin aldığı mevcut ücretlerden daha az bir ücretle çalışmaya razı olan işçilere rağmen istek dışı işsizliğin varlığını açıklamaktadır³⁶.

İçerdekiler-dışarıdakiler teorisinin varsayımlarını dört temel maddede özetlemek mümkündür:

- i. Firmalar, işçi değiştirmeleri halinde çalışanlarına devredemeyecekleri maliyetlerle karşı karşıya kalırlar,
- ii. İçerdekiler olarak tanımlanan sendikaya bağlı çalışanlar piyasa gücüne sahiptirler,
- iii. Firmaya yeni girenler belirli bir süre çalıştıktan sonra içerdekiler gibi değiştirilme maliyetlerinin bir parçası olacaklar ve ücretlerini belirleme konusunda güçlü konuma geleceklerdir,
- iv. İstihdam kararları tek taraflı olarak firmalarca yapılmaktadır³⁷.

Firmalar açısından çalışan işçileri işten çıkartmak, yeni işçiler istihdam etmek, eğitim masraflarını karşılamak en önemli maliyetler arasında yer almaktadır. Bu nedenle öncelikli olarak dışarıda bulunan çalışmayan kişileri istihdam etmenin maliyetlerine katlanmak yerine, çalışan kişiler olarak tanımlanan içerdekilerin işlerine devam etmelerini sağlamayı amaçlamaktadırlar. Böyle bir durumda içerdekiler olarak tanımlanan sendikalı çalışanlar rezervasyon ücreti olarak tanımlanabilecek denge ücretinin üzerinde ücret talep edebileceklerdir. Bu nedenle de, içerdekiler-dışarıdakiler teorisi dışarıda daha düşük ücrete çalışmaya razı olan işsizler olmasına karşın neden daha düşük ücret teklifi yapılamadığını bir başka deyişle ücretlerin

³⁶ Assar Lindbeck, Dennis J. Snower, "Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage-Employment Ratchets", **European Economic Review**, c. 31, s. 1 (1987): 167.

³⁷ Assar Lindbeck, Dennis J. Snower, "Insiders Versus Outsiders", **The Journal of Economic Perspectives**, c. 15, s. 1 (2001): 166-167.

neden katı olduğunu açıklamaktadır³⁸. Bu yüzden içerdekiler dışarıdakiler yaklaşımı Yeni Keynesçi Okul'un reel ücret katılıklarını anlatmak için başvurduğu bir teori halini almıştır.

Model, gönülsüz işsizliği içerdekiler ve dışarıdakiler arasındaki çıkar çatışması ile açıklamaktadır. Buna göre, işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini kapsayan, emek dönüşüm maliyeti içerdekilerin güçlü olmasının önemli nedenlerinden biridir. Buna göre, yeni kiralanan işçilerin eğitim maliyetleri ve işten çıkarılanlara ödenen tazminatlar ve kıdem maliyetleri vb. maliyetler işe alma ve işten çıkarma maliyetlerine örnek olarak verilebilir. Dönüşüm maliyetleri nedeniyle, dışarıdakiler cazip değildir³⁹.

İçerdekilerin güçlü pozisyona sahip olmalarının bir diğer nedeni de taciz ve işbirliği ile açıklanmaktadır. İçerdekiler, hem işbirliği hem de arkadaşça olmayan davranışlarla işe yeni girenlerin faydasını etkileyebilirler. Yeni girenler, ancak tecrübeli olurlarsa işbirliği ve taciz aktivitelerine sahip olabilirlerken, dışarıdakiler ise işsiz oldukları için bu konumları söz konusu değildir. Dolayısıyla, içerdekiler taciz ve işbirliği aktivitelerini kullanarak ekonomik rant elde etmeye çalışabilirler.

İçerdekiler-dışarıdakiler yaklaşımında kendi üyelerinin, yani içerdekilerin haklarını koruyan sendikaların etkileri de çok önemlidir. Sendikalar, işe alınma ve işten çıkarılma maliyetlerini belirleyerek, taciz ve işbirliği aktivitelerinin çeşitlerini ve içerdekilerin pazarlık gücünü arttırarak, yani rant paylaşma araçlarını içerdekilere sağlayarak, içerdekilerin ücretinin artmasına yardımcı olmaktadır⁴⁰. Mal piyasası koşulları düzeldikçe içerdekiler, dışardaki işsizlerin istihdama dâhil olmasını sağlamaktansa kendi ücretlerini korumayı ve arttırmayı amaçlamaktadırlar. Bu modelde sendikaların rolü emek talebi belirsiz olsa dahi ücretleri belirlemek veya pazarlık gücünü sağlamaktır. Diğer bir deyişle içerdekilerin istihdamının devamlılığı için gerekli olan ücret seviyesini belirlemektir. Ancak herhangi bir olumsuz şokun yaşanması halinde emek talebi ve içerdeki sayısı azalacaktır. Sonrasında uygun koşullara geri dönülmesi ise eski istihdam seviyesini beraberinde getirmeyecektir. Bu

³⁸ **age**, 165-166.

³⁹ Parasız, **age**, 311-312.

⁴⁰ Melike Bildirici, "Yeni Keynesçi İktisatta Emek Piyasası", **Sosyal Bilimler Dergisi**, c. 3, s. 1 (1997): 29-30.

durumda içerde kalan küçük grup ücretleri kendi istekleri doğrultusunda belirleyeceklerdir⁴¹.

İçerdekilerin her türlü pazarlık gücü ve ücret belirleme gücüne sahip olmasına karşın firmaların ücret indirme yöntemine başvurmaları halinde iki durum gerçekleşebilir. İlk olarak ücretlerin düşürülmesini kabul eden içerdekilerin verimliliklerinde azalma gerçekleşebilir ve bu durum firmalar için kârlarının azalması anlamına gelmektedir. İkinci olarak ise, ücret düşüşü karşısında işi terk eden içerdekiler yerine istihdam edilen kişilerin bir yandan eğitim maliyetlerine katlanılmak zorunda kalınması, diğer yandan da içerde olmaları nedeniyle ücretlerini arttırma isteklerinin olması ücret düşürme yolunu tercih dışı yapmaktadır⁴².

2.1.4. NAIRU ve Histeresiz Etkisi

Yeni Keynesyenler, “doğal işsizlik oranı” kavramı yerine “enflasyonu hızlandırmayan işsizlik oranı” olarak tanımlanan “non-accelerating inflation rate of unemployment” kelimelerinin baş harflerinden oluşan NAIRU kavramını tercih etmişlerdir⁴³.

1980’li yıllarda işsizlik oranlarının özellikle Avrupa’da yükselmesi, doğal işsizlik oranının da, NAIRU’nun da yükselmiş olma ihtimalini gündeme getirmiş ve yapılan ekonomik araştırmalar bunu doğrulamıştır. Doğal işsizlik oranı ve/veya NAIRU’nun yükselmesi ile ilgili olarak iki farklı görüş ileri sürülmüştür. Bunlardan ilki; işsizliğin yükselmesini emek piyasalarında esnekliğin azalması ile açıklamaya çalışan görüştür. Bu görüşe göre, güçlü sendikalar, yüksek işsizlik ödemeleri, asgari ücret uygulamaları, katı düzenlemeler ve yüksek vergiler doğal oranın yüksek olmasının nedenleridir. Ancak, bu faktörlerden bir kısmının 1970’li yıllarda artan işsizliği açıklayabileceğini ileri süren bazı iktisatçılar, 1980’li yıllarda yaşanan işsizliğin açıklanmasında bunların ikna edici ve yeterli olmadığını düşünmüşlerdir. Bunun gerisindeki nedenlerden biri sendikaların gücünün azalmasıdır.

Cari işsizlik oranı ve doğal işsizlik oranlarındaki eşanlı yükselme konusunda ikinci görüş ise, bazı Yeni Keynesyen iktisatçılara ait olup söz konusu eşanlı yükselme durumuna ilişkin bir model geliştirmişlerdir. Doğal oranın geçmiş dönemdeki işsizlik

⁴¹ Bertil Holmlund, “Unemployment Persistence, and Insider-Outsider Forces in Wage Determination”, **OECD Economics Department Working Papers**, c. 1, s. 92 (1991): 6.

⁴² Rudiger Dornbusch, Stanley Fischer, **Macroeconomics**, 6. bs. (New York: Mc Graw-Hill, 1993), 223-224.

⁴³ Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 323.

oranlarından etkilendiğini açıklamaya yönelik bu model Histeresiz olarak adlandırılmıştır⁴⁴.

Histeresiz kavramının fizikteki anlamı, belli bir anda sistemin gösterdiği özelliğin, yalnız o anı tanımlayan parametrelere değil, aynı zamanda önceki tüm gelişimine de bağlı olarak şekillendirildiğidir⁴⁵.

Histeresiz, daha genel olarak ise bir değişkenin geçici olarak bir dışsal güce duyarlı olması halinde, dışsal güç ortadan kalktığında bile değişkenin eski düzeyine dönmemesini ifade eder. Bu anlamda, geçici bir şok sonucu yükselen işsizlik oranının, şok ortadan kalktığında eski haline dönmemesi, histeresiz etkisi olarak tanımlanmaktadır⁴⁶.

2.2. Emek Piyasasında Nominal Rijitlikler

Yeni Keynesyen teoride işçi ve işveren arasındaki ücret sözleşmeleri (toplu sözleşmeler), nominal ücret katılığına neden olan en önemli faktörlerden biridir. Bütün sanayileşmiş ekonomilerde önemli bir role sahip olan toplu sözleşmeler, zamanlama ve süre bakımından ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Farklı şekillerde uygulanan sözleşmelerin yarattığı ekonomik sonuçlar da farklıdır⁴⁷.

Nominal ücret katılıkları sık sık tekrarlanan görüşmelerin maliyeti arttığında veya ücret sözleşmeleri uygulanamaz olduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda çalışanlar ve firmalar için uzun dönemli sözleşmeler üzerinden pazarlık yapmanın rasyonel bir davranış olacağı kabul edilir. Bu noktada Taylor ve Calvo (1970) tarafından ortaya atılan Zamana Yayılan Sözleşmeler modeli doğrultusunda belirli bir nominal katılık derecesi belirlenmiştir. Böylece parasal aktarımın ekonomik faaliyetlere etkisinde önemli bir parça olan nominal katılıklar uzun dönemli sözleşmeler doğrultusunda da ortaya çıkmaktadır⁴⁸. Zamana yayılan sözleşmeler farklı firmalar veya çalışanlar için farklı bitiş tarihleri olan sözleşmeleri kapsamaktadır⁴⁹.

⁴⁴ Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 323.

⁴⁵ Bildirici, **Yeni Keynesci İktisatta Emek Piyasası**, 34.

⁴⁶ Ercan Eren, **Makro İktisat**, 4. bs. (İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 2006), 241.

⁴⁷ Appelbaum, **age**, 295.

⁴⁸ Pierre Picard, **Wages and Unemployment: A Study in Non-Walrasian Macroeconomics**, (UK: Cambridge University Press, 1993), 72.

⁴⁹ Robert Gordon, **Macroeconomics**, 10. bs. (Boston: Addison Wesley, 2006), 564.

Zamana yayılan sözleşmeler modeline göre; işgücü talebinin yüksek olduğu dönemlerde işçiler daha yüksek ücret talep ederken, işverenler sözleşme imzalama dönemlerindeki farklılıklardan yararlanmayı amaçlamaktadırlar. Bu durumda firma sahipleri uzun dönem denge ücretin altında bir ücret seviyesi belirlemeyi tercih edecektir. Diğer bir ifadeyle zamana yayılan sözleşmeler modeline göre, ücret sözleşmelerinin önceden yapılarak görüşmelerin farklı tarihlerde gerçekleşiyor olması ücretlerin yavaş ayarlanmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle ücretlerin katılıklarından bahsedilmektedir⁵⁰.

Zamana yayılan sözleşmeler modeline göre; ücretler geçmişe ve geleceğe yönelik unsurları bünyesinde barındıracak şekilde saptanmaktadır. Geçmişe yönelik unsurlar bir önceki senenin sözleşmelerinin cari dönemdeki fiyatlara etkisini yansıtmakta iken, geleceğe yönelik unsurlarda ise gelecek yıla dair beklentilerin, politika önerilerinin cari dönem sözleşmelerine etkisi göz önünde bulundurulmaktadır⁵¹.

Zamana yayılan ücret sözleşmeleri yaklaşımı çeşitli makro ekonomik problemlere neden olsa da mikro ekonomik amaçları da bulunmaktadır. Cari ekonomik durum hakkında yeterince bilgiye sahip olmayan firmalar için diğer firmaların ücret ve fiyat oluşumlarını gözlemlemek oldukça önemlidir. Bu nedenle, zamana yayılan sözleşmeler modelinin, ücretlerin ve fiyatların yapısındaki değişiklikler hakkında firmalara ve çalışanlara önemli bilgiler verdiği kabul edilmektedir⁵².

2.2.1. Menü Maliyeti

Menü maliyetleri emek piyasasındaki yapışkanlıkları açıklamaya yöneliktir. Teorinin temel varsayımı nominal ücretlerde küçük değişiklikler yaşanmasının ötesinde, çoğunlukla herhangi bir değişiklik yaşanmamasından yola çıkılarak oluşturulmasıdır. Nominal ücretlerde var olan bu tür katılıklar, firmaların ücret ayarlamasını maliyetli bulmaları nedeniyle erteleme isteklerinin de beraberinde gelmesinden kaynaklanmaktadır. Emek piyasasında ücretlerin ayarlanması esnasında karşılaşılan Menü maliyetleri, değişen ödemelerin yönetim maliyetlerini ve ücret veya gelir değişikliklerini yaratan performans değerlendirme ve anlaşma maliyetlerini içerir⁵³.

⁵⁰ Dornbusch, **age**, 222-223.

⁵¹ Robert Hall, David Papell, **Macroeconomics**, 6. bs. (New York: Norton & Company, 2005), 424.

⁵² Snowdon, **Modern Makroekonomics**, 370.

⁵³ Shulamit Kahn, "Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata", **The American Economic Review**, c. 87, s. 5 (1997): 993.

Menü maliyetleri teorisi kısa süreli sözleşmelerde kendisini daha çok hissettirmektedir. Bunun nedeni ise kısa sürede istenen nominal ücret değişikliklerinin daha az olması veya hiç olmamasından ileri gelir. Öte yandan; kısa süreli sözleşmelerde sendikalar ücretlerin dondurulmasını kabul etmeye daha yatkın olduklarından aşağı doğru ücret katılıkları kısa dönemde daha yaygındır⁵⁴.

2.3. Ücret Rijitlikleri Konusunda Ampirik Çalışmalar

Yeni Keynesci yaklaşımın emek piyasasında ücret ve istihdam konusundaki görüşleri iktisat kuramında önemli bir yer tutmaktadır. 1980’li yıllardan sonra dünya genelinde işsizlik oranlarında yaşanan yüksek artış nedeniyle bu dönemde de yoğun bir biçimde tartışılan ücret ve istihdam arasındaki ilişki, günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Bu tartışmalarda, özellikle ücretlerin esnek olup olmadığı, ücret esnekliğinin, işsizlik ve istihdam üzerindeki etkileri ile ücret katılıklarının nedenleri üzerinde yoğunlaşıldığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde ücret katılıkları ile istihdam arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Saavedro ve Torero (2000), fesih maliyetleri ile emek talebi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çerçevede, iş güvencesine yönelik hükümlerin istihdam üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır⁵⁵.

Benzer biçimde, Lazear (1990) tarafından yapılan bir çalışmada da; kıdem tazminatı ve ihbar önellere ile istihdam düzeyi arasında ters yönlü bir korelasyon olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte, ulaşılan bulgular söz konusu değişkenlerin işsizlik düzeyi ile aynı yönlü bir ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, aynı yönlü ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu sonucu ortaya çıkmakta ve bu doğrultuda da, ulaşılan bulgular kurumsal yapı katı olduğu nispette işsizliğin artacağı yönündeki tezleri kesin biçimde kanıtlamaktan uzak bulunmaktadır. Nitekim, Addison ve Grosso’da (1996), Lazear’ın kullandığı verileri

⁵⁴ Louis N. Christofides, Man Tuen Leung, “Nominal Wage Rigidity in Contract Data: A Parametric Approach”, *Economica*, c. 70, s. 280 (2003): 620.

⁵⁵ Jaime Saavedra, Maximo Torero, “Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru”, *Inter-American Development Bank Working Papers*, c. 1, s. 394 (2000): 39.

revize ederek hazırladıkları bir çalışmada kıdem tazminatının işsizliği arttırdığı hipotezini kanıtlayan bir bulguya ulaşamadıkları sonucunu ortaya koymaktadır⁵⁶.

Benzer biçimde, Baker (2002) emek piyasalarına ilişkin birçok kurumsal değişken ile işsizlik düzeyi arasında hiçbir korelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bulguların OECD çalışmalarıyla da tutarlı olduğu ileri sürmektedir. Buna göre; OECD verileri kullanılarak yapılan çalışmalarda esnekleşmenin ne düzeyde gerçekleştiği ile doğal işsizlik oranındaki değişiklik arasında hiçbir anlamlı ilişki bulunmadığına dikkat çekilmekte ve OECD iktisatçıları tarafından 1998 yılında yapılan bir çalışmanın bu sonuçları destekler nitelikte olduğuna işaret edilmektedir. Söz konusu çalışmanın bulguları; 1990 ile 1995 yılları arasındaki dönemde doğal işsizlik oranlarında gözlemlenen değişimlerin neredeyse tümü ülkeye özgü koşullardan kaynaklandığını ortaya koymakta ve bunun kurumsal faktörlerin etkisinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşmaktadır⁵⁷.

Benzer nitelikteki sonuçlar, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO-International Labour Organization) kaynaklı bazı çalışmalarda da yer almakta ve Avrupa'daki uzun dönemli işsizliğin koruyucu önlemlerle arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğu ortaya koyulmaktadır. Buna karşılık, yükselen işsizlik trendi ücretlerle ilişkilendirilmekte ve ücret esnekliğinin önemine dikkat çekilmektedir⁵⁸.

Risagen ve Po Yang (1999) istikrardan uzak yapılar açısından devlet müdahalesinin önemini vurgulamakta ve ücret maliyetlerinin özel sektör açısından piyasayı düzenleyen hükümlerden daha önemli olduğu yaklaşımını savunmaktadır⁵⁹.

Ücret esnekliği konusunda da farklı sonuçlara ulaşılmakta ve Solow'un yanı sıra Bean (1994) de Avrupa'daki işsizlik sorununun ücret katılığı ile ilişkili olduğu tezine karşı çıkmaktadır. Bean (1994) gelişmiş kapitalist ülkelerde ücret esnekliğinin farklı seviyelerde uygulandığı sonucuna ulaşmakta olmasına rağmen bunların hiçbirinin

⁵⁶ Rafael Di Tella, Robert Mac Culloch, "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", **European Economic Review**, c. 49, s. 1 (2005): 2- 4.

⁵⁷ Dean Baker, David Howell, Glyn Andrew, John Schmitt, "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross Country Evidence", **CEPA Working Papers**, c. 1, s. 17 (2002): 54.

⁵⁸ Giuseppe Bertola, Tito Boeri, Sandrine Cazes, "Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement", **Employment and Training Papers**, c. 1, s. 48 (1999): 5-6.

⁵⁹ Ole Risager, Chang- Po Yang, "On The Effects of Reducing The Government's Role in The Labor Market: A Stylized Model for Egypt with Some Numerical Policy Examples", **Institut for Nationalökonomi Working Papers**, c. 3, s. 99 (1999): 16-17.

ücret katılığının en fazla Avrupa’da uygulandığı yönünde bir kanıt olamayacağını ortaya koymaktadır⁶⁰.

Kugler (1990) Kolombiya için yaptığı çalışmada; emek piyasası reformları doğrultusunda fesih maliyetlerinin büyük ölçüde azaldığı sonucuna ulaşmakta ve bunun yol açtığı en dolaysız etkinin ise artan devir oranları olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, aynı çalışmada reformlar dolayısıyla iş sözleşmelerinin bir yıldan kısa süreli olma eğiliminin artmış olduğuna da vurgu yapılmaktadır⁶¹.

Benzer sonuçlara Saavedro ve Torero’da (2000) ulaşmakta ve Peru için yaptıkları çalışmada esnekliği öngören yapısal reformların ardından ortalama istihdam sürelerinin ciddi biçimde kısalmış olduğunu ortaya koymaktadır⁶².

Öte yandan, ampirik literatür bölüşüm ilişkileri açısından da güçlü bulgular ortaya koymakta ve esnekleşme arttığı nispete ekonomik kriz sonrası gündeme gelen uyum sürecinin emek piyasaları üzerinden gerçekleştiği sonucuna yaygın olarak ulaşılmış bulunmaktadır. Nitekim, Di Tella ve Mac Culloch (2005) kriz dönemlerinde emek piyasalarında gündeme gelen dalgalanmalar ile esneklik derecesi arasında kuvvetli bir pozitif korelasyon olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buna karşılık, kurumsal yapı katı olduğu nispete ise; ulusal ekonominin dış şoklara karşı daha az kırılgan bir yapıya kavuşacağı ortaya konulmuştur⁶³. Benzer biçimde, Bentolila ve Saint Paul (1992) tarafından yapılan bir çalışma da; İspanya’da geçici iş sözleşmelerinin uygulanmaya başlamasıyla birlikte konjonktürel dalgalanmalara istihdam üzerinden ayarlanma düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşılmaktadır⁶⁴.

⁶⁰ Charles Bean, “European Unemployment: A Survey”, **Journal of Economic Literature**, c. 32, s. 2 (1994): 585.

⁶¹ Adriana D. Kugler, “The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence from the Colombian Labor Market Reform”, **Economic Review**, c. 89, s. 2 (2003): 1-10.

⁶² Saavedra, **age**, 20.

⁶³ Di Tella, **age**, 3- 24.

⁶⁴ Kugler, **age**, 5.

3. EMEK PİYASASINDA RİJİTLİKLER ÇERÇEVESİNDE KIDEM TAZMİNATI

Günümüzde bazı AB üyesi ülkelerin de içinde bulunduğu gelişmiş ülkelerde, 2008 yılındaki krizle daha da derinleşen işsizlik sorunu, çoğunlukla emek piyasasındaki kurumsal yapının bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Türkiye ise, 1980’li yılların başından günümüze kadar devam eden dönüşüm sürecinde emek piyasası göstergelerinde istikrarlı bir iyileşme yakalayamamıştır. Bunda ekonomik gelişim dönemlerinin krizler ile sık sık kesintiye uğraması oldukça ekili olmuştur. Ekonomik tahribat açısından en ağır bunalımlardan biri olan 2001 krizinden sonra çeşitli önlemler alınarak büyüme, enflasyon, mali istikrar gibi makro göstergelerin bir kısmında önemli oranda düzelme sağlanmıştır. Ancak bu dönemde emek piyasası göstergelerinde olumlu sonuçlar elde edilememiştir. Ayrıca 2008 finansal krizi emek piyasasındaki sorunları daha da derinleştirmiştir. Bu çerçevede esneklik ve katılık emek piyasalarındaki esas tartışma alanı olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bölümünde AB ile Türkiye arasındaki kıdem tazminatı karşılaştırmasını yapabilmek için öncelikle Türkiye’deki kıdem tazminatı kavramı ve uygulamasından bahsedilecektir.

3.1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, kanunun belirli hallerde hizmet sözleşmesinin son bulmasında, işveren tarafından işçiye verilen hizmet süresi ve ücrete göre değişen, üst sınırı kanunen belirlenmiş ve ödenmemesi yaptırıma bağlanmış, geç ödenmesi hallerinde de özel faiz yürütülecek bir miktar paradır⁶⁵.

Kıdem tazminatı kurumu, Türk hukuk sistemine ilk kez 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu’yla girmiştir⁶⁶. Bugünkü kıdem tazminatı uygulaması esas olarak 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine dayanmaktadır⁶⁷.

⁶⁵ Cengiz Abbasgil, **Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**, (İstanbul: Yasa Yayınları, 1994), 27.

⁶⁶ Tankut Centel, Murat Demircioğlu, **İş Hukuku**, (İstanbul: Beta Kitabevi, 2003), 199.

⁶⁷ Şerife Türcan Özşuca, **İşsizlik Sigortası ve Emek Piyasası**, (Ankara: İmaj Yayınevi, 1998), 23.

Kıdem tazminatı bir işçinin işyerindeki çalışma süresine, yani kıdemine bağlı olarak değişmektedir. Kıdem tazminatı işsizlik sigortasının uygulanmadığı pek çok ülkede, işsizliği tazmin edici bir işlev görmektedir⁶⁸.

Türkiye’de işçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için otuz ve daha fazla işçi istihdam edilen bir işyerinde çalışması ve işçinin en az altı aylık kıdeme de sahip olması gerekmektedir. İş sözleşmesinde kesintiler söz konusu ise, iş sözleşme süreleri toplanır. Altı aylık kıdeme, iş sözleşmesinde bir deneme süresi öngörülmüş ise bu deneme süresi de dahil edilmelidir⁶⁹. Kısa süreli hastalık veya ücretsiz izin hallerinde de kıdeme esas süre işler⁷⁰.

Kıdem tazminatı işçinin işveren için çalıştığı süre içinde işyerine yapmış olduğu katkı, yıpranması, tekrar bir işe girene kadar yaşadığı güçlüklerin düşünülmesi ve geçmiş hizmetlerine karşılık kendine has bir ödeme yapılmasıdır⁷¹.

Günümüze kadar yapılan değişiklikler ile kıdem tazminatının işverenler için gizli bir maliyet teşkil ettiği tartışılmaya başlanmıştır⁷². Genel gerekçede, kıdem tazminatının çeşitli hukuki düzenlemelerle sürekli genişletildiği ve işletmeler için ağır bir yük haline geldiği, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin ödeme gücüne düşmesine yol açtığı, bu nedenle bir kısım işverenin işgücü devrini artırmak yolu ile kıdem tazminatını ödememe çarelerini aradığı ifade edilmektedir⁷³.

Kıdem tazminatı ödemelerinde giderek artan sorunlar, büyümesi, hukuki çerçevede son derece gelişmiş kıdem tazminatı sisteminin çoğu Avrupa ülkesinde olmayışı ve iş güvencesi konusundaki gelişmeler kıdem tazminatı konusunun yeni bir zemine oturtulmasını gerekli kılmaktadır⁷⁴.

⁶⁸ **age**, 23.

⁶⁹ Cevdet İlhan Günay, **Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi**, (İstanbul: Legal Yayınevi, 2005), 185.

⁷⁰ **age**, 458.

⁷¹ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku**, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1998), 332.

⁷² Basın İş Sendikası, “Çalışma Yaşamının En Kıdemli Konusu: Kıdem Tazminatı Araştırması”, <http://www.basin-is.org/kidem.htm> [26.12.2011].

⁷³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı”, www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm [11.12.2011].

⁷⁴ Metin Kutal, “Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması”, **İ.Ü. İktisat Fak. Mecmuası**, c. 55, s. 1 (2006): 405.

3.2. Kıdem Tazminatı Yüğü

Türk İş Hukuku mevzuatı 4773 sayılı Kanun öncesinde, iş sözleşmesi ve sözleşmenin feshi açısından, genel olarak liberal bir yaklaşımı, “hire and fire”⁷⁵ yaklaşımını benimsemiştir. “Hire and fire” yaklaşımı ya da “isteğe bağlı istihdam doktrini” uygulamaları istihdam artışını sağlayabilmek için koruyucu düzenlemelerin azaltılmasını ve işgücü piyasasında liberalizmi öngörmektedir. Bu esneklik anlayışı ABD’de yaygın olmakla birlikte Avrupa ile karşılaştırıldığında daha fazla iş yarattığı savunulmaktadır. Dolayısıyla 3008 sayılı İş Kanunu’nun hazırlandığı 1930’lu yılların başlarından başlayarak günümüze kadar iş güvencesi tartışmaları Türk çalışma yaşamının gündeminden hiç eksik olmamıştır⁷⁶. Türkiye’de sanayileşme sürecinde sendikal hakların kazanılması ve endüstri ilişkilerinin gelişmesiyle birlikte işçinin işten çıkarılmaya karşı korunması kısmen “kıdem tazminatı” kurumuyula sağlanmaya çalışılmıştır⁷⁷.

İş Hukuku öğretisine göre; kıdem tazminatı, iş güvencesi sağlayan hukuki bir önlem olarak görölmektedir. Kıdem tazminatı iş sözleşmelerinin feshinde parasal sonuçları nedeniyle işverenleri caydırıcı ve keyfi fesihleri önleyici bir nitelik taşıdığından iş güvencesi sağlayan hukuki bir araçtır⁷⁸. Bu öğretiye göre, bir yandan işçinin işyerine olan bağlılığının sağlanması, öte yandan özellikle yaşlı işçilerin uzun yıllar çalıştıktan sonra işten çıkarılmaları halinde tekrar bir iş bulmakta karşılaşacakları güçlükler, işçilerin işlerini kaybetmeleri nedeni ile maddi ve manevi bakımdan korunmalarının önemini daha çok arttırmıştır⁷⁹.

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin feshine engel olmasa da, işçiye ekonomik olarak tatmin edici bir olanak sağlamaktadır. Öte yandan ilgili öğretilerdeki bazı görüşlere göre, salt hukuk açısından iş güvencesi ile kıdem tazminatı arasında doğrudan bir ilişki bulunmamaktadır⁸⁰. İş güvencesi işçiye feshe karşı korurken, kıdem tazminatı işçinin geçmiş hizmetlerinin bir miktar para ile ödüllendirilmesidir⁸¹.

⁷⁵ Aziz Çelik, “Avrupa Birliği’nin Sosyal Boyutu ve Türkiye’nin Uyumı”, <http://www.ceterisparibus.net/arsiv.htm> [12.12.2011].

⁷⁶ Levent Varlık, “Türkiye’de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler”, **Toplum ve Bilim Dergisi**, c.1, s. 13 (1981): 108.

⁷⁷ Tijen Erdut, **Yaşam Boyu Sosyal Koruma İçin İş ve Gelir Güvencesi**, (Ankara: DİSK Yayını, 2004), 152.

⁷⁸ Sarper Suzek, **İş Hukuku**, (İstanbul: Beta Yayınları, 2002), 540.

⁷⁹ Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku**, 2. bs. (İzmir: Barış Yayınları, 1999), 160.

⁸⁰ Seza Reisoglu, **1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**, (Ankara: TUTİS Yayını, 1976), 22.

⁸¹ Can Tuncay, “İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, c. 8, s. 1 (1994): 5.

İşçiler de kıdem tazminatını bir iş güvencesi, işçinin işveren tarafından keyfi olarak işinden çıkarılmasını engelleyen ve işten çıkarmanın sonuçlarını hafifletecek nitelikte bir önlem olduğunu görmektedirler. Ayrıca, işçiyi işten çıkardığı zaman yüklü bir kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu, işverenin gereksiz yere işçi çıkarmasını caydırıcı bir rol oynar ve böylece işçileri dolaylı olarak feshe karşı korumuş olur. Bu durumyla kıdem tazminatı eğer iş sözleşmesinin feshine engel olamayacaksa, işçiye tatmin edici, doyurucu bir olanak sağlamaktadır⁸².

Kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının genişletilmesi ve kıdem tazminatı miktarının yüksek tutulması işverenin fesih hakkı üzerinde caydırıcı bir etki yaratsa da, bu durumun tamamen ters yönde etki yapması da mümkündür⁸³.

Kıdem tazminatı miktarını ağırlaştırmak işçilere iş güvencesi sağlamakta güçlüklerle yol açabilmektedir. Bu durumda işletmelerde işgücü devir hızı artmakta, dolayısıyla işçilerin daha fazla işten çıkarılmalarına sebep oluşturmaktadır. İşçinin kıdem kazanmaması için işverenlerin çeşitli yollara başvurdıkları, bir yıllık çalışma süresinden önce işten çıkarmaya gayret etme, tarihsiz imzalı mektup alma veya yüksek ücret alan işçileri toplu pazarlığın sonunda işten çıkararak bunların yerine asgari ücretle işçi alma gibi yollar izlediği de uygulamada görülmektedir⁸⁴.

Yasal sınırların üzerinde yapılan ödemeler ya da verilen yardımlar, işletmenin çalışanlarına bir vefa borcu olarak yorumlanabilir⁸⁵. Ancak, yasal düzeyin üzerinde kıdem tazminatı, ihbar tazminatları ve diğer nakdi ödemeler geçici bir finansal rahatlama ile psikolojik bir rahatlama sağlarken bireylerin yeni iş arama eğilimlerini de zayıflatmaktadır⁸⁶.

Kıdem tazminatı, işverenler açısından zamanla, geometrik biçimde artan bir ödeme olduğundan, ağır bir yük oluşturmaktadır. Gerçekten işçinin ücreti sosyal yardımlarla birlikte dikkate alındığında her toplu pazarlık döneminde hem çıplak ücretlere, hem de diğer yardımlara sağlanan zamlar, yeni yardım türlerinin devreye girmesi işverenlerin yükünü artırmaktadır. Ayrıca işçinin kıdemi de arttığından ve kıdem

⁸² Kerim Anadolu, **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**, (Ankara: Nobel Yayınları, 2002), 9.

⁸³ Ali Güzel, “Türkiye’de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri”, (İstanbul: Alkım Yayınları, 1997), 205.

⁸⁴ World Bank, **Turkey Labour Market Study, Poverty Reduction and Economic Management Unit Report**, (Washington, 2006), 11.

⁸⁵ K.E. Mishra, G. M. Spreitzer, A. K. Mishra, “Preserving Employee Morale During Downsizing”, **Sloan Management Review**, c. 39, s. 2 (1998): 567-588.

⁸⁶ C.R. Leana, D.C. Feldman, G. Tan, “Predictors of Coping Behaviour After A Layoff Note”, **Journal of Organizational Behaviour**, c. 19, s. 1 (1998): 96.

tazminatına esas teşkil eden gün sayısı toplu sözleşmelerle artırıldığından işverenlerin ödemek zorunda oldukları tazminat da yükselmektedir⁸⁷.

Geride bıraktığımız yıllarda, pasif (korumacı) işgücü politikalarından aktif işgücü politikalarına doğru bir geçiş başlamıştır⁸⁸. İşsizlik sigortası, işsizlik yardımı, sosyal yardımlar, kıdem tazminatı, erken emeklilik olarak sıralanabilecek başlıca pasif politikalar, işten çıkarılan bireylere gelir desteği sunmayı amaçlamaktadır. Aktif politikalar ise yapısal işsizlikle mücadeleyi amaçlayan, işgücü yetiştirme, işbaşı eğitimi ve ücretlerin sübvansede edilmesi gibi programları kapsamaktadır⁸⁹.

Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF-International Monetary Fund) gibi küresel kuruluşlar ve AB'nin ilgili organları yayınlarında, pasif emek piyasası tedbirlerine dikkat çekerek Türkiye'de işe alım ve çıkarmanın maliyetlerinin yüksek olduğunu iddia etmekte, emek piyasalarının esnekleştirilmesini telkin etmektedir⁹⁰.

OECD (2010) kıdem tazminatının getirdiği yüklerin işçi ve işverenleri kayıtdışı sektöre ittiği; bu bağlamda çok ciddi bir istihdam maliyeti oluşturan kıdem tazminatının kaldırılarak, işsizlik sigortasının ön plana çıkarılması gerektiğini belirtmektedir. Kıdem tazminatı ödemeleri kayıtlı sektördeki işletmeler için çok ciddi bir istihdam maliyeti oluşturmaktadır. Kanun, en son ücret seviyesinden her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmesini öngörmektedir⁹¹.

Kıdem tazminatı emeklilik gibi bazı gönüllü ayrılmalarda bile ödenmek durumundadır. Birçok işletmenin büyük miktarlarda bilanço dışı mali borçları vardır. Bu ağır yükümlülükler istihdam ayarlamaları yapılması durumunda işletmenin iflas etmesine bile sebep olmaktadır⁹².

Kıdem tazminatı yükünde sağlanacak azaltmaların, işgücü devir hızını düşürmesi, verimlilikte artışa yol açması, kaçak işçi çalıştırmayı engellemesi, taşeron uygulamasını azaltması, prim ve vergi gelirlerinin toplanmasında artış sağlaması,

⁸⁷ Metin Kutsal, "İstihdam Güvencesi – Kıdem Tazminatı İlişkisinden Doğan Sorunlar", **İktisat ve Maliye Dergisi**, c. 18, s. 10 (1977): 438.

⁸⁸ ILO, **World Labour Report 2000, Income Security and Social Protection in a Changing World**, (İsviçre, 2000), 155.

⁸⁹ Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004), 16-32.

⁹⁰ Commission of The European Communities, **Turkey 2007 Progress Report, Commission Staff Working Document**, (Brussels, 2007), 27.

⁹¹ OECD, **Economic Survey of Turkey 2010: Executive Summary**, (Paris, 2010), 3.

⁹² Anadolu, **age**, 10.

istihdam artışını olumlu yönde etkilemesi gibi sonuçlar öngörülebilir⁹³. Temelde, kıdem tazminatının istihdam etkisini belirleyen faktör, bireysel ücret pazarlığını kısıtlayan kurumların gücüdür. Hem iç, hem dış ücretler katı ise, iş güvencesi düzenlemesinin işçiye transfer bileşeni de bir işten çıkarma vergisi gibidir. Ücret katılığından bağımsız olarak, eğer işten çıkarma vergileri artarsa, bir yandan işini kaybetme olgusu azalır, öte yandan işsiz kalma süresi üzerindeki etki böylece belirsizleşir. İşsizler de çoğunlukla uzun süreli işsizler olur (İtalya'da %90). Katı iş güvencesi düzenlemelerinin istihdama olan olumsuz etkisi, ücret pazarlığının merkezi olarak yapıldığı ülkelerde daha fazla olmaktadır⁹⁴.

Türkiye’de kıdem tazminatının düzenlendiği yıldan son şeklinin verildiği yıla kadar gösterdiği gelişim, batı ülkeleri mevzuatında olmadığı kadar geniş kıdem tazminatı hakkının olmasını sağlamıştır. Türkiye’ye özgü nedenleri olan bu durumun gerekçeleri arasında; yakın zamanlara kadar işsizlik sigortasının olmayışı, iş güvencesinin ILO normları çerçevesinde düzenlenmemiş olması, ortalama ücret düzeyinin düşük olması ve devletin sosyal hizmetler alanında yetersiz kalması bulunmaktadır⁹⁵.

3.3. Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İlişkisi

Kıdem tazminatı, sosyal taraflar arasında önemli bir tartışma konusudur ve işveren kesimi açısından yürüttükleri faaliyet ve istihdam imkanları açısından önemli bir yüküttür. İş kanunlarına bakıldığında, Türkiye’de kıdem tazminatına işsizlik sigortası işlevi yüklendiği görülürken teoride ise ikinci bir emeklilik ikramiyesi işlevi yüklenir. Ancak kıdem tazminatı, işsizlik sigortasının bir alternatifi değildir⁹⁶.

Kıdem tazminatı ile işsizlik sigortası arasında bazı farklar bulunmaktadır. En önemli farklar şunlardır⁹⁷;

- İşsizlik sigortası ödeneğinin hak edilebilmesi için çalışanın kendi isteği dışında işsiz kalması koşulu aranırken, kıdem tazminatında böyle bir koşul

⁹³ Kuvvet Lordoğlu, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner, **Çalışma İktisadı**, 3. bs. (İstanbul: Beta Yayınları, 1999), 316.

⁹⁴ Hakan Ercan, “AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye’nin İstihdam Stratejisi”, **TİSK Akademi Dergisi**, c. 1, s. 2 (2006): 59.

⁹⁵ Kutal, **Kıdem Tazminatının**, 397.

⁹⁶ Adem Korkmaz, Adnan Mahiroğulları, **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Örnekleri**, 2. bs. (Ankara: Ekin Yayınevi, 2007), 118.

⁹⁷ Ercan Akyiğit, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008), 196-199.

aranmamakta olup, işçi haklı nedenlere dayalı olarak hizmet sözleşmesini feshedip işsiz kalsa da kıdem tazminatı alabilmektedir.

- İşsizlik sigortası ödeneğinin ödenmesi, iş sözleşmesi sona eren işçinin yeni bir iş bulamaması koşuluna bağlanmış olmasına rağmen, kıdem tazminatının hak edilebilmesi için iş sözleşmesi sona eren işçinin yeni bir iş bulamaması koşulu aranmamakta ve işçi kendisine yeni bir iş bulsa da söz konusu işçiye eski işverenince kıdem tazminatı ödenmektedir.
- İşsizlik sigortası ile kıdem tazminatı arasındaki bir diğer fark ödemeleri yapan taraflarda ortaya çıkar. İşsizlik sigortası ödeneği Türkiye İş Kurumu tarafından, kıdem tazminatı ise işveren tarafından işçiye ödenir.

Devlet Planlama Teşkilatı tarafından hazırlanan kalkınma planları dahilinde konuya daha sınırlı yaklaşıldığı görülmektedir. Özellikle I. ve II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasına açıkça yer verilmiş ve kurulması gerektiği belirtilmiş olmasına rağmen, III. ve V. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasından hiç söz edilmemiştir. IV. Plan'da ise kıdem tazminatı fonu yasa tasarısının işsizlik sigortası ile birlikte ele alınarak çıkarılacağı belirtilmiştir. VI. Beş Yıllık Planda ise, çalışırken işsiz kalanlar için işsizlik sigortası programı hazırlık çalışmalarına başlanacağından bahsedilmiştir. VII. Beş Yıllık Planda da, işsizlik sigortasının uygulanacağı, işsizlik sigortası kanunu ve bu hizmeti yürütecek kurumla ilgili yasal düzenlemelerin yapılacağı belirtilmiştir⁹⁸.

3.4. Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri ile Kıdem Tazminatı İlişkisi

İş sözleşmesi, iş ilişkisinin sona ereceği zamanın taraflarca kararlaştırılmış olup olmamasına göre, belirli süreli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi biçiminde ikiye ayrılır. İş güvencesi, belirli süreli iş sözleşmelerinde kural olarak söz konusu olamamaktadır. Bu tür iş sözleşmeleri, sürenin bitimiyle sona ermektedir. İşverenin de fesih iradesini açıklamasına gerek yoktur. İş güvencesi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde önem kazanmaktadır. Bu türden iş sözleşmelerinde işçinin geçim kaynağını ilgilendiren bir güven sorunu ortaya çıkmaktadır⁹⁹.

⁹⁸ DPT, **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı**, (Ankara, 1985-1989), 5.

⁹⁹ Kenan Tuncomağ, "Türk Hukukunda İstihdam Güvencesi Konusunda Bir Reform İhtiyacı ve Bazı Öneriler", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**, c. 1, s. 3 (1982): 211.

İş ilişkisi bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumda sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesi sayılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşme esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılmamalıdır, aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁰

İşçinin iş güvencesinden yararlanması için, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması gereklidir. Esasen, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, sürenin sonuna kadar sözleşme ile bağlı bulunduğu sürenin sonuna kadar işin sürme garantisi bulunmaktadır. Zira belirli süreli çalışmada haklı bir sebep olmadıkça iş sözleşmesinin süresinden önce feshi hukuken mümkün değildir¹⁰¹. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına imkan bulunmayan haller ile belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça, ardı ardına yapılmasıyla belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesi hallerinde de işçi iş güvencesinden yararlanacaktır¹⁰².

İki aylık veya toplu iş sözleşmesiyle dört aya kadar uzatılabilen deneme süreleri içinde işverenin ve işçinin bildirimsiz ve tazminatsız fesih hakları devam etmektedir¹⁰³.

İş güvencesi sistemine sahip olan birçok Avrupa ülkesinde de, istihdam düzeyinin göreceli olarak daha yüksek olduğu 1970'li yılların sonundan başlayarak ortaya çıkan eğilim, istihdamın teşvik edilmesi amacıyla belirli süreli iş sözleşmelerinin yapılması konusunda daha çok esneklik sağlanması yönündedir. Bu durumun ortaya çıkmasında anılan yıllardan başlayarak yaşanan ekonomik krizlerin etkisi olmuştur. 28 Haziran 1999 tarihli ve 99/70 sayılı AB Yönergesi'nin esnek yapısı da bu gelişmeye bağlanabilir. Esnekleşme sürecinde, azami bir zaman dilimi içinde serbestçe belirli süreli sözleşme yapılmasına ve sözleşmelerin kanunda öngörülen sayıda yenilenmesine izin verildiği, bazı ülkelerde yeni kurulan işletmeler ya da istihdamda belirli süreli iş sözleşmelerinin yoğunlaştığı ekonomi sektörleri için bu olanağın daha da genişletildiği, işsizliğin yoğun olduğu yaş gruplarındaki işsizlerle

¹⁰⁰ Günay, **age**, 457.

¹⁰¹ Gülsevil Alpagut, **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri**, (Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998), 166.

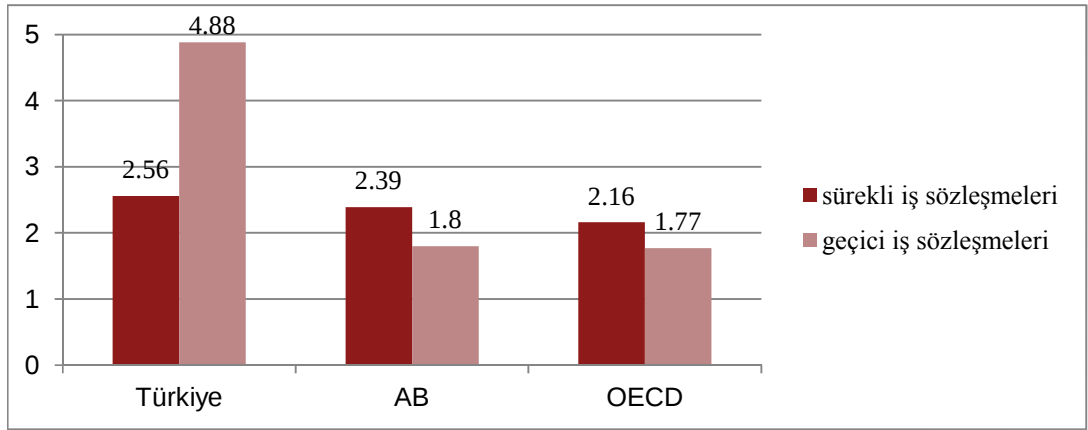
¹⁰² Günay, **age**, 457.

¹⁰³ Fevzi Demir, **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**, (Ankara: Koop-İş Sendikası Yayını, 2003), 36.

işverenlerin belirli süreli iş ve eğitim sözleşmesi yapabilmelerinin kolaylaştırıldığı görülmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesi yapmanın anılan şekilde kolaylaştırılması yönündeki eğilimin temelinde yatan düşünce, böyle bir kolaylık sağlandığında işverenlerin daha çok işçi istihdam edebilecekleri, bu şekilde geçici bir süre içinde olsa istihdama katılan işçilerin istihdam edilebilirliklerinin artacağı ve iş sözleşmelerinin giderek belirsiz süreliye dönüşebileceğidir. Bu düşünceye göre, işsizlikle karşılaştırıldığında geçici bir süre için iş güvencesi olmayan belirli süreli iş sözleşmesiyle istihdam tercih edilebilir¹⁰⁴.

Bazı işverenlerin belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmış işçiler karşısında yükümlülükten kaçınmak için belirli süreli iş sözleşmesi yapma yoluna gittikleri bilinmektedir. Bunun sonucu olarak birçok ülke Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İtalya, Norveç ve Yunanistan belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını sınırlandırmıştır¹⁰⁵.

Şekil 3.1’de belirli süreli sözleşme yapma ve yenileme serbestisi ile özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sistemini kapsayan gösterge 4,88 endeks puanı ile Türkiye’nin OECD ülkelerinden 2,8 kat, AB ülkelerinden 2,7 kat daha katı uygulamalara sahip olduğunu ortaya koymaktadır.



Şekil 3.1: Türkiye, AB ve OECD Ülkelerinde İş Sözleşmeleri

OECD, *Economic Policy Reforms: Going For Growth 2011*, (Paris, 2011), 147.

¹⁰⁴ Alpagut, *age*, 137.

¹⁰⁵ Erdal Egemen, *Türk İş Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi*, (İstanbul: İstanbul Barosu Yayını, 2003), 639.

İşgücü piyasasındaki bu sorunların Türkiye'nin büyümesinin önünde engel teşkil ettiği belirtilmektedir. Nitekim OECD'de (2011) kıdem tazminatının azaltılması ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sisteminin yasalaştırılması yoluyla istihdamdaki katılıkların azaltılmasını, isteğe bağlı olarak daha esnek biçimlerdeki iş akitlerine izin verilmesini önermektedir¹⁰⁶.

3.5. Kayıtdışı İstihdam ve Kıdem Tazminatı İlişkisi

İş güvencesinin kayıtdışı istihdam ile ilişkisi farklı değerlendirmelere konu olmaktadır. İşveren kesimleri iş güvencesinin kayıtdışı istihdamı arttırdığını ileri sürmektedirler. Gerçekte işçilik maliyetleri kayıtdışılığı arttırmaktadır. İşveren, her an ve herhangi bir sebebe dayanmadan işçinin iş sözleşmesini feshedebilme yetkisinin bulunmasını ister. İş güvencesiyle işverene ait bu yetki sınırlandırılmakta, geçerli sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshi halinde işveren, işe iade veya başka ek tazminatlara muhatap olmaktadır. İşçi açısından kısmen de olsa iş güvencesi anlamına gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik sigortası da, işveren açısından maliyet oluşturmaktadır. Bu maliyetleri tamamıyla işverenler üstlenmektedir denebilir. Bu durumun kayıtdışılığa sebep olduğu söylenebilir¹⁰⁷.

Dünya Bankası (2006) tarafından da iş güvencesi uygulamalarının kayıtdışı istihdamı belirgin şekilde arttırdığı vurgulanmaktadır. Fesih maliyetlerinin yüksekliği daha da artmıştır¹⁰⁸. OECD (2011) Türkiye'deki iş güvencesi düzenlemelerinin son derece katı olduğunu ve kayıtdışı istihdamın artışında belirleyici olduğunu vurgulamaktadır¹⁰⁹.

Türkiye'nin istihdam politikası birçok açıdan AB içindeki Akdeniz ülkelerine benzemektedir. Öncelik işin değil işçinin korunmasına verilmiştir. Bu açıdan Türkiye'nin istihdam politikasının diğer sosyal modellere oranla daha yüksek işsizlik yarattığını ve sosyal korumayı da güvence altına alamadığını söylemek mümkündür. İstihdam politikası, kayıtlı istihdamın artışına hizmet edemediği ölçüde, aktif nüfusun artışı ile kayıtdışı istihdamın artışına engel olamamaktadır. Türkiye'de istihdam alanındaki politikalar, diğer OECD ve AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında,

¹⁰⁶ OECD, *Economic Policy Reforms: Going for Growth 2011*, (Paris, 2011), 146.

¹⁰⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı*, (Ankara, 2004), 30.

¹⁰⁸ World Bank, *Turkey Labour Market*, 9.

¹⁰⁹ *age*, 10.

kayıtlı istihdamı teşvik eden bir nitelik taşımamaktadır. Bu politikalar tam aksine, resmi istihdamı zorlaştıran bir hüviyet kazanmıştır¹¹⁰.

Kayıtdışı istihdamın nedenleri arasında gösterilen ve işçi lehine emredici düzenlemeler ifade eden iş güvencesi uygulamaları, işçinin emek geliri üzerinde oynanarak, işçilik maliyetlerini istenildiğinde ve kolaylıkla minimize edilmesine engel oluşturacağından (örneğin bir toplu iş sözleşmesi sonrası yükselen işçi ücretlerini düşürmek üzere işçi çıkartıp, bunların yerine asgari ücretle işçi alınması gibi) bazı işverenleri kayıtdışına yönlendirebilmektedir¹¹¹.

Türkiye’de çok yüksek oranlarda seyreden kayıtdışı istihdamın en önemli sebeplerinden birisi işçi çalıştırmanın yüksek maliyetidir. İşgücü maliyetlerini oluşturan iki unsur söz konusudur. Bunlardan biri ücretler, diğeri de gelir vergisi ve sigorta primi kesintilerinden oluşan ücret dışı işgücü maliyetleridir. İşgücü maliyeti ile çalışanın eline geçen net ücret arasındaki fark açıldıkça, işveren ve işçi yönünden kayıtdışına çıkma avantajlı bir hale gelmektedir¹¹².

¹¹⁰ Sinan Ülgen, Ulaş Öztürk, **Kayıtdışı Ekonomi ve Sürdürülebilir Ekonomi**, (İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2006), 81.

¹¹¹ Recep Makas, “İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, c. 5, s. 19 (2003): 103.

¹¹² Şerife Turcan Özşuca, Gülay Toksöz, **Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler**, (Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 2003), 56.

4. AVRUPA VE TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI VE EMEK PİYASASI ÜZERİNE ETKİSİ

Günümüzde işsizlik sigortasının mevcut olduğu Avrupa ülkelerinde kıdem tazminatının karşılığı olarak işten çıkarma tazminatları yer almaktadır. İşten çıkarma tazminatının işlevi Türkiye’de kıdem tazminatında olduğu gibi çok tartışılan bir konudur. Bu bölümde Türkiye’deki ve Avrupa’daki kıdem tazminatı uygulamalarına bakılacaktır.

Saint-Paul (2004), AB ülkelerindeki işsizlik oranlarını tartışmaktadır. Çoğu Avrupa ülkesindeki işsizlik oranları, otuz yıldır ABD’de gözlenen oranların üzerindedir. 1960’lı yıllarda çok düşük olan Avrupa’daki işsizlik, 1970’li ve 1980’li yıllarda, birinci ve ikinci petrol şokları ile birlikte hızla artmıştır. 1980’li yılların ortasından sonra ise, Avrupa ülkeleri arasındaki işsizlik deneyimleri farklılaşmıştır. Danimarka, Hollanda, İngiltere ve Portekiz’de işsizlik oranları düşmüştür. Almanya, Fransa ve İtalya’da ise yüksek işsizlik yaşanmıştır. İktisatçıları ve politikacıları şaşırtan olgu 1990’lı yıllarda ortaya çıkmış, işsizlik oranları kriz öncesindeki tarihi düzeylerine geri dönmemiştir. Bu durumun önemli nedeni olarak işgücü piyasalarındaki katılıklar gösterilmektedir¹¹³.

Nickell (1999), işgücü piyasası kurumları ile ekonomik performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Avrupa’da, 1960’lı yıllardan sonra işgücü piyasaları katılaşmıştır. İngiltere dışında, işsizlik sigortası ödemeleri yükselmiş, istihdamı koruyan düzenlemeler ve istihdam vergileri artmıştır. İşgücü piyasalarında rekabeti azaltan uygulamaların katılığı, uzun vadede, işsizlik oranında ülkeler arasındaki farkları açıklayabilmiştir. 1990’lı yıllarda işgücü piyasası reformlarını gerçekleştiren ülkelerde işsizlik oranları ve ücretler düşmüştür¹¹⁴.

¹¹³ G. Saint-Paul, “Why are European Countries Diverging in Their Unemployment Experience?” **Journal of Economic Perspectives**, c. 18, s. 4 (2004): 51.

¹¹⁴ S. Nickell, Richard Layard, “Labor Market Institutions and Economic Performance”, **Handbook of Labor Economics**, c. 3, s. 1 (1999): 3030.

İşgücü piyasalarındaki katılığa verilen sık ve yaygın bir örnek kıdem tazminatı olgusudur. Lazear'ın (1990) klasik çalışmasında, sendikal pazarlığın yokluğunda ve sürtünmesiz piyasa ekonomisi koşullarında, hükümet tarafından zorunlu kılınan kıdem tazminatı gibi iş güvencesi kapsamında bir transferin beklenen değeri, giriş ücretinden düşülerek nötralize edilecektir. Bu durumda, firmanın toplam ücret maliyeti değişmemiş olacaktır. Bu kuvvetli 'nötr' sonuç, sonraki araştırmacıların çoğunun, işten çıkarma maliyetlerinin açıkça gözlenen etkilerini bir tür 'vergi' olarak modellemesine yol açmıştır. Bu vergi, ekonomik krizde işten çıkarmaları azaltmakta ancak işe alımdaki çekingenlik nedeniyle işsizliğin süresini uzatmaktadır. Bu nedenle, işten çıkarma maliyetlerinin işsizlik oranı üzerindeki etkisi belirsizdir. Bu yaklaşım, işten çıkarma maliyetleri konusundaki standart yaklaşımdır¹¹⁵.

Garibaldi ve Violante (2005), makalelerinde standart yaklaşımın geçerliliğini iki koşula dayandırmaktadır. İlk koşul, istihdamı koruma düzenlemelerinin vergi olarak değerlendirilebilecek olan yasal maliyetler, sosyal güvenlik primleri kısmının transfer kısmı olan kıdem tazminatı ve ücret kaybından fazlasıyla büyük olması gerekliliğidir. İkinci koşul ise, gerçek işgücü piyasalarında gözlenen iş anlaşmalarında var olan iktisadi kusurlar nedeniyle, transferlerin de bir tür istihdam vergisi gibi sonuç vermesi durumudur. Ne var ki, işgücü piyasalarında var olan asgari ücret ve sendikalar gibi kurumsal kısıtlar firmanın ve çalışanın bireysel olarak ücret üzerinde anlaşmasına imkan vermemektedir. Dolayısıyla, özellikle İtalya gibi katı Avrupa işgücü piyasalarında, uzun vadede ücreti belirleyen kurumsal yapılar, yasal işten çıkarma maliyetlerinin büyüklüğünü içselleştirmektedir (içeridekiler-sendika, dışarıdakiler). Serbest ücretin varolduğu dışarıdakiler sayesinde, kıdem tazminatının transfer ödemesi olma özelliği tamamen geri gelmektedir. İç ücretin katı, dış ücretin esnek olduğu işgücü piyasalarında, kıdem tazminatı uygulamasının, gerçekten de işsizliği azaltıcı bir etkisi vardır¹¹⁶.

Temelde, kıdem tazminatının istihdam etkisini belirleyen faktör, bireysel ücret pazarlığını kısıtlayan kurumların gücüdür. Hem iç, hem dış ücretler katı ise, istihdamı koruma düzenlemesinin işçiye transfer bileşeni de bir işten çıkarma vergisi

¹¹⁵ E. P. Lazear, "Job Security Provisions and Employment", **Quarterly Journal of Economics**, c. 105, s. 12 (1990): 699-726.

¹¹⁶ Pietro Garibaldi, Giovanni L. Violante, "The Employment Effects of Severance Payments With Wage Rigidities," **Economic Journal**, c. 115, s. 10 (2005): 812.

gibidir. Ücret katılığından bağımsız olarak, eğer işten çıkarma vergileri artarsa, bir yandan işini kaybetme olgusu azalır, öte yandan işsiz kalma süresi artar. İşsizlik oranı üzerindeki etki böylece belirsizleşir. İşsizler de çoğunlukla uzun süreli işsizler olur. Bu durum, kabul edilebilir bir çıktı değildir. Garibaldi ve Violante'nin (2005) bir OECD paneli kestiriminden bulduğu sonuç, katı istihdam koruma düzenlemelerinin istihdama olan olumsuz etkisinin, ücret pazarlığının kuvvetle merkezi olarak yapıldığı ülkelerde daha fazla olmasıdır¹¹⁷.

Sendikal pazarlık bağlamında kıdem tazminatı olgusu ise iktisat yazınında daha az tartışılmış ve modellenmiştir. Booth (1995) makalesinde, hem ücret hem istihdam pazarlığı yapan bir sendika ve firma modellemektedir. Bu modelde sendika ücret pazarlığı yapar, ikinci hamlede de firma istihdamı seçer. Makalenin çerçevesi; genelleştirilmiş Nash pazarlığı, kolaylıkla işveren örgütleri (firma) ve işçi konfederasyonları (sendika) arasındaki bir ücret-istihdam ortak tartışma platformu olarak ele alınabilir. Makalenin önemli bir bulgusu, masada ücret ve kıdem tazminatı birlikte değerlendirildiğinde her iki tarafın da daha fazla fayda sağladığıdır. Bu etkinlik iyileşmesidir¹¹⁸.

4.1. Avrupa’da Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Almanya, kıdem tazminatını yasal olarak düzenlenmemiştir. Toplu işten çıkarmalarda “Sosyal Plan” hükümleriyle düzenleneme yapılmaktadır¹¹⁹. İşletmeden kaynaklanan bir sebeple işçi çıkarılması halinde işverence işçiye mahkemeye müracaat etmeden kıdem tazminatı ödenmesi halinde her bir yıl için yarım brüt ücret ödenmektedir. İşverence ödenmemesi ve işçinin mahkemeye müracaat etmesi halinde ödenmesi gereken ücret tam ücrete dönüşmekte, ayrıca çalışılmayan dönem için de ödemeye karar verilmektedir. 2004 tarihindeki düzenlemeyle kıdem tazminatı tavanına sınırlama getirilmiş ve 50 yaşını tamamlamamış işçiler için 12 aylık brüt ücret, 50-54 yaş arası için 15 aylık ve yukarısı için de 18 aylık brüt ücret sınırı

¹¹⁷ Garibaldi, **age**, 813.

¹¹⁸ Alison L. Booth, “Layoffs with Payoffs: A Bargaining Model of Union Wage and Severance Pay Determination,” **Economica**, c. 62, s. 11 (1995): 551-564.

¹¹⁹ Tisk Yayınları, “Türkiye’nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=674> [12.11.2011].

getirilmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatının alınması halinde 12 ile 18 ay arasında işsizlik yardımı alınabilmektedir¹²⁰.

Avusturya’da ise, o işyerinden en az 3 yıl çalışmış olmak şartıyla kıdem tazminatına hak kazanılır. 3 yıllık hizmet süresi için 2 aylık ücreti, 5 yıllık hizmet süresi için 3 aylık ücreti, 10 yıllık hizmet süresi için 4 aylık ücreti, 15 yıllık hizmet süresi için 6 aylık ücreti, 20 yıllık hizmet süresi için 9 aylık ücreti, 25 yıl ve daha fazla hizmet süresi için 12 aylık ücreti ödenir.

Belçika’da da kıdem tazminatı uygulaması bulunmayıp, ihbar tazminatı uygulaması bulunmaktadır¹²¹. Ayrıca, toplu işten çıkarmalarda tazminat hakkı doğar. Tazminat tutarı, bir tavanla sınırlandırılmış net ücret ile işçinin hak edebileceği işsizlik yardımı arasındaki farkın yarısına denk olup, 4 aylık bir süre için ödenir¹²².

Danimarka’da kıdem tazminatı işçi ve memur diye ayrırabileceğimiz kesimler için ayrı ayrı standartlarda uygulanmaktadır. Mavi yakalıları diye bilinen işçi kesiminde çalışan sektör de dikkate alınarak sendikaların yaptığı toplu iş sözleşmelerinde işçiler lehine kıdem tazminatı yaygın olarak uygulanmaktadır. Kıdem tazminatı toplu sözleşmeyle tespit edilmektedir. Beyaz yakalı kesimde ise kıdem tazminatı oranı çok düşüktür. 12 yıllık çalışma için bir aylık, 15 yıla kadar olan çalışma için 2 aylık ve 15 yıl üstü içinse 3 aylık ücrete denk gelen kıdem tazminatı ödenmektedir¹²³.

Finlandiya’da kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir.

Fransa’da kıdem tazminatı Türkiye’deki uygulamaya benzemektedir. Bu ülkede iki ayrı yapı dikkat çekmektedir. Birincisi, işveren tarafından işçinin ağır kusuru dışında işten çıkarılması halinde işverence işçiye ödenen işten çıkarma tazminatıdır. Bu tazminat iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile tespit edilebileceği gibi genellikle ilk 10 sene için her yıla karşılık bir aylık ücrettir. Bu ücret kıdem süresi 10 yılı geçmesi halinde artmaktadır. Toplu işçi çıkarılması halinde bu ödeme iki katına çıkarılmaktadır. Ancak işçinin emekli olması halinde tazminat miktarı 10 yıllık bir dönem için yıllık yarım ücret, 15 yıla kadar aylığın tamamı, 20 yıllık bir dönem için bir buçuk katı bunun üstü içinse iki aylık ücret şeklinde düzenlenmiştir¹²⁴.

¹²⁰ Gürbüz Erdoğan, “Kıdem Tazminatında Dünya Örnekleri”, **Yaklaşım Dergisi**, c. 1, s. 227 (2011): 1-2.

¹²¹ **age**, 2.

¹²² Tisk Yayınları, **Türkiye’nin Bilgi Ekonomisi**, 3.

¹²³ Erdoğan, **Kıdem Tazminatında Dünya Örnekleri**, 1-2.

¹²⁴ **age**, 1-2.

Aynı işverenle 2 yıl sürekli çalışmış olmak koşuluyla kıdem tazminatına hak kazanılır. 10 yıllık hizmet süresine kadar, her bir hizmet süresi için aylık ücretin 1/10'u, 10 yıllık hizmet süresinden sonraki her bir hizmet yılı için aylık ücretin 1/15'i eklenir¹²⁵.

Hollanda'da kıdem tazminatını yasal olarak düzenlenmemiştir¹²⁶. Hollanda'da kıdem tazminatı iş mahkemeleri kararıyla tespit edilmektedir. Yasalarda iş güvencesi sağlanmakta, ancak miktarı konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu tespitite Bölge Alt Mahkemeleri Birliği'nin tavsiyeleri genellikle dikkate alınmaktadır. Genellikle tazminat miktarı Türkiye'deki uygulamaya benzemekte, 40 yaşına kadar her bir yıl için bir brüt ücret, 50 yaşına kadar bir buçuk ücret ve üstü için de kıdem için iki aylık ücret ödenmektedir¹²⁷.

İngiltere'de kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aynı işyerinde en az iki tam yıl çalışılmış olması gerekmektedir. Tazminat miktarı diğer ülkelere göre oldukça düşüktür, yaşa göre sınıflandırılmıştır. 18-21 yaş arası çalışanlar için her yıla yarım haftalık ücret, 22-40 yaş arası çalışanlar için her yıla bir haftalık ücret, 41-65 yaş arası için bir buçuk haftalık ücret ödenmektedir. Kıdem tazminatı sınırı da yirmi yılla sınırlandırılmıştır¹²⁸.

İrlanda'da en az 2 yıl kesintisiz çalışmış olmak şartıyla;16-41 yaş arası işçiler çalışılan her hizmet yılı için yarım hafta 41-46 yaş arası işçiler her hizmet yılı için bir haftalık ücret alırlar.

İspanya'da kıdem tazminatı uygulamasında işçiye iş akdinin feshi tarihinden yeni iş bulunduğu tarihe kadarki boşta geçen dönem için ücret ödenmektedir. Geçerli bir sebeple işten çıkarılan işçinin kıdem tazminatı her bir hizmet yılı için yirmi günlük ücrettir. Haksız yere işten çıkarılan işçi içinse kıdem tazminatı her bir hizmet yılı için 45 yıllık tazminat tutarında ücrettir. Geçerli bir sebeple işten çıkarılmalarda işyerinde çalışan işçi sayısı 25 işçiden fazla ise tazminatın % 40'ı devlet tarafından karşılanmaktadır¹²⁹.

¹²⁵ Tisk Yayınları, **Türkiye'nin Bilgi**, 3.

¹²⁶ **age**, 3.

¹²⁷ Erdoğan, **Kıdem Tazminatında Dünya Örnekleri**, 1-2.

¹²⁸ **age**, 1-2.

¹²⁹ **age**, 1-2.

İsviçre’de, en az 50 yaşında olan ve 20 yıl veya daha fazla çalışmış olan işçi sözleşmelerde belirlendiği üzere en az 2 aylık olmak üzere en fazla 8 aylık ücreti kadar tazminat alabilir.

İsveç’te ise, kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemiştir. Toplu iş sözleşmelerine göre; yaşa ve işsiz kalınan süreye göre değişen miktarlarda kıdem tazminatı ödenmektedir.

İtalya’da farklı bir uygulama bulunmaktadır. İşveren her bir çalışan işçi için yıllık ücretinin 1/13’ünü ayırır. Bu biriken miktara yıllık olarak % 1.5 artış ve enflasyon oranının % 75’i ilave edilir. Biriken miktar işçinin emekli olması halinde tamamını ya da en az 8 yıllık hizmet süresi bulunması halinde ev satın alma ya da olağan üstü bir durumda % 70’ini alabilmektedir.

Lüksemburg’ta, 5 yıldan 10 yıla kadar hizmet süresi için 1 aylık ücret, 10 yıldan 15 yıla kadar olan hizmet süresi için 2 aylık ücret, 15 yıl ve daha fazla hizmet süresi için 3 aylık ücret ödenir.

Norveç’te kıdem tazminatı yasal olarak düzenlenmemiştir.

Portekiz’de kıdem tazminatı her bir yıl için 30 günlük tazminat ödenmekte, ancak 9 aylık bir işçiye en az 3 aylıktan az olmamak üzere ödeme yapılmaktadır. 20 yıllık bir çalışma süresi sonunda da 20 aylık ücret ödenmektedir. Çalışmanın arttıkça tazminat ödemesinin azalması uzun süreli çalışmaları etkilemektedir¹³⁰.

Yunanistan’da en az 5 günlük, en fazla 105 günlük ücret tutarında kıdem tazminatı ödenir.

Türkiye’de ise 1475 Sayılı Kanun’a göre hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarınca kıdem tazminatı ödenir.

İş Kanunu Tasarısı çerçevesinde incelendiğinde; Kıdem Tazminatı Fonu’na ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakkı saklıdır. Bu işçilerin iş sözleşmeleri kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiğinde saklı tutulan süreler için iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki son ücretleri üzerinden kıdem tazminatı ödenir¹³¹.

¹³⁰ Erdoğan, **Kıdem Tazminatında Dünya Örnekleri**, 1-2.

¹³¹ Tisk Yayınları, **Türkiye’nin Bilgi**, 4.

Bu ülke örneklerinden anlaşılacağı gibi, kıdem tazminatı konusu her ülkeye göre farklılık arz etmekte, ülkelerin ekonomik ve siyasi yapıları kıdem tazminatının uygulanmasında etkili olmaktadır.

4.2. Türkiye’de Emek Piyasası ve Kıdem Tazminatı

İşgücü talebinin iki temel belirleyicisi işgücü maliyeti ve ekonominin büyüme oranıdır. İşgücü talebi, ekonomik büyüme arttıkça yükselir, işgücü maliyeti arttıkça azalır. Türkiye halen AB ülkeleri arasında görece olarak en yüksek işgücü maliyetine sahip ülkelerden biridir¹³².

İşgücü maliyeti, firmaların rekabet gücünü etkileyen faktörler arasında her zaman önemli bir yere sahiptir. İşverenler çalıştırdıkları işçilere ödedikleri ücret maliyetinin yanı sıra ücretler üzerinden alınan gelir vergisi ve sosyal güvenlik vergisi maliyetini de üstlenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle de rakiplerine göre daha fazla dezavantaj ile karşı karşıya kalırlar¹³³.

İşgücü maliyetini dört temel unsura ayrıştırabiliriz: Net ücret, gelir vergisi, çalışanın SGK ve benzeri prim ödemeleri, işverenin aynı türden prim ödemeleri ile birlikte kıdem tazminatı ödemeleri. İstihdam üzerindeki ücret dışı ödemelerin, diğer ifadeyle istihdam vergilerinin önemli bir yük oluşturduğu gözlemlenmektedir¹³⁴.

Türkiye’deki ücretler verimlilik düşünülmeden belirlenmektedir. Bunun negatif etkisi ücret belirlemedeki değişim, varyasyondur. Ücret firmaya çalışanın maliyetinin ve emek ödemesinin toplamı olarak düşünülmektedir¹³⁵.

Türkiye’deki emek gücü maliyetlerinin bozulmuş yapısı verimliliği güçleştirir. Bu bağlamda, karşılaştırma için OECD ülkelerini incelersek, 1980-1989 periyodu için verimlilik artışları yıllık ortalama % 1.6 iken ücret artışları % 1 oranında tutulmuştur. Emegın maliyeti her yıl için % 0.8 oranında azaltılmıştır. Bunun en önemli sonucu hükümetlerin, işverenlerin ve çalışanların kararlarını etkilemiş olmasıdır. Bu kararlarla, emegın gerçek maliyetinin kişi başına artışı verimlilik artışından daha azdır ve ücretlerdeki artışlarda orta derecede uzlaşmıştır. Fakat Türkiye’de ücretler

¹³² World Bank, **Turkey Labor**, 7-12.

¹³³ Coşkun Can Aktan, İstiklal Yaşar Vural, **Rekabet Gücü ve Türkiye**, (İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2004), 92.

¹³⁴ World Bank, **Turkey Labor Market**, 8.

¹³⁵ Melike Bildirici, “Real Cost of Employment and Turkish Labour Market: A Panel Cointegration Tests Approach”, **International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies**, c. 1, s. 2 (2004): 95-120.

ve etkinlik arasında bir ilişki bulunamamıştır. Çünkü toplu kazançlardaki toplam artış, çalışmaya karşı direnç, sistemdeki dejenerasyon, minimum ücret, istihdam vergilerindeki artışlar vb. verimlilikten bağımsızdır¹³⁶.

Türkiye için diğer önemli durum işçi ve işverenin ücretlere yaklaşımındaki ayrımıdır. Çalışanlar açısından, ücret net ücret iken, işveren için istihdam maliyetidir. Net ücret maliyetlerin % 30-40'ını oluştururken brüt ücret maliyetlerin % 50-66'sını oluşturur. Türkiye de 1990-2003 yılları arasındaki emek gücü ve ücret yapısı önemlidir. 1994 ve 2000-2001 krizleri yapıda sapmaya neden olmuştur. Bu nedenler, 1988-1996 ve 1997-2003 periodları bu krizlere göre şekillenmiştir. 1998-1996 yılları arasında emeğin ortalama maliyetleri 1989-1990 yılları arası boyunca % 125 artmıştır. 1988 ile kıyaslandığında, emeğin ortalama maliyetleri 1989'da % 120, 1990'da % 88, 1991'de % 145 ve 1993'te % 68 artmıştır ve saat başına 77.018 TL'ye yükselmiştir. 1993 ve 1999 yılları arasında 29 kere artış olmuştur. 1989-1994 yılları boyunca emek maliyetleri sürekli artmıştır, kriz sonrasında da yükseliş devam etmiştir. Gerçek ücret maliyetleri 1994 krizi öncesinde yüksek bir orana çıkmıştır. Çünkü ücret oluşumu ve emek gücü maliyeti üretim, verimlilik, indirimler, rekabet ve yatırımlarla belirlenemeyebilir.

Türkiye için diğer önemli nokta hükümetin brüt ücretteki kısıtlamalarıdır. 1985'te kısıtlamaların oranı % 31 iken 1991'de % 30 kriz nedeniyle brüt ücret kesintileri azalmıştır.

Yukarıda bahsedilen nedenlerden ötürü emek gücü maliyeti artmıştır. Emeğin maliyeti 1994 krizinde düşmüş 1999'da ise tekrar yükselmiştir. 1999 sonrası kriz yıllarıdır. Uygulanan istikrar politikaları kriz öncesi döneme göre emek maliyetlerini azaltmıştır. Bu aşamada, emek maliyetleri % 77 artmış, net ücret ise % 85 artmıştır. Yukarıda bahsedilen nedenlerden ötürü, yüksek emek maliyetleri kayıtdışı istihdamı yaratmıştır. Diğer taraftan, kayıtdışı istihdamı arttıran tek neden yüksek maliyetler değildir. Yüksek maliyetlerin dışında, 1985-2001 arasında artan vergi yükü de kayıtdışı istihdamı arttırmıştır. Bu dönemde vergi yükündeki değişim % 20.4'tür. OECD ülkeleri arasındaki en büyük değişimdir.

Bildirici (2004 ve 2005) Türkiye'de verimlilik ve ücret arasında bir ilişki olmadığını vurgulamaktadır. İmalat endüstrisinde 1990 ve 2003 arasında 21 sektör incelenmiştir.

¹³⁶ Bildirici, **Real Cost of Employment**, 96.

Birim kök testi sonuçlarına göre, firma bazında gerçek maliyetlerin istihdam üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmüştür¹³⁷.

Türkiye 2001 yılından sonra etkileyici bir büyüme gerçekleştirmiş ve bu büyüme enflasyonun düşürülmesini, kamu harcamalarının iyileştirilmesini ve ihracat ile doğrudan yabancı yatırımların arttırılmasını sağlayan bir dizi reformla desteklenmiştir. Ancak, istihdam yaratma süreci nispeten yavaş kalmıştır. Bu durum büyümeden sağlanan faydaların toplum kesimlerine dağılımını sınırlamaya neden olmuştur¹³⁸.

Dünya Bankası'na (2006) göre istihdam artışının yavaş olmasının önemli bir nedeni işgücü piyasası düzenlemeleridir. Yüksek kıdem tazminatları gibi düzenlemeler, işten çıkarmayı maliyetli hale getirerek işçiyi korumak için tasarlanmıştır. Bu düzenlemeler işçiyi koruma anlamında başarılı olabilmektedir ancak, ekonomik koşullardan kaygı duyan işverenler, ekonomik koşulların elverişsiz olduğu zamanlarda işten çıkarmanın çok maliyetli olduğunu düşünerek yeni işçi alma konusunda çekingen davranabilmektedir. Bu doğrultuda, raporda daha fazla istihdam dostu işgücü piyasası düzenlemeleri için yapılabilecek reformlara odaklanılması önerilmektedir. Türkiye'de işgücü piyasası düzenlemeleri büyük oranda tüm çalışma hayatı boyunca aynı işte kalan tam-zamanlı olarak çalışan bir işgücü için tasarlanmıştır¹³⁹.

Yüksek kıdem tazminatı, işten çıkarılmanın getirdiği risklerden işçileri korumak amacıyla uygulanmaktadır. Geçici çalışma üzerindeki kısıtlamalar ise, işverenlerin emeklilik ya da kıdem tazminatı kapsamında olmayan işçileri kullanmasını önlemek için tasarlanmıştır. Ayrıca düşük emeklilik yaşı ise kayıt dışılığı arttıran yüksek sosyal güvenlik vergilerini gerektirmektedir.

Dünya Bankası'na (2006) göre, bu düzenlemeler kamu sektörü çalışanlarının ve formel sektörde yer alan büyük özel şirketlerde çalışanların haklarını korumada etkili olsa da, özellikle işgücü piyasasına giren kadınlar ve gençler olmak üzere bir çok işçinin ihtiyaçları göz önüne alındığında giderek daha yetersiz kalmaktadır. Ayrıca

¹³⁷ Bildirici, **Real Cost of Employment**, 95-120.

¹³⁸ World Bank, **Turkey Labor Market**, 7-12.

¹³⁹ **age**, 7-12.

bu düzenlemeler kayıt dışı işçi çalıştıran ve bu yolla kurallara uyan firmalar üzerinde bir avantaj elde eden şirketler için de fayda sağlamaktadır¹⁴⁰.

Dünya Bankası (2006) Türkiye’de çalışma saatlerinin ilgili verilerin mevcut olduğu ülkeler arasında en yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Yüksek çalışma saatleri, kıdem tazminatı şartlarının ve fazla mesainin göreceli olarak daha az vergilendirilmesinin yeni istihdam yaratılmasını caydırıcı bir etki yaptığına işaret etmektedir. Şirketler yeni işçi almaktansa daha yüksek fazla mesai ücretleri ödemek pahasına mevcut işçilerini kullanmayı daha avantajlı olarak görmektedir. Örneğin, 2004’te Türk imalat sektöründeki işçiler haftada 52 yerine ortalama 45 saat çalışmış olsalardı, 500.000 işçiye daha ihtiyaç olacaktı¹⁴¹.

Ekonomik dalgalanmaların son yıllarda işgücü piyasasında esnekliği son derece önemli hale getirmiş olması, kıdem tazminatı yükümlülüklerinin bilhassa maliyetli olmasına neden olmuş olabilir. Kıdem tazminatı şartları ayrıca doğrudan yabancı yatırımı da engellemiştir; zira yabancı yatırımcılar yasal düzenlemelere uymayı tercih etmektedir. Türkiye’de 20 hizmet yılını doldurmuş bir işçi 20 aylık kıdem tazminatına hak kazanmaktadır; oysa aynı hizmet yılı için OECD ülkelerinde 6 ay, diğer Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerinde 4 ay, diğer orta gelir düzeyli ülkelerde ise 10 aylık kıdem tazminatı söz konusudur. Buna ek olarak, 1992 yılında asgari emeklilik yaşının kaldırılması, işgücünden erken çıkışları da önemli derecede artırmıştır. 1994’te kentsel alanlardaki 55 yaşındaki erkeklerin yaklaşık yarısı emekli maaşı alıyorken, 2002’ye gelindiğinde, bu oran yaklaşık üçte ikiye fırlamıştır. Benzer şekilde, işgücüne katılım oranları 20’li yaşların ortasında ve 30’lu yaşların ortasında olan üniversite eğitimi almış kadınlar için yüzde 80’e yakındır. Ancak 50 yaşa gelindiğinde, bunların sadece üçte biri hala çalışıyor olmaktadır¹⁴².

4.3. Türkiye ve AB Ülkeleri Kıdem Maliyeti Karşılaştırması

Bazı akademik çevrelerde ve işverenlerce kabul edilen temel yaklaşım, Türkiye’de katı bir işgücü piyasasının bulunduğu ve işgücü maliyetlerinin çok yüksek olduğu, bu nedenle de işsizlik ve kayıt dışı istihdamın arttığı şeklindedir¹⁴³. Gerçekten de esneklikle işsizlik arasında doğrusal olmayan bir ilişkinin bulunup bulunmadığı

¹⁴⁰ age, 7-12.

¹⁴¹ World Bank, **Turkey Labor Market**, 7-12.

¹⁴² age, 8.

¹⁴³ MESS, **Birlikte Tedavi Esneklik**, (İstanbul: Mess Yayın, 1999), 7.

yıllardır tartışılan ancak uzlaşma sağlanamayan bir konudur. Bununla birlikte Dünya Bankası'nın işsizlikle mücadelede Türkiye'ye politik tavsiyesi "işgücü piyasası esnekliğinin arttırılması" şeklindedir¹⁴⁴. Türkiye işgücü piyasası esneklik düzeyi farklı çevrelerce farklı biçimde algılanmakta ve net bir cevap ortaya konulamamaktadır. TÜSİAD'a (2004) göre, işgücü piyasamız; işsizlik tazminatının çok sınırlı kalması, yüksek ücret farklılıkları ve ücretlerin herhangi bir endekse tabi olmamaları, kısmi sendikal örgütlenme, yaygın kayıt dışılık gibi özellikleriyle esnek olsa da, kıdem tazminatı yükü dâhil ağır istihdam vergileri, yarı merkezi ya da yarı ademi merkezi toplu pazarlık düzeni, vasıf uyumsuzluğu, iş arama-bulma sisteminin geriliği gibi özellikleriyle, bir hayli katılıklar içermektedir¹⁴⁵. Bununla birlikte Dünya Bankası, Türkiye'nin, Portekiz ile birlikte OECD ülkeleri arasında en katı yasalara sahip ülkelerden biri olduğu ifade etmektedir¹⁴⁶.

OECD (2011), Türk ekonomisinin büyüme potansiyelinin arttırılması için işgücü piyasasında katılıkların azaltılması, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve eğitime katılımın arttırılmasına vurgu yapmaktadır. Diğer önemli reform alanlarını ise mal piyasalarına ilişkin düzenlemelerin basitleştirilmesi ve erken emeklilik teşviklerinin azaltılması şeklinde belirlemiştir. Türkiye'nin, otuz dört OECD ülkesi ile altı aday ülkenin de içinde bulunduğu istihdam katılığı sıralamasında ilk sırada yer aldığını, diğer ifade ile Türkiye'nin istihdam artışını gözetmeyen, en katı çalışma mevzuatına sahip ülke konumunda olduğunu ifade etmektedir. Bu konuda daha çarpıcı sonuç ise 2000 ve 2008 yılları arasındaki farklılık kıyaslandığı zaman ortaya çıkmaktadır.

Şekil 4.1'de zaten "en katı" işgücü piyasasına sahip olan Türkiye'de 8 yıllık dönemde katılığın daha da arttığı görülmektedir¹⁴⁷. Aynı dönemde ondört OECD ülkesi katı uygulamalarını esnetme yoluna giderken, altı OECD ülkesinde uygulamalar değişmemektedir. 2000 yılında Türkiye'den daha katı uygulamalara sahip olan Portekiz ve Yunanistan'ın yaptıkları düzenlemelerle Türkiye'yi geride bıraktıkları da dikkat çekmektedir. Öte yandan, Türkiye'de istihdamın katılığını en

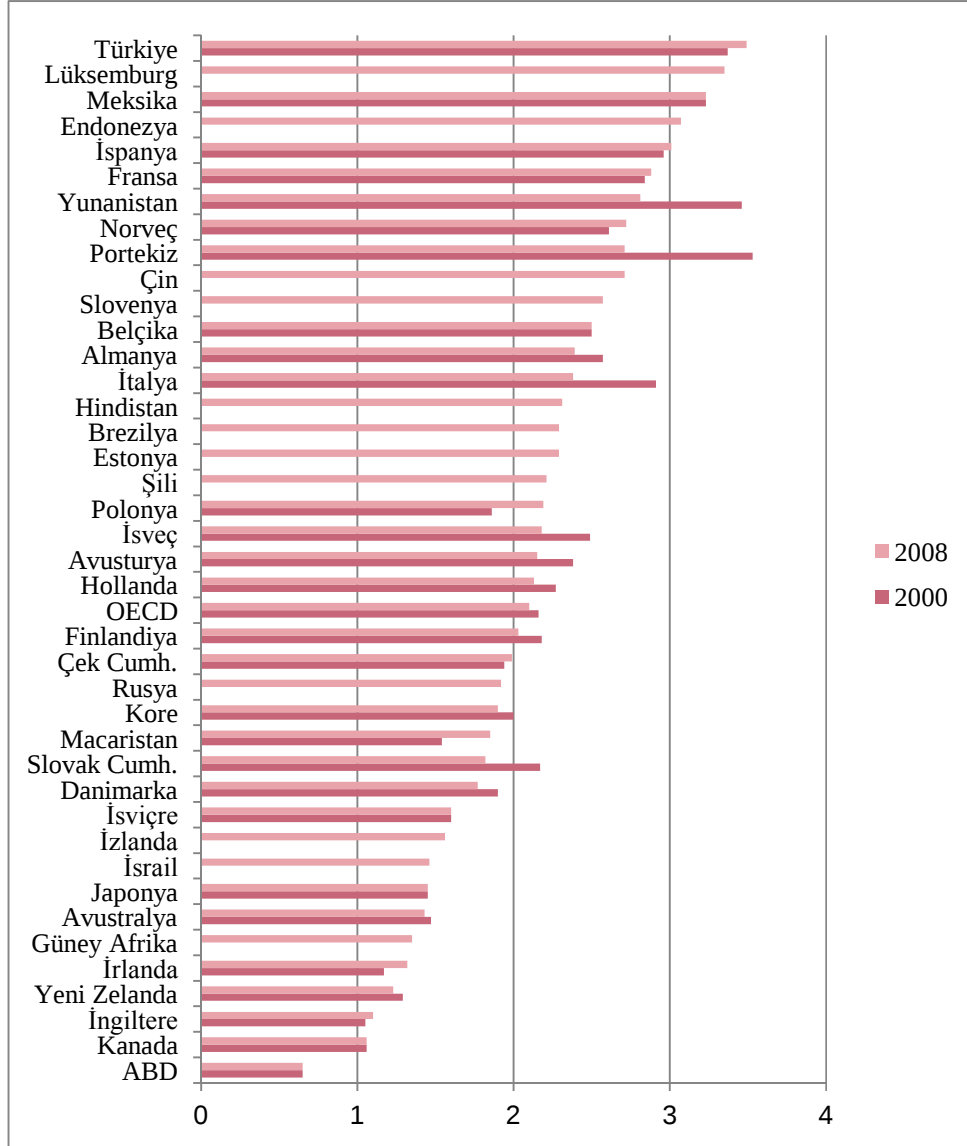
¹⁴⁴ Andrew Vorkink, "Dünya Bankası'nın Ülkemiz İşgücü Piyasasına İlişkin Tespit ve Yorumları", **TISK İşveren Dergisi**, c. 21, s. 2 (2006): 25.

¹⁴⁵ TÜSİAD, **Türkiye'de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**, (İstanbul, 2004), 211.

¹⁴⁶ Vorkink, *age*, 15.

¹⁴⁷ OECD, **Economic Policy Reforms 2011**, 5.

fazla artıran uygulamalar, geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemelerde ortaya çıkmaktadır¹⁴⁸.



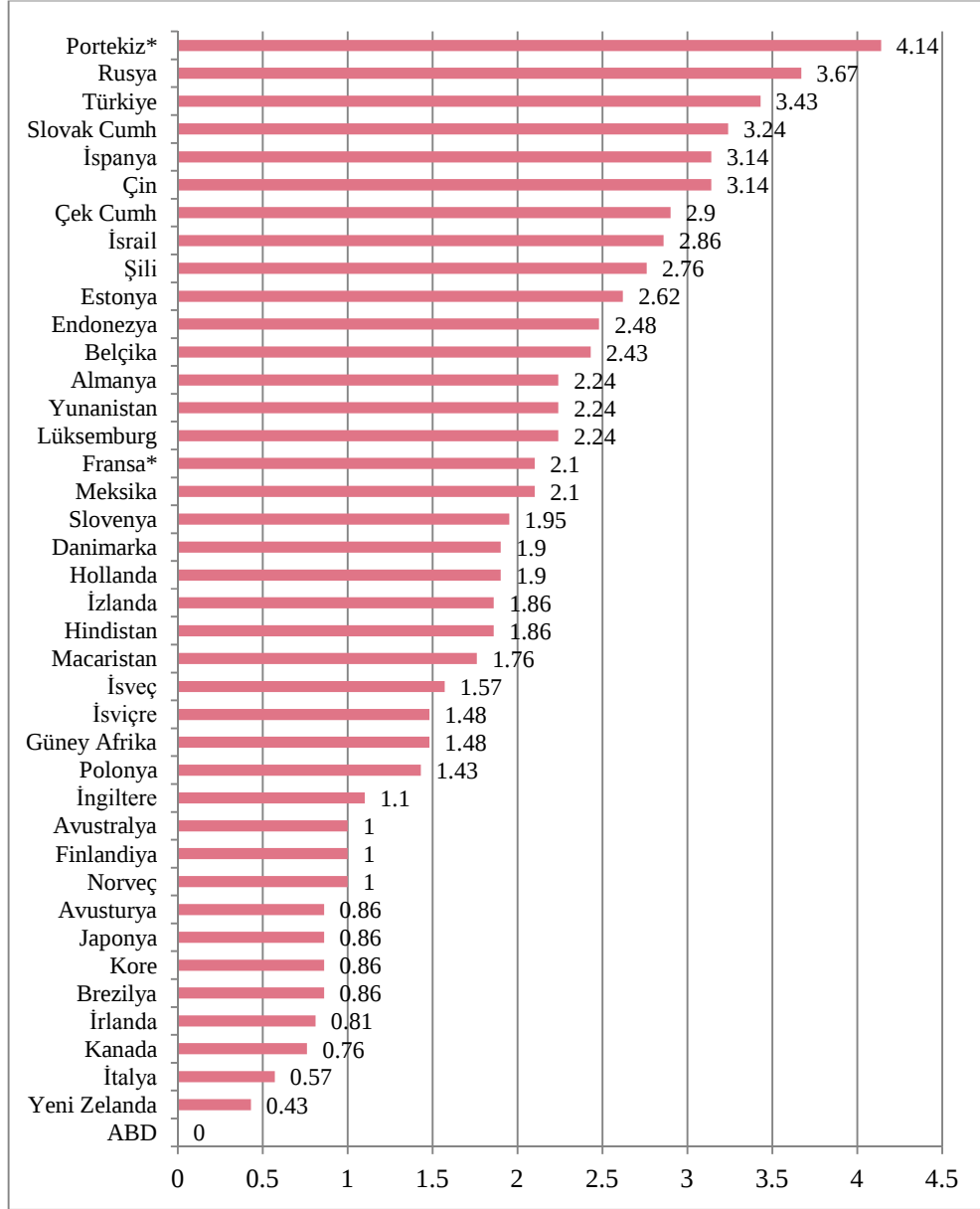
Şekil 4.1: 2000 ve 2008 Yıllarına İlişkin İşgücü Katılığı

OECD, "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators, 2009", www.oecd.org/employment/protection [18.12.2011].

Şekil 4.2' de Türkiye, kıdem ve ihbar tazminatından kaynaklanan katılımlarla OECD ülkeleri arasında 3,43 ile birinci, yükselen piyasa ekonomileri arasında ise Rusya (3,67)'dan sonra ikinci sırada yer almaktadır. Hem 4 yıllık hem de 20 yıllık hizmet süresi sonunda ödenen kıdem tazminatında Türkiye 6 puanla (azami sınırlama) en

¹⁴⁸ OECD, "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators, 2009", www.oecd.org/employment/protection [18.12.2011].

katı uygulamalara sahip ülkedir. Öte yandan, ihbar prosedürleri ve 4 yıllık kıdemde ihbar süresinin uzunluğu 4'er katılık puanı almakta ve bu durum mevzuatın bu alandaki katılığına da vurgu yapmaktadır¹⁴⁹. Türkiye, işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması, ekonominin ve çalışma hayatının teknolojik değişikliklere zamanında uyum sağlamasının kolaylaştırılması ve istihdam yaratılması bakımından OECD ülkelerinde kullanılan yöntemlerden yoksundur.



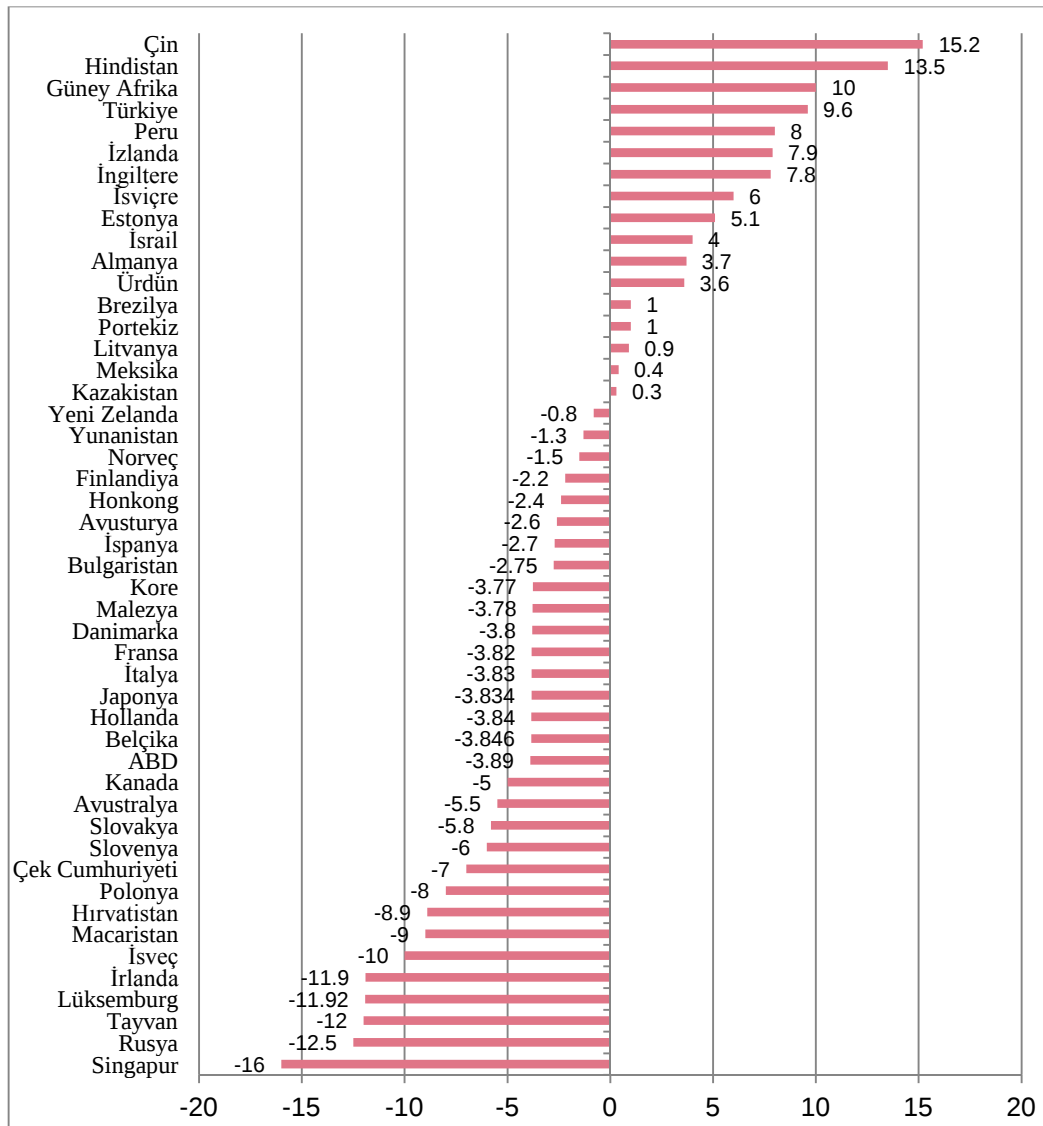
(*) Fransa ve Portekiz için veriler 2009 yılına aittir. Ölçek 0 (asgari) ile 6 (azami) arasındadır.

Şekil 4.2: Kıdem ve İhbar Tazminatının Katılığı (2008)

OECD. "Legislation, Collective Bargaining And Enforcement: Updating The OECD Employment Protection Indicators, 2009". www.oecd.org/employment/protection [18.12.2011].

¹⁴⁹ OECD, **Legislation, Collective Bargaining**, 25.

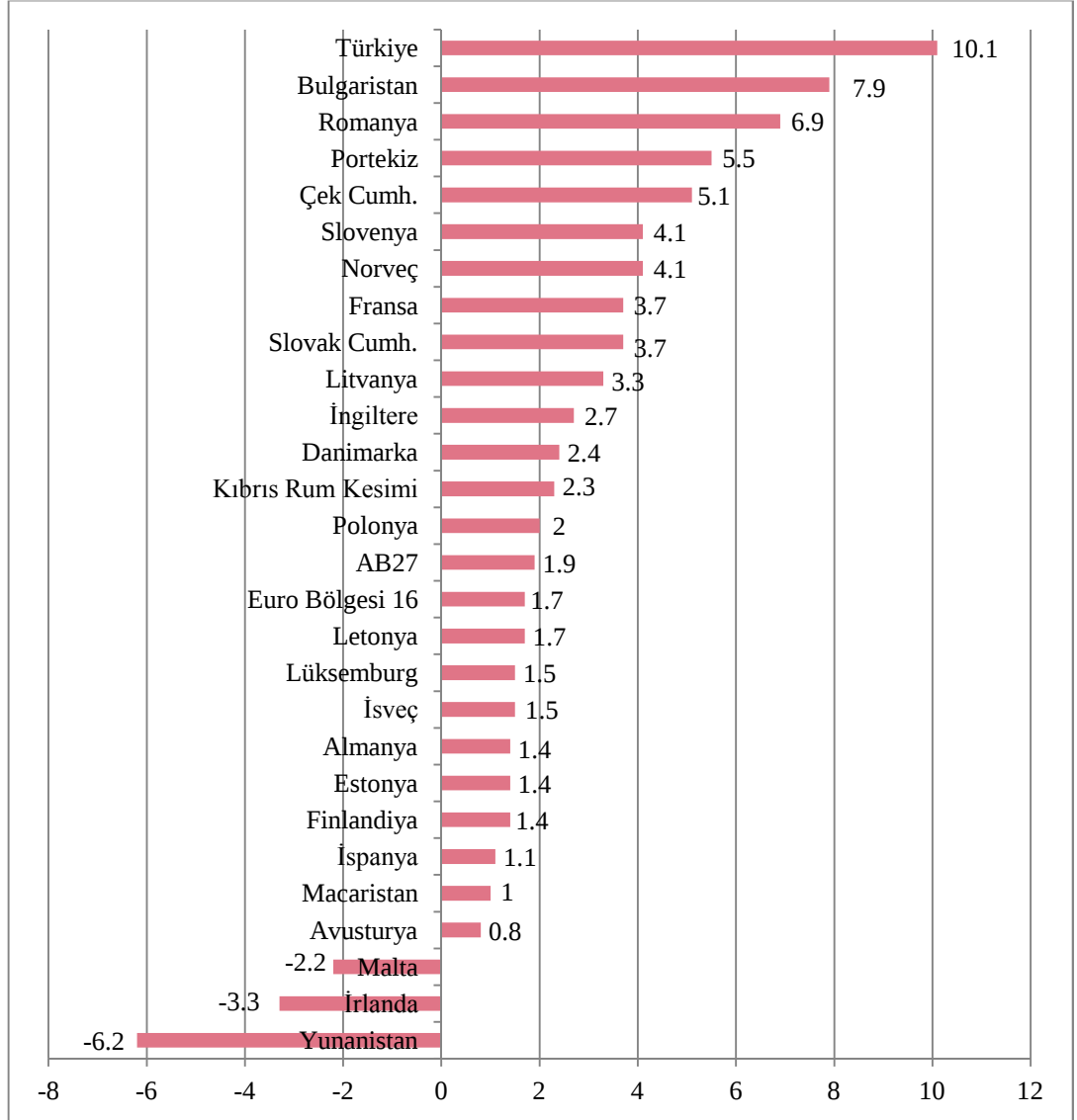
Şekil 4.3'te imalat sanayi sektörü birim işgücü maliyetindeki 2010 yılının ilk üç çeyreğinde, bir önceki yılın aynı dönemine göre değişime bakıldığında, kıyaslama yapılan 48 ülke içinde en çok artış kaydeden ülkeler arasında Türkiye'nin 4'üncü sırada yer aldığı görülmektedir. Türkiye yüzde 9,6'lık artışla pek çok ülkeyi geride bırakmıştır. Sektörün birim işgücü maliyetindeki artışlar; ortalama çalışan maliyetindeki yükselişin, işgücü üretkenliğindeki artışı geçtiği anlamına gelmektedir. Aynı zamanda artan birim işgücü maliyetleri, Türkiye'deki işletmeleri maliyet avantajı yönünden zayıflatarak özellikle ihracata dönük üretim yapan firmaların uluslararası rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir.



Şekil 4.3: İmalat Sektöründe Birim İşgücü Maliyeti Değişimi

OECD, "Labour Market Statistics", http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ULC_QUA [29.12.2011].

Şekil 4.4'te sanayi sektöründe saat başına nominal işgücü maliyeti artışı; AB'de %1,9, Euro Bölgesi'nde ise %1,7 olurken, Malta, Yunanistan ve İrlanda'da gerilemiştir. AB ülkeleri içinde en yüksek artış %7,9 ile Bulgaristan'dadır. Türkiye'de ise sanayide söz konusu artış %10,1 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye AB ülkeleri ile kıyaslandığında saat başına nominal işgücü maliyetinin en fazla arttığı ülke durumundadır.

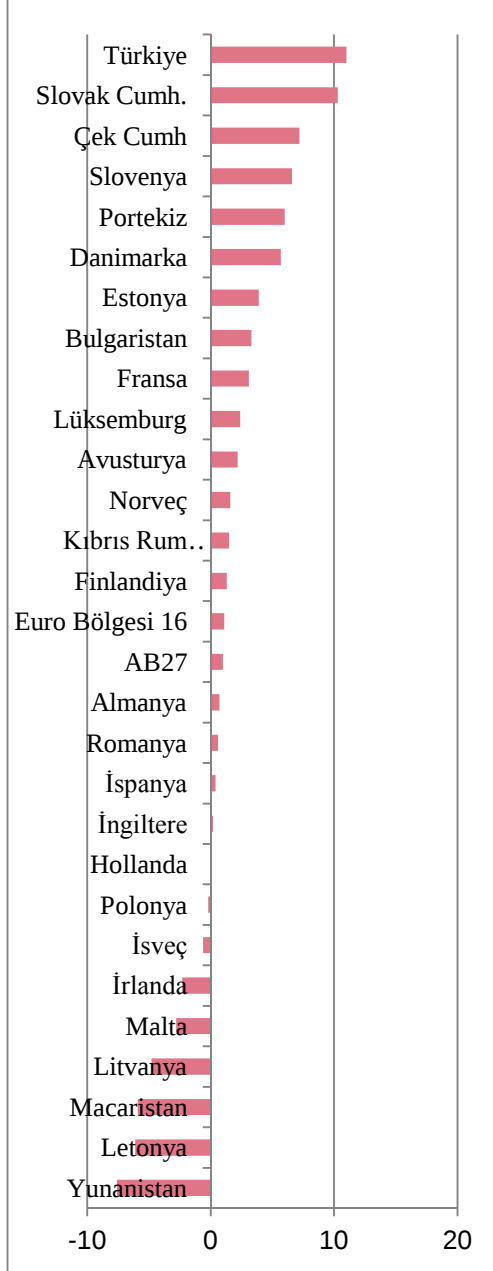


Euro Bölgesi 16: Belçika, Almanya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, İtalya, Kıbrıs Rum Kesimi, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Avusturya, Portekiz, Slovenya, Slovak Cumh., Finlandiya

Şekil 4.4: Sanayide Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi, 2010'un 4. çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde değişim

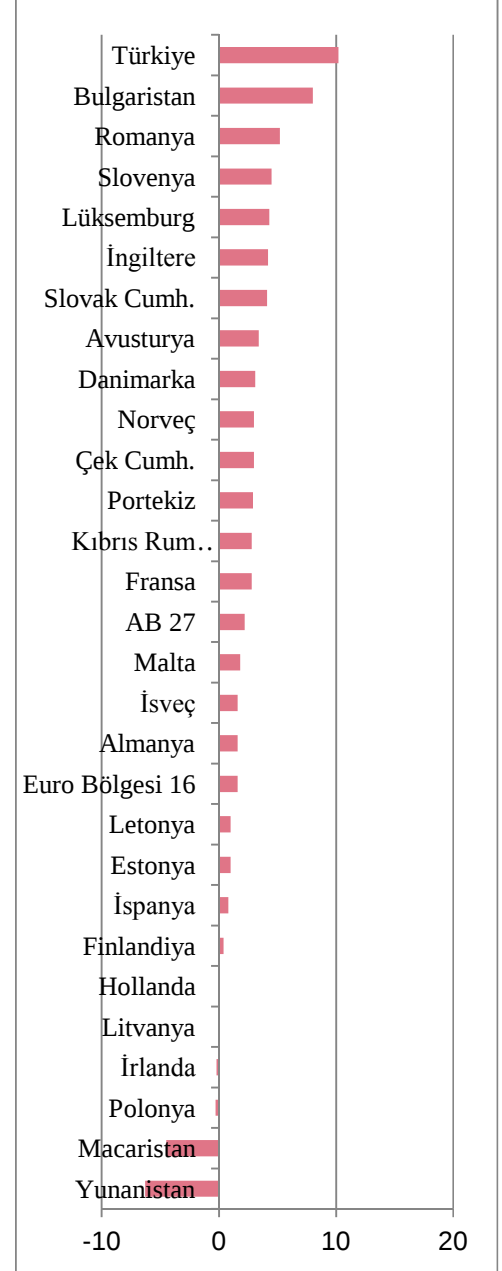
EUROSTAT, "Labour Costs", http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs [22.12.2011]

Şekil 4.5 ve 4.6’da inşaat ve hizmetler sektörlerinde 2010’un dördüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde değişime bakıldığında ise, Türkiye ile AB ülkeleri arasındaki artış farkının daha da büyük olduğu ortaya çıkmaktadır.



Şekil 4.5: İnşaatta Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi

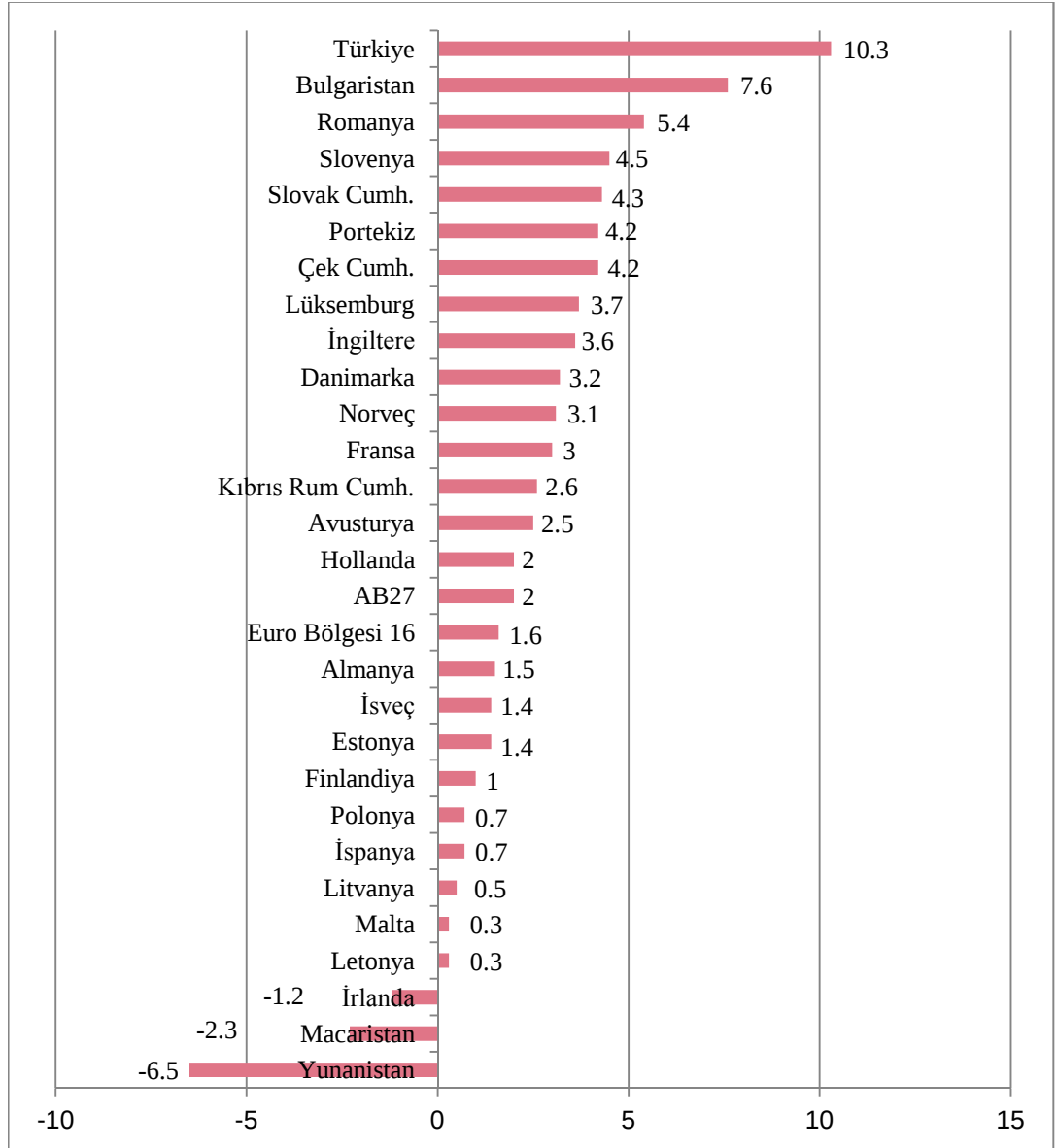
Eurostat, “Labour Costs”,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs, [22.12.2011].



Şekil 4.6: Hizmette Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi

Eurostat, “Labour Costs”,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs, [22.12.2011].

Şekil 4.7’de, AB’de de çalışılan saat başına nominal işgücü maliyeti 2010 yılının 4. çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre %2,0 oranında artmıştır. Euro Bölgesi’nde ise işgücü maliyeti artışı %1,6 olarak gerçekleşmiştir. AB içinde en yüksek artış %7,6 ile Bulgaristan’dadır. Birlik üyesi ülkelerden İrlanda (%-1,2), Macaristan (%-2,3) ve Yunanistan’da (%-6,5) saat başına nominal işgücü maliyetinin gerilediği görülmektedir. Aynı dönemde Türkiye’de çalışılan saat başına nominal işgücü maliyeti artışı %10,3 oranında gerçekleşerek AB ülkelerinin hepsinin üzerinde olmuştur.

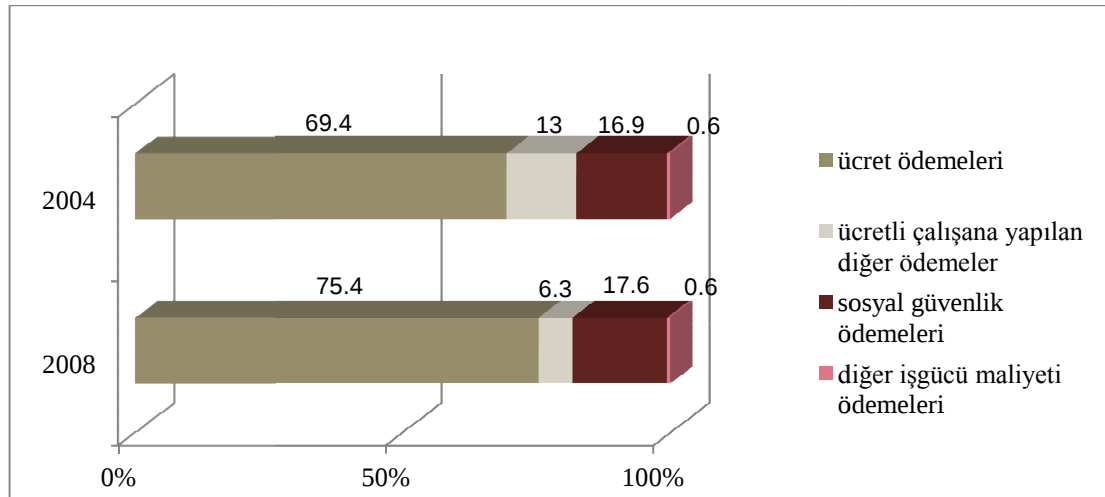


Şekil 4.7: Tüm Sektörlerde Çalışılan Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi

Eurostat, “Labour Costs”, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs, [22.12.2011].

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ilk işgücü maliyeti araştırması 2004 yılı referans alınarak 2005 yılında yapılmıştır. Dört yılda bir uygulanan serinin ikinci uygulaması ise 2008 yılı referans alınarak 2009 yılında gerçekleştirilmiştir. İşgücü maliyeti araştırmalarında işyerinde ücret karşılığı çalışan kişiler kapsamaktadır.

Şekil 4.8’de yer alan işgücü maliyeti bileşenlerine göre, işgücü maliyeti içinde 2008’de en büyük payı % 75,4 ile ücret ödemeleri oluşturmaktadır. Aylık ortalama işgücü maliyeti, 2004 referans yılı için 1,388 TL, 2008 referans yılı için 1,833 TL olarak tahmin edilmiştir. İşgücü maliyeti; ücret ödemeleri, ücretli çalışana yapılan diğer ödemeler (ikramiye, prim gibi her ay yapılmayan düzensiz ödemeler, ayni yardım ödemeleri ve tasarruf sandıklarına yapılan ödemeler), sosyal güvenlik ödemeleri ve diğer işgücü maliyeti ödemeleri olarak dört ana grupta incelendiğinde, işgücü maliyeti içinde en büyük payı ücret ödemelerinin oluşturduğu görülmektedir. Bu pay, 2004 yılında % 69,4 iken 2008 yılında % 75,4 olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçları ekonomik faaliyet kolu ayrımında incelendiğinde, ücretli çalışana yapılan diğer ödemelerin işgücü maliyeti içindeki payının genellikle düştüğü gözlemlenmektedir. Bu pay, 2004 yılında % 13 ve 2008 yılında % 6,3 olarak tahmin edilmiştir. Sosyal güvenlik ödemelerinin işgücü maliyeti içindeki oranı ise 2004 yılında % 16,9, 2008 yılında ise % 17,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer işgücü maliyeti ödemelerinin payı her iki dönemde de % 0,6’dır¹⁵⁰.

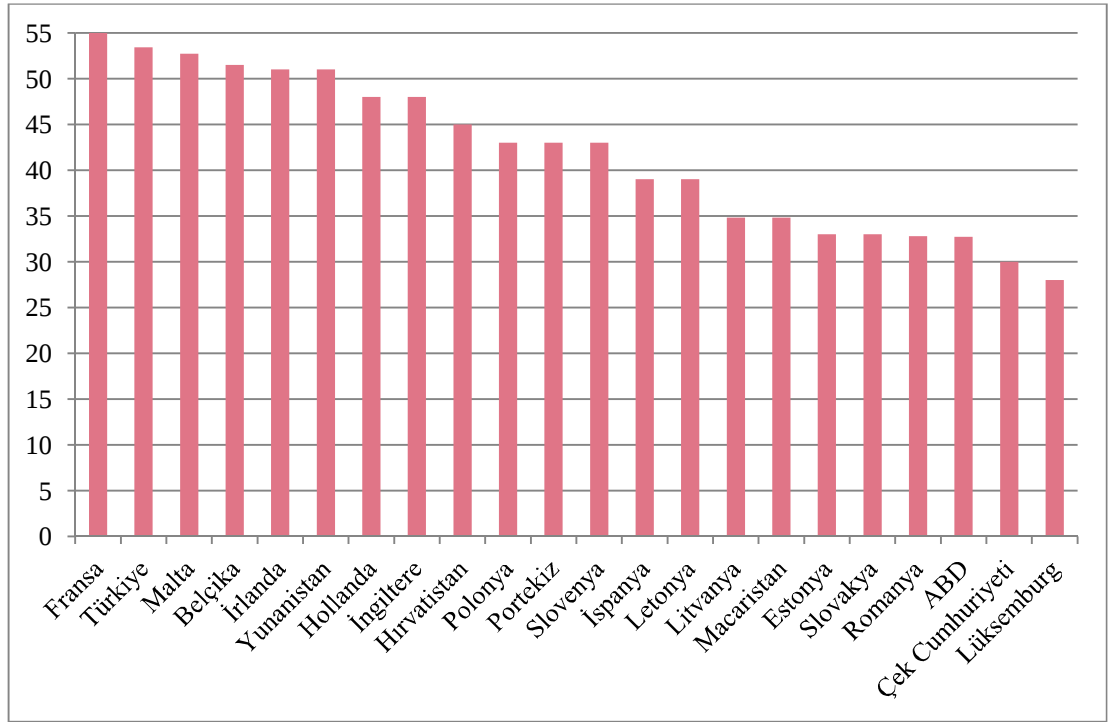


Şekil 4.8: İşgücü Maliyeti Bileşenleri

TÜİK, 2004 ve 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları, (İstanbul, 2009), 5.

¹⁵⁰ TÜİK, 2004 ve 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları, (İstanbul, 2009), 5.

Şekil 4.9’da da görüldüğü üzere, Türkiye’de geçerli olan resmi asgari ücret düzeyi; Türkiye’nin rekabet ettiği gelişmekte olan Avrupa ülkelerine göre daha yüksektir. Ayrıca, bu ülkelerde kişi başına GSYH seviyeleri de Türkiye’nin üzerindedir. Bu durum emek-yoğun üretim yapan sektörlerde rekabeti zorlaştıran bir husustur. Ayrıca asgari ücret kayıt dışı sektördeki ortalama ücrete göre de yüksektir. Bunların yanı sıra özellikle daha fakir bölgelerde işçiler tarafından alınan ücretler kayıtlı asgari ücretten daha düşüktür. Bir yılda elde edilen toplam asgari ücret kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hasılaya oranlandığında, ülkelerin asgari ücret konusundaki uygulama farklılıkları ortaya konulabilmektedir. Söz konusu oranda da Türkiye listede üst sıralarda yer almaktadır.

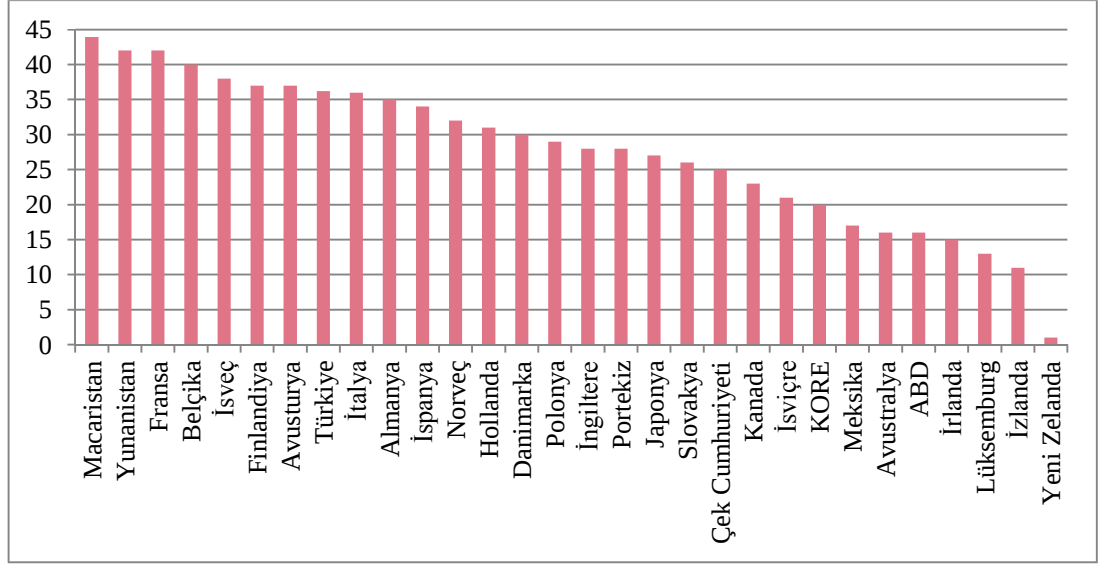


Şekil 4.9: Yıllık Asgari Ücret Toplamının Kişibaşı Hasılaya Oranı (2010,%)

EUROSTAT, “Minimum Wages”, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Category:Labour_market, [22.12.2011].

İşgücü maliyeti, işgücü üzerinden alınan vergiler nedeniyle artmaktadır. Son dönemde vergi indirimine rağmen hala OECD standartlarının üstündedir. Türkiye’de 1.1.2008 tarihinden itibaren ücretlerin vergilendirilmesinde asgari geçim indirimi (AGİ) uygulaması başlamıştır. Bu uygulama öncesi Türkiye % 42,7 ile ücretler üzerindeki vergi yükü açısından OECD ülkeleri arasında ikinci sırada (2007 yılında

Macaristan % 44,0 ile ilk sırada, Türkiye ile Yunanistan ise % 42,7 ile 2. sırada) yer almakta iken, bu uygulama ve 5 puanlık sosyal güvenlik primi işveren hissesi devlet katkısı uygulaması sonrasında Türkiye, şekil 4.10'da da görüldüğü üzere ortalama ücretin vergi yükü sıralamasında, OECD ülkeleri arasında 8. sıraya düşmüştür¹⁵¹.



Şekil 4.10: Ortalama Ücretin Vergi Yükü (2010,%)

OECD, "Taxing Wages", http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_34533_44993442_1_1_1_1,00.html. [22.12.2011].

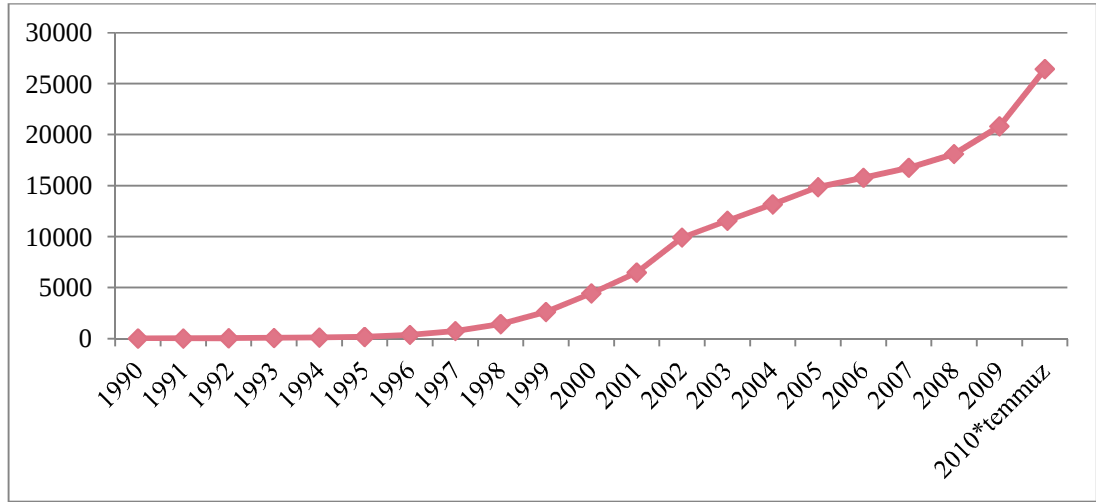
İşçi açısından kısmen de olsa iş güvencesi anlamına gelen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve işsizlik sigortası, işveren açısından maliyet oluşturmaktadır. Bu maliyetleri tamamıyla işverenler üstlenmektedir denebilir. İşçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen yıl için otuz günlük kıdem tazminatı ödenmektedir¹⁵². İşçi çalıştıkça yıl sayısı ve ücreti artmakta, kıdem tazminatı miktarı da çalışma süresinin soranında artmaktadır¹⁵³.

Şekil 4.11'de Türkiye'deki çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükünün on yıllık süreç içerisinde göstermiş olduğu hızlı artış görülmektedir.

¹⁵¹ OECD, **Taxing Wages**, (Paris, 2010), 12.

¹⁵² Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, (İstanbul: Beta Yayınevi, 1994), 220.

¹⁵³ Tisk, "2009 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3237> [22.11.2011].



Şekil 4.11: Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı Yüğü

Tisk Yayınları, 2009 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3240> [21.12.2011].

Kıdem tazminatının mali yükünden kaçmak isteyen işverenler ya kayıt dışı çalışanları tercih etmekte veya zaman zaman kıdem tazminatını sıfırlayıp, çalışanları yeniden işe başlanmış göstermektedir. Bu durum, uzun süreli istihdam için bir engel teşkil etmektedir. Ayrıca ihbar tazminatı da benzer sonuçlar doğurmaktadır. Diğer taraftan 158 sayılı ILO Sözleşmesine uyumlu olarak istihdam güvencesi oluşturulma isteğı ve mevcut ekonomik yapının göz ardı edilmesi işverenleri alternatif çözümler aramaya yöneltmektedir¹⁵⁴. Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen yasalar için sosyo-ekonomik bütünlük içerisinde ve ekonomik imkanlarla bağdaşır nitelikte çözümler bulunmalıdır. İşgücü piyasasına yönelik önlemlerde işgücü piyasası düzenlemelerinin yeniden ele alınması, haftalık ortalama çalışma sürelerinin kısaltılması, beşeri sermayenin oluşturulması ve geliştirilmesi temel politika hedefleri olarak öne çıkmaktadır. Ulusal istihdam politikaları, küresel hareketlerin de etkisi temel alınarak düşünölmelidir. İstihdam öncelikli politikalar izlenmelidir. Yeni iş olanakları yaratacak istihdam politikaları uygulanmalıdır. Üretim ve istihdam için kamusal planlama yapılmalıdır. İzlenecek makro ekonomik politikalarda toplam talep yetersizliğine bağılı işsizlik sorunu dikkate alınmalıdır. Genç nüfusun eleman açığının çok fazla olduğı sektörlerde değeriendirilmesi gereklidir. İstihdamı yaratan yatırımların önündeki girdi maliyetlerinin kısılması yoluna gidilmelidir. Kayıt dışılıkla mücadele edilmelidir. Vergi, kayıt dışı ve teşvik politikaları birlikte ele

¹⁵⁴ Fuat Miras, **İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri**, (Ankara: TİSK, 2001), 17.

alınmalıdır. Yatırım ve istihdam teşviki göz önünde olmalıdır. İş güvencesi sağlanmalıdır. İşsizlik sigortası fonu etkin bir şekilde işlemelidir. Küresel piyasalarla rekabet edebilecek firmaların oluşması gerekmektedir.

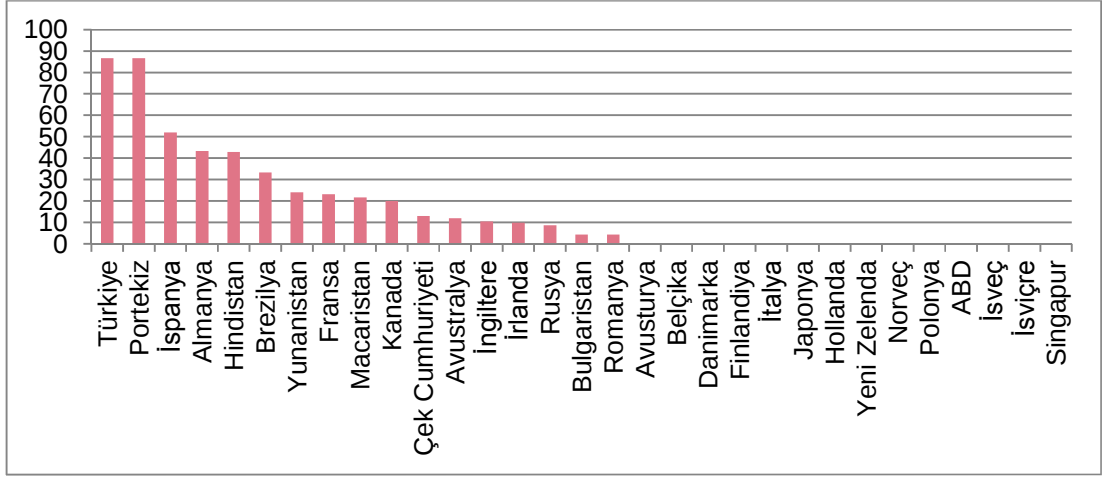
Türkiye genelinde, toplu iş sözleşmesi sisteminin potansiyel kıdem tazminatı yükü 23.8 milyar TL olarak hesaplanmaktadır. Bu rakama toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalan kesim de dahil edilirse, toplam 55 milyar 361 milyon TL tutarında bir potansiyel kıdem tazminat yükü karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen tutar, 2010 yılında merkezi kamu yönetimi personel harcamaları toplamına (tahmini 60.3 milyar TL) yakındır ve kıdem tazminatının ekonomi üzerinde yarattığı baskı ve riskleri açıkça ifade etmektedir¹⁵⁵.

Dünya Bankası'na (2011) göre, Türkiye'de kıdem tazminatı ödemelerinin gerek hak ediş süresi, gerek yapılan ödeme miktarı bakımından diğer ülkelere göre çok daha cömert olması yeni işçi alımını, kayıtlılığı ve doğrudan yabancı sermaye girişini olumsuz etkilemektedir.

Dünya Bankası (2011), dünyada en ağır kıdem tazminatı yükünün Türkiye'de olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'de kıdem tazminatı 20 yıllık hizmet karşılığı 86.7 haftalık ücret tutarında ödenmektedir. Buna karşılık OECD ve AB ülkelerinin çoğunda kıdem tazminatı olmadığından, bu süre "0"dır. Kıdem tazminatının bulunduğu OECD ve AB ülkelerinin çoğunda ise kıdem tazminatı düzeyi, Türkiye ile mukayese edilemeyecek kadar düşüktür. Yükselen ekonomilerden Brezilya'da 33.3 hafta, Rusya'da sadece 8.7 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir.

Daimi işçilerin işten çıkarılması konusundaki düzenlemeler başta olmak üzere katı istihdam düzenlemeleri istihdam yaratım sürecini baskılamaktadır. Şekil 4.12'den de görüldüğü üzere, Türkiye'de kıdem tazminatı yükü OECD ülkeleri ve tüm ülkeler arasında en yüksek seviyededir.

¹⁵⁵ Tisk, 2009 Çalışma İstatistikleri, 2.



Şekil 4.12: Kıdem Tazminatı Yüğü
(20 yıllık hizmet karşılığı kaç haftalık ücret tutarında ödendiği 2010)

World Bank, **Doing Business in 2011**, (Paris 2011), 142.

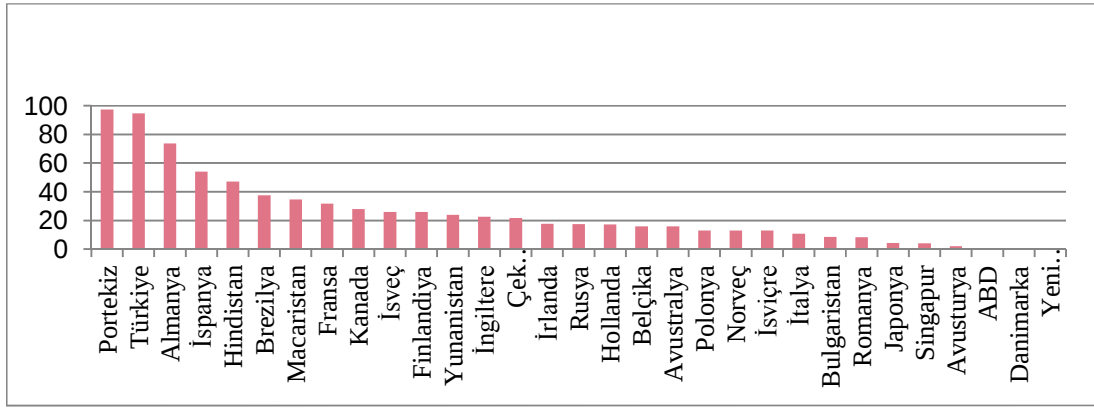
Yüksek kıdem tazminatı işten çıkarılma riski için tasarlanmıştır. Bu durum şirketler için yüksek maliyete ve dönemsel dalgalanmalar süresinde likidite problemlerine yol açabilmektedir. Dahası 30 ve 49'dan fazla istihdam sağlayan şirketlere ilave yükümlülükler getirilmektedir. 2008 yılında getirilen çeşitli iyileştirmelere rağmen söz konusu yükümlülükler firmaları belirlenen limitler ötesinde istihdam yaratmaktan alıkoymaktadır¹⁵⁶. İşten çıkarma maliyeti, kıdem tazminatıyla sınırlı değildir. İhbar tazminatı hesaba katılıp, iş güvencesi ile ilgili ve diğer tazminatlar hariç tutulduğunda yapılan uluslararası kıyaslamada şekil 4.13'ten de görüldüğü üzere Türkiye ikinci sırada çıkmaktadır.

Dünya Bankası'na (2011) göre Türkiye, 177 ülke arasından seçilen OECD ve AB ülkeleri ile Brezilya ve Rusya gibi yükselen piyasalar arasında Portekiz'den sonra en yüksek işten çıkarma maliyetine katlanan ülkedir. Üstelik Türkiye açısından söz konusu maliyetlere iş güvencesi ile ilgili tazminatlar ve mevzuatta öngörülen diğer tazminatlar yansıtılmamıştır¹⁵⁷.

20 yıllık kıdem itibariyle söz konusu maliyet Türkiye'de 94,7 haftalık ücret iken, ABD'de "sıfır"; Fransa'da 31,8 hafta; İngiltere'de 22,5 hafta ve Rusya'da ise 17,4 haftadır.

¹⁵⁶ World Bank, **Doing Business in 2011**, (Paris, 2011), 154.

¹⁵⁷ **age**, 154.



Şekil 4.13: İşten Çıkarma Maliyeti
(20 yıllık hizmet karşılığı kaç haftalık ücret tutarında ödendiği 2010)

World Bank, **Doing Business in 2011**, (Paris 2011), 154.

Diğer taraftan Dünya Bankası (2011), Türkiye’de kıdem tazminatına hak kazanmak için aranan en az bir yıl çalışmış olma koşulunun da üst orta gelir grubundaki ülkelerin koşullarından (21 ay) çok aşağıda olduğuna dikkati çekmekte; ayrıca Türkiye’de kıdem tazminatının sadece işten çıkarma durumunda değil, askerlik hizmetini yerine getiren erkek çalışanlara, evlendikten itibaren bir yıl içinde işten ayrılan kadın çalışanlara ve yaşlılık aylığına hak kazananlara da ödendiğine işaret etmektedir. İşten çıkışın zorlaştırılması; işe girişin de zorlaştırılması sonucunu doğurmaktadır¹⁵⁸.

Nitekim OECD (2010), Türkiye’de iş yaratmanın, katı iş güvencesi düzenlemeleri, özellikle daimi işçilere yönelik yüksek işten çıkarma maliyetleri nedeniyle, engellendiğini belirtmektedir. Türkiye, kıdem tazminatının OECD ülkeleri arasında ve dünyada en yüksek olduğu ülkelerden biridir. Bu maliyetler işletmelere ağır yükler yüklemekte ve konjonktürel daralmalarda likidite problemleri ortaya çıkarabilmektedir. 30 ve 49’den fazla işçi çalıştıran işyerlerine getirilen ek yasal yükümlülüklerle beraber değerlendirildiğinde bu düzenlemeler, işletmelerin işçi sayılarını 30 ve 49 eşiklerinin ötesine taşımalarına engel olmaktadır¹⁵⁹. Dünya Bankası, Türkiye gibi ülkelere yatırım ve istihdam artışı için kıdem tazminatı müessesesini terk ederek işsizlik sigortasına geçmesini önermektedir.

OECD (2010), Türkiye’ye istihdamı koruma mevzuatında reform yapılmasını ve bu çerçevede kıdem tazminatı ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam

¹⁵⁸ World Bank, **Doing Business in 2011**, 157.

¹⁵⁹ OECD, **Economic Policy Reforms: Going for Growth 2010**, (Paris, 2010), 140.

sistemi alanlarında kolaylaştırıcı düzenlemelere gidilmesini tavsiye etmektedir. Türkiye, işsizlik sigortası sistemini benimsemiş, iş güvencesini kabul etmiş ama kıdem tazminatına dokunulmamıştır¹⁶⁰.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun AB uyum çalışmaları kapsamında, üçer aylık dönemler itibariyle yayımladığı 2008 temel yıllık “İşgücü Maliyeti Endeksi” ile ücretli çalışan istihdam etmenin işverene saat başına maliyetindeki değişim nominal olarak ölçülmektedir. İşgücü maliyetinin temel bileşenleri, kazanç ve kazanç dışı (işverenin yaptığı sosyal güvenlik, ihbar ve kıdem tazminatı ödemeleri) işgücü maliyetidir.

Tablo 4.1’e göre, saatlik işgücü maliyeti endeksi bir önceki yılın aynı dönemine göre % 9,5 artmıştır. Kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyeti kalemlerinin tümündeki saatlik değişimi gösteren 2008 temel yıllık saatlik işgücü maliyeti endeksi, 2011 yılı III. Döneminde kapsanan tüm sektörlerde, bir önceki yılın aynı dönemine göre % 9,5 artmıştır. Sektörel ayrımında incelendiğinde endeks değerlerindeki yıllık artış oranlarının; sanayi sektöründe % 8,9, inşaat sektöründe % 14,9 ve hizmet sektöründe % 9 olduğu görülmektedir¹⁶¹.

Tablo 4.1. İşgücü Maliyeti Endeksi

2008=10

Ekonomik Faaliyet (NACE Rev.2)	YIL	Saatlik işgücü maliyet endeksi				Bir önceki yılın aynı dönemine göre değişim oranı(%)			
		I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem
Toplam	2009	108,0	107,0	108,7	111,7	13,3	11,1	6,5	5,2
	2010	114,1	115,0	121,0	123,2	5,6	7,5	11,3	10,3
	2011	123,8	126,0	132,6		8,5	9,6	9,5	
Sanayi	2009	109,0	106,4	108,8	111,4	14,9	11,3	6,2	4,0
	2010	112,4	113,1	121,4	122,7	3,1	6,3	11,6	10,2
	2011	121,7	123,0	132,3		8,3	8,7	8,9	
İnşaat	2009	112,3	112,3	112,3	116,0	15,8	16,1	10,9	10,4
	2010	121,5	122,6	124,3	128,8	8,2	9,2	10,7	11,1
	2011	134,4	138,5	142,8		10,6	12,9	14,9	
Hizmet	2009	104,4	106,5	107,4	111,1	8,8	8,9	5,7	6,2
	2010	115,3	116,2	119,2	122,3	10,4	9,1	11,0	10,1
	2011	124,8	128,2	129,9		8,2	10,3	9,0	

TÜİK, “Haber Bülteni, İşgücü Maliyeti Endeksi, 2011 2. Dönem”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8595> [15.12.2011].

¹⁶⁰ age, 12.

¹⁶¹ TÜİK, “Haber Bülteni, İşgücü Maliyeti Endeksi, 2011 2. Dönem”, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8595> [15.12.2011].

5. EKONOMETRİK METODOLOJİ

Kıdem tazminatının Türkiye'deki gelişimi incelendikten sonra, çalışmanın bu bölümünde, kıdem tazminatının emek piyasası üzerindeki etkisi açısından kıdem tazminatı ile istihdam arasındaki uzun dönemli ilişki analiz edilecektir. Bu amaçla Genişletilmiş Dickey-Fuller testi (ADF-Augmented Dickey Fuller Test) ve Johansen Eştleşme testi kullanılacaktır.

5.1. Durağanlık

İktisadi değişkenler arasındaki önemli ilişkileri ortaya çıkarmak için kurulan regresyon modellerinde, incelenen değişkenlerin durağan olması gerekmektedir. Zaman serisi kullanılan analizlerde, makroekonomik zaman serileri genellikle durağan değildir. Öncelikle, modelde kullanılan zaman serilerinin durağan olup olmadığının sınanması gerekmektedir.

Durağan serilerde, serilerin dengeden uzaklaşmasına neden olan etkiler, genellikle dışsal şoklardır. Bu şoklar kısa vadede etkilerini kaybedeceklerdir. Geçici kabul edilen bu şoklar, uzun vadede serinin dengesini bozmayacağı için oluşturulan regresyon modelleri geçerli olacaktır. Ancak, meydana gelen şoklar her zaman geçici değildir. Şoklar kalıcı olursa zaman serileri dengeden uzaklaşacak ve durağanlık bozulacaktır. Durağan olmayan zaman serilerinin kullanılması, tahmin edilecek modelde yer alan değişkenler arasında gerçekte var olmayan bir ilişkinin elde edilmesine neden olabilmektedir. Elde edilen sonuçlar yanlış olacağı için sahte regresyon problemi ortaya çıkacaktır¹⁶².

¹⁶² Damodar Gujarati, **Temel Ekonometri**, çev. Ü. Şenese- G.G. Şenese, (İstanbul: Literatür Yayınları, 1999), 713.

Serinin durağanlığı,

- durağan sürecin zaman içinde değişmeyen sonlu ortalama ve sonlu varyansa sahip olması
- bu sürece ait kovaryansın geçmişten bağımsız olması

şeklinde ifade edilen iki varsayımı gerekli kılmaktadır.

Anılan varsayımların ilkinde serinin ortalama ve varyansının zamandan bağımsız olduğu, başka bir deyişle zamanın bir fonksiyonu olmadığı, ikincisinde ise yani kovaryansın zamana bağlı gecikmelerden bağımsız olması ile de kovaryansın zamanın değil, $t \neq s$ olacak şekilde zamanlar arası gecikmelerinin, $(t-s)$ 'nin bir fonksiyonu olması gereği ifade edilmektedir. Aynı koşullar zaman serisinin durağanlığını incelerken dikkat edilecek karakteristiklerin serinin ortalaması, varyansı ve kovaryansı olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca serinin “bileşik olasılık dağılımı”, “normal dağılıma” sahip olup olmadığı gibi bilgiler de serinin durağanlığını tanımlama da yararlanılabilecek olunan özelliklerdir. Bu durumda y_t rassal değişkeninin özellikleri, ortalaması, varyansı ve y_t 'nin olasılık dağılımının özetlenmesi ile belirlenmektedir. Serinin anılan özelliklerin tümüne veya bir kısmına sahip olması ise “zayıf durağanlık”, “güçlü durağanlık” ve “kesin durağanlık” olarak adlandırılan farklı durağanlık tanımlamalarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır¹⁶³.

Y_t olarak gösterilen bir zaman serisinde;

$$E(Y_t) = \mu \quad (1.1)$$

$$\text{Var}(Y_t) = \sigma^2 \quad (1.2)$$

$$\text{Cov}(Y_t, Y_{t-s}) = (t-s) \cdot \sigma^2 = \gamma \cdot (t-s) \quad (1.3)$$

Koşullarının sağlanması durumunda zayıf durağanlık, zayıf durağanlık koşullarının yanında serinin dağılımının zaman içinde değişmediği durumlarda güçlü durağanlık; zayıf durağanlık koşullarının yanında olasılık dağılımının normal olması durumunda ise kesin durağanlık söz konusu olmaktadır.

¹⁶³ Işıl Akgül, **Zaman Serileri Analizi ve ARIMA Modelleri**, (İstanbul: Der Yayınları, 2003), 5.

5.1.1. Dickey Fuller Birim Kök Testi

Değişkenlerin durağan olup olmadıklarını test etmek için en çok kullanılan yöntem Dickey Fuller tarafından geliştirilen “birim kök testleridir”.

Dickey ve Fuller 1979 ve 1981 yıllarında zaman serilerinin durağan olup olmadıklarını belirlemek amacıyla birim kök testlerini geliştirmişlerdir. Dickey Fuller (DF) testinde zaman içinde gözlenen değişimin otoregresif bir süreç olduğu varsayılmaktadır. Bu sınamayı tanıtanın en kolay yolu şu modeli ele almaktır:

$$Y_t = \beta \cdot Y_{t-1} + \varepsilon_t, t=1,2,\dots \quad (1.4)$$

Burada ε_t klasik varsayımlara uyan, ortalaması sıfır, varyansı değişmeyen (sabit varyans), ardışık bağımlı olmayan olasılıklı hata terimidir¹⁶⁴. Literatürde bu özelliğe sahip hata terimi “saf hata terimi” olarak adlandırılmaktadır.

(1.4) numaralı denklemden hareketle DF(1979) testi hipotezleri,

$$H_0: \beta=1 \quad (1.5)$$

$$H_1: \beta<1 \quad (1.6)$$

Şeklinde oluşturulmaktadır. (1.5) denklemindeki $\beta=1$ ile ifade edilen H_0 hipotezi seride birim kök var ve seri durağan değildir anlamına gelmektedir. (1.6) numaralı denklemden $\beta<1$ ile ifade edilen H_1 hipotezi ise seride birim kök yok ve seri durağandır anlamına gelmektedir.

Sıfır hipotezi altında Y serisinin birim kökü olduğundan test istatistiğinin dağılımı t dağılımına uymayacaktır. H_0 hipotezi ile t istatistiği kullanılamayacağından bunun yerine τ (tau) istatistiği kullanılmaktadır. H_0 hipotezi altında t istatistiklerinin tutarlı olabilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir¹⁶⁵. Fuller (1976) çalışmasında, τ istatistiğinin dağılımının sola eğik olduğunu ve ‘student-t’ dağılımına göre daha fazla negatif değerler içerdiğini gözlemlemiştir. Dickey ve Fuller (1979) $\beta=1$ olarak gösterilen H_0 hipotezi altında, τ istatistiği için kritik değerler türetmiştir¹⁶⁶. Testin karar aşamasında hesaplanan τ test istatistiğinin tablo kritik değerinden daha negatif olması durumunda, Y serisinin durağan olmadığını iddia eden H_0 hipotezi red edilmektedir.

¹⁶⁴ Gujarati, **age**, 153.

¹⁶⁵ Dickey, **age**, 427-431.

¹⁶⁶ W.A.Fuller, **Introduction to Statistical Time Series**, (New York, John Wiley& Sons, 1976), 102.

Uygulamada (1.4) numaralı denklem yerine DF'ın makalesinde kullandığı regresyon denklemi kullanılmaktadır. Bu durumda (1.4) numaralı denklemin her iki tarafından Y_{t-1} çıkartılıp denklemin yeniden düzenlenmesiyle;

$$Y_t - Y_{t-1} = \beta \cdot Y_{t-1} - Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.7)$$

$$\Delta Y_t = (\beta - 1) \cdot Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.8)$$

$$\Delta Y_t = \delta Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.9)$$

denklemini elde edilir¹⁶⁷. Burada test hipotezleri,

$$H_0: \delta = 0 \quad (1.10)$$

$$H_1: \delta < 0 \quad (1.11)$$

Şeklinde oluşturulmaktadır. (1.10) denklemindeki $\delta = 0$ ile ifade edilen H_0 hipotezi seride birim kök var ve seri durağan değildir anlamına gelmektedir. (1.11) numaralı denklemde $\delta < 0$ ile ifade edilen H_1 hipotezi ise seride birim kök yok ve seri durağandır anlamına gelmektedir.

DF tipi test denklemlerinin, sabit terimsiz ve trendsiz, sabit terimli ve trendsiz, sabit terimli ve trendli olmak üzere üç farklı versiyonu mevcuttur¹⁶⁸.

$$\text{Sabit terimsiz ve trendsiz model: } \Delta Y_t = \delta \cdot Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.12)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendsiz model: } \Delta Y_t = \alpha + \delta \cdot Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.13)$$

$$\text{Sabit terimli ve trendli model: } \Delta Y_t = \alpha + \beta \cdot T + \delta \cdot Y_{t-1} + \varepsilon_t \quad (1.14)$$

Burada t zamanı ya da genel eğilimi ifade eden değişkendir¹⁶⁹. Testin karar aşamasında hesaplanan τ test istatistiğinin tablo kritik değerinden daha negatif olması durumunda, Y serisinin durağan olmadığını iddia eden H_0 hipotezi red edilmektedir.

5.1.2. Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi

DF denkleminin tahmini sonunda kalıntılarda otokorelasyon sorunu ile karşılaşmakta, bu sorunu ortadan kaldırmak için Dickey-Fuller denklemine otokorelasyonu gidermeye yetecek kadar bağımlı değişkenin gecikmeli değeri

¹⁶⁷ David A Dickey, Wayne A. Fuller, "Distribution of The Estimators for Autoregressive Time Series With a Unit Root", **Journal of The American Statistical Association**, c. 74, s. 366 (1979): 430-445.

¹⁶⁸ J.D.Sargan, A. Bhargava, "Testing Residuals From Least Squares Regression for Being Generated By The Gaussian random Walk", **Econometrica**, c. 51, s. 1 (1983): 307-323.

¹⁶⁹ Gujarati, **age**, 154.

denklemin sağ tarafına ilave edilmektedir. Bu ilaveden sonra Dickey-Fuller regresyon denklemi Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) denklemine dönüşmektedir¹⁷⁰. Bu durumda denklemler farklılaşmakta, hipotezler ve test istatistiği aynı kalmaktadır¹⁷¹.

$$\Delta Y_t = \delta \cdot Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k (\beta_i \cdot \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t) \quad (1.15)$$

$$\Delta Y_t = \alpha + \delta \cdot Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k (\beta_i \cdot \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t) \quad (1.16)$$

$$\Delta Y_t = \alpha + \beta \cdot T + \delta \cdot Y_{t-1} + \sum_{i=1}^k (\beta_i \cdot \Delta Y_{t-i} + \varepsilon_t) \quad (1.17)$$

5.2. Eştleşme Analizleri

Zaman serilerinde eştleşme analizi 1980'li yılların ortasında oluşturulmaya başlanmış ve zaman serisi modellemesinde birçok ekonometrist tarafından en önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Zaman serisi analizlerinde değişkenlerin genellikle trend içerdiği görülmektedir. Bu durumda regresyon sonuçları geçersiz olmaktadır¹⁷².

İki değişken arasında zaman serisi verileri kullanarak, istatistiksel bakımdan anlamlı bir regresyon elde edilebilir. Her iki zaman serisinde de trend bulunuyorsa, ilişki gerçek olmaktan çok, “sahte” olabilir. Eğer iki zaman serisi arasında bir ilişkiden bahsediliyorsa ve aralarında istatistiksel bakımdan anlamlı bir regresyon buluyorsa bu ilişkinin gerçek olup olmadığını anlamak için birim kök testi ile serilerin kaçınıcı dereceden durağan olduklarını saptamak gerekir. Eğer, her iki seri de aynı dereceden durağan (bütünleşmiş) çıkıyorsa bu ilişki gerçek bir ilişkidir. Regresyon gerçektir. Bu serilere “eştleşmiş seriler” denir. Diğer bir anlatımla regresyonun gerçek olması için, serilerin eştleşmiş seriler (aynı dereceden durağan seriler) olması gerekir¹⁷³.

¹⁷⁰ Dickey, **age**, 430-445.

¹⁷¹ G.S. Maddala, In-Moo Kim, **Unit Roots, Cointegration and Structural Change**, (New York: Cambridge University Press, 1998), 77.

¹⁷² Utku Utkulu, **Cointegration Analysis: An Introductory Survey with Applications to Turkey**, (İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi, 1993), 13.

¹⁷³ Ertuğrul Çolak, “Zaman Serilerinde Eşbütünleşim”, **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi**, c. 12, s. 2 (2001): 26.

Eştümleşme, iki veya daha fazla sayıda durağan olmayan zaman serileri arasında doğrusal bir bileşim oluşturulabiliyorsa, yani bu değişkenler uzun dönemde denge değerine doğru yöneliyorlarsa incelenen değişkenlerin eştümleşik olduklarını ifade eder ¹⁷⁴.

İki zaman serisi arasında eştümleşmenin varlığını tespit edebilmek için öncelikle bu değişkenlerin aynı derecede durağan olup olmadıklarının test edilmesi gerekmektedir. Eştümleşme, kısaca iktisadi değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığının istatistiksel olarak gösterimidir.

Eştümleşme testi için;

$$y_t = \lambda_0 + \lambda x_t + e_t \quad (1.18)$$

denklemini kullanılır. Bu denklemdeki artıklar,

$$\hat{e}_t = y_t - \hat{\lambda}_0 - \hat{\lambda}x_t \quad (1.19)$$

şeklinde hesaplanır. Artıklar hesaplandıktan sonra, artıkların durağanlıkları test edilir. Artıklar durağan değil ise değişkenler arasında eştümleşmenin olmadığı, artıklar durağan ise değişkenler arasında eştümleşmenin olduğu sonucuna varılır ¹⁷⁵.

5.2.1. Johansen Eştümleşme Testi

Değişken sayısının ikiden fazla olduğu durumlarda birden fazla eştümleşme ilişkisi olabilir ve Engle-Granger yöntemi ile bu durumu tespit etmek mümkün değildir. Bu sorunu ortadan kaldırmak için Johansen maksimum olabilirlik tahmin yöntemini geliştirmiştir ¹⁷⁶. Johansen yöntemi, Engle-Granger yönteminin çok denklemlilik olarak genelleştirilmesinden ibarettir.

Johansen yöntemi bütün değişkenlerin bağımlı değişken olarak kendi ve diğer değişkenlerin gecikmeli değerlerinin doğrusal bir fonksiyonu ile temsil edildiği denklem kümelerine dayanmaktadır ¹⁷⁷. Genellikle, Engle ve Granger yönteminin

¹⁷⁴ Gülay Sakallı, "Optimum Para Sahası Teorisi Çerçevesinde Avrupa Parasal Birliği ve Türkiye", **Dış Ticaret Dergisi**, c. 1, s. 31 (2004): 30-41.

¹⁷⁵ K.Holden, J Thompson, "Cointegration: An Introductory Survey", **British Review of Economic Issues**, c. 14, s. 33 (1992): 32-35.

¹⁷⁶ S. Johansen, "Statistical Analysis of Cointegration Vectors", **Journal of Economic Issues**, c. 12, s. 1 (1988): 231-254.

¹⁷⁷ Peter Kennedy, **A Guide to Econometrics**, 5. bs. (New York: Blackwell Publishing, 2003), 125.

kusurlarının olduğu Johansen yönteminin avantajlarının olduğu ve kullanılmasının daha uygun olduğu düşünülmektedir¹⁷⁸.

Johansen tarafından önerilen yaklaşımın kullanılmasının iki temel nedeni vardır. Bunlardan ilki, ilgilenilen değişkenler için eştümleşme vektörlerinin maksimum sayısını teşhis etmektir. Diğeri ise eştümleşme vektörünün ve ilgili parametrelerin en çok olabilirlik tahminlerini elde etmektir¹⁷⁹.

Bu yöntemde temel alınan matris rankı ile karakteristik kökler arasındaki ilişkidir. Burada ele alınacak süreçlerin doğrusal modellerde yer alan ε_t sürecinin sıfır ortalama ve varyans matrisiyle aynı ve bağımsız dağılımlı, normal dağılıma sahip rastgele değişkenler olduğu varsayımı altında VAR modeli ile gösterilen x_t çok değişkenli süreç vektörü,

$$x_t = \pi_1 x_{t-1} + \dots + \pi_k x_{t-k} + \varepsilon_t, (t=1,2,\dots) \quad (1.20)$$

şeklindedir. Burada π katsayıları ifade eden $(n \times n)$ boyutlu matris, ε_t ise hataları göstermektedir. Yukarıdaki denklemde x_t birinci dereceden eşbütünleşik ve dolayısıyla Δx_t durağan olsun. Burada polinom matrisi k gecikme uzunluğunu göstermek üzere aşağıdaki gibi olacaktır:

$$A(Z) = I - \pi_1 Z - \dots - \pi_k Z^k \quad (1.21)$$

$Z = 1$ olduğunda etki matrisi,

$$\pi = A(Z) \Big|_{Z=1} = I - \pi_1 - \dots - \pi_k \quad (1.22)$$

şeklinde ifade edilir. Yukarıdaki denklemdeki π matrisine aynı zamanda denge ilişki matrisi de denilir. Buradaki π matrisinin rankı eştümleşme vektörlerinin sayısını verir¹⁸⁰. π matrisinin rankı sıfır olduğunda, seriler arasında uzun dönem bir ilişkiden (eştümleşme) söz edilemez. Diğer taraftan, π matrisinin rankı 1 ise, serilerin, doğrusal ve bağımsız bir bileşimi ortaya çıkar. Bu durum da seriler arasında tek bir uzun dönem ilişkisinin (eştümleşmenin) mevcut olduğunu ifade eder. Eğer, π 'nin rankı birden büyük ise, seriler arasında birden fazla eştümleşme ilişkisi var demektir.

Seriler arasındaki eştümleşme ilişkileri, iki test istatistiği yardımıyla değerlendirilebilir. Bunlardan biri İz Test istatistiği, diğeri Maksimum Özdeğer Test istatistiğidir.

¹⁷⁸ Walter Enders, **Applied Econometric Time Series**, (USA: John Wiley&Sons Inc, 2004), 150.

¹⁷⁹ Holden, **age**, 32-35.

¹⁸⁰ Johansen, **age**, 231-254.

$$\Lambda_{iz}(r) = -T \sum_{i=r+1}^n \ln(1-\hat{\lambda}_i) \quad (1.23)$$

Burada r , eştümleşme vektör sayısını, λ_i π matrisinden hesaplanan karakteristik veya kendi değerlerinin köklerini, T ise kullanılabilir gözlem sayısını göstermektedir. İz Testi istatistiği, π matrisinin rankını inceler ve matris rankının r ' ye eşit ya da r 'den küçük olduğunu ifade eden H_0 hipotezini test eder.

$$\lambda_{\max}(r, r+1) = -T \ln(1 - \hat{\lambda}_{r+1}) \quad (1.24)$$

(1.24) denkleminde T kullanılabilir gözlem sayısını, r eştümleşme vektör sayısını, λ_{r+1} tahmin edilen π matrisinden tahmin edilen karakteristik veya kendi değerlerinin köklerini ifade etmektedir. Maksimum Özdeğer test istatistiği ise, eştümleşme vektörün r olduğunu ifade eden H_0 hipotezini, $r + 1$ olduğunu ifade eden alternatif hipoteze karşı test eder.

6. EKONOMETRİK SONUÇLAR

Ekonometrik metodolojiye değindikten sonra, çalışmanın bu bölümünde, kıdem tazminatı ile işsizlik arasındaki ilişki analiz edilecektir. Amacımız kıdem tazminatının istihdam ve işgücü maliyeti üzerindeki etkisini analiz etmektir.

Yapılan ekonometrik çalışmada kullanılan veriler 1980-2010 yılları arasında Türkiye'deki işsizlik ve kıdem tazminatı yıllık verileridir. Çalışmada kullanılan tüm veriler TÜİK, Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi (Eurostat-European Community Statistical Office), Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), ILO, World Bank verilerinden derlenmiştir. Verilerin analizinde E-Views programından yararlanılmıştır. Kıdem ve istihdam verileri logaritmik olarak alınmıştır. İşsizlik serisi $\log(\text{UN})$ ve kıdem tazminatı serisi $\log(\text{SV})$ olarak dönüştürülmüştür. 1980-2010 yılları Türkiye ekonomisinde krizlerin ve politika dönüşümlerinin olduğu bir dönemdir. Yapılan çalışma öncesinde verilerde kırılma olup olmadığı incelenmiştir. Ancak işsizlik değişkeninde yapısal kırılma bulunmamıştır. Aynı durum kıdem tazminatı içinde geçerlidir. Bu durum verilerin logaritmik olarak alınmasında etkili olmuştur.

UN=İşsizlik değişkeni,

SV=Kıdem Tazminatı değişkeni.

6.1. Birim Kök Testleri

Serilerin önce seviye değerinde durağan olup olmadığı test edilmiştir. ADF birim kök testleri tablo 6.1'de görülmektedir.

Serilerin seviye değerlerinde durağan olmadığının belirlenmesi durumunda farkları alınarak seriler durağan hale getirilebilir. Böylece sahte regresyon problemi giderilerek daha sağlıklı sonuçlara ulaşmak mümkün olmaktadır.

Tablo: 6.1 SV Değişkeni İçin ADF Birim Kök Test Sonuçları

Değişken	Seviye	Birinci Fark	Kritik Değer
LSV	-0.742234	-2.884214	%1 -3.679322
			%5 -2.967767
			%10 -2.622989
LUN	-1.055505	-5.485014	%1 -3.670170
			%5 -2.963972
			%10 -2.621007

ADF testi sonucuna göre; SV değişkeni birinci fark değeri (-2.884214); $\alpha=0.10$ seviyesine (-2.622989) göre daha negatif değerlidir. Bu sonuca göre, seride birim kökün olmadığını söyleyen H_0 hipotezi red edilmiştir, SV serisi durağandır.

UN değişkeninde de ise, birinci fark değeri (-5.485014); $\alpha=0.01$, $\alpha=0.05$ ve $\alpha=0.10$ düzeyinde tablo değerlerinden daha negatif olduğundan seride birim kökün olmadığını söyleyen H_0 hipotezi red edilmiştir, UN serisi durağandır.

6.2. Johansen Eştümleşme Testi Sonuçları

Bu bölümde kıdem tazminatı ve işsizlik arasında uzun dönemde ortak bir salınım olup olmadığı incelenecektir. Diğer bir deyişle, değişkenler arasında eştümleşik hareket gösteren bir denklemin varlığı araştırılacaktır. Eğer aralarında eştümleşik ilişki varsa, anlamlı çıkan değişkene göre normalleştirme testi yapılacak ve yorumlanacaktır.

Johansen Metodu, değişkenlerin gecikmeli düzeylerini baz alarak ortak trend ve eştümleşik vektör sayısını tahmin eder¹⁸¹. Dolayısıyla Johansen denklemi işsizlik ve kıdem tazminatı arasındaki eştümleşmeyi gösterip değişkenler arasında uzun dönemde ortak hareketin olup olmadığını gösterecektir.

Tablo: 6.3 Eştümleşme Testi

	Eigendeğer	İz İstatistiği	Kritik Değer %5	Hata Düzeltme Terimi
$r = 0$	0.51628	20.87707	18.39771	-0.34
$r \geq 1$	0.45349	10.96590	12.32090	

¹⁸¹ Sarita Mohapatra, Biswas Basudeb, "Purchasing Power Parity and Equilibrium Real Exchange Rate", **Economic Research Institute Study Paper**, c. 97, s. 9 (1997): 15.

Yukarıda bulunan tablodaki test edilen eştümleşim değerlerine göre;

İz istatistiği $20.87707 > 18.39771$ olduğundan %5 anlam düzeyinde bir eştümleşik eşitliğin varlığını ifade eder. Denklemi oluşturan değişkenler arasında eştümleşim yoktur hipotezi (sıfır hipotezi) reddedilmektedir. Değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki vardır. İz istatistik, %5 anlam düzeyinden büyüktür. Hata düzeltme terimi -0.34 olarak hesaplanmıştır. Bu zaman içerisinde dengeye geri dönüşü ifade etmektedir.

Johansen eştümleşme testi sonuçları, iz istatistiğine göre bir eş bütünleşme vektörünün bulunduğunu göstermektedir. İz istatistiklerinin kritik değerlerden büyük olması, H_0 hipotezin reddedilerek alternatif hipotezin kabul edilmesi gerektiğini göstermektedir. Diğer bir ifade ile bu değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki mevcuttur.

Eştümleşme denklemine göre elde edilen sonuçlar kıdem tazminatı ile işsizlik arasındaki ilişkiyi teyit eden diğer çalışma sonuçları ile karşılaştırılır ise, Lazear (1990) kıdem tazminatı ve ihbar önerileri ile istihdam düzeyi arasında ters yönlü bir korelasyon ve işsizlik düzeyi ile aynı yönlü korelasyon içinde olduğu bulmuşsa da bu aynı yönlü ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu sonucu ortaya çıkmakta ve bu doğrultuda da, ulaşılan bulgular; kurumsal yapı katı olduğu nispette işsizliğin artacağı yönündeki tezleri kesin biçimde kanıtlamaktan uzak bulunmaktadır. Addison ve Grosso(1996), Lazear(1990)'ın kullandığı verileri revize ederek hazırladıkları bir çalışmada kıdem tazminatının işsizliği arttırdığı hipotezini kanıtlayan bir bulguya ulaşamadıkları sonucunu ortaya koymaktadır¹⁸². Baker vd.(2002) emek piyasalarına ilişkin birçok kurumsal değişken ile işsizlik düzeyi arasında hiçbir korelasyon bulunmadığı sonucuna ulaşmış ve bu bulguların OECD çalışmalarıyla da tutarlı olduğunu ileri sürmüştür¹⁸³. Benzer nitelikteki sonuçlar, ILO kaynaklı bazı çalışmalarda da yer almakta ve Avrupa'daki uzun dönemli işsizliğin koruyucu önlemlerle arasındaki ilişkinin çok zayıf olduğu ortaya koyulmaktadır. Risagen ve Po Yang (1999) istikrardan uzak yapılar açısından devlet müdahalesinin önemi vurgulanmakta ve ücret maliyetlerinin özel sektör açısından piyasayı düzenleyen

¹⁸² Rafael Di Tella, Robert Mac Culloch, "The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data", **European Economic Review**, c. 49, s. 1 (2005): 2- 4.

¹⁸³ Dean Baker, Andrew Glyn, David Howell, John Schmitt, "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross Country Evidence", **CEPA Working Papers**, (2002- 17), 2002: 54.

hükümlerden daha önemli olduğu yaklaşımını savunmaktadır¹⁸⁴. Elde edilen sonuçlar kıdem tazminatı ile işsizlik arasındaki ilişki hakkında Türkiye’den farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bunun temel nedeni Türkiye’de kıdem tazminatı miktarının yüksek oluşudur. Türkiye’ye özgü nedenleri olan bu durumun da gerekçeleri arasında; yakın zamanlara kadar işsizlik sigortasının olmayışı, iş güvencesinin ILO normları çerçevesinde düzenlenmemiş olması, ortalama ücret düzeyinin düşük olması ve devletin sosyal hizmetler alanında yetersiz kalması bulunmaktadır.

6.3. Etki-Tepki Fonksiyon Grafikleri

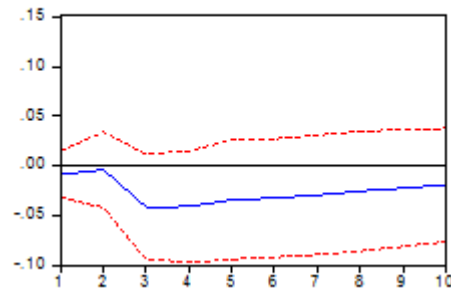
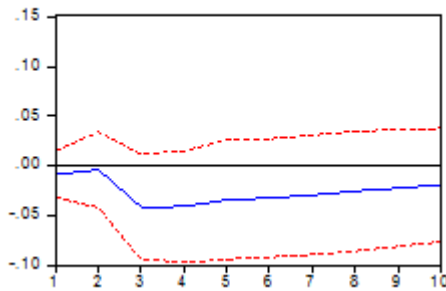
Kıdem tazminatının sistemdeki diğer değişkenleri zaman içinde nasıl etkilediğini göstermek için etki-tepki fonksiyonu (IRF) kullanılır. IRF’ler bağımlı değişkenin bir diğer değişkende meydana gelen bir standart sapmalılık şoka karşı nasıl bir tepki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Aşağıda mevcut grafik üzerinde yukarıdan aşağıya her sütun, sırayla her bir değişkene verilen şoku ifade etmektedir. Soldaki grafik işsizlik değişkenindeki bir değişimin denklemin ikinci değişkeni olan kıdem tazminatında yapacağı tepkiyi gösteren grafikler. Sağdaki grafik ise kıdem tazminatının işsizlik üzerine etkisini içermektedir.

Grafikteki satırlar zamanı göstermektedir. Sütunlar ise o denge düzeyinden artı ya da eksi yönde sapmaları göstermektedirler.

Response of SV to UN

Response of UN to SV



Şekil 6.1. Etki Tepki Grafikleri

¹⁸⁴ Ole Risager, Chang- Po Yang, “On The Effects of Reducing The Government’s Role in The Labor Market: A Stylized Model for Egypt with Some Numerical Policy Examples”, **Institut for Nationalökonomi Working Papers**, c. 3, s. 99 (1999): 16-17.

Etki tepki fonksiyonlarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının tespiti amacıyla oluşturulan ve kesikli çizgilerle gösterilen güven sınırları, söz konusu modellerin bu tür bir analiz sonuçlarına göre anlamlı ve beklenen yönde ilişkileri ortaya koyduğunu ifade etmektedir.

Soldaki grafikte istihdam değişkenine uygulanan bir standart sapmalık şoklara, kıdem tazminatı değişkeninin verdiği tepki ölçümlenmeye çalışılmıştır. Buna göre, kıdem tazminatı istihdamdaki bir standart sapmalık şoka negatif yönde tepki vermiş ikinci döneme kadar artış yaşayıp üçüncü döneme artarak düşmüştür. Sonraki dönemlerde ise dalgalanmalar yaşayarak tepkisi negatif yönde kalmıştır.

Sağdaki grafikte kıdem tazminatı değişkenine uygulanan bir standart sapmalık şoklara, istihdam değişkeninin verdiği tepki ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre; istihdam, kıdem tazminatındaki bir standart sapmalık şoka önce pozitif yönde bir tepki göstermiş üçüncü dönemden sonra bir dönem boyunca istikrarlı tepki vermiştir. Daha sonraki dönemlerde küçük çaplı dalgalanmalar göstermesine rağmen bu tepki sekizinci dönemde sona ererek uzun dönem dengesine ulaşmıştır.

7. SONUÇ

Türkiye’de makro ve mikro boyutta bazı ekonomik göstergelerde sorunlar söz konusudur. Türkiye ekonomisinde en önemli yapısal zayıflıklardan biri istihdam kaynaklarının yeterli seviyede kullanılamamasıdır. Bu doğrultuda sıkı istihdam ve ürün piyasası düzenlemelerinin işçi maliyetlerinin düşürülmesi için hafifletilmesi, işgücü piyasasının daha esnek hale getirilmesi için asgari ücret, kıdem tazminatında katılığın azaltılması gerekmektedir. İşgücü maliyeti, firmaların rekabet gücünü etkileyen kriterler arasında her zaman önemli bir yere sahiptir.

Çalışmada Yeni Keynesyen ekonomide emek piyasası rijitliklerine değinerek, Türkiye ile AB kıdem tazminatı uygulamalarını anlatılarak, kıdem tazminatı karşılaştırması yapmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda ortaya çıkan sonuç Türkiye’deki kıdem tazminatı rakamlarının AB ülkelerine göre çok yüksek olduğudur. Yapılan kıyaslamalarda kıdem tazminatı yükünü ortaya koymaya çalışılmıştır. Kıdem tazminatının yıl başlarında tekrar yükseleceği dikkate alındığında yıllar itibariyle gelişim çizgisi göz önüne alındığında kıdem tazminatı yükünün ekonomi üzerindeki baskısı önceki yıllara göre katlanarak büyümeye devam edecektir.

Çalışmayı desteklemek amacıyla Türkiye’nin 30 yıllık emek piyasasında kıdem tazminatının etkileri analiz edilmiştir. Kıdem tazminatına ilişkin analizler yapılırken TÜİK, Eurostat, DİE, ILO, World Bank verilerinden yararlanılmıştır. Analiz sonucuna göre kıdem tazminatı ile işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişki mevcuttur. İşyerleri üzerindeki artan kıdem tazminatı yükü giderek 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; kıdem tazminatının kaldırılması yönünde, pek istekli görünmemektedir.

Türkiye’de, işsizlik sigortası sistemi benimsenmiş, iş güvencesi kabul edilmiş ama kıdem tazminatına dokunulmamıştır. Kıdem tazminatı müessesesini düzenleyen

yasal çerçeve bir an önce değiştirilerek, Kıdem tazminatının, işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümleri dikkate alınarak ve kazanılmış haklar korunmak suretiyle işletmeler üzerindeki maliyet yükünü hafifletecek biçimde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Kıdem tazminatı kurumunun yasal alanda yeniden ele alınmasını zorunlu kılan en önemli etkenlerin başında, anılan kurumun iktisadi işletmeler üzerinde oluşturduğu ekonomik yüküktür.

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

KAYNAKÇA

- Abbasgil, Cengiz. **Kıdem Tazminatı ve Uygulaması**. İstanbul: Yasa Yayınları, 1994.
- Akgül, Işıl. **Zaman Serileri Analizi ve ARIMA Modelleri**. İstanbul: Der Yayınları, 2003.
- Aktan, Coşkun Can, İstiklal Yaşar Vural. **Rekabet Gücü ve Türkiye**. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2004.
- Akyiğit, Ercan. **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2008.
- Alpagut, Gülsevil. **Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri**. Ankara: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998.
- Anadolu, Kerim. **İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı**. Ankara: Nobel Yayınları, 2002.
- Appelbaum, Eileen. **The Labor Market, A Guide to Post Keynesian Economics**. New York: M. E. Sharpe, 1979.
- Arnott, Richard J, Arthur J. Hosios, Joseph E. Stiglitz. "Implicit Contracts, Labor Mobility, and Unemployment". **The American Economic Review**. c. 78. s. 5 (1988): 1046-1066.
- Baker, Dean, David Howell, Glyn Andrew, John Schmitt. "Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross Country Evidence". **CEPA Working Papers**. c. 1. s. 17 (2002): 1-71.
- Basın İş Sendikası. "Çalışma Yaşamının En Kıdemli Konusu: Kıdem Tazminatı Araştırması". <http://www.basin-is.org/kidem.htm> [26.12.2011].
- Bean, Charles. "European Unemployment: A Survey". **Journal of Economic Literature**. c. 32. s. 2 (1994): 573-619.
- Bertola, Giuseppe, Tito Boeri, Sandrine Cazes. "Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement". **Employment and Training Papers**. c. 1. s. 48 (1999): 1-6.
- Bildirici, Melike. "Yeni Keynesçi İktisatta Emek Piyasası". **Sosyal Bilimler Dergisi**. c.3. s. 1 (1997): 27-39.

- _____. “Real Cost Of Employment and Turkish Labour Market: A Panel Cointegration Tests Approach”. **International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies**. c.1. s. 2 (2004): 95-120.
- Booth, Alison L. “Layoffs with Payoffs: A Bargaining Model of Union Wage and Severance Pay Determination.” **Economica**. c. 62. s.11 (1995): 551-564.
- Centel, Tankut, Murat Demircioğlu. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Kitabevi, 2003.
- Christofides, Louis N, Man Tuen Leung. “Nominal Wage Rigidity in Contract Data: A Parametric Approach”. **Economica**. c. 70. s. 280 (2003): 619-638.
- Commission of The European Communities. **Turkey 2007 Progress Report, Commission Staff Working Document**. Brüssel, 2007.
- Cook, Steven. “Finite-Simple Critical Values of The Augmented Dickey-Fuller Statistics: A Note on Lag Order”. **Economic Issues**. c. 6. s. 2 (2001): 31-38.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Tasarısı”. www.alomaliye.com/kidem_tazm_fonu_tasarisi.htm [11.12.2011].
- _____. **Kayıtdışı İstihdam ve Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı**. Ankara, 2004.
- Çelik, Aziz. “Avrupa Birliği’nin Sosyal Boyutu ve Türkiye’nin Uyumu”. <http://www.ceterisparibus.net/arsiv.htm> [12.12.2011].
- Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. İstanbul: Beta Yayınevi, 1994.
- Çolak, Ertuğrul. “Zaman Serilerinde Eşbütünleşim”. **Kara Harp Okulu Bilim Dergisi**. c. 12. s. 2 (2001): 24-32.
- Demir, Fevzi. **İş Güvencesi Hukuku**. 2. bs. İzmir: Barış Yayınları, 1999.
- _____. **İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri**. Koop-İş Sendikası Yayını, 2003.
- _____. **Sorularla Bireysel İş Hukuku**. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, 2006.
- Di Tella, Rafael, Robert Mac Culloch. “The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data”. **European Economic Review**. c. 49. s. 5 (2005): 3- 24.
- Dickey, David A, Wayne A.Fuller. “Distribution of The Estimators for Autoregressive Time Series with a Unit Root”. **Journal of The American Statistical Assosiation**. c. 74. s. 366 (1979): 430-445.

- Dornbusch, Rudiger, Stanley Fischer. **Macroeconomics**. 6. bs. New York: McGraw-Hill, 1993.
- DPT. **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989**. Ankara, 1985.
- Egemen, Erdal. **Türk İş Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi**. İstanbul: İstanbul Barosu Yayını, 2003.
- Enders, Walter. **Applied Econometric Time Series**. USA: John Wiley&Sons Inc, 2004.
- Ercan, Hakan. “AB Sosyal Politikası Çerçevesinde Türkiye’nin İstihdam Stratejisi”. **TİSK Akademi Dergisi**. c. 1. s. 2 (2006): 50-63.
- Erdoğan, Gürbüz. “Kıdem Tazminatında Dünya Örnekleri”. **Yaklaşım Dergisi**. c. 1. s. 227 (2011): 1-2.
- Erdut, Tijen. **Yaşam Boyu Sosyal Koruma İçin İş ve Gelir Güvencesi**. Ankara: DİSK Yayını, 2004.
- Eren, Ercan. **Makro İktisat**. 4. bs. İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 2006.
- _____. Melike Bildirici, Ümit Fırat. **Türkiye’de 1998-1999 Krizinde Yönetici Davranışları**. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası, 2000.
- EUROSTAT. “Labour Costs”. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/labour_costs [22.12.2011].
- EUROSTAT, “Minumum Wages”, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Category:Labour_market, [22.12.2011].
- Froyen, Richard. **Macroeconomics, Theories and Policies**. 5. bs. USA: Prentice Hall Inc, 1996.
- Fuller, W.A. **Introduction to Statistical Time Series**. New York: John Wiley& Sons, 1976.
- Garibaldi, Pietro. Giovanni L. Violante. “The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities.” **Economic Journal**. c. 115. s. 10 (2005): 799-832.
- Gordon, Robert. **Macroeconomics**. 10. bs. Boston: Addison Wesley, 2006.
- Greenwald, Bruce, Joseph Stiglitz. “New and Old Keynesians”. **The Journal of Economic Perspectives**. c. 7. s. 1 (1993): 23-44.
- Grossman, Sanford J, Oliver D. Hart. “Implicit Contracts Under Asymmetric Information”. **The Quarterly Journal of Economics**. c. 98. s. 1 (1983): 123-156.

- _____. "Implicit Contracts, Moral Hazard, and Unemployment". **The American Economic Review**. c. 71. s. 2 (1981): 301-307.
- Gujarati, Damodar. N. **Temel Ekonometri**. çev. Ü. Şenesen, G.G. Şenesen. İstanbul: Literatür Yayınları, 1999.
- Günay, Cevdet İlhan. **Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi**. İstanbul: Legal Yayınevi, 2005.
- Güzel, Ali. **Türkiye’de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri**. İstanbul: Alkım Yayınları, 1997.
- Hall, Robert, David Papell. **Macroeconomics**. 6. bs. New York: Norton & Company, 2005.
- Holden, K, J. Thompson. "Cointegration: An Introductory Survey". **British Review of Economic Issues**. c. 14. s. 33 (1992):1-55.
- Holmlund, Bertil. "Unemployment Persistence, and Insider-Outsider Forces in Wage Determination". **OECD Economics Department Working Papers**. c. 1. s. 92 (1991): 1-37.
- ILO. **World Labour Report 2000, Income Security and Social Protection in a Changing World**. İsviçre, 2000.
- Johansen, S. "Statistical Analysis of Cointegration Vectors". **Journal of Economic Issues**. c. 12. s. 1 (1988): 231-254.
- Kahn, Shulamit. "Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata". **The American Economic Review**. c. 87. s. 5 (1997): 993-1008.
- Katz, Lawrence F. "Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation". **NBER Macroeconomics Annual**. c. 1. s. 1 (1986): 1-235.
- Kennedy, Peter. **A Guide to Econometrics**. 5. bs. New York: Blackwell Publishing, 2003.
- Korkmaz, Adem, Adnan Mahiroğulları. **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Örnekleri**. 2. bs. Ankara: Ekin Yayınevi, 2007.
- Köksel, Bilge, Ebru Özgür, Hüseyin Güler. "Etkin Ücret Teorileri: Türk İmalat Sanayi Uygulaması". **İktisat, İşletme ve Finans**. c. 19. s. 222 (2004): 91-106.
- Kugler, Adriana D. "The Effect of Job Security Regulations on Labor Market Flexibility: Evidence From The Colombian Labor Market Reform". **Economic Review**. c. 89. s. 2 (2003): 1-47.
- Kutal, Metin. "İstihdam Güvencesi-Kıdem Tazminatı İlişkisinden Doğan Sorunlar", **İktisat ve Maliye Dergisi**, c. 18, s. 10 (1977): 430-448.
- _____. "Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması". **İ.Ü. İktisat Fak. Mecmuası**. c. 55. s. 1 (2006): 398-405.

- Lazear, E. P. "Job Security Provisions and Employment". **Quarterly Journal of Economics**. c. 105. s. 12 (1990): 699-726.
- Leana, C. R, D C. Feldman, G. Tan. "Predictors of Coping Behaviour After a Layoff Note". **Journal of Organizational Behaviour**. c. 19. s. 1 (1998): 85-97.
- Lindbeck, Assar, Dennis J. Snower, **Involuntary Unemployment San Insider-Outsider Dilemma**. Sweden: University of Stockholm, 1984.
- _____. "Union Activity, Unemployment Persistence and Wage-Employment Ratchets". **European Economic Review**. c. 31. s.1 (1987): 157-167.
- _____. "Insiders Versus Outsiders". **The Journal of Economic Perspectives**. c. 15. s. 1 (2001): 165- 188.
- Lordoğlu, Kuvvet, Nurcan Özkaplan, Mete Törüner. **Çalışma İktisadı**. 3. bs. İstanbul: Beta Yayınları, 1999.
- Maddala, G.S, In-Moo Kim. **Unit Roots, Cointegration and Structural Change**. New York: Cambridge University Press, 1998.
- Makas, Recep. "İş Güvencesinin Muhtemel Ekonomik ve Sosyal Etkileri". **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. c. 5. s. 19 (2003): 100-107.
- Mankiw, Gregory Nicholas. "Symposium on Keynesian Economics Today". **Journal Of Economic Perspectives**. c. 7. s. 1 (1993): 3-82.
- MESS. **Birlikte Tedavi Esneklik**. İstanbul: Mess Yayınevi, 1999.
- Miras, Fuat. **İş Güvencesi Kıdem Tazminatı Esneklik İlişkileri**. Ankara: TİSK, 2001.
- Mishra, K.E, G.M. Spreitzer, A.K. Mıshra. "Preserving Employee Morale During Downsizing". **Sloan Management Review**. c. 39. s. 2 (1998): 567-588.
- Mohapatra, Sarita, Biswas Basudeb. "Purchasing Power Parity and Equilibrium Real Exchange Rate". **Economic Research Institute Study Paper**. c. 97. s. 9 (1997): 1-25.
- Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku**. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 1998.
- Nickell, S, Richard Layard. "Labor Market Institutions and Economic Performance". **Handbook of Labor Economics**. c. 3. s. 1 (1999): 3029-3084.
- OECD. **Economic Survey of Turkey 2010: Executive Summary**. Paris, 2010.
- OECD. **Economic Policy Reforms: Going for Growth 2011**. Paris, 2011.

- OECD. **Economic Policy Reforms: Going for Growth 2010**. Paris, 2010.
- OECD. "Labour Market Statistics", [http://stats.oecd.org/Index.aspx? DatasetCode=ULC_QUA](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ULC_QUA) [29.12.2011].
- OECD. "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating The OECD Employment Protection Indicators, 2009". www.oecd.org/employment/protection [18.12.2011].
- OECD. **Taxing Wages**. Paris, 2010.
- Özşuca, Şerife Türcan. **İşsizlik Sigortası ve Emek Piyasası**. Ankara: İmaj Yayınevi, 1998.
- _____, Gülay Toksöz, **Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları, 2003.
- Parasız, İlker, Melike Bildirici. **Modern Konjonktür Teorileri**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2006.
- Paya, Merih. **Makro İktisat**. 2. bs. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.
- Picard, Pierre. **Wages and Unemployment: A Study in Non-Walrasian Macroeconomics**. UK: Cambridge University Press, 1993.
- Reisoğlu, Seza. **1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı**. Ankara: TUTİS Yayını, 1976.
- Risager, Ole, Chang- Po Yang. "On The Effects of Reducing the Government's Role In The Labor Market: A Stylezed Model for Egypt With Some Numerical Policy Examples". **Institut for Nationalokonomi Working Papers**. c. 3. s. 99 (1999): 1- 20.
- Saavedra, Jaime, Maximo Torero. "Labor Market Reforms and Their Impact On Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru". **Inter-American Development Bank Working Papers**. c. 1. s. 394 (2000): 1-48.
- Saint-Paul, G. "Why are European Countries Diverging in Their Unemployment Experience?". **Journal of Economic Perspectives**. c. 18. s. 4 (2004): 49-68.
- Sakallı, Gülay. "Optimum Para Sahası Teorisi Çerçevesinde Avrupa Parasal Birliği ve Türkiye". **Dış Ticaret Dergisi**. c. 1. s. 31 (2004): 30-41.
- Sargan, J.D, A. Bhargava. "Testing Residuals From Least Squares Regression for Being Generated by The Guassian Random Walk". **Econometrica**. c. 51. s. 1 (1983): 307-323.
- Snowdon, Brian, Howard Vane. **Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State**. USA: Edward Elgar, 2005.

- _____, Howard Vane, Peter Wynarczyk. **A Modern Guide to Macroeconomics: An Introduction to Competing Schools of Thought**. Cambridge: Edward Elgar, 1996.
- Stiglitz, Joseph E. “Theories of Wage Rigidity”. **NBER Working Paper Series**. c. 1. s. 1142 (1984): 1-70.
- Summers, Lawrence H. “Relative Wages, Efficiency Wages and Keynesian Unemployment”. **The American Economic Review**. c. 78. s. 2 (1988): 383-388.
- Suzek, Sarper. **İş Hukuku**. İstanbul: Beta Yayınları, 2002.
- Tisk. “Türkiye’nin Bilgi Ekonomisi Yarışındaki Yeri”. <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=674> [12.11.2011].
- Tisk. “2009 Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti”. <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3240>, [21.12.2011].
- Tuncay, Can. “İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem Tazminatı Ve İşsizlik Sigortası Üzerine”. **Çimento İşveren Dergisi**. c. 8. s. 1. (1994): 5.
- Tuncomağ, Kenan. “Türk Hukukunda İstihdam Güvencesi Konusunda Bir Reform İhtiyacı ve Bazı Öneriler”. **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi**. c. 1. s. 3 (1982): 209-220.
- TÜİK. **2004 ve 2008 İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları**. İstanbul, 2009.
- TÜİK. “Haber Bülteni, İşgücü Maliyeti Endeksi, 2011 2. Dönem”. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8595> [15.12.2011].
- TÜSİAD. **Türkiye’de İşgücü Piyasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik**. İstanbul, 2004.
- Utkulu, Utku. **Cointegration Analysis: An Introductory Survey With Applications to Turkey**. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi, 1993.
- Ülgen, Sinan, Ulaş Öztürk. **Kayıtdışı Ekonomi ve Sürdürülebilir Ekonomi**. İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 2006.
- Varçın, Recep. **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004.
- Varlık, Levent. “Türkiye’de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler”. **Toplum ve Bilim Dergisi**. c. 1. s. 13 (1981): 107-134.
- Vorkink, Andrew. “Dünya Bankası’nın Ülkemiz İşgücü Piyasasına İlişkin Tespit ve Yorumları”. **TİSK İşveren Dergisi**. c. 21. s. 2 (2006): 1- 25.
- World Bank. **Doing Business In 2010**. Paris, 2010.

World Bank. **Doing Business in 2011**. Paris, 2011.

World Bank. **Turkey Labour Market Study, Poverty Reduction and Economic Management Unit Report**. Washington, 2006.

Yellen, Janet L. “Efficiency Wage Models of Unemployment”. **The American Economic Review**. c. 74. s. 2 (1984): 200-205.

_____. **New Keynesian Economics: Coordination Failures and Real Rigidities**. (Cambridge: MIT Press, 1991), 116.

ÖZGEÇMİŞ

Çiğdem Alemdaroğlu 09.06.1985 yılında Sakarya’da doğdu. İlkokulu Sakarya’da okudu. Ortaokul ve lise eğitimini İstanbul’da Beyoğlu Anadolu Lisesi’nde tamamladı. 2003-2007 yılları arasında İstanbul Üniversitesi İ.İ.B.F. Maliye bölümünü bitirdi. 2009 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi İktisat Yüksek Lisans öğrenimine başladı. 2010 yılında PWC’de çalışmaya başladı.