

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATININ
EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

AYŞE PELİN KUTLUCUK
20710077

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. SEMA YILMAZ

OCAK 2024

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM
TAZMİNATININ EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ**

**AYŞE PELİN KUTLUCUK
20710077
ORCID NO: 0009-0005-4483-2890**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. SEMA YILMAZ**

OCAK 2024

Ayşe Pelin KUTLUCUK tarafından hazırlanan “Türkiye’de Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri” başlıklı çalışma, 26.02.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından İktisat Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman

İmza

Prof. Dr. Sema Yılmaz

.....

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Fazıl Kayıkçı

.....

Prof. Dr. Rahmi Deniz Özbay

.....

ÖZET

TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATI VE KIDEM TAZMİNATININ EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Gelişmekte olan ülkelerin en önemli tartışma konularından biri işsizlik ve işgücü maliyetleridir. Artan işsizlik ve işgücü maliyetleri istihdam oranlarında bozulmalar meydana getirmekte ve istihdam yapısında katılıklara neden olmaktadır. İşgücü maliyetlerinin önemli bir kısmını kıdem tazminatı oluşturmaktadır. Türkiye’deki işgücü maliyetleri diğer ülkelere oranla daha yüksektir. Türkiye’de kıdem tazminatına işsizlik sigortası işlevi yüklenmesine karşın birçok ülkede kıdem tazminatı işsizlik sigortasıyla birlikte uygulanmamaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) üyesi ülkelerin bazılarında işsizlik sigortasının yanı sıra kıdem tazminatı uygulaması da yer almasına rağmen bu ülkelerde işçilere ödenen kıdem tazminatı işverene ağır bir yük oluşturmamaktadır.

1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatının belirli şartlar halinde işveren tarafından ödenmesi gerektiği belirtilmektedir. Türkiye’de kabul edilen kıdem tazminatı miktarı diğer ülkelere nazaran daha yüksek olması nedeniyle işgücü maliyetlerini artırmakta ve işverenleri kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Bunun yanı sıra işverenler kıdem tazminatı ödememek için işçiyi istifaya zorlamakta veya kıdem tazminatına hak kazanma süresi dolmadan işçiyi işten çıkarmaktadır.

Bu çalışmada, Yeni Keynesyen emek piyasasındaki nominal ve reel katılıklar çerçevesinde Türkiye ve OECD üyesi ülkeler arasındaki kıdem tazminatı karşılaştırması yapılmaktadır. OECD üyesi ülkeler ile Türkiye karşılaştırıldığında, Türkiye’de emek piyasasındaki işgücü düzenlemelerinin katı olduğu ve işgücü maliyetlerinin önemli bir kısmını oluşturan kıdem tazminatı yükünün gün geçtikçe arttığı ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni Keynesyen Emek Piyasasındaki Katılıklar, Kıdem Tazminatı, İşsizlik

ABSTRACT

SEVERANCE PAY IN TURKEY AND THE EFFECTS OF SEVERANCE PAY ON THE LABOR MARKET

One of the most important issues of debate in developing countries is unemployment and labor costs. Increasing unemployment and labor costs cause deterioration in employment rates and rigidities in the employment structure. Severance pay constitutes a significant portion of labor costs. Labor costs in Turkey are higher than in other countries. Although severance pay is assigned the function of unemployment insurance in Turkey, in many countries severance pay is not implemented together with unemployment insurance. Although some Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) member countries include severance pay in addition to unemployment insurance, severance pay paid to workers in these countries does not create a heavy burden on employers.

Article 14 of the Labor Law No. 1475 states that severance pay must be paid by the employer under certain conditions. Since the amount of severance pay accepted in Turkey is higher than in other countries, it increases labor costs and directs employers to informal employment. In addition, employers force the employee to resign in order to avoid paying severance pay or dismiss the employee before the term of entitlement to severance pay expires.

This study compares severance pay between Turkey and OECD member countries within the framework of nominal and real rigidities in the New Keynesian labor market. Comparing Turkey with OECD member countries, it is revealed that labor regulations in the labor market in Turkey are rigid and the severance pay burden, which constitutes a significant portion of labor costs, is increasing day by day.

Keywords: Rigidities in New Keynesian Economics Labor Market, Severance Pay, Unemployment

ÖN SÖZ

Bu çalışma Yeni Keynesyen emek piyasası kapsamında Türkiye’deki kıdem tazminatı katılığının OECD üyesi ülkelere nazaran çok yüksek olduğunu ortaya koymayı hedeflemiştir.

Bu tezin ortaya çıkmasında ve hazırlık sürecinde bilgi ve tecrübeleriyle bana yol gösteren, her zaman yanımda olan danışman hocam Prof. Dr. Sema YILMAZ’a saygı ve minnetlerimi sunarım. Eğitim hayatım boyunca sonsuz sevgi ve fedakârlık ile yanımda olan, bana güç veren annem Dilek KUTLUCUK ve babam Cemal KUTLUCUK’a çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim boyunca beni motive eden, karşılaştığım zorlukları aşmam konusunda bana destek olan ve pes etmemem için elinden geleni yapan kardeşim Ali Batuhan KUTLUCUK’a çok teşekkür ederim.

Ayşe Pelin KUTLUCUK

Ocak, 2024; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
2. YENİ KEYNESYEN İKTİSAT VE EMEK PİYASASI.....	4
2.1. Emek Piyasasında Nominal Katılıklar	5
2.1.1. Uzun Dönemli İş Sözleşmeleri.....	5
2.1.2. Güven ve İyi Ahlak Sorunu	7
2.1.3. İşsizlik Sigortalarının Etkisi.....	8
2.1.4. Menü Maliyetleri.....	8
2.2. Emek Piyasasında Reel Katılıklar	9
2.2.1. Zımni (Örtük) Sözleşme Modeli	9
2.2.2. Etkin Ücret Teorisi.....	11
2.2.2.1. Ters Seçim Modeli	15
2.2.2.2. Emek Dönüşüm Modeli	16
2.2.2.3. Kaytarma Modeli	16
2.2.2.4. Sosyolojik Model (Mutluluk Modeli)	17
2.2.3. İçeridekiler Dışarıdakiler Modeli	18
2.3. Doğal İşsizlik ve NAIRU	20
2.4. Histerisiz Kavramı ve İşsizlik	21
3. EMEK PİYASASINDA KIDEM TAZMİNATI	24
3.1. Kıdem Tazminatının Tanımı ve Hukuki Niteliği	24
3.2. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi.....	26
3.3. Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Gereken Şartlar.....	27
3.3.1. İş Sözleşmesinin Varlığı	27
3.3.2. İş Sözleşmesinin İş Kanunu'nda Sayılan Nedenlerle Sona Ermesi	27
3.3.2.1. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	27
3.3.2.2. İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı	28
3.3.2.3. İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın Feshi	28
3.3.2.4. İşverenin Geçerli Nedenlerle Fesih Hakkı	29
3.3.2.5. Ölüm Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	29
3.3.2.6. Evlilik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı	29
3.3.2.7. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı	30
3.3.2.8. Emeklilik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı	30
3.3.3. Bir Yıllık Kıdem Şartı.....	31
3.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması	31
3.5. Kıdem Tazminatı Yüğü.....	32

3.6. Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası	34
3.7. Kıdem Tazminatı ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri	35
3.8. Kıdem Tazminatı ve Kayıt Dışı İstihdam	37
3.9. Sendikaların Kıdem Tazminatı Üzerindeki Etkileri.....	38
4. OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATININ EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ.....	40
4.1. Avrupa Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları	40
4.1.1. Almanya	40
4.1.2. Avusturya	41
4.1.3. Belçika.....	42
4.1.4. Çekya	42
4.1.5. Danimarka	42
4.1.6. Estonya.....	43
4.1.7. Finlandiya.....	43
4.1.8. Fransa	44
4.1.9. Hollanda	44
4.1.10. İngiltere	45
4.1.11. İrlanda	46
4.1.12. İspanya	46
4.1.13. İsveç	46
4.1.14. İsviçre.....	47
4.1.15. İtalya.....	48
4.1.16. Lüksemburg	48
4.1.17. Macaristan.....	49
4.1.18. Norveç	49
4.1.19. Polonya.....	49
4.1.20. Portekiz	50
4.1.21. Slovakya.....	50
4.1.22. Slovenya.....	50
4.1.23. Yunanistan	50
4.2. Amerika Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları	51
4.2.1. Amerika Birleşik Devletleri	51
4.2.2. Kanada.....	51
4.2.3. Kolombiya.....	52
4.2.4. Meksika	52
4.2.5. Şili	53
4.3. Asya Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları	53
4.3.1. Güney Kore	53
4.3.2. Japonya.....	54
4.4. Avustralya Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları.....	54
4.4.1. Avustralya	54
4.4.2. Yeni Zelanda	55
4.5. Türkiye ve OECD Ülkeleri Kıdem Maliyeti Karşılaştırması.....	55
5. SONUÇ	73
KAYNAKÇA.....	76

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Saatlik İşgücü Maliyet Endeksi	72
---	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Etkin Ücret ve Gayret	13
Şekil 2: Etkin Ücret ve Gönülsüz İşsizlik	15
Şekil 3: 2010-2019 Yıllarına İlişkin İstihdam Korumasının Katılığı	57
Şekil 4: 2019 Yılına İlişkin Kıdem ve İhbar Tazminatı Katılığı.....	58
Şekil 5: İnşaat Saati Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi	59
Şekil 6: Sanayide Saati Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi	60
Şekil 7: Tüm Sektörlerde Saati Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi.....	61
Şekil 8: İşgücü Maliyeti Bileşenleri.....	62
Şekil 9: Asgari Ücretin Kişi Başı GSYH'ye Oranı (2018).....	63
Şekil 10: Ortalama Ücretin Vergi Yüğü	65
Şekil 11: Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı Yüğü.....	66
Şekil 12: İşçiye 20 Yıllık Hizmeti Karşılığında Kaç Aylık Ücret Tutarında Kıdem Tazminatı Ödendiğı.....	67
Şekil 13: İşçinin 20 Yıllık Hizmeti Karşılığında Kaç Aylık Ücret Tutarında İşten Çıkarma Maliyeti Ödendiğı	69
Şekil 14: Türkiye ve AB Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı.....	70

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CBK	: Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları
DİSK-AR	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
EUROSTAT	: European Community Statistical Office (Avrupa Topluluğu İstatistik Ofisi)
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İBHKGK	: İctihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
LO	: İsveç İşçi Sendikalar Konfederasyonu
NAIRU	: Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı)
OECD	: Organisation For Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
PTK	: Förhandlings- Och Samverkansrådet (Beyaz Yakalılar Sendikası Ticaret Birlikleri)
SAF	: Svenska Arbetsgivareföreningen (İsveçli İşçiler Konfederasyonu)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TFR	: Trattamento di Fine Rapporto (İşten Çıkarma Tazminatı)
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

1. GİRİŞ

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda giren kıdem tazminatı günümüzde işçi ve işveren arasında tartışmalara neden olan ve çalışma hayatının vazgeçilmez bir parçası olarak görülen bir uygulamadır. Bu tazminat işverenler açısından işletmeye bir yük olarak görülürken işçiler açısından emeklerinin karşılığı olarak görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici olarak eklenmiş olan 6. madde gereğince kıdem tazminatı ile ilgili fon oluşturulmasına karar verilmiş ancak henüz bu madde yürürlüğe girmediği için 1475 sayılı mülga edilen İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kıdem tazminatı hükmü yürürlükte kalmaya devam etmektedir.

1475 sayılı (mülga) İş Kanunu'nun 14. maddesinde kıdem tazminatının genel hatlarına yer verilmiş olmakla birlikte kıdem tazminatına hak kazanılan bazı haller sayılmıştır. Günümüzde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılabilecek haller sayılmaktadır. Ayrıca işveren tarafından gerçekleştirilen haklı bir sebebe dayanmaksızın iş sözleşmesinin feshi yahut işveren tarafından ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri haricinde gerçekleştirilen haklı nedene dayalı fesih hallerinde de kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşletmenin, iş yerinin gerekliliklerinden kaynaklanan veya işçinin performans düşüklüğü gibi geçerli nedenle gerçekleştirilen fesihlerde de işçiler kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Günümüzde iş ilişkisinin belirli şartlar altında sona ermesi durumunda işveren işçinin çalıştığı her tam yıl karşılığında otuz günlük brüt ücret tutarında kıdem adı altında tazminat ödemektedir.

Türkiye'de kıdem tazminatı, işgücü maliyetleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Kıdem tazminatı işsizlik sigortasının bulunmadığı dönemde kabul edildiği için kıdem tazminatının işsizlik sigortası niteliğinde olduğu düşünülmektedir. Ancak günümüzde iş güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatının birbirinden ayrı hukuki nitelikleri bulunmaktadır. Türkiye'de kıdem tazminatı, iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla birlikte uygulanmaktadır. Türkiye, OECD üyesi ülkeleri arasında en yüksek işgücü

maliyetine katlanan ülkeler arasındadır. Yüksek işgücü maliyetleri işverenlere ağır bir yük oluşturmakta ve bunun sonucunda yeni istihdam olanaklarının yaratılmasını engellemektedir. Bunun yanı sıra, gün geçtikçe artan işgücü maliyetleri işçi ve işverenleri kayıt dışı istihdama yöneltmektedir. Böylece işletmelerin uluslararası rekabet gücü zayıflamaktadır.

Bu çalışmada, dayanağını 1475 sayılı (mülga) İş Kanunu'ndan alan kıdem tazminatı konusunun Yeni Keynesyen emek piyasasındaki katılıklar çerçevesinde genel hatlarıyla ele alınması, işgücü maliyetleri arasında önemli bir yeri olan, işçi ve işverenleri karşı karşıya getiren kıdem tazminatının Türkiye'deki hukuki dayanağı ve uygulama alanları incelenerek Türkiye'nin OECD üyesi ülkeler arasındaki güncel durumunun ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Bu tezde World Bank, Eurostat, OECD, ILO, TİSK ve TÜİK'ten alınan verilerden yararlanılmıştır. Türkiye'deki kıdem tazminatı uygulamasının katılığını ortaya koymak amacıyla literatürdeki çalışmalar dikkate alınarak OECD üyesi ülkelerdeki kıdem tazminatı uygulamaları incelenmiş ve bunun sonucunda birçok OECD üyesi ülkede kıdem tazminatı uygulamasının bulunmadığı ortaya konulmuştur. Kıdem tazminatı uygulamasının bulunduğu OECD üyesi ülkelerde ise kıdem tazminatı miktarının Türkiye'ye oranla çok daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde, Yeni Keynesyen iktisatçıların emek piyasasındaki nominal ve reel katılıklar ile ilgili görüşlerine değinilerek modeller incelenecektir. Doğal işsizlik oranı ve NAIRU kavramları tanımlanarak bu kavramların farkı açıklanacaktır. Ardından histerisiz kavramı açıklanacak ve işsizlik olgusuna değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kıdem tazminatının hukuki niteliği tanımlanarak işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kanunda yer alan fesih türleri açıklanacaktır. Emek piyasasındaki kıdem tazminatı yükü ve kıdem tazminatının hesaplanmasına değinilecektir. Bölüm sonunda işçilere ödenen kıdem tazminatı miktarının işçilerle yapılan belirsiz süreli iş sözleşmeleri, işçilerin kayıt dışı istihdamı, işçilere ödenen işsizlik sigortası ile ilişkisi tartışılacak ve sendikaların kıdem tazminatı üzerindeki etkisine yer verilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde kıdem tazminatı ile ilgili OECD üyesi ülke örneklerine yer verilecektir. OECD üyesi ülkelerdeki kıdem tazminatı katılığı, işçilerin çalıştığı

saat başına işverenlerin nominal işgücü maliyetleri, işgücü piyasasındaki maliyet bileşenleri, asgari ücretin kişi başı GSYH'ye oranı, işçi ücretlerindeki ortalama vergi yükü, işçilere ödenen kişi başı ortalama kıdem tazminatının yükü, işçinin işten çıkarılması durumunda işverenin katlandığı işten çıkarma ve kıdem tazminatı maliyetleri ile toplu iş sözleşmesi kapsamı üzerinde durulacaktır.

Çalışmanın sonuç bölümünde ise üçüncü bölümde incelenen veriler dahilinde Türkiye'deki kıdem tazminatı uygulamasının işçi, işveren ve işgücü piyasası üzerindeki etkileri ortaya konulacaktır.



2. YENİ KEYNESYEN İKTİSAT VE EMEK PİYASASI

1980’li yıllardan itibaren dünya genelinde yeni istihdam alanlarının yaratılmaması sonucunda işsizlik ve istihdam oranlarında bozulmalar meydana gelmiştir. İşsizlik oranlarındaki artışlar istihdam yapısında katılıkları meydana getirmiştir. 1980’li yılların başında ortaya çıkan Yeni Keynesyen İktisat, reel ve nominal ücretlerin esnek olmadığını, bu nedenle de piyasanın müdahalesiz dengeye gelemeyeceğini savunmaktadır. Bu bölümde emek piyasasındaki katılıklardan biri olan kıdem tazminatı, Yeni Keynesyen İktisat yaklaşımı doğrultusunda incelenecektir.

Yeni Keynesyen Okul, hem Yeni Monetarist ve hem de yapışkanlığın, sürtünmenin ve katılığın eklendiği Yeni Klasik Okul olarak tanımlanmaktadır. Yeni Keynesyenler, nominal katılıklara ve reel katılıklara dayanarak piyasaların sürekli olarak dengede olduğunu kabul etmediklerinden yaşanan arz yanlı ve talep yanlı şokların reel değişkenleri etkilediği görüşüne sahiptir (Sarıpek & Kesici, 2010).

Yeni Keynesyenler, talepteki daralmayla karşılaşan işverenlerin istihdam miktarını sınırlayarak işçi ücretlerinde kesinti yapmadıklarını öne sürmüşlerdir. Bu durumda firmalar, işçilerin düşük ücretlere razı oldukları halde iş bulamadıkları için işsiz kaldıklarını savunmaktadır (Paya, 1997).

İşgücü piyasasındaki işçi ve işveren arasındaki uzun vadeli işgücü sözleşmeleri ücret ve fiyatların beklenen fiyat düzeyindeki değişimlere tam olarak tepki vermesini engelleyen katılıklar olarak görülmektedir. Bu durum da literatürde ücret yapışkanlığı olarak adlandırılmaktadır (Mishkin, 2011).

Yeni Keynesyen iktisatçıların ortaya attığı teoriler, genel itibariyle emek piyasasındaki reel katılıkları açıklama amacıyla geliştirildiği halde, temel olarak nominal fiyat ve ücret katılıklarına vurgu yapmaktadır. Nominal şok karşısında uyum süresinde fiyatlarda ve ücretlerde değişim olmadığından reel katılıkların nominal fiyat-ücret esneklikleri açısından engel teşkil etmediği görüşünde olan bu okul reel katılıkları nominal katılıklara göre daha az önemsemektedir (Ball, Mankiw, & Romer, 1988).

2.1. Emek Piyasasında Nominal Katılıklar

Nominal katılıklar, iş çevrimlerinin özelliklerini açıklamak için önemli bir kavram olarak görülmektedir. Nominal şokların reel etkileri, nominal katılıklara bağlanmaktadır. Yeni Keynesyenler, nominal katılıklar karşısında ortaya atılan eksik bilgi yaklaşımını kabul etmemektedir. Yeni Keynesyenler, nominal değişkenler ile çıktı seviyesi arasındaki ilişkiyi ortaya koyarken ve reel şokların toplam talebe olan etkisini açıklarken mutlaka nominal katılıkların kullanılması gerektiğini savunmaktadır (Ball, Mankiw, & Romer, 1988).

Yeni Keynesyen Okul, işçi ve işveren arasında yapılan uzun dönemli sözleşmelerin nominal ücretlerde yapışkanlığa neden olduğunu ve bu sözleşmelerin varlığının nominal ücret katılığına neden olduğunu savunmaktadır. Taraflar arasında yapılan ücret sözleşmelerinin ülkeler özelinde farklılık göstermesi ve endüstriyel piyasalarda önemli bir yeri olması nedeniyle yapılan ücret sözleşmelerinin zamana yayılarak yapılması, piyasada gerçekleşecek şoklar karşısında nominal ücretlerin daha da yapışkan hale geleceği kabul edilmektedir (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005).

Yeni Keynesyen iktisatçılara göre emek piyasasındaki uzun dönemli iş sözleşmeleri, işsizlik sigortasının etkisi, güven ve iyi ahlak sorunu ve menü maliyetleri nominal ücretteki yapışkanlık ve katılıkların nedenlerini oluşturmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

2.1.1. Uzun Dönemli İş Sözleşmeleri

Emek piyasasında uzun dönemli iş sözleşmeleri nominal katılıkların sebeplerinden biri olarak görülmektedir. İşçi ve işverenler belirli bir dönemi kapsayan sözleşme ile ücretleri belirlemektedir. Bu durumda işçi ve işveren arasında yapılacak olan yeni dönem için geçerli iş sözleşmeleri ile ilgili pazarlıklar başlamadan önce ekonomideki talep yanlı şoklara ücretlerin yanıt vermesi imkânsız duruma geleceğinden işçilerin nominal ücretlerinde katılık meydana gelmektedir. Nominal ücretlerde meydana gelen katılık seviyesi, işçilerle yapılan sözleşmelerin süresine ve sözleşme zamanlarının çakışıp çakışmadığına göre farklılık göstermektedir (Eren, 2001).

Emek piyasasındaki sözleşmelerin, sözleşmenin süresi ve bitiş tarihi olmak üzere iki özelliği bulunmaktadır. İşçi ve işveren arasında yapılan sözleşmenin süresi örneğin iki

yıl olabilir ve yapılan bu sözleşmeler aynı zamanda bitmeyebilir. Bunun sonucunda da sözleşmelerin bitiş tarihleri aynı zamana denk gelebilir. ABD’de yapılan iş sözleşmelerinin %80 gibi yüksek bir kısmı üç yıllık bir zamanı kapsayan, ayrı zamanlarda biten ve birbiri üzerine örtüşen sözleşmelerdir. Japonya’da ve Avrupa ülkelerinin birçoğunda sözleşmeler bir yıllık ve birbiri üzerine örtüşmemektedir. Japonya’da uygulanan modele göre, makroekonomik koşullar değiştiğinde nominal ücretler hemen uyarlanmaktadır. Toplam talep miktarındaki değişmelerin neden olduğu konjonktürel işsizlik en aza indirilmektedir. ABD’de uygulanan modelde ise sözleşmeler üç yıllık sürelerle yapıldığı için ücretler gecikmeyle ayarlanmakta ve bunun sonucunda toplam talepteki değişmeler üretim ve istihdam alanlarında dalgalanmalara yol açmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

Bu modele göre, firmaların yüksek talepli işgücü ihtiyacı olduğu dönemde işçiler daha yüksek ücretlerle çalışmak istemektedir. Bu durumda firmalar ise uzun dönemde emek piyasasında oluşan denge ücretinin aşağısında bir ücret ödemeyi tercih etmektedir. İşçi ve işveren arasındaki ücret sözleşmelerinin farklı zamanlarda ve önceden yapılması nedeniyle ücretler yavaş ayarlanmaktadır. Bu nedenle ücretlerde katılımlar meydana gelmektedir (Dornbusch & Fischer, 1993).

Uzun dönemli iş sözleşmeleri yapılırken geçmişe yönelik unsurlar ve geleceğe yönelik beklentiler ile ücretler belirlenmektedir. Geçmiş dönemlere ilişkin unsurlar önceki yıl yapılan sözleşmelerin geçerli dönemdeki fiyatlara olan etkilerini yansıtmaktadır. Gelecek dönemlere ilişkin beklentiler ise sonraki yıla ilişkin beklentileri ve politika önerilerinin geçerli dönemdeki sözleşmelere olan etkisini içermektedir (Hall & Papell, 2005).

Phelps’e göre, uzun dönemli ücret sözleşmeleri makro iktisadi yapıda istikrarsızlıklara neden olmaktadır. Bu sözleşmeler akit taraflarına sağladığı avantajlar nedeniyle uygulanmaya devam etmektedir. Bu avantajlar:

1. Uzun dönemli ücret sözleşmeleri ile ücret görüşmelerinin sık yapılması sonucunda işçiler ve firmalar için oluşacak yüksek maliyetlerin azaltılmasına yönelik avantaj sağlanmaktadır.

2. Ücret görüşmeleri sırasında gerçekleşebilecek grevler ile görüşmelerin kesintiye uğraması sonucunda doğan maliyetlere karşı uzun dönemli ücret sözleşmeleri daha avantajlı görülmektedir.
3. Yaşanan talep şokları sonucunda nispi ücretlerdeki farklılaşmalar sonucunda işçi maliyetlerinin yükselmesine neden olacaktır. Bu nedenle uzun dönemli sözleşmeler daha avantajlı görülmektedir (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 1996).

2.1.2. Güven ve İyi Ahlak Sorunu

Ücretlerin belirlendiği işçi ve işveren arasında yapılan pazarlık ve sözleşme görüşmelerinde bütün koşulların belirlenmesi zordur. Görüşmelerde kararlaştırılacak ücret karşılığında işçinin göstereceği gayret, bilgi ve becerinin geliştirilmesi konusunda harcanan emek gibi subjektif unsurlar tam olarak ortaya konulamadığından güven sorununu beraberinde getirmektedir. İşçilerin vasıf ve becerilerinin çeşitli yollar ile artması, emek verimliliğini de artıracaktır. Bunun sonucunda firmalar verimliliklerini artırmak için yüksek vasıflı işçiye daha yüksek ücret ödeyecektir. Böylece verimlilik artışı hem işçinin hem de işverenin lehine olmaktadır (Sarıpek & Kesici, 2010).

İşçiler yeterli bilgi ve beceri kazandığında, işverenler işçilerin ücretlerini daha fazla artırma yoluna gitmeyecektir. Beşerî sermayesini artıran işçiler bir kere yüksek ücret elde ettiğinde daha az gayret göstermeye başlayabilir. Bu güven sorunu firmalar açısından da geçerlidir. Bu durumda işverenler için yüksek-düşük ücret, işçiler için ise yüksek-düşük çaba arasında bir seçim sorunu ortaya çıkmaktadır.

İşçi ve işveren arasındaki pazarlıklardaki güven sorunu büyük ölçüde çalışan odaklı çözülebilir. “Mahkum Çıkmazı” adı verilen bu durumu çözmek için yüksek çaba gösteren işçilere yüksek ücret ödeneceği sözleşme ile belirlenebilir. Ancak pazarlık aşamasında sözleşmelerde her olasılığın yer alması imkânsız ve maliyetlidir. Bunun yanı sıra, pazarlık aşamasında taraflar birbiri hakkında eksik bilgi sahibi olduklarından ücretler daha yavaş ayarlanacak ve bu durum da ücret katılıklarına neden olacaktır. Ücretlerin belirlenmesi açısından pazarlık aşamasının önemi büyüktür. Güven hem işçi hem işveren açısından faydalı görülmektedir. Bu nedenle güven olgusu ücretlerdeki yapışkanlığın açıklanmasına katkıda bulunmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

2.1.3. İşsizlik Sigortalarının Etkisi

İşsizlik oranı işçi ve işveren arasındaki ücret pazarlığını doğrudan etkileyen etkenlerden biridir. İşsizlik oranlarındaki artış sonucunda emek piyasasındaki ücretler düşmektedir. İşsizlik sigortasının etkin olarak uygulandığı ülkelerde bireylere işsiz kaldıkları belirli bir süre için temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri kadar işsizlik ödeneği ödenmektedir. Bu yüzden işçiler pazarlık anında işverenin teklif etmiş olduğu ücret düzeylerini kabul etmek zorunda hissetmemektedir. Bunun sonucunda ücretler bir düzeyden sonra aşağıya doğru katılaşmaktadır. Sosyal devlet anlayışına sahip veya sosyal güvenliğe ilişkin mekanizmaların geliştiği ülkelerin bazılarında işsizlik ödeneğinin ardından çalışanların hayatı boyunca yararlanabildiği destekler mevcuttur. Bu da ücretlerin aşağı doğru nispeten daha katı olmasa neden olmaktadır (Sarıipek & Kesici, 2010).

2.1.4. Menü Maliyetleri

Yeni Keynesyen iktisatçılar, mal piyasasındaki katılıkları açıklamakta kullandıkları menü maliyetlerini emek piyasasındaki nominal ücret katılıklarını açıklamak amacıyla emek piyasasına da uyarlamıştır (Heap, 1992). Menü maliyetleri teorisi ile nominal ücretlerdeki küçük değişikliklerin yanı sıra genellikle hiçbir değişim olmamasından hareketle emek piyasasındaki katılıklar açıklanmaktadır. Nominal ücretlerde meydana gelen katılıklar, firmaların ücret ayarlamasını maliyetli bulması nedeniyle erteleme isteklerinden kaynaklanmaktadır. Değişen ödemelerin yönetim maliyetleri, ücret ile gelir değişimlerini beraberinde getiren performans değerlendirmeleri ile pazarlıklara ilişkin maliyetler emek piyasasındaki menü maliyetleri olarak görülmektedir (Kahn, 1997).

Emek piyasasında işçi ve işveren arasında yapılan ücret görüşmelerinin maliyetinin yüksek olması nedeniyle ücret görüşmeleri belirli zaman aralıklarıyla yapılmaktadır. Bütün detayları içeren ücret sözleşmeleri maliyetli olduğu için olanaklı görülmemektedir. Bu yüzden menü maliyetleri ücret esnekliğini engellemektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

Kısa vadede gerçekleşen nominal ücretlerdeki hiç olmayan veya az olan değişim nedeniyle kısa süreli sözleşmelerde menü maliyetlerinin etkisi daha çok görülmektedir. Sendikalar kısa vadeli olan iş sözleşmelerinde ücretlerin dondurulması

gerektiğini kabul etmekte oldukları için kısa dönemde aşağıya doğru ücret katılıkları daha yaygın görülmektedir (Christofides & Leung, 2003).

2.2. Emek Piyasasında Reel Katılıklar

Emek piyasasındaki nominal katılıklara yönelik yapılan çalışmaların teoride kalmış olması eleştirilmiştir. Bunun sonucunda Yeni Keynesyen iktisatçılar, reel katılıkların ortaya konulmasına yönelmiştir. Yeni Keynesyenler, reel katılıkları açıklarken nominal katılıklarla benzer olarak reel fiyat ve reel ücret katılıklarını ele almaktadır (Sarıipek & Kesici, 2010). Ekonomide gerçekleşen şoklar sonucunda nominal ücret yapışkanlıkları reel etkilere yol açmaktadır. Reel etkilerin, piyasayı temizleme düzeyinde olmayan makro ekonomik açıdan dengeye ulaşılması sonucunu doğurduğu düşünülmektedir. Yeni Keynesyenler, ekonomide fiyat belirleyicilerinin hâkim olduğunu varsaymakta ve ekonomide denge piyasa temizleme düzeyi dışında bir ücret belirlendiğini savunmaktadır. Yeni Keynesyenler, emek piyasasındaki reel ücret katılıklarını Etkin Ücret Modeli, Zımni Sözleşme Modeli ve İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli ile ifade etmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

2.2.1. Zımni (Örtük) Sözleşme Modeli

Yeni Keynesyen iktisatçıların emek piyasasındaki reel katılıklara açıklama getirmek amacıyla ortaya koydukları ilk teori Zımni Sözleşme Modeli'dir. Zımni Sözleşme Modeli, uzun dönemde işçiler ile firmaları bir arada tutan ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. Firmalar, çalışanları ile aralarında yazılı olmayan, görünmez bir anlaşma yani örtük bir anlaşmanın varlığından hareket ederek çalışanlarının işlerine olan bağlılıklarını artırmayı amaçlamaktadır (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005).

Bally, Gordon ve Azariadis tarafından geliştirilmiş olan Zımni Sözleşme Modeli ile riski olmayan firmalar ve riskten kaçınan işçiler arasındaki sözleşmelerin sonuçlarına ilişkin araştırma yapılmıştır. Firmalar stokların fazlasını elinde bulundurmakta ve finansal piyasalardaki yatırımları çeşitlendirerek risklerini bölüştürmektedir. İşçiler aynı durumda olmamakta ve riskle karşı karşıya kalmaktadır (Ardıç & Aydın, 2011). Sermaye piyasasına girme noktasında risk alan işverenler işçilerine ücrete ve istihdama ilişkin güvence sağlamaktadır. Ancak, çalışanlarına güvence veremeyen firmalar ödedikleri ücretlerden daha düşük düzeyde ücret ödemeyi istemektedir (Stiglitz J. E., 1984). Bunun sonucunda, ekonomide gerçekleşen dalgalanmadan korunmak amacıyla

firmalar işçilerine sabit bir ücret ödemeye istekli olurlar. Böylelikle işçilerin tüketim düzeylerinde düzelme meydana gelir ve firmalar sermaye piyasalarına daha rahat girerler (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005).

Zımnî Sözleşme Modeli'ne göre, işveren ve işçi arasında yapılan uzun dönemli sözleşmeler belirsiz bir ortamda yapılmaktadır. İşçiler tarafından değişiklik tercih edilmemektedir. Bu teorinin varsayımına göre, firmalar “risk yanlı” işçilerin kazandığı gelirdeki değişikliği en aza indirerek kendi karlarını en üst seviyeye çıkarmaktadır (Parasız & Bildirici, 2006).

Zımnî Sözleşme Modeli zamanla farklı şekillerde geliştirilmiştir. Bu modelin emek piyasasında yer alan reel katılıkları açıklayan geleneksel yapısı yani ilk hali işsizlik kavramını açıklayamamıştır. İşsizliği açıklayamayan bu teoride, reel ücret katılıkları başarılı bir şekilde açıklanmıştır (Arnott, Hosios, & Stiglitz, 1988).

Geleneksel Zımnî Sözleşme Modeli'nde, emek talebinde meydana gelen düşüşler nedeniyle işçilerin işten çıkarılması varsayımından yola çıkılarak işten ayrılanların hareketsiz olduğu kabul edilmektedir. Yani, işten çıkan kişiler mutlaka işsizdir. İşlerini kaybeden yani yeni işsiz kalan işçiler, yüksek talepli firmalar tarafından istihdam edilmemektedir. Bu nedenle zamanla geleneksel model önemini yitirmiş ve emeğin hareketsiz olduğu hipotezi güncellenmiştir (Arnott, Hosios, & Stiglitz, 1988).

Simetrik bilgi altında yapılan zımnî sözleşmeler, firmaların ve işçilerin birbirleri hakkında benzer bilgilere sahip olduğunu varsayarak, Walras Modeli tarafından tahmin edilen düzey üstünde gerçekleşecek istihdam seviyelerindeki dalgalanmaları açıklayamamaktadır. Firmaların çalışanlarına göre daha çok bilgi sahibi olduğunu kabul eden asimetrik bilgi altında yapılan örtük sözleşmeler sonucunda simetrik bilgi altında yaşanan işsizliğin üzerinde bir işsizlik gerçekleşmektedir (Grossman & Hart, 1983).

Grossman ve Hart, firmaların emeğin marjinal ürünü hakkında kontrol sahibi olduğu buna rağmen işçilerin bu durumu gözlemleyemediği hipotezi altında işçiler ile firmalar arasındaki uzun dönemli optimal anlaşmadan yola çıkarak bu teoriyi ortaya atmıştır. Asimetrik bilgi nedeniyle gerçekleşecek işsizlik oranı, emeğin marjinal ürününün herkes tarafından bilinmesi halinde daha yüksek olmaktadır. Bunun yanı sıra, emeğin

marjinal ürününün rezervasyon ücretinin üzerinde gerçekleştiği durumda işsizliğin meydana geleceği kabul edilmektedir (Grossman & Hart, 1981).

Ekonomide meydana gelebilecek olumsuz durumlar karşısında işçilerin işten uzaklaştırılması yerine iş bölümü öngörülmesi bu teorinin zayıf yanını oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu teori ile işe yeni giren çalışanlara düşük ücret verilmesinin nedenleri açıklanamamaktadır (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005). Bu nedenle zımnî sözleşme modeli reel katılıkları açıklamada yetersiz kalmış ve reel katılıklar açıklanmak amacıyla yeni teoriler ortaya atılmıştır.

2.2.2. Etkin Ücret Teorisi

Etkin Ücret Teorisi'nin temelleri, Leibenstein tarafından 1975'te atılmıştır. Etkin Ücret Teorisi'ne göre verimlilik ve ücret arasında bir ilişki söz konusudur. Ücretleri yüksek olan işçiler beslenmelerine daha çok dikkat ettikleri için daha az hastalanmakta ve böylece işçilerin verimlilikleri artmaktadır. Ücretlerin düşmesi, işçinin çabasını etkilediği gibi işverenin de yeni işçi alma ve yeni işçinin eğitilmesi gibi işveren maliyetini yükselterek işletmenin verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Parasız & Bildirici, 2002). Yani başka bir deyişle, Etkin Ücret Teorisi gönülsüz işsizliğin arttığı durumlarda yüksek ücretlere açıklama getirmeye çalışmaktadır (Eren, Bildirici, & Fırat, 2000).

Verimlilik ve ücret arasında, eksik ve asimetric bilgi nedeniyle bir ilişki söz konusudur. Ücretlerin düşmesi sonucunda işçinin gayreti düşmekte, böylece gayreti düşen işçinin verimliliği azalmakta ve emeğin maliyeti artmaktadır (Bildirici, 1997). Etkin Ücret Teorisi'ne göre, işçilere ödenen yüksek ücretin firmaya yararları; iş kaybetmenin oluşturduğu yüksek maliyetler nedeniyle işçilerin kötü niyetli davranışlarını azaltmak, işçilerin iş bırakmasının önüne geçmek, iş uygulamasının kalitesinin iyileştirilmesi ve işçi morallerinin iyileştirilmesi olarak sayılmaktadır. Etkin Ücret Teorisi'nin varsayımlarına göre;

1. Firmalar, işçiler hakkında eksik bilgiye sahiptir.
2. Firmalar, işçilerin bütün gayretini ve hareketini gözlemleyememektedir. Böylece her koşulu kapsayan bir sözleşmenin yapılması olanaklı değildir.
3. İşçinin verimliliği ile ücret oranı arasında pozitif bir ilişki söz konusudur.

4. Emekte arz fazlası olduğundan, işsizler geçerli ücretin altında çalışmaya istekli olduğunda dahi işverenler verimlilikleri düşürmemek nedeniyle ücretleri azaltmak istememektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

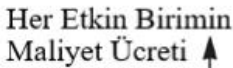
Bu varsayımlara göre, işçilerin ücretlerini düşürmek firmaların karını düşürdüğünden işsizlik nedeniyle ücretler düşmemektedir. Uygulanan ücret, karı maksimize eden ücret olmasına karşın bu ücretler piyasayı temizleyememektedir (Parasız & Bildirici, 2006).

Bu teoriye göre, firmalar verimliliği artırmak için işçilere ödediği ücreti piyasadaki denge reel ücretinin üzerinde tutmaktadır. İşsizlik nedeniyle daha düşük ücretler karşılığında çalışmaya hazır olan işçilerin varlığı, nitelikleri ve verimliliklerine ilişkin olumlu olmayan bir izlenim oluşturacağı için işverenler düşük ücret verme konusunda istekli olmamaktadır. Bunun sonucunda da reel ücretlerde katılık meydana gelmektedir (Gordon, 1990). Diğer bir deyişle, firmalar emeğin verimlilik oranını yükseltmek için denge düzeyinin üzerinde olan reel ücret belirleyerek ücretlerde reel katılıklara yol açmaktadır.

Etkin Ücret Teorisi'ne göre çalışanların verimliliği ücret düzeyinden bağımsız düşünülemediğinden firmalar ücretleri düşük seviyede tutmayı tek başına belirleyememektedir (Snowdon & Vane, 2005). Yani bu durumda firmalar verimliliklerini düşürmemek için her ne kadar emek arz fazlası olsa dahi işçilere daha düşük ücret vermeyi düşünmemekte ve daha yüksek emek maliyetlerine katlanmaktadır.

İşçi sendikalarının varlığı ve Etkin Ücret Hipotezi işgücü piyasalarında ücret katılığına yol açmaktadır. İşgücünün verimliliği, işçiye ödenen reel ücretin artan bir fonksiyonu olduğu için firmalar çalıştırdıkları işçilere işgücü piyasasındaki ücret üzerinde bir ücret yani etkin ücret ödemektedir. İşçiye ödenen reel ücretin artması, işgücü verimliliğini artırmaktadır. Günümüzde firmalar işçilere, denge reel ücret yerine etkin ücret denilen ve denge reel ücretten daha yüksek olan bir ücret ödemektedir. İşçilere etkin ücret ödenmesi durumunda işgücü arzı işgücü talebini aşarak istek dışı işsizlik ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durumda firmalar etkin ücretten işçi çalıştırdıkları için, işçiler piyasadaki denge reel ücreti kabul etse bile iş bulamamaktadır. Bu nedenle

Şekil 1: Etkin Ücret ve Gayret



Kaynak: Snowden & Vane, Modern Macroeconomics, 2005, s.386

Şekil1’de birinci grafik ücret verimliliği eğrisini, ikinci grafik ise etkinlik başına maliyet minimizasyonunu göstermektedir. Ücret verimliliği eğrisinde dikey eksen (e) ile işçinin gayreti, yatay eksen (w) ile reel ücret gösterilmektedir. İşçinin gayreti, reel ücretin artan bir fonksiyonu olduğu varsayılmaktadır. İşçilerin, farklı işsizlik düzeylerinde aldıkları reel ücret karşılığında gösterdikleri gayreti değiştirdiği görülmektedir. İşsizliğin yüksek olduğu durumlarda işsiz kalma tehdidi altındaki

işçiler daha düşük reel ücretler karşısında daha yüksek gayret göstermeye hazır oldukları için reel ücret w^*_1 seviyesine düşmektedir.

Reel ücret artıkça işçinin gayretinin arttığını “E” eğrisi göstermektedir. Ortalama çabayı yani birim reel ücret başına çabayı (e/w) göstermekte ve M noktasında bu değer maksimum değerine ulaşmaktadır. M noktasında gayret (e_0) ve reel ücret (w^*) değerini almaktadır.

Etkinlik başına maliyet minimizasyonu eğrisinde dikey ekseninde (w^*/e^*) ile etkinlik birimi başına ücret maliyeti, yatay ekseninde (w^*) ile reel ücret gösterilmektedir. Reel ücret çabası (e/w) artıkça, etkinlik birimi başına ücret maliyeti (w^*/e^*) azalmaktadır. Reel ücret (w^*) olduğunda, M noktasında etkinlik birimi başına ücret maliyeti (w^*/e^*) minimum ve reel ücret çabası (e/w) maksimum değerine ulaşmaktadır. M noktası, gayret esnekliğinin 1’e eşit olduğu noktadır. Gayretin esnekliğinin, (w^*)’ın sol tarafında birden büyük olduğu, sağ tarafında ise birden küçük olduğu görülmektedir. Yani reel ücret düzeyi olan (w^*)’ın altındaki ücret seviyelerinde, reel ücretteki her %1’lik artış işçinin gayretini yüzde %1’den daha fazla artırırken; (w^*)’ın üzerinde gerçekleşen ücret seviyelerinde reel ücretteki her %1’lik artış işçinin gayretini %1’den daha az artırmaktadır (Snowdon & Vane, 2005).

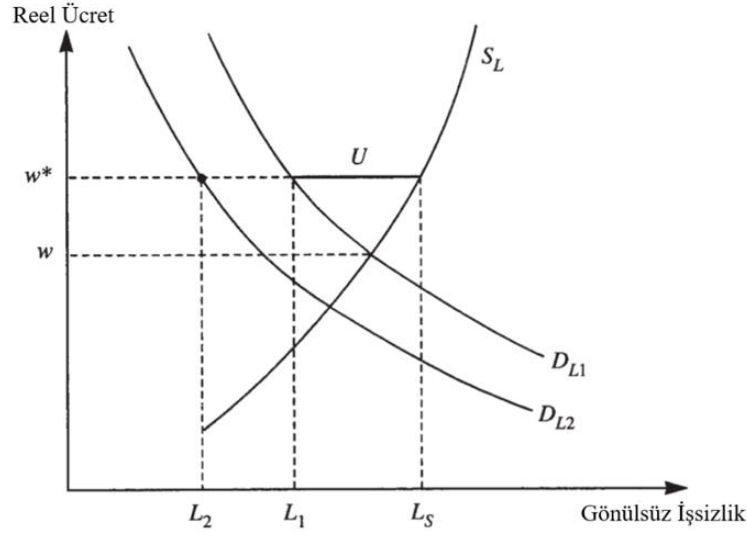
Gayret esnekliğinin 1’e eşit olması için karını maksimize etmek isteyen firmalar işçilere reel ücret (w^*) önermektedir. Böylece reel ücret (w^*), etkinlik birimi başına çaba maliyetini azaltmaktadır. Bu durumda, kar maksimizasyonu altındaki firmalar reel ücret (w^*) olana kadar işçi almaktadır (Köksal, Özgür, & Güler, 2004). Başka bir deyişle, firmalar kar maksimizasyonu için etkin ücret ile emeğin marjinal veriminin eşit olacağı seviyeye kadar işçi istihdam etmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

Şekil 2’de, w^* düzeyinde emek miktarındaki toplam talep, toplam arzdan daha düşüktür. Optimum ücret oranının, w^* seviyesine bağlı olmaması emeğin toplam talebinde kaymaya neden olan bir şok istihdam miktarında değişmelere yol açmaktadır. Buna rağmen reel ücret katılığı değiştirmemektedir.

Gayret veri olarak kabul edildiğinde, D_{L1} emekteki marjinal verimliliği gösterir. Etkin ücret (w^*), piyasa temizleme ücretini (w) aşarsa, L_1-L_S kadar gönülsüz işsizlik ortaya çıkmaktadır. Yaşanılan bir şok karşısında emek talep eğrisi D_{L2} ’ye kayınca iradi işsizlik L_2-L_1 kadar artmakta ve etkin ücret w^* düzeyinde gerçekleşmektedir. İşsizliğin

artması çalıştırılan işçinin gayretini artırmadığında, ücret etkinlik eğrisi E 'den E_1 'e kaymaktadır. Böylece e/w , w^* ve M_1 'de maksimum olmaktadır.

Şekil 2: Etkin Ücret ve Gönülsüz İşsizlik



Kaynak: Snowdon & Vane, *Modern Macroeconomics*, 2005, s.387

Şekil 2'deki varsayıma göre firmalar aynı ücret düzeyinden teklifte bulunmaktadır. Etkin ücret w^* olduğunda, emeğin arz miktarı emek talebinden fazla olmaktadır. Sonuçta w^* ücret seviyesinden daha alt seviyede ücrete çalışmayı kabul eden işçiler olmasına rağmen firmalar ücretleri düşürmemekte ve işçilerin ücretleri sabit kalmaktadır (Parasız & Bildirici, 2006).

Etkin Ücret Teorisi'nin mikro temelleri Emek Dönüşüm Modeli, Ters Seçim Modeli, Sosyolojik Model ve Kaytarma Modeli olarak 4 ana başlıkta toplanmaktadır (Yellen, 1984).

2.2.2.1. Ters Seçim Modeli

Verimlilik ve ücret seviyesi arasındaki ilişkiyi inceleyen Ters Seçim Modeli'ne göre, işçilerin gösterdikleri performanslar kendi yetenekleri yönünde gerçekleşmektedir. Bireylerin sahip oldukları yetenekler farklı yapıda olduğu için işçilerin yetenekleri taban ücret ile pozitif ilişkili olduğu sürece, firmalar işçi ücretlerini yükselterek yeteneği olan işçileri istihdam etmekte ve böylece verimliliklerini artırmaktadır (Yellen, 1984).

Ters Seçim Modeli'ne göre, taraflardan biri diğer tarafa göre daha fazla bilgiye sahip olduğundan emek piyasasında asimetrik bilgi söz konusu olmaktadır. Emek piyasasındaki işçiler, işverene göre daha fazla bilgiye sahiptir (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005). Bu durumda, yetenekli işçiler daha yüksek ücret ödenen işlere başvurmaktadır. Etkin ücret seviyesinin altında çalışmayı kabul eden işçiler ise “limon” kapsamında değerlendirilmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

İşverenler, çalıştırdıkları işçilerden daha düşük ücretler karşılığında işçi istihdam etme koşulu gerçekleştiğinde bile hali hazırda istihdam ettiği işçilerin işten ayrılmasına engel olmak için işçilerin ücretlerini düşürme konusunda istekli değillerdir (Noldeke & Damme, 1990). Bu durumda verimlilikleri artan firmalar ücretleri aşağıya düşürmemekte yani böylece ücretlerde katılık meydana gelmektedir.

2.2.2.2. Emek Dönüşüm Modeli

Emek Dönüşüm Modeli'nde, verimlilik ve ücret ilişkisi doğrudan işçinin yaşam koşullarıyla açıklanmaktadır. Bu modele göre, ücretleri yüksek olan işçiler daha iyi şartlarda barınma, beslenme, eğitim ve kültürel gelişim gibi olanaklara sahip olduğundan verimlilikleri artmaktadır (Ardıç & Aydın, 2011).

Yeni Keynesyen iktisatçılara göre, işgücü devri firmalara iki tür maliyet yüklemektedir. Bu maliyetlerden biri firmanın yeni işçi istihdamı için ilan vermesi, işçileri değerlendirmesi iken, diğeri yeni istihdam edilen işçilerin yetiştirilmesidir (Sarıpek & Kesici, 2010). İşyerindeki işe giriş çıkışların artması işgücü devrini artırdığından firmaya ek maliyetler yüklenmektedir. Bu yüzden firmalar işçilere etkin ücret ödeyerek işgücü devri maliyetlerini azaltmaktadır (Eren, 2001).

Bu modele göre, firmalar işgücü devri maliyetlerine katlanmamak için işçilerin ücretlerini yükseltmekte ve böylece işi bırakma isteklerini azaltmaktadır. Bu yüzden emek piyasası dengesi gayri iradi işsizlik gerektirmektedir. Artan işsizlik sonucunda işgücü devrinin azalması için gereken ücret düzeyi de düşmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

2.2.2.3. Kaytarma Modeli

Mankiw, “Görevden Kaçma” modeliyle etkin ücret konusuna açıklama getirmiştir. Firmalar, işçilerin gayretlerini tam olarak gözlemleme durumuna sahip

olmadıklarından işçiler sorumlulukları her zaman tam olarak yerine getirmemekte ve bazen işten çıkarılmayı göze almaktadır. Firma tarafından işçilere düşük ücret verilmesi, işçiler açısından işten çıkarılmanın maliyetini azaltmakta ancak işçilerin görevden kaytarmasını artırmaktadır (Mankiw, 1990).

Kaytarma Modeli'ne göre, firmalar için çalışanların performanslarını kontrol etmenin maliyeti yüksektir. Bu nedenle firmalar çalışanların performanslarını tam olarak kontrol edememekte ve çalışanların performansları konusunda eksik bilgiye sahip olmaktadır. Tam istihdama ulaşmış bir ekonomide işten kovulan yani işsiz kalan bir işçi, aynı ücret seviyesinde yeni bir iş bulmakta zorlanmamaktadır. Bu yüzden firmalar çalışanlarının kaytarmaması için farklı firmalar tarafından ödenen ücret seviyesi ile ilişkili olarak işçilerin ücretlerini artırma yolunu tercih etmek zorunda kalmaktadır (Stiglitz J. E., 1984).

Bu modele göre, işçilere cari ücret seviyesinden daha yüksek bir reel ücret ödendiğinde işçilerin yüksek ücretli bir iş bulmaları zor olduğundan, işçiler işlerini kaybetmemek için işten kaytarmamakta ve daha verimli çalışmaktadır (Bocutoğlu, 2012). Sürekli işsizlik riskinin olmadığı durumlarda çalışan bir işçi işten çıkarıldığında kolaylıkla yeni bir iş bulabileceğini düşündüğünde kaytarma davranışı içinde olması kendi yararına olarak kabul edilmektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

Özetlemek gerekirse, işçinin yakalanma ihtimalinin ve reel ücretinin artması sonucunda kaytarma ihtimali azalmaktadır. İşçilerin reel ücretleri kaytarmalarını engelleyecek düzeyde belirlendiğinde firma bakımından etkinlik sağlanmakta ve böylece firmanın işçiler kaytarmasını diye maliyetlere katlanmasına gerek kalmamaktadır. Bunun yanı sıra, firmalardan biri ücreti yükselttiğinde diğer firmalar da ücret artışını takip ederek aynı düzeyde reel ücret uygularsa işten kaytarılma durumu işsizlik oranı düzeyine bağlı olmaktadır (Sharpiro & Stiglitz, 1984).

2.2.2.4. Sosyolojik Model (Mutluluk Modeli)

G. A. Akerlof'un geliştirdiği Sosyolojik Model, Etkin Ücret Teorisi'ne dahil edilmiş ve reel ücret katılıkları sosyolojik unsurlar dahil edilerek açıklanmıştır (Sarıpek & Kesici, 2010). Bu modelde, işçi verimliliğini diğer üretim faktörlerinden ayıran temel farklar bulunmaktadır. Bu farklar şunlardır:

- a. İşçiler hammaddelerde ve makinelerde bulunmayan tercih ve hislere sahiptir.
- b. İşçiler, makinelerin aksine güdülenebilmektedir.
- c. Makine ve hammaddelerin niteliği hakkında önceden bilgi sahibi olduğu halde işçiler hakkında asimetrik bilgi sorunu yaşanmaktadır.
- d. İşçiler grev yaparak işi aksatabilmekte ancak makineler için böyle bir durum söz konusu değildir.
- e. Firmaların sahip olduğu beşerî sermayeler daha az likit ayrıca risklidir.
- f. Çalışanların eğitilmesi gerekirken makinelerin eğitilmesi gerekmemektedir.
- g. Çalışanların fayda fonksiyonu bağımsız değildir. Kolektif özelliktedir (Snowdon & Vane, 2005).

Yukarıda sayılan farklılıklardan dolayı işçinin verimi ve gayreti gelecek zamanda sabit ya da veri olmamasına karşın makinenin verimi kısmen sabittir. Fiyatlar değiştiğinde makine tembellleşmemekte ve kendini kötü hissetmemekte ancak işçiler tam tersi bir davranış sergilemektedir. Bu nedenlerden dolayı sosyolojik model emek piyasasında önemli bir faktördür (Parasız & Bildirici, 2002).

2.2.3. İçeridekiler Dışarıdakiler Modeli

Emek piyasasında reel ücret katılıklarına açıklama getiren yaklaşımlardan bir diğeri ise İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli'dir. Bu modelde, işçiler içeridekiler ve dışarıdakiler olarak ikiye ayrılmaktadır (Parasız & Bildirici, 2006).

İçeridekiler tecrübeli ve değiştirilmesi işverene maliyet yüklenmesine neden olan işçilerdir. Dışarıdakileri ise işsiz ya da ikinci derecedeki sektörlerde çalışan işçiler oluşmaktadır. Dışarıdaki işçileri içerideki işçilere dönüştürmek maliyetli olup bu durum modelin en önemli varsayımını oluşturmaktadır. İçerideki eğitim almış işçiyle, dışarıdaki eğitim almamış işçinin tam ikame edilmesi olanaklı olmamaktadır (Greenwald & Stiglitz, 1993).

Bu modele göre, hali hazırda işveren tarafından istihdam edilen işçiler kendi arasında dayanışma içine girerek işçilerin işten çıkartılmasına karşı bir direnç oluşturmakta ayrıca yeni istihdam edilecek işçilere karşı da dışlayıcı bir tavır geliştirmektedir. Bunun sonucunda da işçilerin verimliliği düşmektedir. İçeridekiler ve dışarıdakiler arasında çelişki firmaların işgücü devir maliyetlerini yükselteceğinden firmalar bu

yüksek maliyetlere katlanmamak için hali hazırda istihdam ettiği işçilerini koruyarak ücretlerde bir katılık oluşturmaya eğilim göstermektedir (Lindbeck & Snower, 2001).

Modelde gönülsüz işsizlik, içeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki çıkar çalışması ile açıklanmaktadır. İçeridekilerin güçlü olmasının en önemli nedenlerinden biri yeni işçileri eğitmek için harcanan maliyetler, işten çıkarılan işçilere ödenmesi gereken tazminat miktarları ve kıdem maliyetleri gibi işe alım ve işten çıkarılma maliyetlerini kapsayan emek dönüşüm maliyetidir. Emek dönüşüm maliyetleri nedeniyle işverenler açısından dışarıdakiler daha az cazip görülmektedir (Parasız & Bildirici, 2006). Dışarıdaki işçilerin daha az ya da çok tercih edilmesinde devir maliyetleri doğrudan etkili olmaktadır (Eren, 2001).

İçeridekilerin taciz ve iş birliği içinde bulunması dışarıdakilere göre daha güçlü pozisyona sahip olmasının temelini oluşturmaktadır. İçeridekiler iş birliği ve arkadaşça olmayan davranışlar yoluyla işe yeni girenlerin faydalarını etkileyebilmektedir. Bu modele göre ekonomide üç tür işçinin varlığı kabul edilmektedir:

1. İçeridekiler, tecrübeye sahip işçilerdir. Bu işçiler iş birliği ve taciz aktivitelerine sahiptir.
2. Yeni giren işçiler, içerideki işçilerin aktivitelerine ulaşamayan tecrübesiz işçiler olarak görülmektedir. İçeride olmaya hak kazandığında iş birliği ve taciz aktivitelerine sahip olmaktadır.
3. Dışarıdakileri, işsizler oluşturmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

İçeridekiler Dışarıdakiler Yaklaşımı'nda, emek dönüşüm maliyeti açısından sendikaların etkilerinin önemli olduğu düşünülmektedir. Sendikalar üyelerinin yani içeridekilerin haklarını koruyarak bu işçilerin ücretlerinin artırılmasına yardımcı olmaktadır. Sendikalar, işçilerin işe alım ve işten çıkma maliyetini belirleyebilmektedir. Bu işçilerin taciz-iş birliği aktivite çeşitliliğini artırabilmektedir. Bunların yanı sıra, sendikalar içeridekilerin pazarlık gücünü artırmakta, yeni rant paylaşma araçlarını içeridekilere sağlamakta ve böylece içeridekilerin ücretlerinin artmasına yardımcı olmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

Emek piyasasında yer alan reel katılıklar toplam talep ile üretim ilişkisini Keynesyenlere uygun olarak açıklayamadığı gerekçesiyle eleştirilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Etkin Ücret Yaklaşımı'na göre yükselen fiyatlar karşısında firma

işçi ücretlerini de aynı oranda yükseltmekte ve parasal genişlemenin herhangi bir reel etkisi olmamaktadır. Bu durumda klasik dikotomi yaklaşımı geçerli olacağından Keynesyen görüşlerin açıklanmasında reel katılıklara kıyasla nominal katılıkların daha etkili olduğu düşünülmektedir (Paya, 2002).

Yeni Keynesyen emek piyasasındaki reel ücret katılıklarını açıklayabilmek için geliştirilen Zımnî Ücret Modeli ve İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli arasında iki temel fark bulunmaktadır:

1. İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli'nde emek talep miktarı üzerinden ücret pazarlığı gerçekleştirilirken, Zımnî Ücret Modeli'nde sadece verimli sözleşmenin yapıldığı sınıfla sınırlandırıldığı kabul edilmektedir.
2. İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli'nde sözleşmelerin belirsizlikle başladığı kabul edilirken, Zımnî Ücret Modeli'nde sözleşmelerde belirsizlik altında bile optimum tercihlerin yapıldığı varsayımının geçerli olduğu kabul edilmektedir (Leslie, 1992).

2.3. Doğal İşsizlik ve NAIRU

Yeni Keynesyen iktisatçılar, emek piyasasında işsizliği açıklarken “doğal işsizlik kavramı” yerine enflasyonun hızlanmasına neden olmayan işsizlik oranı kavramını yani “NAIRU” kavramını kullanmaktadır (Snowdon & Vane, 2005).

Monetarist iktisatçılara göre doğal işsizlik oranı, serbest rekabet varsayımı altında emek piyasalarındaki piyasayı temizleyen dengenin sağlandığı durumda oluşan ve iradi işsizliği tanımlayan kavramdır. Doğal işsizlik oranından sapma durumu beklentiler ile ilişkilendirilmektedir. Yeni Keynesyen iktisatçılar, eksik rekabet varsayımı altında NAIRU'dan sapmayı dönemler arasındaki işsizlik oranlarının farklılaşmasıyla açıklamaktadır (Ball, Mankiw, & Nordhaus, 1999). Doğal işsizlik oranı ile NAIRU aynı anlamda kullanılmasına karşın, tam rekabet koşulları altındaki piyasalar için doğal işsizlik oranı, eksik rekabet koşulları altındaki piyasalar için NAIRU kavramı kullanılmaktadır (Bocutoğlu, 2012).

Stiglitz'e göre NAIRU, enflasyondaki değişimleri öngörebilme açısından anlamlı ampirik bir temel oluşturmakta ve ekonomik dengenin görülmediği zamanlarda nasıl davranılacağını göstermektedir. İşsizlik oranı, NAIRU'dan düşük olduğunda

enflasyon oranını yükseltmekte ve reel ücret talepleri firmaların ödemeyi umdukları ücretlerin üzerinde gerçekleşmektedir. İşsizlik oranı, NAIRU'dan yüksek olduğunda ise enflasyon oranında düşüşe neden olacak şekilde baskı oluşturmaktadır (Stiglitz J. , 1997).

NAIRU ve Doğal İşsizlik Oranı arasındaki farkları Tobin şöyle sıralamıştır:

1. NAIRU, emek piyasasındaki hali hazırda ücret ve fiyatla açıklanan Walrasyan dengeyi varsaymamaktadır. Herhangi bir zaman diliminde, piyasaların aşırı talebin ve arzın hâkim olduğu fiyat seviyesindeki ekonomiyi varsaymaktadır. Aşırı talep emek piyasasındaki boşta kalan işlerin işsizliğin üzerinde olduğu, aşırı arz ise emek piyasasındaki boşta kalan işlerin işsizlikten az olduğu anlamına gelmektedir.
2. NAIRU, piyasalardaki talep fazlasının enflasyon oranını artırıcı etkisi ile arz fazlasının enflasyon oranını azaltıcı etkisinin dengelendiği noktadaki işsizlik oranını ifade etmektedir. Doğal İşsizlik Oranı'ndan farklı olarak, arz ve talep fazlalıklarının olduğu piyasalardaki gibi denge olmayan piyasalar arasındaki dengeyi belirtmektedir.
3. NAIRU, ekonominin tek bir piyasa olarak açıklandığı modellerle ilgili düzenlenmemiştir. Doğal İşsizlik Oranı mikro temele dayanmasına rağmen, NAIRU makro temele dayanmaktadır (Tobin, 1998).

Yeni Keynesyen iktisatçılar, denge düzeyinden sapmayı NAIRU kavramı ile ifade etmiş ve bu konudaki görüşlerini açıklamak için “Histerisiz” yaklaşımını geliştirmiştir.

2.4. Histerisiz Kavramı ve İşsizlik

1980'li yıllarda Avrupa'da işsizlik oranlarının yükselmesi doğal işsizlik oranı ve NAIRU'nun yükselmiş olma ihtimalini gündeme getirmiştir. Bu ihtimal ekonomistlerce yapılan araştırmalar sonucu doğrulanmıştır. NAIRU ve doğal işsizlik oranındaki yükselme ile ilgili farklı görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşlerden birincisi, işsizlik oranındaki yükselmenin emek piyasasındaki azalan esneklik ile açıklandığı görüşüdür. Sendikaların varlığı, işçilere yapılan işsizlik ödemelerindeki artış, asgari ücret uygulamaları, işgücü piyasasındaki katılıklar ve alınan vergilerin yüksek olması doğal oranda yükselmeye neden olmaktadır. Sayılan faktörlerin bazılarının 1970'lerde

işsizlik oranlarındaki artışı açıklama konusunda yeterli gören iktisatçılar, 1980’lerde gerçekleşen işsizliği açıklama konusunda yeterli bulmamışlardır. Bu düşüncelerinin sebebi, yaşanan dönemde sendikaların gücünün önemli ölçüde azalmasıdır. İkinci görüş ise, doğal işsizlik ve cari işsizlik oranındaki eş zamanlı artış ile ilgili olup bazı iktisatçılar tarafından geliştirilmiştir. Geçmiş dönemdeki işsizlik oranlarının doğal oranı etkilediğini açıklamaya çalışan model, Histerisiz olarak adlandırılmaktadır (Snowdon & Vane, 2005)

Yunanca kökenli bir kelime olan “Histerisiz” kelimesi daha çok fizikte kullanılan “gecikmeli etki” anlamına gelmektedir (Lordoğlu & Özkaplan, 2007). Bu kavrama göre sistemin belirli bir zamanda gösterdiği özellik, yalnızca o zaman dilimini tanımlamakta olan değişkenler sayesinde değil, önceden yaşanan tüm gelişmelerle şekillenmektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

Histerisiz kavramı, dışsal güç karşısında değişkendeki duyarlılık durumu, dışsal gücün ortadan kalkmasıyla dahi önceki haline geri dönmemesini belirtmektedir. Bu kapsamda, yaşanan geçici şok sonucunda artan işsizlik oranı, şokun ortadan kalkması durumunda bile önceki durumuna dönmemektedir. Bu etki histerisiz etkisi olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2006).

Yapısal ve yapısal olmayan işsizliği açıklayan işsizlik olgusu literatürde “histeri işsizlik” olarak adlandırılmaktadır. Bu kavram, işsizlikteki artışın kendinden beslenerek işsizliği tekrar artırması ve uzun dönemde dengeye ulaşılmasının engellenmesi olarak tanımlanmaktadır (Yavan, 1997).

Histerisiz etkisi aşağıdaki eşitlik ile gösterilmektedir:

$$U_{Nt} = U_{Nt-1} + a(U_{t-1} - U_{Nt-1}) + b_t$$

Formüldeki “U” cari işsizlik oranını göstermektedir. “ U_{Nt} ” cari dönemdeki doğal işsizlik oranını ya da NAIRU’yu göstermektedir. “a” bir önceki dönemde gerçekleşen cari işsizlik ile NAIRU’nun arasındaki farkı ifade eden pozitif katsayıyı göstermektedir. NAIRU’yu etkilemekte olan iş güvencesi, işsizlik sigortası ve benzeri yapısal piyasa özellikleri “ b_t ” terimi ile gösterilmektedir (Ardıç & Aydın, 2011).

Emek piyasasında Histerisiz etkisine yol açan faktörlerden birisi iş tecrübesi olarak görülmektedir. Piyasada işsizlik oranı yükseldiğinde firmalar için niteliksiz bir işgücü

ihtiyacı doğmaktadır. İşsizler uzun süre iş aradığında umutsuzluğa kapılmaktadır. Böylece işsizlerin iş arayıp bulma çabaları olumsuz etkilenecek iş bulma ihtimali düşmektedir. Bunun sonucunda da doğal işsizlik oranı, cari işsizliğin etkisi altında kalarak düşmekte ve “Histerisiz” durumu ortaya çıkmaktadır. Emek piyasasında Histerisiz etkisinin bir başka yansıması ise sermaye stokları ile ilgilidir. Ekonomide yaşanan daraltıcı bir talep şoku sonucunda yatırım harcamaları kısılmakta ve böylece sermaye stoğunda yıpranma meydana gelmektedir. Toplam talebin yükselmesi ve eski seviyesine ulaşması durumunda, talep şoku ardından meydana gelen sermayedeki kıtlık nedeniyle ekonominin arz kısmı mevcut talep miktarına yeterli cevap veremediği için işsizlik oranı eski seviyelerine düşmemektedir (Lordoğlu & Özkaplan, 2007).

Friedman tarafından ortaya atılan Doğal İşsizlik Oranı Hipotezi’ne göre, piyasada yaşanan bir şok durumunda işsizlik oranı yükselmekte ve tekrar denge durumuna yani doğal işsizlik oranına gelmektedir. Histerisiz yaklaşımına göre, yaşanan ekonomik şok sonucunda işsizlik oranı yükseldiğinde işsizlik oranı denge noktasına dönmektedir. Bu denge seviyesinin önceden meydana gelen denge seviyesinden farklı olduğu düşünülmektedir (Lordoğlu & Özkaplan, 2007).

1980’li ve 1990’lı yılların başında Avrupa’da yaşanmış olan resesyon döneminde cari işsizlik oranları yükseldiğinden dolayı doğal oran aşılmıştır. Tedbir alınması sonucunda ekonomik durgunluğun ortadan kalması halinde bile cari işsizlik oranı önceki düzeyine düşmemiştir. Doğal oranın yükselmesi histerisiz etkisine bağlanmıştır. Yani, cari işsizlik oranındaki artış doğal işsizlik oranını olduğundan yüksek bir seviyeye taşımış ve sabitlemiştir (Bocutoğlu, 2005).

3. EMEK PİYASASINDA KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı uzun yıllardır uygulanan eski bir ödeme türü olarak kabul edilmektedir. İlk olarak 1927 yılında Almanya’da toplu iş sözleşmeleri kapsamında işçilere kıdem tazminatı hakkı tanınmıştır. Ardından Uluslararası Çalışma Örgütü 1932 senesinde işçilere kıdem tazminatının ödenmesiyle ilgili rapor hazırlamıştır. 1940 senesinde yaklaşık kırk ülkede kıdem tazminatı ve ihbar süresi hakkı tanınan kanunlar çıkarılmış olup refah devletine ilişkin uygulamanın çıkmasıyla birlikte kıdem tazminatının yaygınlığını artmıştır (Ataman, 2014).

Yaşanan krizler ile ekonomik gelişim dönemlerinin kesintiye uğraması sonucunda 1980’li yılların başından itibaren Türkiye’de emek piyasası göstergelerinde istikrarlı bir iyileşme yaşanmamıştır. 2001 krizinden sonra alınan önemlerle büyüme, enflasyon ve mali istikrar gibi göstergelerde önemli oranda düzelme sağlanmakla birlikte emek piyasası göstergelerinde olumlu sonuçlar elde edilememiştir (Alemdaroğlu, 2012).

Türkiye’deki ve dünyadaki en büyük iktisadi problemlerin başında işsizlik sorunu gelmektedir. 2008 yılında yaşanan krizden bazı AB üyesi ülkeler de Türkiye gibi krizden etkilenmiş ve işsizlik oranları artmıştır (Çiçen, 2022).

Çalışmanın bu bölümünde kıdem tazminatının hukuki niteliği tanımlanarak, işçilerin kıdem tazminatını hak kazanabilmeleri için iş akdinin sona erme türleri açıklanacaktır. Devamında emek piyasasındaki kıdem tazminatı yükü ve kıdem tazminatının hesaplanmasına değinilerek kıdem tazminatı ödemesinin işçiye ödenen işsizlik sigortası, işçi ve işveren arasında yapılan belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin kayıt dışı istihdam edilmesi ile ilişkisi tartışılacaktır. Ayrıca sendikaların kıdem tazminatı üzerindeki etkilerine yer verilecektir.

3.1. Kıdem Tazminatının Tanımı ve Hukuki Niteliği

Kıdem, Arapça kökenli bir kelime olup “bir görevde rütbece eskilik” ve “bir görevde geçirilen süre” olarak tanımlanmaktadır (TDK Türkçe Sözlük, 2023). İlk kez 3008

sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler ile hukuk sistemimize giren kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen asgari çalışma süresi şartını sağlayan işçilerin ilgili kanundaki sayılan nedenlerle iş sözleşmelerinin sonlandırılması halinde, işçinin kendisine ya da murislerine işverence yapılacak bir ödeme olarak tanımlanmaktadır (Çelik N. , 2013).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi, iş akdinin kıdem tazminatını gerektirecek bir sebeple feshedilmesi halinde, işçinin çalıştığı her tam yıla yönelik otuz günlük brüt ücretinin işçiye kıdem adı altında ödenmesini öngörmektedir. Ayrıca kanun maddesinde bir yıldan arta kalan süreler için de bu oran nispetinde ödeme yapılacağı belirtilmektedir. Kıdem tazminatı çalışanın son ücretine göre hesaplanmaktadır (İş Kanunu, 2003). İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle iş yerinde iş akdinin sona erdiği tarih itibariyle minimum bir yıllık kıdem süresinin dolmuş olması gerekmektedir. Kıdem süresi dolmamış olan işçi kıdem tazminatını hak etmemekte ve bu işçiye çalıştığı süreyle orantılı kıdem tazminatı ödenmemektedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.1992, E. 14330/2485).

Kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin öğretide birden fazla görüş bulunmaktadır. Kıdem tazminatı işçinin sonraya ertelenmiş olan ödenmemiş ücreti olarak tanımlanmakta olup işçi için en önemli güvencelerden biridir (DİSK-AR, 2022). Başka bir deyişle, işçiler kıdem tazminatını kendileri açısından işlerinin güvencesi olarak görmekte, çalışmasının karşılığı olan yıpranma hakkı ve ödül olarak kabul etmektedir (Uğur, 2009).

Kıdem tazminatının ikramiye olduğunu kabul eden görüşe göre, aynı işverene bağlı olarak uzun süre çalışan işçiye duyulan minnet işveren tarafından maddileştirilmekte ve kanunen öngörülen bazı şartların gerçekleşmesi halinde işçiye bir çeşit ikramiye ödenmektedir (Narmanlıoğlu, 1973). 3008 sayılı İş Kanunu'nun ilk düzenlemesinde sözleşmenin her iki tarafça sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatı ödenirken yasanın değişikliğe uğramasıyla birlikte bu görüş geçerliliğini yitirmiştir (Günay, 2004).

Kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğunu kabul eden görüşe göre, işsizlik sigortasının temeli kıdem tazminatına ilişkin önceki kanunların gerekçesinden kaynaklanmaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu gerekçesinde, işsizlik sigortası veya yaşlılık

sigortası olmaması nedeniyle bunlar kabul edilene kadar işten ayrılanlara tazminat verilmesi gerektiği savunulmuştur (Limoncuoğlu, 2010).

Kıdem tazminatının iş güvencesi olduğunu kabul eden görüşe göre, işverenlerin işçilerini haklı bir nedene dayanmaksızın işten çıkarmasının önüne geçildiği ve işçilere iş güvencesi sağladığı savunulmaktadır (Reisoğlu, 1976).

Tazminat olduğunu kabul eden görüşe göre, işçinin iş yerinde yıpranmasının bir karşılığı olarak görülmektedir. İşçinin işini kaybetmesinin sonucunda ödenmesi gerektiği savunulmaktadır (Çelik A. , 2015). Yargıtay İBHGK 10 Şubat 1954 tarih ve 1953/19-1954/5 esas ve karar sayılı kararında kıdem tazminatı “kıdemli işçilere verilen bir tazminat” şeklinde tanımlamaktadır (Yargıtay İBHGK, 1954).

Kıdem tazminatının kendine özgü nitelik olduğu görüşüne göre, genel olarak kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin görüşlerden esinlenerek belirli bir kalıba sokulmadan, kıdem tazminatının kendine özgü bir kurum niteliğinde olduğu belirtilmiştir (Çelik N. , 2013).

3.2. Kıdem Tazminatının Tarihsel Gelişimi

1936’da çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda giren kıdem tazminatı, kanunun ilk halinde sözleşmenin fesih sebebi ne olursa olsun kıdem süresi beş yıl ve üzerinde olan her işçiye iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işçinin çalıştığı her kıdem yılı karşılığında on beş günlük ücreti nispetinde tazminat verilmesi öngörülmektedir. 1950’li yıllardaki değişikliklerle birlikte kıdem tazminatı hak kazanma süresi üç yıla indirilmiş ve belirli şartların varlığı aranmıştır. Kanunda yapılan değişiklik, her koşulda kıdem tazminatı alınabilmesine ilişkin düzenlemeyi kaldırmıştır. 931 sayılı İş Kanunu’nu ile birlikte altı aydan uzun süren çalışmaların yıla tamamlanacağı belirtilmiş ve üç yıl kıdem süresi şartı ve her kıdem yılı karşılığında on beş günlük ücret nispetinde kıdem tazminatı ödeneceği düzenlemesi korunmuştur. Buna ek olarak işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının varislerine ödeneceği düzenlenmiştir. 1971’de yürürlüğe konulan 1475 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanma süresi olan asgari üç yıllık süre bir yıla indirmiş, geçen her tam yıl için otuz günlük ücret nispetinde tazminat ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe konulmuş olup 1475 sayılı İş Kanunu’nun

kıdem tazminatını düzenleyen 14. madde hariç tutulmak suretiyle diğer maddeler mülga edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na getirilen geçici 6. madde ile kıdem tazminatı fonu kurulmasına karar verilmiş olmakla birlikte söz konusu hüküm henüz yürürlüğe girmediği için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi yürürlükte kalmaya devam etmektedir (Limon, 2015).

3.3. Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Gereken Şartlar

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için işçi ve işveren arasında iş ilişkisinin varlığı, iş sözleşmesinin varlığı, iş akdinin 1475 veya 4857 sayılı İş Kanunlarında sayılan sebeplerden birinin varlığı ile sonlanmış olması ve iş ilişkisinin minimum 1 sene sürmüş olması gerekmektedir.

3.3.1. İş Sözleşmesinin Varlığı

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir iş sözleşmesiyle çalışması, bu sözleşmenin geçerli olması, sözleşmenin İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılan istisnalardan birine dahil olmaması ve 6098 sayılı Borçlar Kanunu'na göre diğer çalışmalardan sayılmaması gerekmektedir (Demirbilek, 2014).

3.3.2. İş Sözleşmesinin İş Kanunu'nda Sayılan Nedenlerle Sona Ermesi

İş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona ermesi için 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen veya 4857 sayılı İş Kanunu'nda sayılan şartlardan birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işçilerin kıdem tazminatı hakkının doğması için iş sözleşmelerin işveren tarafından haklı bir sebep bulunmaksızın sonlandırılması, işveren tarafından geçerli bir nedene dayanarak sona erdirilmesi, bazı şartların sağlanması halinde işveren tarafından yapılan haklı nedenle feshi veya işçinin haklı bir nedenle iş sözleşmesini sona erdirmesi, işçinin ölümü, işçinin evlenmesi, işçinin emekliye ayrılması ve muvazzaf askerliğini yapma nedeni ile iş akdinin sona ermesi gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanma koşulları aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

3.3.2.1. İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde, sözleşme süresinin belirli olup olmadığına bakılmaksızın işçi tarafından sağlık ile ilgili nedenler, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar ile zorlayıcı nedenlerden birinin ortaya çıkması sonucunda iş

sözleşmelerini, belirli süreli olan sözleşmelerde sürenin bitmesini beklemeden veya belirsiz süreli sözleşmeler bakımından ise bildirim sürelerine uymaksızın derhal feshedebileceği düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003).

İşçiler iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesine göre haklı bir sebeple feshederse kıdem tazminatı hakkı kazanmaktadır. Bunlara ek olarak, yasal olmayan lokavta maruz kalan işçiler Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki 70. maddenin 3. fıkrasına dayanarak iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetmek suretiyle kıdem tazminatı talep edebilmektedir (Süzek, 2019).

3.3.2.2. İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde, sözleşme süresinin belirli olup olmadığına bakılmaksızın işveren tarafından sağlık ile ilgili nedenler, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan durumlar, zorlayıcı nedenler ile işçinin tutuklanması veya gözaltına alınması durumunda işe devamsızlığının kanunun 17. maddesinde belirtilen bildirim sürelerini aşması halinde iş sözleşmelerini, belirli süreli olan sözleşmelerde sürenin bitmesini beklemeden veya belirsiz süreli olan sözleşmelerde bildirim sürelerine uymaksızın derhal feshedebileceği düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003).

İşveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesine dayanarak sağlık nedeniyle veya zorlayıcı nedenlerle ya da işçinin tutuklanması gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirilmesi halinde hizmet süresi bir yıldan uzun olan işçi kıdem tazminatı kazanmaktadır (Süzek, 2019).

3.3.2.3. İşverenin Haklı Bir Neden Olmaksızın Feshi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshedilmesinden önce iş sözleşmesini sonlandıran tarafça diğer tarafa belirli süre önceden bildirimde bulunması gerektiği öngörülmektedir (İş Kanunu, 2003).

Bu maddeye göre, sözleşmeyi feshetme serbestliği olduğundan işveren işçinin iş akdini hiçbir bir sebep göstermeden ihbar süresine uymak şartıyla istediği zaman sona erdirebilmektedir. Bu kapsamda işverenler ihbar sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek işçinin iş akdini derhal feshedebilmektedir. İhbar süresine uyması halinde ise ihbar tazminatı ödemek zorunda kalmamaktadır. Ayrıca koşulları gerçekleşmişse işçiler kıdem tazminatına hak kazanmaktadır (Süzek, 2019).

3.3.2.4. İşverenin Geçerli Nedenlerle Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde, otuz ve üzerinde işçinin çalıştırıldığı iş yerinde minimum altı ay kıdemi olan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesini sonlandıran işverenin geçerli bir neden bildirmesi gerektiği düzenlenmektedir. Bu geçerli nedenin, işçilerin yeterliliği veya davranışı yahut işletme, iş yeri veya işin gerekliliklerinden kaynaklanabileceği belirtilmektedir (İş Kanunu, 2003).

İşçilerin yetersizliğinden ya da olumsuz sosyal davranışlarından kaynaklanan ve iş yerinde olumsuzluklara yol açan sebepler geçerli nedenle feshe dayanak teşkil ederken, iş yerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecinde olumsuzluklara yol açmayan davranışlar geçerli neden olarak sayılmamaktadır. İş sözleşmesinin işveren tarafından 18. maddede belirtilen geçerli nedenlerden birine dayanılarak sona erdirilmesi halinde işverenin işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2018).

3.3.2.5. Ölüm Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işçinin ölmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazandığı ancak bu tazminatın işçinin kanuni mirasçılarına ödeneceği belirtilmektedir. Bu maddede, ölen işçinin işe başladığı tarih itibarıyla her tam yıl karşılığında otuz günlük ücreti nispetinde kıdem tazminatının mirasçılarına ödeneceği, arta kalan süre için de aynı oranda ödeme yapılacağı düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003). Kendi kusuru nedeniyle ölmesinin kıdem tazminatına hak kazanmasına bir etkisi bulunmamaktadır (Çelik N. , 2013).

3.3.2.6. Evlilik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, kadın işçilere evlilik sebebiyle iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmaktadır. Bu maddede, kadın işçinin evlilik tarihinden sonra bir sene içinde kendi isteğiyle sözleşmesini sonlandırması halinde işçiye işe başladığı tarih itibarıyla her tam yıl karşılığında otuz günlük ücreti nispetinde kıdem tazminatı ödeneceği, arta kalan süre için de aynı oranda ödeme yapılacağı düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003).

Kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi feshederek kıdem tazminatını yanında çalıştığı işverenden yazılı olarak talep etmesi gerekmektedir.

İşçinin evlenme cüzdanı ve nüfus kayıt örneği ve benzeri belgelerin fotokopisini işverene iletmesi evlendiğini kanıtlaması açısından yararlıdır. İşçi evlilik tarihi itibarıyla bir yıl içinde istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini sona erdirse bile Yargıtay işçi lehine yorum ilkesi uyarınca iş ilişkisinin evlilik nedeniyle sona erdiğini kabul etmektedir (Umutlu, 2020).

3.3.2.7. Muvazzaf Askerlik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işçilere “muvazzaf askerlik hizmeti” dolayısıyla iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmaktadır. Bu maddede, işçinin askerlik yapmak için iş akdini feshetmesi durumunda, işe başladığı tarih itibarıyla her tam yıl karşılığında otuz günlük ücreti nispetinde kıdem tazminatı ödeneceği, arta kalan süre için de aynı oranda ödeme yapılacağı düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003).

İşçinin askerlik hizmeti için iş akdini sonlandırması durumunda, askere gideceğini belgelemesi gerekmektedir. Muvazzaf askerlik hizmetini belgeleyememesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır (Ocak, 2013).

3.3.2.8. Emeklilik Nedeniyle İşçinin Fesih Hakkı

İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan emekliliğe ayrılma, malullük nedeniyle aylık bağlatma, yaşlılık aylığı veya toptan ödeme almak için sözleşmesini sonlandırması halinde kıdem tazminatına hak kazanma koşulu gerçekleşmektedir (Süzek, 2019). Prim ödeme gününü ve sigorta gün sayısını dolduran işçilerin talepte bulunması üzerine yaş koşulunu doldurma şartı aranmaksızın kıdem tazminatını alabilmeleri 1475 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir (Özkara, 2013).

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işçinin bağlı bulunduğu kanun veya Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurum ve sandıklardan emeklilik, yaşlılık, malullük aylığı almak ya da ödemeleri toptan almak için iş sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiştir. İşçinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işe başladığı tarih itibarıyla her tam yıl karşılığında otuz günlük ücreti nispetinde kıdem tazminatı ödeneceği ve bir seneden arta kalan süre için de aynı oranda kanun ve CBK ile kurulmuş olan ilgili kurum veya sandıklardan ödeme yapılacağı düzenlenmektedir (İş Kanunu, 2003).

İşçinin yukarıda sayılan nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi ile kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için toptan ödeme almak veya aylığa hak kazanmaya yönelik SGK'ya başvuru yaptığını belgelendirmesi gerekir (Limon, 2015).

3.3.3. Bir Yıllık Kıdem Şartı

İşçinin kıdeme hak kazanabilmesi için kanunda sayılan fesih hallerinden birinin gerçekleşmesi veya işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ermesi halinde iş ilişkisinin başlangıcından itibaren minimum bir yıl çalışma şartı sağlanmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde, işverence işçiye “her geçen tam yıl” için kanunda belirtilen ücret nispetinde tazminat ödeneceği ve bir seneden arta kalan süreler için de aynı oranda ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Bir tam seneden daha az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamamakta ve bu durumda işçiye çalıştığı süreyle orantılı tazminat ödenmemektedir. 1475 sayılı Kanun'un gerekçesinde bir yıllık sürenin hesaplanmasında işçinin istirahatli olduğu ya da izin gibi nedenlerle iş sözleşmesinin askıda kaldığı bütün durumları kapsadığı belirtilmektedir (Çelik N. , 2013).

3.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Kıdem tazminatı hesaplanırken, işçinin hizmet sürecinin başlangıcında sözleşmenin imzalandığı tarih yerine, kanunda açıkça belirtildiği üzere, işçinin “işe başladığı” tarih esas alınmaktadır (Çelik N. , 2013). İşçinin kıdem süresinin sona erdiği tarih ise iş sözleşmesinin sonlandığı tarihtir. Ancak işçinin iş sözleşmesinin derhal sonlandırılması durumunda kıdem süresinin sona erdiği tarih fesih bildiriminin yapıldığı, işçinin ölümü halinde ise kıdem süresinin sona erdiği tarih ölüm tarihidir (Süzek, 2019).

İş Kanunu'nun 66. maddesinde, işçilerin iş yerinde olduğu ve iş yapmaya hazır bulunmasına rağmen çalıştırılmaksızın veya verilecek işi beklerken geçirdiği boş sürelerin çalışma süresinden sayıldığı belirtilmiştir (İş Kanunu, 2003).

İş Kanunu'nun 14/9 maddesinde, kıdem tazminatının işçilerin son ücreti üzerinden hesaplanacağı belirtilmektedir. Kıdem tazminatı hesaplanmasında kullanılan ücret işçinin net ücreti değil, brüt ücretidir. Kıdem tazminatı hesaplanırken işçiye sağlanan para ile ölçülen veya ölçülemeyen sözleşme ya da kanundan kaynaklanan menfaatler işçinin ücretine eklenmektedir. Kanun, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinden

dayanağını alan çocuk yardımı, ikramiye ve prim benzeri ödemeler ile sağlık, yakacak, vasıta ve gıda gibi yardımların bir günlük tutarı, bir günlük temel ücret hesaplanırken eklenmektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2018).

İşçiye ödenen ve devamlılık arz eden yol, yakacak, sağlık yemek ve gıda gibi sosyal yardımlar kıdem tazminatı hesaplanırken dikkate alındığı halde; doğum, cenaze ödeneği, ölüm yardımı veya evlenme gibi belirli bir durumun gerçekleşmesine bağlı yapılan ödemeler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmamaktadır (Alper & Kılıkış, 2015).

3.5. Kıdem Tazminatı Yüğü

1930'lu yılların başında 3008 sayılı İş Kanunu'nun hazırlandığı dönemden itibaren iş güvencesi tartışmaları başlamış ve çalışma hayatının vazgeçilmez parçası olmuştur (Varlık, 1981). Ülkemizde sendikal haklar ilk olarak sanayileşme döneminde kazanılmış ve endüstri ilişkilerindeki gelişmelerle birlikte işçilerin işten çıkarmalara karşı korunması "kıdem tazminatı" ile sağlanmıştır (Erdut, 2004).

Doktrinde kıdem tazminatı, işçiye güvence sağlayan hukuki önlem olarak görülmekle birlikte, işçinin iş sözleşmesinin feshi durumunda işverene maddi bir yük getirdiğinden işvereni caydırmakta ve keyfi olarak yapılan fesihleri önlemektedir (Süzek, 2002). İşçilerin iş yerine olan bağlılığının artması ve yaşlı işçilerin uzun yıllar çalıştıktan sonra işten çıkarılmaları durumunda yeni bir iş bulma konusunda yaşayacakları zorlukların önüne geçilerek işçilerin korunmaları açısından öncem arz etmektedir (Demir, 1999).

Doktrindeki bazı görüşler, hukuki açıdan işçilere sağlanan iş güvencesi ile kıdem tazminatının bir ilişkisi olmadığını savunmaktadır (Reisoğlu, 1976). İşçiye sağlanan güvence işçileri sözleşmenin feshine karşı korumakta ve işçilerin geçmiş dönemlerdeki emeklerinin maddi olarak ödüllendirilmesi olarak görülmektedir (Tuncay, 1994).

İşçiler kıdem tazminatını, işverenlerin keyfe dayalı işten çıkarmalarının önüne geçen bir güvence ve işsiz kalmanın yaratacağı sorunları azaltan özellikte bir tedbir olarak görmektedir. İşverenin işçileri işten çıkarması durumunda kıdem tazminatı ödeme zorunluluğunun bulunması, keyfe dayalı işten çıkarmaları caydırmakta ve işçileri

dolaylı olarak feshe karşı korumaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin feshine engel olunmadığı durumda kıdem tazminatının işçiye tatmin edici bir olanak sağladığı düşünülmektedir (Anadolu, 2002).

İşçilerin tazminatı hak etme şartlarının genişlemesi ve yüksek bir kıdem tazminatı miktarı, sözleşmeyi feshetme ihtimaline karşı işverenleri caydıran etkileri olsa da ters yönlü bir etkisinin olması da olanaklıdır (Güzel, 1997). Kıdem tazminatının miktarının artırılması işçiler açısından iş güvencesi sağlama konusunda zorluklara neden olmaktadır. İşletmelerdeki işgücünün devir hızı artacağından işverenler daha çok sayıda işçiye işten çıkaracaktır. İşçilerin kıdem tazminatı ödemesine hak kazanmaması konusunda işverenlerin farklı yollar denediği görülmektedir. İşçiden tarih olmayan imzalı dilekçe alması, bir senelik süresi dolmayan işçinin işten ayrılması için çabalaması, ücreti yüksek olan işçilerin yerine toplu pazarlık sonrasında asgari ücret karşılığında çalışacak yeni işçileri alması tarzında uygulamalar mevcuttur (World Bank, 2006)

İşverenler için geometrik olarak artan oranlı ödeme olan kıdem tazminatı hesaplanırken işçi ücretinin yanı sıra sosyal yardımlar da hesaba katılır. Toplu pazarlık dönemlerinde işçinin giydirilmemiş ücreti ile sosyal yardımlara yapılan zamlar ve bunların yanı sıra yeni yardım türlerinin de hesaba katılmasıyla birlikte işverenin yükü daha da artmaktadır. Bunlarla birlikte işçinin kıdeminin ve kıdem tazminatına esas teşkil eden gün sayısının artması sonucunda işverenlerin ödeyecekleri kıdem tazminatı miktarı da yükselmektedir (Kutal, 1977).

İşsiz kalan işçiye; işsizlik yardımının, sosyal yardımların, kıdem tazminatının, işsizlik sigortasının ve erken emeklilik ödemelerinin gerçekleştirilmesi gibi pasif politikalar işçilere gelir desteği sağlamayı amaçlarken, işgücünü yetiştirme, işçinin işbaşı eğitimi ve ücret destekleri gibi aktif politikalar yapısal işsizlikle mücadeleyi sağlamaktadır (Varçın, 2004). Uluslararası Para Fonu, Dünya Bankası ve Avrupa Birliği'nin ilgili organları emek piyasasındaki pasif politikalara değinerek Türkiye'deki işverenlerin işe giriş ve işten çıkarma gibi masraflarının çok fazla olduğunu belirtmekte ve emek piyasasında esnekleşmeye gidilmesini önermektedir (Commission of The European Communities, 2007).

Kıdem tazminatı yükünün azaltılması, işgücü devir hızını düşürecek ve verimlilikte artışa yol açacaktır. Böylece işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmasının önüne geçilerek taşeron uygulamaları azaltılacaktır. Bunun sonucunda da vergi ile prim gelirleri artacak ve istihdamdaki artış pozitif olarak etkilenecektir (Lordoğlu, Özkaplan, & Törüner, 1999).

3.6. Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası

İşsizliğin bireyler üzerindeki etkilerini azaltmak ve toplumun refahını korumak için kullanılan işsizlikle mücadele araçlarından biri işsizlik sigortasıdır. Dünya genelinde işsizlik sigortası uygulamalarına bakıldığında işsizlik sigortası, çalışmak istediği halde iş bulamayan ve işsiz kalan kişilerin yeni iş buluncaya kadar olan süreçteki gelir kaybını tazmin eden bir sistem olarak görülmektedir (Limoncuoğlu, 2006).

İşsizlik sigortası 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile birlikte Türkiye’de uygulamaya konulmuştur. Kıdem tazminatı uygulamasının varlığı nedeniyle işsizlik sigortası çalışmaları ertelenmiş ve işsizlik sigortasının kıdem tazminatı yanında işverene ek bir yük oluşturacağı düşüncesiyle bu kadar geç uygulamaya geçilmiştir. Türkiye’de kıdem tazminatına göre daha sonra uygulamaya konulan işsizlik sigortası uygulaması pasif işgücü piyasası politikaları arasındadır (Şen, 2021).

İşsizlik sigortası, çalışmak için gerekli yetenek, bilgi, beceri ve istek olduğu halde iradesi dışında işini kaybetmiş işçilerin, yeni bir iş bulana kadar geçen sürede kendilerinin ve ailelerin gelir kaybı yaşamamaları bunun yanı sıra işçinin işsiz kalmasına bağlı olarak yaşam standardının düşmemesini amaçlayan bir sigorta kolu olarak görülmektedir (Başterzi, 1996). İşsizlik sigortası bu yönüyle işçinin iradesi dışında işsiz kalması sonucunda oluşabilecek sosyo-ekonomik sıkıntıların önlenmesini sağlayan pasif istihdam politikalarından biri olarak görülmektedir (Çakmak, 2020). İşsizlik sigortası, çalışan bireylerden zorunlu olarak kesilen primlerle sağlandığından tüketim harcamalarının istikrarlı olmasını amaçlayan bir sistem olarak da tanımlanmaktadır (Taşçı & Yılmaz, 2010).

İşsizlik sigortası ve kıdem tazminatı arasındaki farklılıklar şunlardır:

1. İşsizlik sigortasının işçi tarafından hak edilmesi için işçinin iradesi dışında bir nedene bağlı olarak işsiz kalması gerekmektedir. İşçinin kıdem tazminatını hak

etmesi için bu koşul aranmamaktadır. İşçi haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshetse dahi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır.

2. Sözleşmesi feshedilen bir işçi yeni bir iş bulamaması halinde işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanmaktadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yeni bir işte çalışmaması koşulu aranmamaktadır.
3. İşsizlik sigortası ödenekleri işçiye Türkiye İş Kurumu'na ödenirken kıdem tazminatı işçinin işverenince ödenmektedir (Akyiğit, 2008).

Devlet Planlama Teşkilatı'nın hazırlamış olduğu beş yıllık kalkınma planlarının dahilinde, Birinci ve İkinci Kalkınma Planı'nda işsizlik sigortası yer almış ve işsizlik sigortasının kurulmasının gerekliliği belirtilmiştir. Ancak Üçüncü ve Beşinci Kalkınma Planları kapsamında işsizlik sigortasına değinilmemiştir. Dördüncü Kalkınma Planı kıdem tazminatı fonu yasa tasarısının işsizlik sigortasıyla beraber çıkarılacağını belirtmiştir. Altıncı Kalkınma Planı'nda, işini kaybeden işçiler için işsizlik sigortası programı kapsamında çalışmalara başlanılacağı belirtilmiştir. Yedinci Kalkınma Planı'nda ise işsizlik sigortasının uygulanmaya başlanacağı, işsizlik sigortası hakkında kanun ve kurumlarla ilgili yasal düzenlemelerin yapılmaya başlanacağı belirtilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı, 1985).

OECD ve Dünya Bankası pek çok ülkede kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme olmadığına ve işsizlik sigortası ile kıdem tazminatını bir arada uygulayan ülke sayısının oldukça az sayıda olduğuna dikkat çekmektedir (Genç, 2009).

Avrupa ülkelerinde bile kıdem tazminatı uygulamasının bu kadar gelişmiş olmaması, kıdem tazminatı ödemelerinde yaşanan sorunların gün geçtikçe artması, kıdeme hak kazanma konusunda işçilerin uğradığı hak kayıplarının artması, iş güvencesi ve işsizlik sigortası konularındaki gelişmeler kıdem tazminatının yeniden değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır (Kutal, 2006).

3.7. Kıdem Tazminatı ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri düzenlenmektedir. İlgili hükme göre, işveren ve işçi arasındaki iş ilişkisinin belirli bir süreye bağlanmaması durumunda sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Bazı objektif

şartlara bağlı olarak taraflar arasındaki sözleşme yazılı olarak da yapılmaktadır (İş Kanunu, 2003).

Belirsiz süreli sözleşmelerde bulunan işçileri koruyan hükümler belirli süreli sözleşmelerde bulunmamaktadır. Bazı işverenler işçiler ile belirsiz süreli sözleşme yerine belirli süreli sözleşme yaparak bu imkânı kötüye kullanmaktadır. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmelerinin ancak objektif sebeplerin varlığı durumunda yapılabileceği 4857 sayılı İş Kanunu ile yasalaşmıştır. İş Kanunu'nun 11/2 maddesinde, belirli süreli iş sözleşmelerinin esaslı bir sebep gösterilmeksizin art arda düzenlenemeyeceği belirtilmiştir. Esaslı bir sebep gösterilmeksizin art arda belirli süreli sözleşme yapılması durumunda başlangıçtan itibaren sözleşme belirsiz süreli kabul edilmektedir (Çelik N. , 2013).

Kural olarak, belirli süreli iş sözleşmeleri işçiye iş güvencesi sağlamamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede kararlaştırılan sürenin birimiyle sona ermekte ve işverenin ayrıca fesih iradesini açıklamasına gerek kalmamaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanların geçimini ilgilendirmekte olan güvene dayalı sorun çıktığından, iş güvencesi bu sözleşmelerde önem teşkil etmektedir (Tuncomağ, 1982). Kıdem tazminatı, işçilerin iş yerinde çalıştığı süreye göre değişmekte olup işsizlik sigortası kapsamındaki uygulamaların olmadığı birçok ülkede işsiz kalmanın tatmin edici bir sonucu olarak görülmektedir (Özşuca, 1998).

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için, işçilerin iş sözleşmesi belirsiz süreli olmalıdır. İşçinin sözleşmesi belirli süreli ise, sözleşme sona erme tarihine kadar işine devam etmek zorundadır. Bu durumda haklı bir neden olmaksızın sözleşmenin ilgili süreden önce feshi hukuki açıdan olanaklı değildir (Alpagut, 1998). Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir sebebe dayanmaksızın üst üste yenilenmesi nedeniyle belirsiz süreli iş sözleşmesi haline gelmekle birlikte işçiler iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaktadır (Günay, 2005).

Taraflar iş sözleşmelerinde birbirini denemeleri için bir süre öngördüğü durumda deneme süreli iş sözleşmesi söz konusu olmaktadır. Belirli ve belirsiz süreli bütün iş sözleşmelerine deneme süresi eklenebilir. Kanuna göre süre en fazla iki ay olmasına karşın toplu iş sözleşmesine hüküm konularak dört aya kadar uzatılabilmektedir. Deneme süresi içinde taraflardan herhangi biri bildirim sürelerine uymaksızın ya da

karşı tarafa tazminat ödemeksizin sözleşmeyi derhal feshetme hakkına sahip olmaktadır (Çelik N. , 2013).

Bazı işverenler yükümlülüklerden kaçmak amacıyla belirsiz süreli sözleşmelerden ziyade belirli süreli sözleşmeler yapmaktadır. Finlandiya, Yunanistan, Danimarka, İtalya, Belçika, Norveç gibi birçok ülke işverenlere belirli süreli iş sözleşmesi yapma konusunda sınırlama getirmiştir (Egemen, 2003).

3.8. Kıdem Tazminatı ve Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam ilk kez 1970 yılında ILO'nun düzenlemiş olduğu Dünya İstihdam Programı kapsamındaki Kenya Raporu'nda "enformal sektör" olarak tanımlanmıştır (Güloğlu, Korkmaz, & Kip, 2003). Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre kayıt dışı istihdam; nitelik itibarıyla yasal işlerde istihdam edilen bireylerin çalıştıkları gün ve sigorta primine esas ücret tutarlarının ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmeme ya da eksik bildirilme olarak tanımlanmaktadır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2023).

OECD tarafından açıklanan rapor kıdem tazminatı yükünün tarafları kayıt dışılığa yönlendirdiğini belirtmektedir. Kıdem tazminatı kayıtlı sektörlerdeki işletmeler için istihdamda çok yüksek maliyetler oluşturduğundan bu tazminatın kaldırılıp işsizlik sigortası ödenmesi gerektiği belirtilmektedir (OECD, 2010).

Dünya Bankası, iş güvencesi uygulamalarının kayıt dışı istihdamı belirgin bir şekilde artırdığını vurgulamaktadır (World Bank, 2006). Dünya Bankası, Türkiye'deki kıdem tazminatının hak ediliş süresi ve işçiye ödenen tazminat miktarı bakımından diğer ülkelerle kıyaslandığında tazminatın fazla olması işverenin yeni işçi istihdamını, kayıtlılığı ve ülkeye giren sermayeyi olumsuz etkilediğini belirtmektedir (TİSK, 2014).

Hızlı nüfus artışı sonucunda köyden kente yapılan göçler ile çarpık kentleşme işsizliği artırmakta ve bu durum kayıtlı sektörlerde çalışma imkânı bulamayan işçileri kayıt dışı işlere yöneltmektedir. Kayıt dışı olarak istihdam edilen işçi iş kazası geçirdiğinde Sosyal Güvenlik Kurumları'nın tedavi imkanlarından ve iş göremezlik ödeneğinden faydalanamamaktadır. Kayıt dışı istihdam edilen işçiye, herhangi bir sakatlık geçirmesi halinde malul aylığı, yaşlılık durumunda emeklilik aylığı, işçinin ölümü halinde baktığı kişilere ölüm aylığı ve işçi işsiz kalması sonucunda işsizlik ödeneği

ödenmemektedir. Aynı zamanda bu sektörde çalışan işçinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmeden işten çıkarılma riski de bulunmaktadır (Candan, 2007).

Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın önemli sebeplerinden birisi işçi çalıştırma maliyetlerinin yüksek olmasıdır. Ücretler, gelir vergisi ve sigorta primleri ücret dışı işgücü maliyetlerini oluşturmaktadır. Bu maliyetlerin artması sonucunda kayıt dışı istihdam işverenler ve işçiler açısından avantajlı bir hale gelmektedir (Özşuca & Toksöz, 2003). İstihdam edilen işçinin hizmet süresinin artması, işçi ücretlerinin seneden seneye artması, toplu sözleşmelerle tazminata esas gün sayısının otuz günden fazla belirlenebilmesi kıdem tazminatının miktarını ve işverenlerin maliyetlerini oldukça artırmaktadır (Ünal, 1999).

Türkiye'de işgücü piyasasının katı ve işgücü maliyetlerinin de yüksek olması sebebiyle işsizlik oranlarının ve kayıt dışı istihdamın arttığı kabul edilmektedir (World Bank, 2006).

3.9. Sendikaların Kıdem Tazminatı Üzerindeki Etkileri

1960'lı yılların ikinci yarısında sendikalar ve sendikal hareketler güçlenmiştir. 1962 yılında TİSK kurulmuştur. 1967 yılında işçi konfederasyonu TÜRK-İŞ ikiye bölünerek DİSK kurulmuştur. 1970 ve 1980 yılları arasındaki dönemde yeni sendikalar kurulmuştur. Geçerli konfederasyonlar 1980 ihtilalinden sonra kaldırılmıştır. İhtilalden sonra değişen yasayla birlikte 1983 yılında Türkiye genelinde çalışma yapan iş kolu sendikalarına izin verilmiştir. 1970'li yıllarda yükselen işçi hareketlerinin önlenmesi ve işçi olma ile kazanılan bazı kanuni haklardan yararlanacak çalışan sayısının azaltılması amacıyla kamu işletmelerinde çalışan işçiler memur kadrosuna alınmıştır. Kadroya alınan devlet memurları, işçilere tanınmış olan toplu sözleşme ve grev haklarından faydalandırılmamıştır. 1980 yılına kadar olan dönem, emek kesimi ve sermaye kesimi arasında sert mücadelelerin gerçekleştiği dönem olarak geçmektedir. Emek ve sermaye kesimleri arasında yaşanan bu mücadeleler toplu iş sözleşmelerine yansımış ve sözleşmeleri uzatmıştır. Ayrıca grev ve direnişler bu dönemde sık karşılaşılan olaylar arasındadır. 1980 darbesinin ardından grevler durdurulmuş, toplu pazarlıklar ve devam eden toplu sözleşmelere ilişkin görüşmeler askıya alınmıştır (Parasız & Bildirici, 2002)

İşçi sendikaları genel anlamda, işçilerin açık olan ya da olmayan ihtiyaçları ile değişen şartlar karşısında işçilerin çıkarlarını temsil etmek ve işçilerin toplu iş sözleşmeleri pazarlıkları ve iş hayatındaki durumlarını koruma ve geliştirme amacıyla kurulan örgüt olarak tanımlanmaktadır (Tokol, 2019).

Sendikal hakların geliştiği ülkelerde toplu iş sözleşmeleri sendikaya üye olmayan işçiler için de uygulanmaktadır. Belçika, Fransa, Arjantin, Danimarka ve İsveç'te kıdem tazminatının yasa yerine, toplu sözleşmeler kapsamında düzenlendiği görülmektedir. Bu ülkelerde sendikaya üye olma oranının düşük olmasına rağmen, toplu sözleşme kapsamında olan işçilerin oranı yüksek olduğundan toplu sözleşmeler ile kıdem tazminatı uygulanmaktadır. Ülkemizde işçi kesiminin sendikaya üye olma oranı ve toplu sözleşmelerden yararlanmakta olan işçilerin sayısı düşüktür. Bu yüzden yasa kapsamında kıdem tazminatının düzenlenmesi işçilerin söz konusu haktan yararlandırılması bakımından önem arz etmektedir (DİSK-Genel İş Sendikası, 2016).

Lazear (1990), sendikal pazarlık sürecinin olmadığı ve sürtünmenin yer almadığı piyasa ekonomisi koşulları altında, devlet tarafınca zorunlu hale getirilen kıdem tazminatı gibi iş güvencesinin kapsamında sayılan transferlerin beklenen değerinin, giriş ücreti üzerinden düşülerek nötrleneceğini belirtmektedir. Böylece firmaların toplam ücret maliyeti değişmeyecektir. Ayrıca işten ayrılan işçilere kıdem tazminatı ödenmesi işverene ilave bir yük getirdiğinden işçi istihdamının azalacağını ileri sürmektedir. Bunun yanı sıra, işverenin tam zamanlı işçi istihdam etmek yerine yarı zamanlı ya da geçici işçileri istihdam etmek isteyeceğini belirtmektedir (Lazear, 1990).

4. OECD ÜLKELERİ VE TÜRKİYE’DE KIDEM TAZMİNATININ EMEK PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Dünyada kıdem tazminatı uygulamasının ortaya çıkışı ile ilgili ortak bir görüş olmamasına rağmen tarihte üç gelişmeden söz edilmektedir. Bu gelişmelerden ilki 1800’lü yıllardaki iş mevzuatlarıdır. 1885 yılında İngiltere ve ABD, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde eşitlik sağlayarak işveren ve işçi sözleşmenin ihlal edildiği bir fesih gerçekleştirdiğinde ücret ödemek, söz konusu teklifleri kabul veya reddetmek ve sözleşmeyi sonlandırma konusunda özgürdü. Bu dönemde Kıta Avrupası ülkelerinde de benzer gelişmeler yaşanmıştır. Almanya’da 1889 yılında kıdem tazminatına ilişkin ilk uygulama yapılmıştır. İkinci gelişme ise, 1800’lü yılların sonuna doğru yaşanan teknolojik gelişmeler ve 1929 Bunalımı sonucunda ortaya çıkan işsizlik olarak görülmektedir. 1970-1980 yılları arasında Fransa’da demiryolu işçileri kitlesel olarak işten atılmıştır. İşçilerin davası sonucundaki mahkeme kararı kıdem tazminatının uygulanmasına yönelik başlangıç noktası olarak görülmektedir. Ancak işten çıkarılma halinde tam koruma Birinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkmıştır. Üçüncü gelişme ise, İkinci Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan sosyal devlet anlayışı ile ilgili uygulamalar sayılmaktadır. Sosyal devlet uygulamalarının sonucunda birçok ülkede kıdem tazminatı bir hak olarak tanınmaktadır (DİSK-Genel İş Sendikası, 2016).

Türkiye’de kıdem tazminatı uygulaması olmasına rağmen bazı ülkelerde kıdem tazminatı uygulaması yerine işten çıkarma tazminatı yer almaktadır. Bu başlık altında OECD ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulamalarına yer verilecektir.

4.1. Avrupa Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Bu başlık altında Avrupa Kıtası ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulamaları ve bu tazminata hak kazanma şartları incelenecektir.

4.1.1. Almanya

Almanya’da kıdem tazminatının uygulanmasına yönelik bir düzenleme bulunmamakla birlikte, işten çıkarılan işçilere kıdem tazminatı ödenmesine engel bir hüküm de yer

almamaktadır. Almanya’da Feshe Karşı Koruma Kanunu kıdem tazminatı düzenlemesinin hukuki dayanağını oluşturmaktadır. (Burtan Doğan & Anğay Yıldırım, 2016). Bu kanun bazı kaynaklarda, “İstihdamın Korunmasına Dair Kanun” olarak geçmektedir. Bu kanun on kişi ve üzerinde çalışanları olan işyerleri için düzenlenmiş olmakla birlikte, on kişi ve altında çalışanın bulunduğu işyerlerindeki fesihte kıdem tazminatı hakkı doğmayacağını belirtmektedir (Limoncuoğlu, 2010).

İşverence kıdem tazminatının ödenmemesi durumunda işçinin mahkemeye başvuru yapması halinde işçiye ödenecek ücret tam ücrete dönüşür ve çalışmadığı döneme ilişkin de kıdem tazminatı ödenmesine karar verilir. Ancak 2004 yılındaki düzenlemeyle birlikte kıdem tazminatı tavanına sınırlama getirilmiştir. Bu düzenlemeyle birlikte 50 yaşını tamamlayan işçilerin on iki aylık, 50-54 yaşları arasındaki işçilerin on beş aylık ve 54 yaşın üzerindeki işçiler için on sekiz aylık brüt ücret sınırı konulmuştur. Kıdem tazminatını alması durumunda işçi ayrıca 12 ile 18 ay arasında değişen işsizlik ödemesi de alabilmektedir (Burtan Doğan & Anğay Yıldırım, 2016).

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin işten çıkarıldığı zaman iş yerindeki hizmet süresinin uzun olması önemli olmasına karşın Almanya’da 2 ay çalışan bir işçiye dahi işten çıkarıldığında kıdem tazminatı ödenmektedir. Almanya’da kıdem tazminatından işverenler sorumlu olup kıdem tazminatı işçilere işveren tarafından ödenmektedir. Almanya’da kıdem tazminatı fonu bulunmamaktadır (Kök, 2020).

4.1.2. Avusturya

Avusturya’da kıdem tazminatı 1921 tarihli Maaşlı Çalışanlar Kanunu ile ilk olarak beyaz yakalı işçiler için uygulanmaya başlanmıştır. 1979 tarihli Ücret Kazananlarının Kıdem Tazminatı Kanunu ile mavi yakalı işçiler de bu hakka sahip olmuştur. İşçilerin kıdem tazminatını hak etmesi için özel sektördeki bir işveren yanında kesintisiz olarak minimum üç yıldır çalışıyor olması ve iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi koşullarına bağlanmıştır. Ancak inşaat işçileri için bir istisna getirilerek bu işçilerin son üç yılda sadece doksan iki hafta boyunca çalışmış olması şartı aranmış, işçinin aynı işveren tarafından istihdam edilmesi zorunlu tutulmamıştır (Limoncuoğlu, 2007).

Avusturya’daki sistem şirketlerin finansal sıkıntı yaşamaları durumunda tazminata hak kazanan işçilerin mağdur duruma düşmesi ve bu sistemin işgücü piyasasındaki

hareketliliği engellemesi nedeniyle eleştirilmiştir. Bunun sonucunda 2002 yılında yeni kıdem tazminatı yasası çıkarılmış ve 2003 yılı başında yürürlüğe girmiştir. Yeni kıdem tazminatı uygulaması ile 2003 yılından sonra yapılan iş sözleşmesiyle çalışan işçiler için işverenleri tarafından brüt ücretin yaklaşık %1,54'lük kısmı işçi adına kıdem tazminatına ilişkin fona yatırılmaktadır (Burtan Doğan & Anğay Yıldırım, 2016).

4.1.3. Belçika

Belçika'da hizmet sözleşmesini düzenleyen kanun 1978 tarihli kanun olmasına karşın bu kanunda bireysel iş hukukunun içinde kıdem tazminatının zorunluluğuna yönelik bir düzenleme yer almamaktadır.

1973 tarihinde düzenlenen “10 Numaralı Toplu İş Sözleşmesi” ile kıdem tazminatına ilişkin toplu iş sözleşmelerine maddelerin eklenebileceği kabul edilmiştir. Buna göre iş yerinden toplu işçi çıkarmalarda, işçiye en fazla dört ay süresince işçinin en son aldığı net ücret ile işten çıkarılması nedeniyle hak kazanacak olduğu işsizlik sigortasının arasında olan farkın yarısı tazminat olarak ödenmesi öngörülmüştür. Bir iş yerinde toplu işçi çıkarmadan bahsedilebilmesi için 60 günlük süre içinde, işçi sayısının 20-99 olduğu işyerlerinde en az 10 işçinin, işçi sayısının 100-299 olduğu işyerlerinde çalışan sayısının en az %10'unun, işçi sayısının 300 ve üzerinde olduğu iş yerlerinde ise en az 30 işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekmektedir (Limoncuoğlu, 2010).

4.1.4. Çekya

Çekya'da kıdem tazminatı uygulaması bulunmamakla birlikte işçinin meslek hastalığı ya da iş kazası sonucunda işini yapamayacak hale gelmesiyle işten çıkarılması durumunda işçiye minimum 12 aylık ücret tutarında tazminat ödenmektedir. Bunun yanı sıra, ekonomik sebeplerle bireysel ya da toplu olarak işçi çıkarılmasında işçilere işten çıkarılma ücreti ödenmektedir (TİSK, 2019).

4.1.5. Danimarka

Danimarka'da kıdem ve ihbar tazminatları toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmektedir. Ayrıca kıdem tazminatına yönelik olarak Beyaz Yakalı Çalışanlar Kanunu'nda hüküm bulunmaktadır. Ancak Danimarka'da bu çalışanlar dışında kalan işçilere yönelik kıdem tazminatının zorunluluğuna dair bir düzenleme yoktur. “İşverenler ve Ücretli

Çalışanların Hukuki İlişkileri Hakkında Kanun” kapsamında beyaz yakalı işçinin aynı iş yerinde 12 yıl çalışması halinde 1 aylık ücret, 15 yıl çalışması halinde 2 aylık ücret, 18 yıl çalışması halinde ise 3 aylık ücret oranında kıdem tazminatı ödenmektedir. Bununla birlikte, işçilerin kıdem tazminatını hak etmesi için iş sözleşmelerinin sona erme tarihinde emekliliğe hak kazanmamış olması şartı bulunmaktadır (Limuncuoğlu, 2010).

4.1.6. Estonya

Estonya’da kıdem tazminatı ödemeleri, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesi ve kamu görevlilerine ilişkin kanunlarda düzenlenmektedir. İşyerindeki kıdemi 5 yıla kadar olan işçiler için 2 aylık ücret tutarında, 5 yıldan fazla 10 yıldan az kıdemi olanlar için aylık ücretin 3 katı tutarında, 10 yıldan fazla kıdemi olanlar için 4 aylık ücret tutarında ödeme yapılmaktadır. İşçi ve işverenler arasında anlaşma sağlanmış olması ya da işçinin kendi iradesiyle iş akdini sona erdirmesi durumunda işçiye kıdem tazminatı ödenmemektedir. İşverenin işçiye olan güven eksikliği, deneme süresinde işçinin başarısızlığı, işçinin iş için yetersizliği, işçinin görevini ihmal etmesi, bunların yanı sıra işçilerin ahlak kurallarına ve iyi niyet kurallarına uymaması sebebiyle işverenlerin iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda da işçiye kıdem tazminatı ödenmemektedir. İşçinin mesleki özellikleri nedeniyle işe uygun olmaması ya da sağlık nedenleri ile iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda işçiye 1 aylık ücreti tutarında ödeme yapılmaktadır. Kamu görevlilerine işçilere nazaran daha yüksek oranda kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdemi 3 yıla kadar olan kamu görevlileri için aylık ücretin 2 katı, 3 yıldan 5 yıla kadar kıdemi olanlar için aylık ücretin 3 katı, 5 yıldan 10 yıla kadar kıdemi olanlar için aylık ücretin 6 katı, 10 yıldan fazla kıdemi olanlar için ise aylık ücretin 12 katı tutarında ödeme yapılmaktadır. İşçiye yapılan kıdem tazminatı ödemeleri, işsizlik fonunun altında yer alan iflas fonundan finanse edilmekte olup işveren tarafından ücretin %0,3’ü oranında prim ödemesi bu fona gerçekleştirilmektedir (Güner, Açmaz, & Ağören, 2016).

4.1.7. Finlandiya

Finlandiya’da kıdem tazminatı ile ilgili hukuki bir düzenleme bulunmamakta ancak işçilerin geçersiz nedenle işten çıkarılması durumunda, işçiye işten çıkarılması nedeniyle tazminat ödenmektedir. İşçiye ödenen tazminat miktarı işçinin istihdam dışı kalacağı süre, yoksun kalacağı gelir, iş yerinde çalıştığı süre ve işverenin kusur oranı

göz önünde bulundurularak 3 ay ile 24 ay arasında değişiklik göstermektedir. Geçersiz nedenle işten çıkarılan işçiye 20 yıllık kıdemi karşılığında genellikle 14 aylık tazminat ödenmektedir (Tekgıda-İş Sendikası, 2022).

4.1.8. Fransa

Fransa’da işveren ile işçi arasındaki istihdam ilişkisinin kaynağı toplu iş sözleşmeleri, iş kanunu ve Yüksek Fransız Mahkemesi kararlarıdır (Burtan Doğan & Anğay Yıldırım, 2016). İşçinin kıdem tazminatını hak etmesi için iş sözleşmesinin süresinin belirsiz olması ve sözleşmenin feshinin işveren tarafından gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Yüksek Fransız Mahkemesi, art arda yapılmış olan belirli süreli sözleşmelerin sona erdirilmesi durumunda işçiye tazminat ödenmesine ilişkin kararlar vermektedir (Gökkan Baran, 2022).

Aynı iş yerinde minimum 1 sene kıdemi olan, belirsiz süreli sözleşme ile çalışan ve iş sözleşmesinin feshedilmesinde ağır kusuru olmayan işçi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin her bir yıllık kıdemi için işçinin aldığı ücretin onda biri, 10 yıl ve üzeri kıdemi bulunması halinde ise onda bir ücretin üzerine on beşte bir ücret eklenerek kıdem tazminatı hesaplanmakta ve ödenmektedir. Belirli süreli sözleşme ile çalışan işçinin iş sözleşmesi, süre sona erdiğinde belirsiz süreli sözleşmeye dönüştürülmeden sona erdirilirse işçinin aldığı brüt ücretin onda biri kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. Ancak iş sözleşmesi ekonomik nedenlerle feshedilen işçiye çalıştığı her yıl için aylık ücretinin onda ikisi, 10 yılın üzerindeki her sene karşılığında onda ikisi üzerine on beşte ikisi eklenerek kıdem tazminatı olarak ödenmektedir (Limoncuoğlu, 2010).

4.1.9. Hollanda

Hollanda’da zorunlu bir kıdem tazminatı uygulaması bulunmamakla birlikte Medeni Kanun’un 1639. maddesine dayanarak iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda kıdem tazminatı ile ilgili karar verme yetkisi mahkemelere tanınmıştır. İşçilerin kıdem tazminatını hak etmesi için belirli bir çalışma geçmişinin olması koşulu bulunmamaktadır. Hollanda’da işçinin işten çıkarılması için iki yol bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, işveren bir işçinin iş sözleşmesini feshetmek istediğinde Merkezi İş ve Gelir Örgütü’ne başvuru yapmaktadır. Başvuru sonucunda örgüt iş güvencesi kapsamında iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için “iyi bir sebep” olup olmadığını

incelemekte ve kararını vermektedir. İşveren bu karara göre çalışanın sözleşmesini ihbar süresi vererek feshetmektedir. Çalışanın örgüt kararına karşı gerçekleştirilen feshin adil olup olmadığını mahkemede inceletme hakkı bulunmaktadır. Mahkeme işçiyi haklı bulduğu durumda işçiye kıdem tazminatı ödemesine dair karar verilmektedir. Diğer fesih türünde, işçinin iş sözleşmesinin feshi için mahkemenin kararı gerekmektedir. Mahkemenin iş sözleşmesinin feshini ilan etmesiyle birlikte başka bir şart aranmaksızın işçiye kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmektedir (Limoncuoğlu, 2010).

Hollanda’da kıdem tazminatı 10 yıla kadar kıdem süresi olan işçiler için her yıl karşılığında aylık ücretinin üçte biri, 10 yıldan sonraki her çalışma yılı için ise işçinin aylık ücretinin yarısı olarak belirlenmektedir (Tekgıda-İş Sendikası, 2021).

4.1.10. İngiltere

İngiltere’de kıdem tazminatına ilişkin olarak İşten Çıkarma Tazminatı Yasası 1965 yılında uygulanmaya başlamış olmakla birlikte 1978 yılında İstihdamın Korunması Kanunu’na yerini bırakmıştır. İngiltere’de günümüzde 1996 yılında yürürlüğe girmiş olan İstihdam Hakları Kanunu uygulanmaktadır (Limoncuoğlu, 2010). İngiltere’de Ulusal Sigorta Kanunu ile işçinin hizmet türüne veya maaşına göre farklılık göstermeden eşit tutarlar halinde ve belirli aralıklarla işçiye kıdem tazminatı ödemesinin yapılması öngörülmüştür (Holzmann & Vodopivec, 2012).

İngiltere’de bir işçinin kıdem tazminatını hak etmesi için iş yerindeki çalışma süresinin minimum 2 sene olması gerekmektedir. Ayrıca işverenin iş yerini tasfiye etmesi, tasfiye edecek olması veya işçilerin çalışmış olduğu iş yerini kapatması veya kapatacak olması ile işçinin yapılacak iş konusunda yeterli bilgi sahibi olmaması ya da belirlenen işin işçinin istihdam edildiği iş yerinde gerçekleştirilmesinin olanaksız olması gibi işten çıkarmaya ilişkin kanunen belirlenmiş bazı şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. İşveren tarafından işten çıkarılan işçiye, 22 yaşın altındaki işçiler için her bir yıllık çalışmanın karşılığında yarım haftalık ücret, 22-41 yaş aralığındaki işçiler için her bir yıllık çalışmanın karşılığında bir haftalık ücret, 41 yaşından büyük işçiler için her bir yıllık çalışmalarının karşılığında bir buçuk haftalık ücret işten çıkarma tazminatı yani kıdem tazminatı olarak ödenmektedir (Limoncuoğlu, 2010).

İngiltere’de işten çıkarılan işçilere en çok 20 yıl karşılığında işten çıkarma tazminatı ödenmektedir. Ayrıca iki ya da daha uzun süreli yapılmış olan belirli süreli sözleşmenin sona ermesi veya yenilenmemesi durumunda da işçilere işten çıkarma tazminatı ödenmektedir. İşçinin işten çıkarma tazminatı işveren tarafından işçiye ödenmek zorunda olmakla birlikte işçinin işverenden talep etmesi gerekmemektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023).

4.1.11. İrlanda

İrlanda’da işverenler istihdam fazlalığı nedeniyle hizmet süresi 9 aya kadar olan işçileri işten çıkardığı durumda kıdem tazminatı ödememektedir. Ancak 4 yıl hizmeti olan işçilere 9 haftalık, 20 yıl hizmeti olan işçilere 41 haftalık ücret ödenmektedir (Özdemir, Tunç, & Hatipoğlu, 2009).

4.1.12. İspanya

İspanya’da kıdem tazminatı “İşçilere Dair Kanun” ile düzenlenmekte olup, iş sözleşmesinin haklı ya da haksız nedenle feshine bağlı olarak farklı sonuçlar doğurmaktadır (Burtan Doğan & Anğay Yıldırım, 2016). İşveren tarafından işçinin iş sözleşmesinin haklı bir nedene dayanarak sonlandırılması durumunda, işçinin çalıştığı her yıl karşılığında 20 günlük brüt ücreti, toplamda 12 ayı geçmeyecek biçimde kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin haksız bir nedenle feshedilmesi durumunda işçiye ödenecek tazminat artmaktadır. İşçiye çalıştığı her yıl için 45 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Ancak kıdem tazminatının üst sınırı bulunmaktadır. İşçiye ödenebilecek kıdem tazminatı en fazla 42 aylık ücreti tutarındadır. İspanya’da belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için ayrı bir düzenlemeye gidilmiş olup, kıdem tazminatı bu işçiler için çalıştıkları her yıl karşılığında 8 günlük ücret olarak belirlenmiştir (Limoncuoğlu, 2010).

4.1.13. İsveç

İsveç’te kıdem tazminatı yasayla düzenlenmemekle birlikte toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemelerle işçinin yaşı ve işsiz kaldığı süre ile bağlı şekilde işçiye kıdem tazminatı ödenir. Kıdem tazminatı miktarı işçiler özelinde değişiklik göstermektedir (Özdemir, Tunç, & Hatipoğlu, 2009).

İsveç'te işçiler yasal olarak 1974 yılına kadar iş güvencesine sahip değillerdi. 1974 tarihli İstihdam Güvenliği Kanunu ile işverenlere işçiler ile ilgili bazı sorumluluklar yüklenmiştir. İşverenlerin bireysel ve toplu olarak işçi çıkarmalarda objektif haklı sebeplere dayanması gerekmektedir. İsveç'te işçilere ödenen tazminat özel sosyal fon ile karşılanmaktadır. Kıdem tazminatı “İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu” (LO) ile “İsveçli İşçiler Konfederasyonu” (SAF) arasındaki toplu sözleşmelerle mavi yakalı işçilere sağlanmaktadır. İşçilerin yaş ve hizmet süresine göre kıdem tazminatı miktarı değişmektedir. Fon tarafından karşılanan kıdem tazminatı hesaplanırken işçilerin maaş bordrosu temel alınmakta, AMF tarafından yönetilmekte ve işverenlerin ödedikleri katkı payları ile finanse edilmektedir. Kıdem tazminatı ödemesi maaşlı çalışanlar için de öngörülmektedir. Maaşlı işçilerin kıdem tazminatı SAF ile “Beyaz Yakalılar Sendikası Ticaret Birlikleri” (PTK) arasında kurulan toplu sözleşme gereğince başka bir fon tarafından ödenmektedir. Mavi yakalı işçilerde olduğu gibi ödenecek kıdem tazminatı hesaplanırken işçilerin maaş bordroları esas alınmaktadır (Uluğ, 2007).

4.1.14. İsviçre

İsviçre'de 1911 tarihli Borçlar Kanunu ile çalışma yaşamının düzenlenmesine ilişkin kurallar oluşturulmuş ve bu kanun 2006 yılında değiştirilmiştir. İsviçre çalışma mevzuatına göre işçilerle ilgili zorunlu kıdem tazminatı uygulaması bulunmadığı halde Kanun339. maddesinde, 50 yaşın üzerinde olan ve aynı işverenin yanında 20 yıl üzerinde çalışan işçilere tazminat ödeneceği öngörülmüştür. İşçi işverenin yanında 20 yıl ve üzerinde çalıştığı takdirde bu tazminatı almaya hak kazanacağından dolayı bu tazminat “uzun çalışma ilişkisi sebebiyle ödenen tazminat” olarak geçmektedir. Bu tazminatın miktarı konusunda tarafların anlaşma yapma yetkisi olmasına karşın tazminatın işçinin en az iki aylık ücretine ilişkin bir tazminat olacağı düzenlenmektedir. Ancak tarafların anlaşamaması durumunda tutarın mahkeme tarafından hükmedileceği ve tazminat tutarının işçinin en fazla 8 aylık ücreti ile sınırlı olacağı açıklanmıştır. İşçinin iş sözleşmesini haklı bir neden olmadan ya da işverenin işçinin sözleşmesini haklı bir nedene dayanarak feshetmesi durumunda veya bu tazminatın işvereni finansal açıdan zor bir duruma düşürmesi halinde kıdem tazminatı miktarının indirilmesi ya da kaldırılması da mümkün olmaktadır (Limoncuoğlu, 2010).

4.1.15. İtalya

İtalya'daki kıdem tazminatı sistemi özel sektör çalışanlarının yanı sıra kamu sektörü çalışanlarını da kapsamakta ve İtalya'da belirli süreli veya belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçi ayrımı yapılmamaktadır. Bunların yanı sıra, işçi istifa ettiğinde veya işveren tarafından işten çıkarıldığında kıdem tazminatına hak kazandığından iş sözleşmesi feshinin herhangi bir nedene dayanması aranmamaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı “sözleşme sonu ödeneği” olarak da adlandırılmaktadır (Limoncuoğlu, 2010).

İtalya'da da Türkiye'deki gibi işçilere çalıştıkları yıllar esas alınmak suretiyle artan oranlı kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. Bu kıdem tazminatı uygulaması TFR olarak adlandırılmaktadır. İtalya'da kıdem tazminatı ödemeleri işveren tarafından değil, Garanti Fonu'ndan yapılmaktadır. İşçiye yapılan ödeme, işçinin adına yatırılmış olan prim esas alınarak hesaplanır. 1999 yılındaki düzenleme ile, fonda biriken kıdem tazminatına ilişkin paraları gönüllülük esasına göre ikinci basamakta bir sosyal güvenlik sistemi oluşturmak üzere fona aktarma fırsatı sunulmuştur (Limoncuoğlu, 2010). En son 2007 yılında yapılan düzenleme ile, 50 ve üzerinde çalışanı olan işyerlerinin TFR fonlarını devlet fonlarına aktarma zorunluluğu getirilmiştir (Kök, 2020).

Kıdem tazminatına ilişkin ödemeler, işveren tarafından işçinin adına yatırmış olduğu yıllık primlere göre hesaplanarak TFR üzerinden karşılanmaktadır. İşverenler her ay işçinin ücretinin yaklaşık %6,9'unu fona, işçi ücretinin %0,5'lik kısmını Garanti Fonu'na yatırmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatında tavan uygulaması bulunmamaktadır (OECD, Pensions at a Glance, 2013).

İtalya'da işçinin işten hangi nedenle çıkarıldığı fark etmeksizin işçiye kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. Kıdem tazminatı hesaplaması yapılırken işçinin yıllık kazancı 13,5'e bölünmektedir. İşçinin her çalışma yılı karşılığında bu miktar %1,5 oranında artırılmak suretiyle hesaplanmaktadır (Uluğ, 2007)

4.1.16. Lüksemburg

Lüksemburg'da kıdem tazminatı uygulaması bulunmaktadır. Buna göre, hizmet süresi 5 ile 10 yıl olan işçilere 1 aylık ücret, 10 ile 15 yıl kadar olan işçilere 2 aylık ücret, 15

yıldan uzun olan işçilere ise 3 aylık ücret kıdem tazminatı olarak ödenmektedir (Özdemir, Tunç, & Hatipoğlu, 2009).

4.1.17. Macaristan

Macaristan'da işçinin kıdem tazminatını hak etme süresi 3 yıldır. İşçiye 3 yıllık hizmeti karşılığında bir aylık ücreti, 5 yıllık hizmeti karşılığında iki aylık ücreti, 10 yıllık hizmeti karşılığında üç aylık ücreti, 15 yıllık hizmeti karşılığında dört aylık ücreti, 20 yıllık hizmeti karşılığında beş aylık ücreti ödenmektedir (TİSK, 2019).

4.1.18. Norveç

Norveç'te kıdem tazminatı ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmamasına karşın toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile işçilere ek bir ödeme yapılması kararlaştırılabilmektedir. Bu kapsamda toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılan kıdem tazminatı işveren tarafından ödenen sigorta primlerinden karşılanmaktadır. İşçinin geçersiz bir nedenle işten çıkarılması durumunda işveren tazminat ödemekle yükümlüdür. İşverenin ödeyeceği tazminat miktarı mahkeme tarafından belirlenmekte ve işçinin mali kaybına, işveren ve işçi ile ilgili somut olaya göre değişiklik göstermektedir. Bu tazminatın miktarı genellikle 6 aylık ücret ile sınırlı olsa da bazı durumlarda 3 yıllık ücret tutarına kadar yükselmektedir. Bunun yanı sıra, işçiye dava süresi için de ödeme yapılmaktadır. Norveç'te 20 yıllık kıdem süresi olan bir işçiye ödenen kıdem tazminatı 12 aylık ücreti tutarındadır (Tekgıda-İş Sendikası, 2022).

4.1.19. Polonya

Polonya'da kıdem tazminatına hak kazanmak için herhangi bir süre öngörülmemiş olmasına rağmen çalışanın kıdem tazminatı alabilmesi için işveren tarafından minimum yirmi işçinin istihdam edilmesi gerekir. Hizmet süresi 2 yılın altında olan işçiler için bir aylık ücreti, 2 ile 8 yıl hizmeti olan işçiler için 2 aylık ücreti, 8 yıldan fazla hizmeti olan işçiler için 3 aylık ücreti tutarında tazminat ödenmektedir (TİSK, 2019). Ayrıca işçinin iş sözleşmesi engellilik ya da emeklilik nedenlerinden biriyle sona ererse bu durumda da işçiye 1 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir (Tekgıda İş Sendikası, 2023).

4.1.20. Portekiz

Portekiz’de işçiye ödenen kıdem tazminatı, işçinin çalıştığı her yıl karşılığında 12 günlük ücreti tutarındadır. İşine son verilen işçi işverenden kıdem tazminatının tamamını ya da bir kısmını alamadığında tazminat fonuna başvurabilmektedir. Bu durumda, tazminat fonu işçiye hak ettiği kıdem tazminatının yarısını ödemektedir. Bunun yanı sıra, işveren geçersiz nedenle işçi çıkarması durumunda işçinin uğradığı maddi ve manevi zararları karşılamakla yükümlüdür (Tekgıda-İş Sendikası, 2023).

4.1.21. Slovakya

Slovakya’da kıdem tazminatına hak kazanma süresi 2 yıldır. İşçiye 5 yıla kadar hizmeti karşılığında 1 aylık ücreti, 5 ile 10 yıl hizmeti karşılığında 2 aylık ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. 10 yıldan fazla süreli hizmeti bulunan işçiler ücretinin 1/3’ü oranında kıdem tazminatı almaktadır (TİSK, 2019).

4.1.22. Slovenya

Slovenya’da kıdem tazminatına hak kazanma süresi 1 yıldır. İşçiye 1 ile 10 yıl hizmeti karşılığında aylık ücretinin 1/5’i, 10 ile 20 yıl hizmeti karşılığında aylık ücretinin 1/4’ü, 20 yıldan fazla hizmeti karşılığında aylık ücretinin 1/3’ü oranında kıdem tazminatı ödenmektedir (TİSK, 2019).

4.1.23. Yunanistan

Yunanistan’da kıdem tazminatı iş ilişkisinin uzunluğuna ve düzenlenen iş sözleşmesinin çeşidine göre farklılık göstermektedir. Yunanistan’da kıdem tazminatı hesaplanırken beyaz yakalı ve mavi yakalı işçiler arasında bir eşitsizlik söz konusudur. Mavi yakalı çalışanlar için; hizmet süresi 1 ile 2 yılın arasındaysa yedi gün, 2 ile 5 yılın arasındaysa on beş gün, 5 ile 10 yılın arasındaysa otuz gün, 10 ile 15 yılın arasındaysa altmış gün, 15 ile 20 yılın arasındaysa yüz gün, 20 ile 25 yılın arasındaysa yüz yirmi gün, 25 ile 30 yılın arasındaysa yüz kırk beş gün tutarında ücret kıdem tazminatı olarak belirlenmektedir. 30 yıldan uzun hizmeti olanlara en fazla yüz altmış beş gün karşılığında kıdem tazminatı ödenmektedir (Limoncuoğlu, 2010). Beyaz yakalı çalışanlar için; hizmet süresi 1 ile 4 yılın arasındaysa iki aylık, 4 ile 6 yılın arasındaysa üç aylık, 6 ile 8 yılın arasındaysa dört aylık, 8 ile 10 yılın arasındaysa beş aylık ücreti kıdem tazminatı olarak belirlenmektedir. 10 yıldan sonra her yıl karşılığında bir aylık ücret eklenmektedir. İşçiye bildirimli fesih uygulanırsa

hesaplanan tazminatın yarısı ödenmemektedir. Her iki çalışan türü için de bir yılın altında hizmeti olanlara tazminat ödenmemektedir (Tekgıda-İş Sendikası, 2022).

4.2. Amerika Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Bu başlık altında Amerika Kıtası ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulamaları ve bu tazminata hak kazanma şartları incelenecektir.

4.2.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD’de işçi ve işveren arasındaki çalışma ilişkisini düzenleyen Adil İşgücü Standartları Kanunu’nda kıdem tazminatı uygulaması bulunmadığından özel sektör çalışanlarını kapsayan zorunlu bir kıdem tazminatı yükü bulunmamaktadır. Kıdem tazminatı düzenlemesi zorunlu olmamasına rağmen işveren ve işçi arasında düzenlenen iş sözleşmelerinde kıdem tazminatı uygulamasına rastlanmaktadır. ABD’de kıdem tazminatı uygulaması federal çalışanlar için bulunmaktadır. Federal sivil istihdamdan iradesi dışında bir sebeple ayrılan ve minimum on iki aylık çalışması olan işçiye, işveren tazminat ödemekle yükümlüdür. İşçinin çalışma süresi hesaplanırken bir yıllık süre zarfında tek seferde devamsızlığının üç günden fazla olup olmadığı kontrol edilmektedir. ABD’de kıdem tazminatı iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım kişinin çalışma geçmişinin uzunluğuna göre değişen temel kıdem tazminatı ödeneği olarak geçmektedir. Çalışanın on seneye kadar olan her hizmet yılı karşılığında 1 haftalık ücret, on seneden fazla her hizmet yılı karşılığında 2 haftalık ücret tazminat olarak ödenmektedir. İkinci kısım ise yaş düzeltme ödeneğidir. İşçilere bu ödenek adı altında, kırk yaşın üzerinde olan işçilerin kıdem tazminatı ödeneği her hizmet yılı karşılığında %10 artırılmak suretiyle ödenmektedir. ABD’de kıdem tazminatı tavanı bulunmakta olup işçi toplamda bir yılı geçen ücretinden fazla tazminat alamamaktadır (Limoncuoğlu, 2010).

4.2.2. Kanada

Kanada’nın Ontario eyaletinde işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kıdem tazminatı alabilmesi için aynı iş yerinde 5 yıl ve üzerinde çalışmış olma şartı aranmaktadır. Aynı zamanda işçinin tazminat alabilmesi için işverenin toplam bordrosunun 2.5 milyon dolar ve üzerinde olması gerekmektedir. Böylece Kanada’da

hem işçiyi hem de küçük işletmeleri koruyacak kıdem tazminatı uygulaması bulunmaktadır (Kocaoğlu, 2023).

Ontario’da işletmenin faaliyetinin kısmen ya da tamamen kesintiye uğraması durumunda, altı aylık süre içinde elli veya üzerinde işçinin işten çıkarıldığı durumda bu iş yerinde en az 5 yıl çalışmış işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca işletmenin faaliyetinin kısmen ya da tamamen kesintiye uğrama şartı aranmaksızın teknolojik değişiklik veya alt işverenlik ilişkisinden kaynaklı işçilerin işten çıkarılması durumu söz konusu olduğunda da işçinin kıdem tazminatı alma hakkı bulunmaktadır. Federal hukuk dairesine göre, aynı işverenin yanında en az 12 ay çalışan işçilerin işten çıkarılması halinde, kaç işçinin çıkarıldığı, işletmenin büyüklüğü veya işçilerin işten çıkarılma nedenlerine bakılmaksızın işçilere kıdem tazminatı alma hakkı tanınmaktadır (Uluğ, 2007).

Federal düzeyde çalışan işçinin kidesi 12 aydan az ise en az 5 günlük ücreti, 4 yıllık kidesi karşılığında 8 günlük ücreti, 20 yıllık kidesi karşılığında 40 günlük ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. Ontario’da en az 5 yıl kidesi bulunan işçiler işten çıkarıldığında işçinin çalıştığı her bir hizmet yılı karşılığında 1 haftalık ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. Ayrıca kıdem tazminatında tavan uygulaması bulunmakta ve işçiye ödenecek kıdem tazminatı miktarı 26 haftalık ücret ile sınırlandırılmaktadır (Tekgıda-İş Sendikası, 2022).

4.2.3. Kolombiya

Kolombiya’da kıdem tazminatının bireysel hesaplarda tutulduğu sisteme 1990 yılında yapılan bir düzenleme ile geçilmiştir. İşçinin kıdem tazminatı, aldığı ücret üzerinden bu sistemde biriktirilmektedir. Bu sisteme göre, işverenler işçilerin ücretlerinin her ay %8,3’ünü bireysel hesaplara aktarmaktadır (Kocaoğlu, 2023).

4.2.4. Meksika

Meksika’da Federal İş Hukuku kıdem tazminatını düzenlemektedir. Meksika kanunlarına göre, sadece sürekli çalışan işçiler kıdem tazminatı hakkına sahiptir. İşveren haklı bir neden göstermeden işçiyi çıkarırsa, işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Haklı bir neden gösterilmeden işten çıkarılan işçiler 3 aylık ücret tutarında tazminata hak kazanmakta veya önceki işlerine dönme hakkına sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra, işveren işçiyi işe almayı reddederse, işçiler tazminat

ödemesine ek olarak hizmet süresine göre kademeli bir şekilde kıdem tazminatı alabilmektedir. İşten çıkarılan işçi, her kıdem yılı karşılığında 12 günlük ücret tutarında kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Meksika’da aynı iş yerinde en az 15 yıl süreyle çalışan işçiler istifa etse bile kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır (Kocaoğlu, 2023).

4.2.5. Şili

Şili’de işten çıkarılan işçi, her bir senelik çalışmasının karşılığı 1 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı hak etmektedir. Ancak kıdem tazminatı tavan sınırı bulunduğundan işçi en fazla 11 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı alabilecektir. Tazminat miktarı işçinin işten çıkarılma nedenine bağlı olarak değişmektedir. İşçinin haklı bir neden olmaksızın işten çıkarılması halinde kıdem tazminatı %20 ile %50 oranında artmaktadır. Şili’de işçinin ücretinin %8,33’ünü ulusal tasarruf bankasına yatırmasını işverenler için zorunlu hale getirilmiştir. İşine son verilen işçi bu fonda biriken tutarı ve kazandığı faizi çekebilmektedir. Kıdem tazminatı uygulamasının yanı sıra işçiler için bireysel işsizlik sigortası uygulanmaktadır. Bu uygulamaya göre, bireysel işsizlik sigortası hesabına işçi ücretinin %0,6’lık kısmı işçi payı, %1,6’lık kısmı ise işveren payı olarak yatırılmaktadır (Kocaoğlu, 2023).

4.3. Asya Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Bu başlık altında Asya Kıtası ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulamaları ve bu tazminata hak kazanma şartları incelenecektir.

4.3.1. Güney Kore

Güney Kore’de İşgücü Standartları Kanunu kıdem tazminatı düzenlemesinin hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Mevzuatta kıdem tazminatı terimi yerine “emeklilik ödeneği” terimi kullanılmakta olup bu ödeneye emeklilik zamanından önce işten çıkarılan işçiler de hak kazanmaktadır. Bu yüzden bu ödenek mukayeseli hukukta kıdem tazminatı olarak görülmektedir. Bu kanuna göre, vatandaş olup olmamasına bakılmaksızın en az bir yıl hizmeti bulunan bütün tam zamanlı çalışanlar, işten ayrılırken çalıştıkları her yıl karşılığında 30 günlük ücretlerini emeklilik ödeneği olarak almaya hak kazanırlar. İşçinin tam zamanlı çalışan olarak kabul edilebilmesi için bir haftada 15 saatten fazla veya bir ayda 60 saatten fazla çalışması gerekmektedir.

Ayrıca İşgücü Standartları Kanunu'na göre 5 kişi veya daha az işçi çalıştıran şirketler kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir (Limoncuoğlu, 2010).

2003 yılında Güney Kore'de kıdem tazminatına ilişkin fona geçiş yapılmasıyla birlikte işçiler ev alacakları zaman, altı aydan uzun süreyle işsiz kaldıklarında veya ailesinden birinin uzun süren bakım ve tedaviye gereksinimi olduğu zaman kıdem tazminatlarını çekebilmektedir (Hur, 2003).

4.3.2. Japonya

Japonya'da kıdem tazminatı ile ilgili zorunlu bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna rağmen işverenler emeklilik ödeneği kapsamında işçilere iş sözleşmesinin sonunda tazminat ödemektedir. İşçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı hizmet süresi 5 yıl olan bir çalışan için 1,7 aylık ücret ile hizmet süresi 20 yıl olan bir çalışan için 14,8 aylık ücret tutarı üzerinden hesaplanmaktadır. İşveren işçinin iş sözleşmesini feshettiği durumda ise kıdem tazminatı hizmet süresi 5 yıl olan bir çalışan için 3,4 aylık ücret ile hizmet süresi 20 yıl olan bir çalışan için 18,8 aylık ücret tutarı üzerinden hesaplanmaktadır. Ayrıca Japonya'da şirketler çalışanların performanslarına bağlı olarak puan vermekte ve iş sözleşmesi sona eren işçi için bu puanlar toplamından çıkan sonuç tutarınca tazminat ödemesi yapılmaktadır. Puan sistemi olduğundan şirkette aynı süre boyunca aynı ücrete çalışan işçiler arasında ödenen tazminat bakımından farklılık olmaktadır (Limoncuoğlu, 2010).

4.4. Avustralya Kıtası Ülkelerinde Kıdem Tazminatı Uygulamaları

Bu başlık altında Avustralya Kıtası ülkelerindeki kıdem tazminatı uygulamaları ve bu tazminata hak kazanma şartları incelenecektir.

4.4.1. Avustralya

Avustralya'da Adil Çalışma Kanunu ile iş hayatına etki eden kurallar belirlenmektedir. Fesih ve işten çıkarma tazminatlarının bildirimi Ulusal İstihdam Standartları'nın bir parçasını oluşturmaktadır. Ulusal İstihdam Standartları'na göre çalışan işçiler, çalıştıkları süreler göz önünde bulundurulmak suretiyle kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Bir işçinin kıdem tazminatı alması için o iş yerinde minimum 15 işçi çalışıyor olması gerekmektedir. Tazminat ödemeleri işçilerin çalıştığı saatler için temel ücret oranında hesaplanarak ödenmektedir. İşçilerin temel ücret oranı

hesaplanırken işçiye yapılan teşvik ödemeleri ve ikramiyeler, işçinin fazla çalışmasının karşılığı olan fazla mesai gibi ödemeler temel ücretin dışında tutulmaktadır. Hizmet süresi 1 yıldan 2 yıla kadar olan işçilere 4 haftalık ücreti, 2 yıldan 3 yıla kadar hizmeti olanlar için 6 haftalık ücreti, 3 yıldan 4 yıla kadar hizmeti olanlar için 8 haftalık ücreti, 10 yıldan fazla hizmeti olanlar için ise 12 haftalık ücreti tutarında tazminat ödenmektedir (Kocaoğlu, 2023).

4.4.2. Yeni Zelanda

Yeni Zelanda’da yasa ile düzenlenen bir tazminat bulunmamaktadır. Ancak çalışanların bir kısmı toplu iş sözleşmesi kapsamında olduğundan bu sözleşmeler işçilere farklı olanaklarda kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır. Hizmet süresi 1 yıl olan işçilere 6 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir. Sonrasında işçinin çalıştığı her yıl için 2 haftalık ücreti eklenerek kıdem tazminatı hesaplanmaktadır (Özdemir, Tunç, & Hatipoğlu, 2009).

4.5. Türkiye ve OECD Ülkeleri Kıdem Maliyeti Karşılaştırması

Birçok OECD ülkesinde 1970-1990 yılları arasında işsizlik oranları artmış, ekonomik krizlerin yaşanmasıyla birlikte ülkelerin ekonomik gelişmeleri ve işgücü piyasaları etkilenmiştir. Küreselleşme ve beraberinde gelen liberal ekonomi politikaları ile işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması ile ilgili düşünceler ortaya çıkmıştır. 2000’li yıllardan itibaren işgücü piyasasında esneklik uygulamaları hayata geçirilmiştir. Böylece OECD üyesi ülkelerin çoğunda istihdam içerisindeki geçici istihdam payının arttığı görülmektedir (Sachs & Schleer, 2019).

Ulusal istihdam stratejisinde, kıdem tazminatının yüksekliğinin işgücü piyasasındaki katılımı artırdığı belirtilmektedir. İş Yapma Kolaylığı Raporu’nda Türkiye için süresi sözleşmelere ilişkin kısıtlama ile kıdem tazminatı miktarının yüksekliğinin işgücü piyasalarında yarattığı katılığa vurgu yapılmaktadır. Bu raporda Türkiye’nin kıdem tazminatı miktarının yüksek olduğu ilk 20 ülke arasında olduğu belirtilmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014).

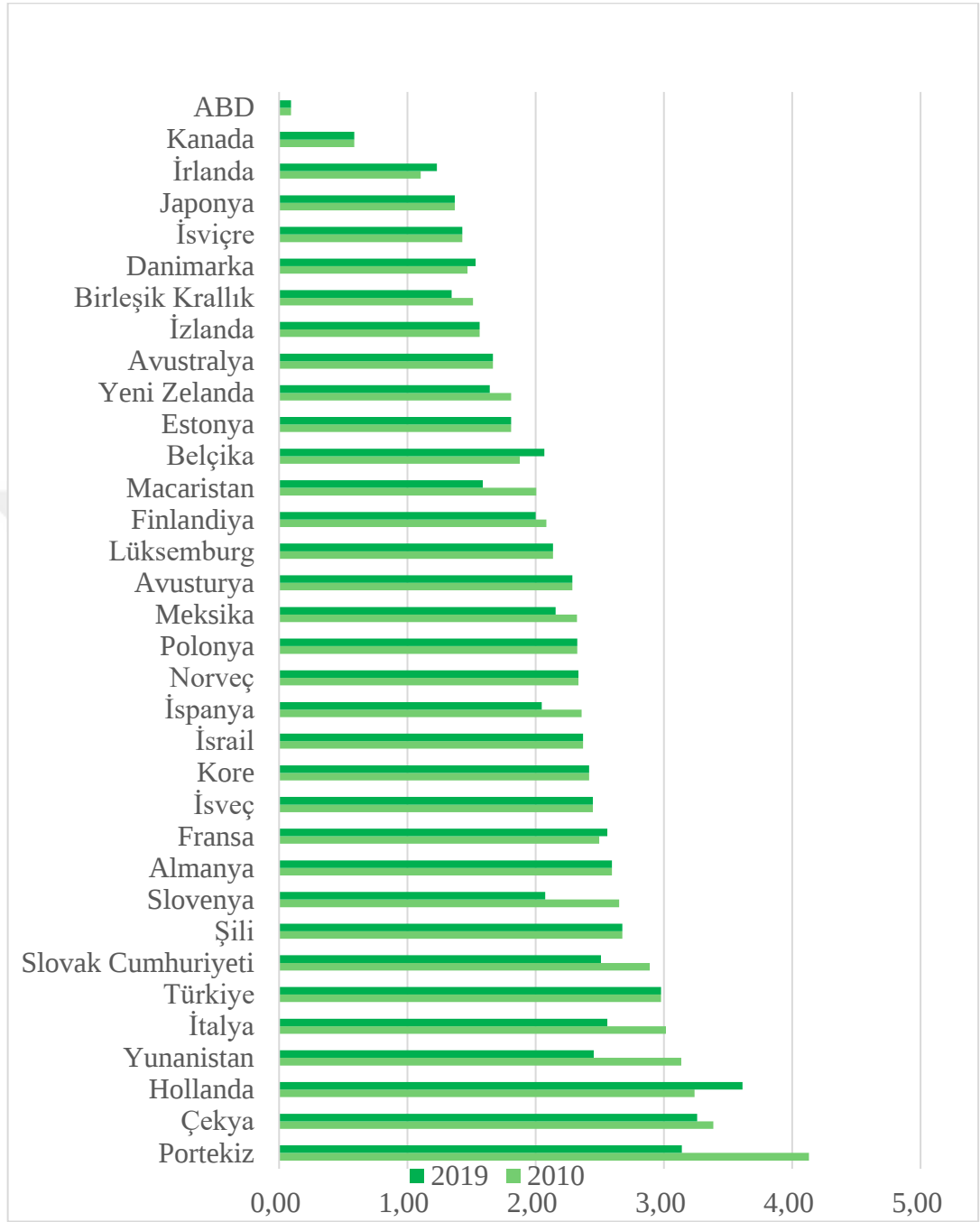
OECD üyesi ülkeler içerisindeki en katı işgücü piyasasına sahip olan ülke Türkiye’dir. Türkiye’de esnek çalışmaya ilişkin modeller yaygınlaşmadığı için OECD verilerinde Türkiye işgücü piyasası katı olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasalarının daha etkin hale gelmesi için esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasına yönelik

destekleyici politikalara yer verilmesi gerekmektedir. Esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, işverenler yeni istihdam arayışına girdiğinde hali hazırda çalışanlarını daha çok çalıştırmak yerine esnek çalışma modeli ile daha çok işçiyi istihdam edecektir. Böylece işçinin mesleki eğitimi, işgücünün tecrübesizliği ve işsizliğin azaltılması konusunda olumlu etkileri olacaktır. İşgücü piyasasındaki katılık yeni istihdam olanaklarının zor yaratılması ve piyasaların tepki verme hızı önemli bir veri olarak kabul edilmektedir. (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

OECD verileri incelendiğinde, Türkiye'deki mali yükümlülüklerin OECD üyesi ülkelerin ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. İşgücü maliyetlerindeki artışlar, işverenin daha fazla işçiyi istihdam etme konusunda caydırmakta ve kayıt dışı istihdama neden olmaktadır (Uşun, 2019).

OECD ülkelerinde işsizlik sigortası kapsamında işçilere yapılan ödemeler aile yardımı, işsizlik ödeneği, lojman yardımı, sosyal yardım ve işsizlik yardımı olarak ayrılmaktadır. Ancak OECD ülkelerinde yaygın olarak işsizlik sigortası uygulaması ön plana çıkmaktadır. İşsizlik sigortası ödeneğinde çoğu ülkede süre kısıtlaması bulunmamaktadır (Çakar, 2006).

Şekil 3: 2010-2019 Yıllarına İlişkin İstihdam Korumasının Katılığı



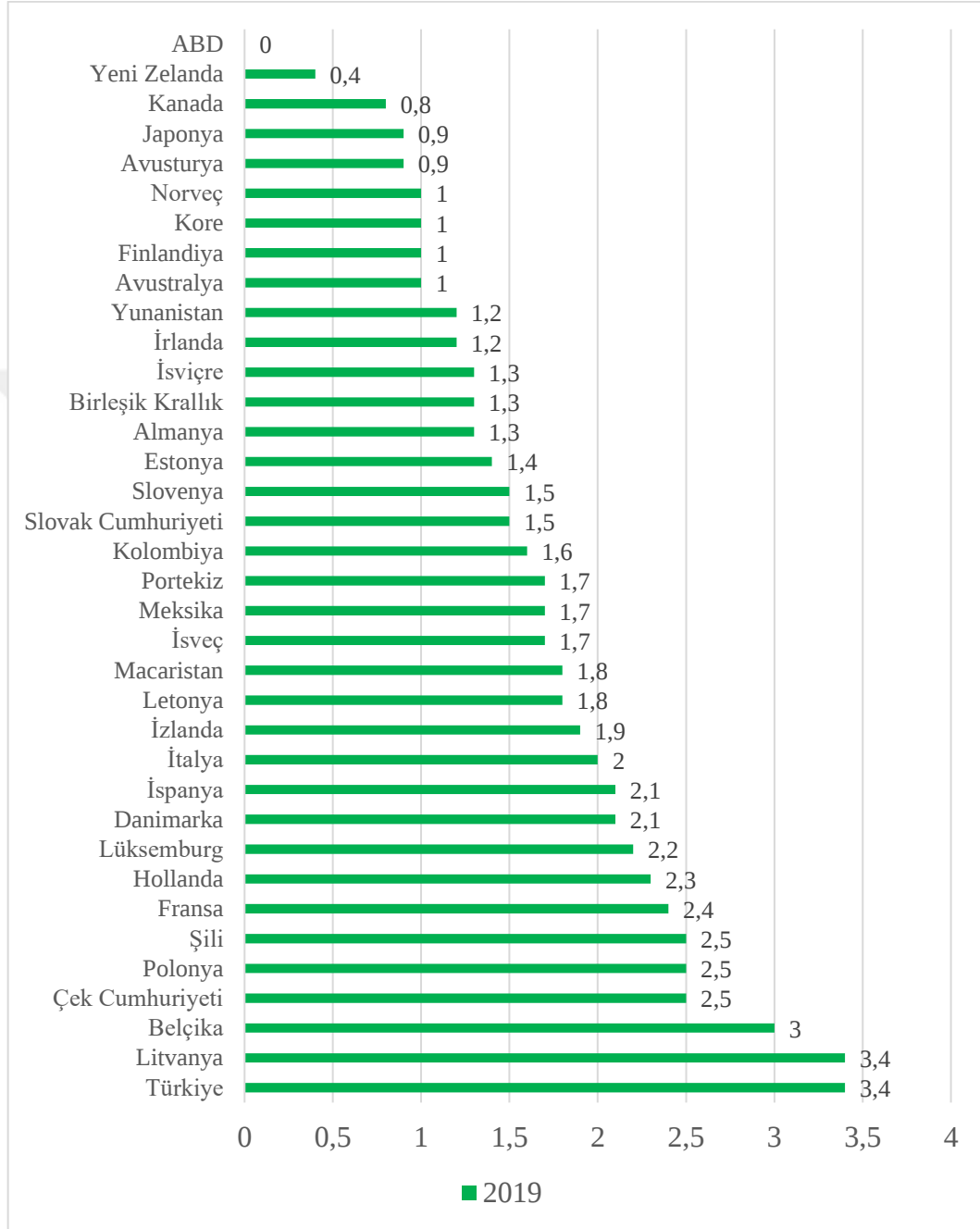
Kaynak: OECD, Labour Market Statistics, 2019

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV

Şekil 3'te 2010-2019 yıllarına ilişkin istihdam korumasının katılığı verileri yer almaktadır. 2010 ve 2019 yılları kıyaslandığında on iki OECD üyesi ülkenin katılığı istihdam politikalarını esnettiği görülmektedir. Türkiye'nin de arasında bulunduğu on yedi ülkedeki istihdam uygulamaları değişmemektedir. 2010 yılında Türkiye'ye göre katılık seviyesinin daha fazla olduğu Çekya, Yunanistan, Portekiz ve İtalya gibi ülkeler

yaptıkları düzenlemeler ile Türkiye'yi geride bırakmışlardır (OECD, Labour Market Statistics, 2019).

Şekil 4: 2019 Yılına İlişkin Kıdem ve İhbar Tazminatı Katılığı



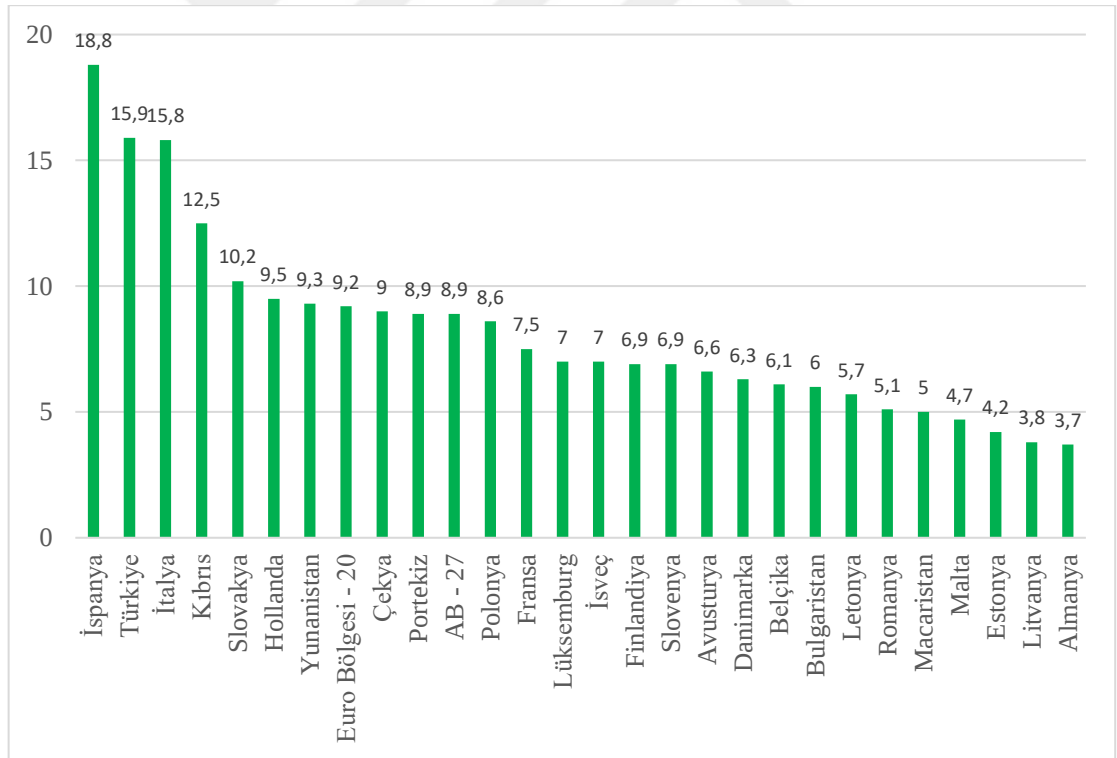
Kaynak: OECD Employment Outlook, 2020

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/af9c7d85-en/index.html?itemId=/content/component/af9c7d85-en>

Şekil 4'te 2019 yılına ilişkin kıdem ve ihbar tazminatı katılığı yer almaktadır. OECD göstergeleri düzenli çalışanların bireysel olarak işten çıkarılmasına ilişkin

düzenlemelerdeki katılığın ülkeler arasında büyük farklılıklar olduğunu göstermektedir. Gösterge puan aralığı 0 ile 6 arasında değişmektedir. İhbar ve kıdem kaynaklı tazminat katılıklarında OECD üyesi ülkeler arasında Türkiye ve Litvanya 3,4 ile birinci sıradadır. Dört ve yirmi yıllık çalışma süreleri göz önüne alındığında Türkiye'nin hizmet sonunda işçilere ödenen kıdem tazminatı bakımından en katı uygulamalara sahip ülkelerden biri olduğu görülmektedir. Toplam tazminatın yüksek olduğu ülkeler, kıdem tazminatının yüksekliği ile ön plana çıkmaktadır. Ülkeler arasındaki kıdem tazminatı farklılıkları, ihbar sürelerindeki farklılıklardan çok daha fazladır. Bu göstergeler neticesinde işgücü piyasasındaki esnekliği artırma, ekonominin ve iş dünyasındaki güncel teknolojik gelişmelerin takibi, aynı zamanda yeni istihdam alanların yaratılması bakımından Türkiye'nin OECD ülkelerinde kullanılan yöntemlerden yoksun olduğu görülmektedir (OECD, Employment Outlook, 2020).

Şekil 5: İnşaatta Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi



Kaynak: Eurostat, Labour Cost Index, 2023

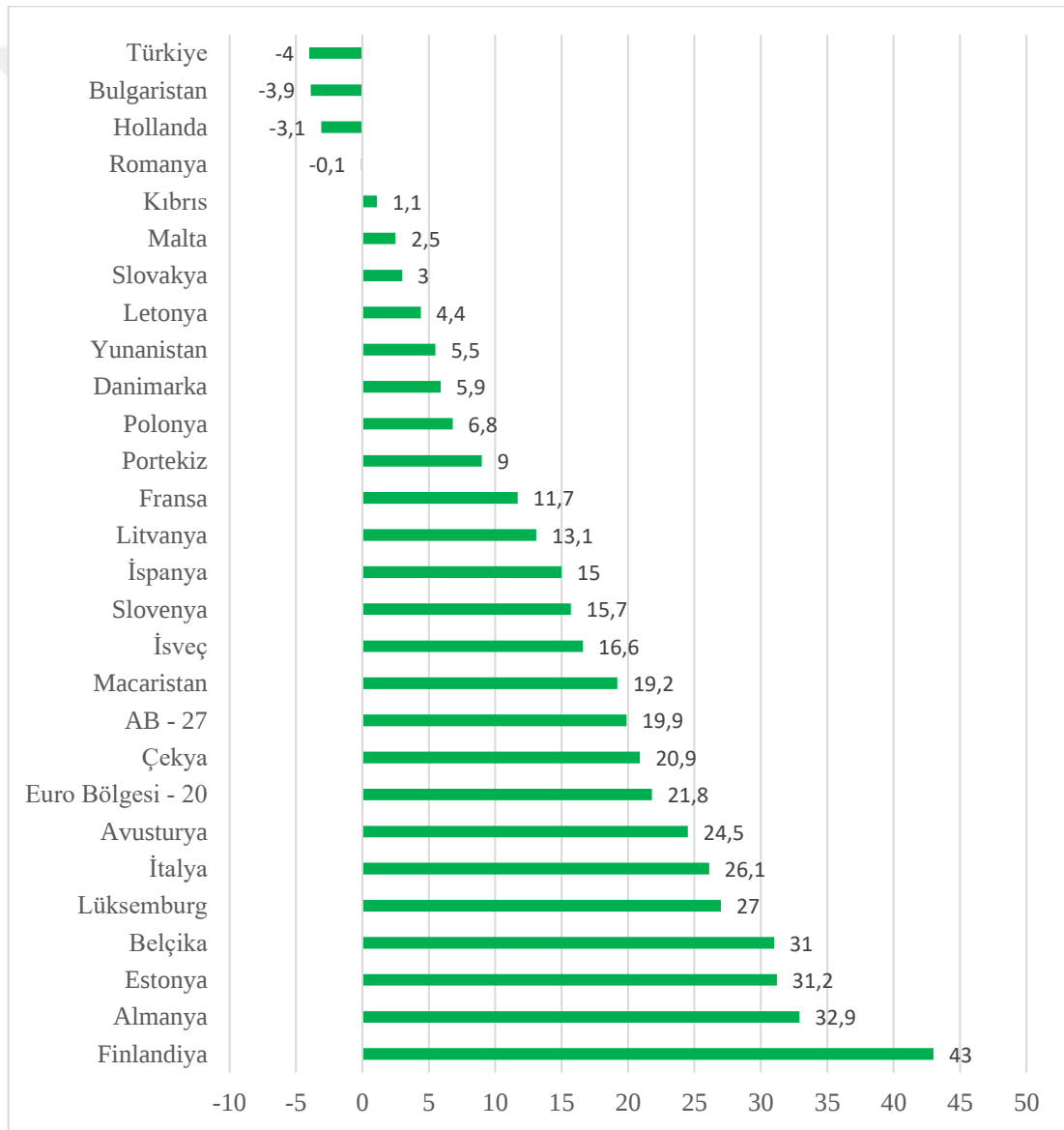
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ei_bsbu_q_r2/default/bar?lang=en

İşgücü maliyetlerini karşılaştırmak için birim işgücü maliyetinin üzerinden değerlendirme yapılması gerekmektedir. Üretilen birim çıktı başına olan işçilik

maliyeti birim işgücü maliyeti olarak tanımlanmaktadır (T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2018).

Şekil 5'te inşaat sektöründe çalışılan saat başına nominal işgücü maliyeti değişimi yer almaktadır. 2023 yılının dördüncü çeyreğinde yüzdesel değişim göz önünde bulundurulduğunda Türkiye ile Avrupa Birliği ülkeleri arasındaki artışa yönelik farkın yüksek olduğu görülmektedir. Aynı zamanda Türkiye, OECD ülkeleri arasında İspanya'dan sonra inşaat sektöründe çalışılan saat başı nominal işgücü maliyeti değişiminin en fazla olduğu ülke konumundadır (Eurostat, 2023).

Şekil 6: Sanayide Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi

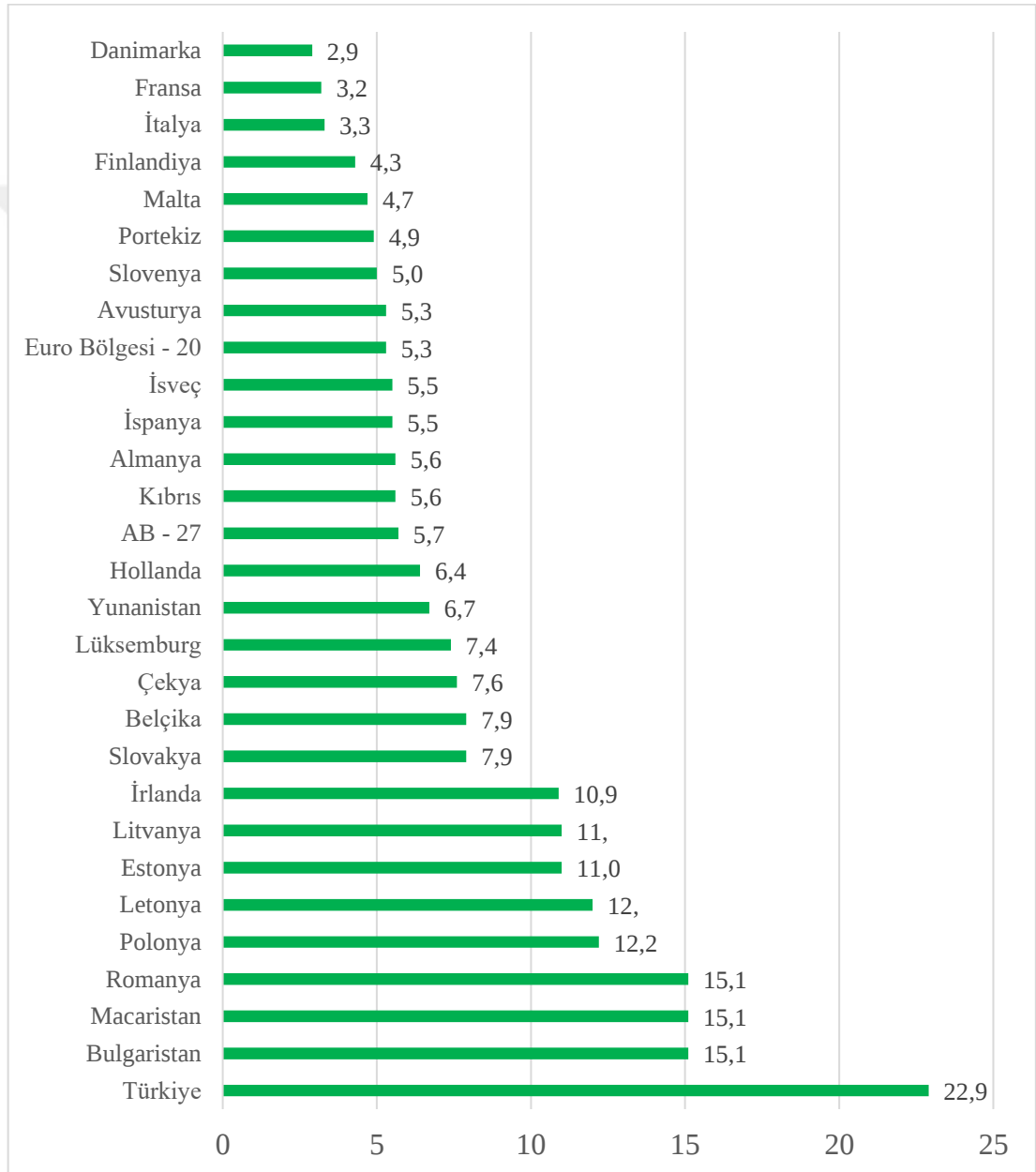


Kaynak: Eurostat Labour Cost Index, 2023

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ei_bsin_q_r2/default/bar?lang=en

Şekil 6’da, sanayi sektöründe 2023 yılının dördüncü çeyreğinde saat başı nominal işgücü maliyeti artışı; AB’de 19,9 iken Euro Bölgesi için %21,8’dir. AB ve OECD ülkeleri arasındaki en yüksek artış %43 ile Finlandiya’dadır. Türkiye, Bulgaristan ve Hollanda’da saat başına nominal işgücü maliyeti azalmıştır. Türkiye, OECD üyesi ülkeler ile karşılaştırıldığında, sanayi sektöründe işgücü maliyetinin en çok azaldığı ülke konumundadır (Eurostat, 2023).

Şekil 7: Tüm Sektörlerde Saat Başına Nominal İşgücü Maliyeti Değişimi

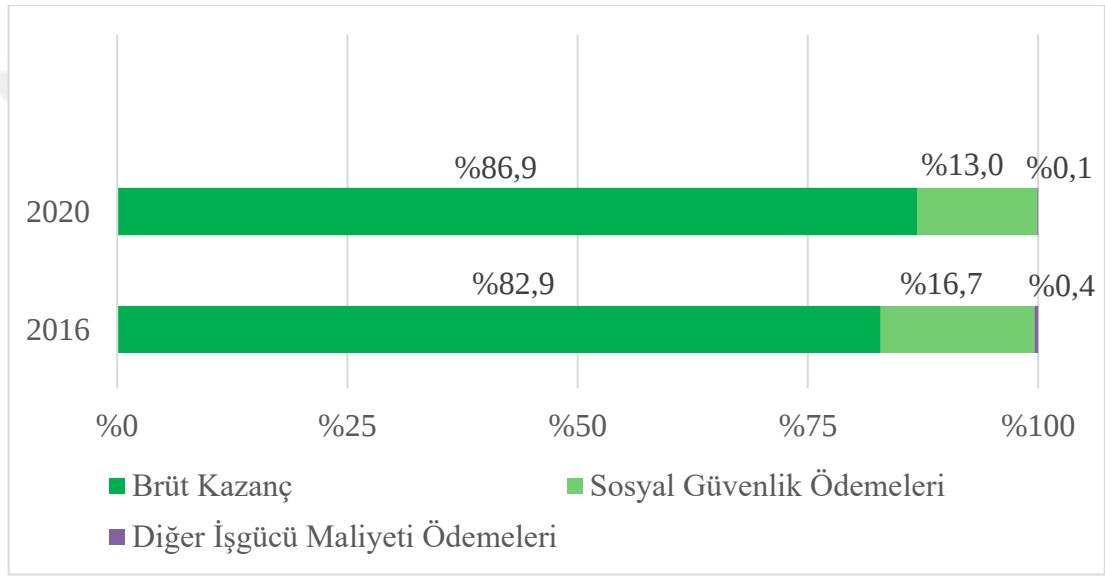


Kaynak: Eurostat, Labour Cost Index, 2023

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_cost_index_-_recent_trends#Hourly_labour_costs_in_euro

Şekil 7’de, 2023 yılının üçüncü çeyreğinde tüm sektörlerde çalışılan saat başına nominal işgücü maliyeti bir önceki senenin aynı dönemi göz önünde bulundurularak kıyaslandığında AB ülkelerinde %5,7 oranında arttığı görülmektedir. İşgücü maliyeti artışı Euro Bölgesi için %5,3 oranında gerçekleşmiştir. AB ülkeleri arasındaki en yüksek artış %15,1 ile Bulgaristan, Macaristan ve Romanya’da gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise aynı dönemde işgücü maliyetinin artışı %22,9 oranında gerçekleşmiştir. AB ve OECD üyesi ülkeler arasında nominal işgücü maliyetinin en yüksek olduğu ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir.

Şekil 8: İşgücü Maliyeti Bileşenleri



Kaynak: TÜİK, 2016 ve 2020 İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları, 2021

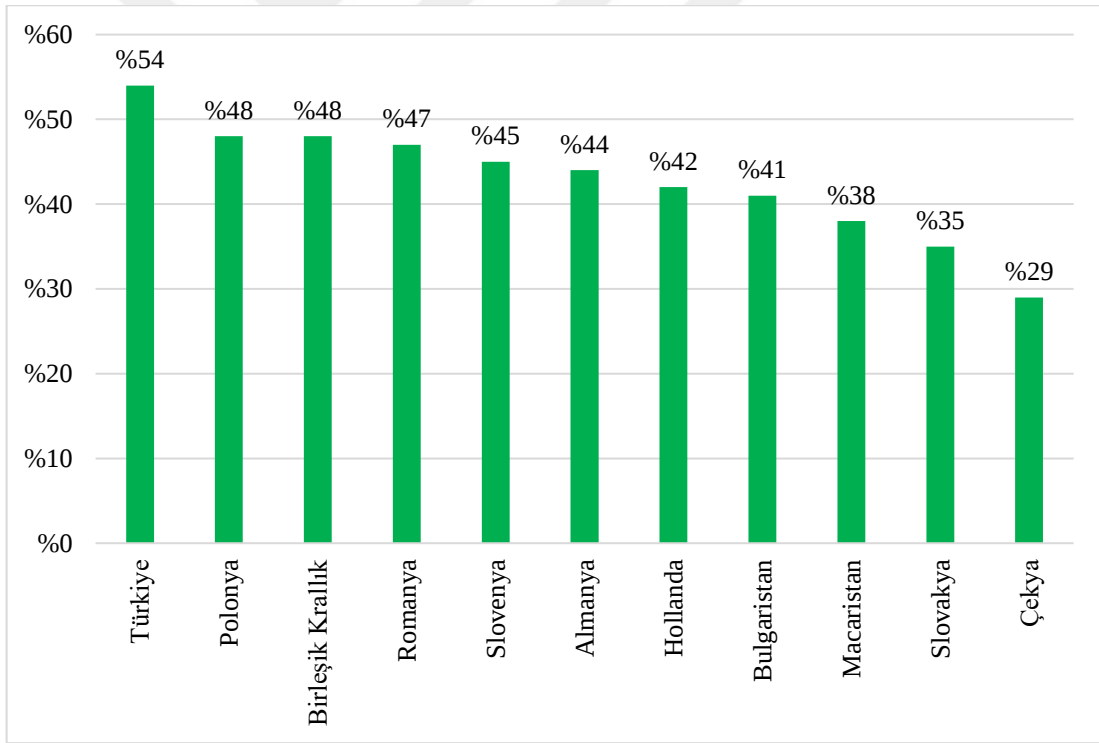
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Maliyeti-Istatistikleri-2016-24859#:~:text=TÜİK%20Kurumsal&text=Ülkemizde%20istihdam%20edilenlerin%20işverene%20toplamlam,3%20991%20TL%20olarak%20gerçekleşti.>

İşçiye ödenmesi gereken giydirilmiş brüt ücret, işverenin SGK primleri gibi devlete yaptığı ödemeler ile kıdem tazminatı işgücü maliyetini oluşturmaktadır (TÜİK, 2016).

Ülkemizde istihdam edilen işçilerin işverene olan maliyetlerini ve maliyetlerin unsurlarını belirleyebilmek için 2004 yılı itibarıyla TÜİK tarafından dört yılda bir işgücü maliyeti araştırması yapılmaktadır. İşgücü maliyeti araştırmaları herhangi bir iş yerinde ücret karşılığı çalışan kişiler referans alınarak hesaplanmaktadır. 2016 yılı verileri referans alınarak 2017 yılında ve 2020 yılı verileri referans alınarak 2021 yılında işgücü maliyeti araştırması gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2016) (TÜİK, 2020).

Brüt ücret, sosyal güvenlik ve diğer işgücü maliyeti ödemeleri işgücü maliyeti bileşenlerini oluşturmaktadır. Ortalama aylık işgücü maliyeti, 2016 referans yılında 3.991,00-TL, 2020 referans yılında 5.194,00-TL gerçekleşmiştir. Şekil 8’de yer alan 2016 yılı verilerine göre, işgücü maliyeti içindeki en büyük payı %82,9 ile brüt ücret ödemeleri oluşturmuştur. 2016 referans döneminde sosyal güvenlik ödemeleri %16,7, diğer işgücü maliyeti ödemeleri %0,4 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılı verilerine göre, işgücü maliyetlerinin içindeki en yüksek payı %86,9 ile brüt ücret ödemeleri oluşturmuştur. 2020 referans döneminde sosyal güvenlik ödemeleri %13, diğer işgücü maliyeti ödemeleri %0,1 olarak gerçekleşmiştir. Referans alınan dönemler için araştırma sonuçları incelendiğinde, brüt ücret ödemelerinin payının yükseldiği, sosyal güvenlik ödemelerinin ve diğer işgücü maliyeti ödemelerinin payının düştüğü görülmektedir (TÜİK, 2016) (TÜİK, 2020).

Şekil 9: Asgari Ücretin Kişi Başı GSYH'ye Oranı (2018)



Kaynak: TİSK, 27. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 2019, s.13

<https://www.tisk.org.tr/dokuman/27-28-aralik-2019-27--olagan-genel-kurulu-calisma-raporu-2017-2018-2019.pdf>

Türkiye’de asgari ücretle çalışan sayısının fazla olması sebebiyle asgari ücretin iş hayatında önemli bir yeri bulunmaktadır. Asgari ücret düzenlemeleri her ne kadar

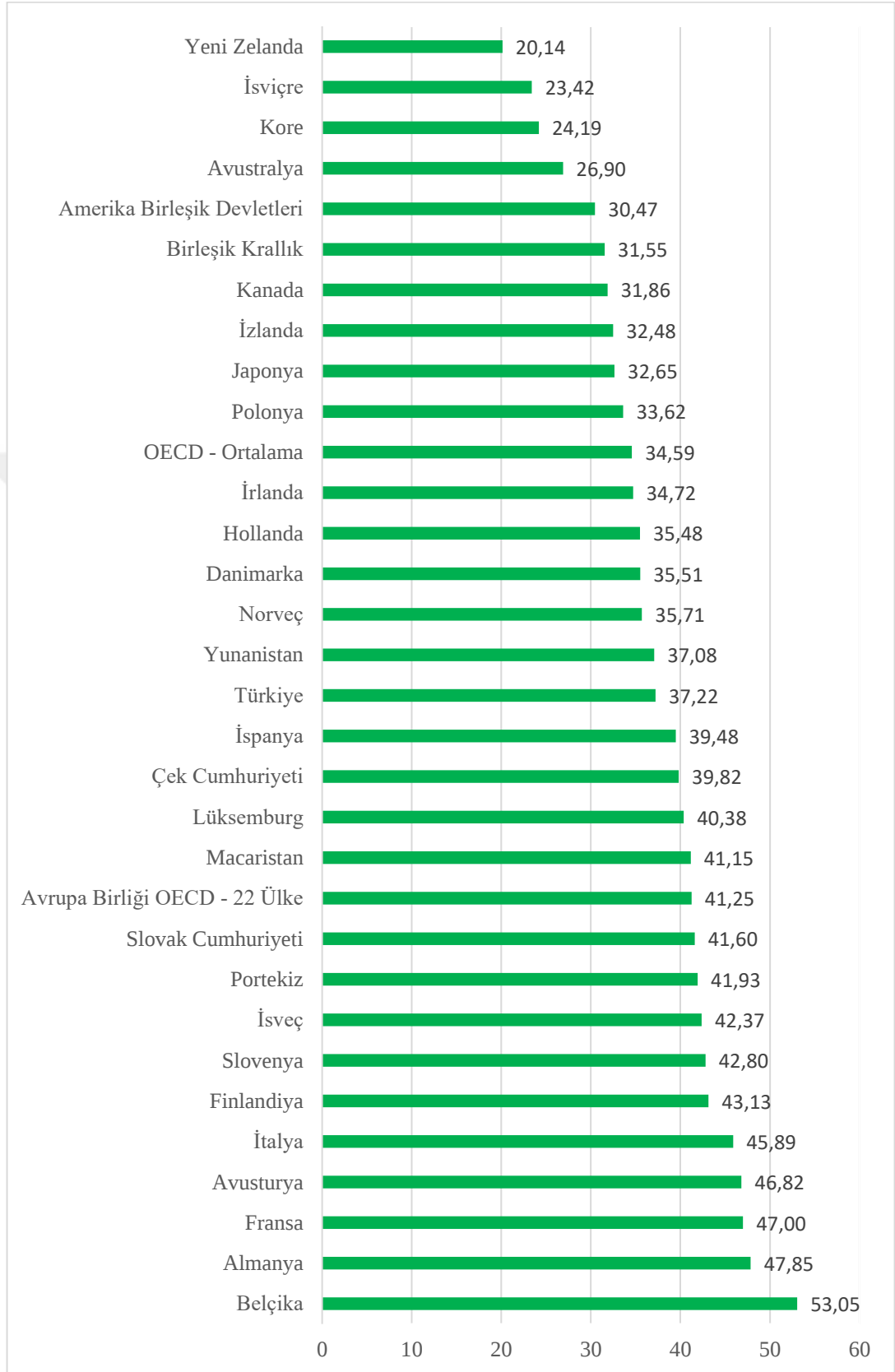
lkeler özelinde belirlense de bazı ülkelerde asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır. Asgari geçim standartları göz önünde bulundurularak belirlenen asgari ücret aile geçim creti olarak değil, bir işçinin en alt düzeyde alması gereken ücret olarak değerlendirilmektedir. şekil 9’da görüldüğü üzere, 2018’de Türkiye’de asgari ücret kişi başi GSYH’ye oranlandığında %54 olduğu görülmektedir. Türkiye’nin asgari ücretin kişi başi GSYH’ye oranı, Avrupa ve OECD yesi ülkeler ile kıyaslandığında çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir (TİSK, 2019).

Ülkemizde uygulanan asgari geçim indirimi 1 Ocak 2022 tarihi itibariyle kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra, işçilerin ücretlerinin asgari ücrete kadar olan kısımları gelir ve damga vergisinden muaf tutulmaya başlanmıştır. Buna rağmen, vergi istisnasına konu olan asgari ücret toplanarak yani toplam ücret kümülatif olarak vergi dilimine sokulduğundan vergi istisnası işçilerin lehine uygulanmamaktadır (DİSK-AR, 2023).

işçi ücretleri üzerinden alınan vergiler, işverenlerin işgücü maliyetini artırmaktadır. 2022 yılı itibariyle yapılan gelir ve vergi muafiyetleri göz önüne alındığında vergi yükü bakımından Türkiye’nin OECD ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2021 yılında ücretler üzerindeki vergi yükü %39,9 iken 2022 yılında 2,7 puan azalmış ve %37,2’ye gerilemiştir. OECD ortalamasına bakıldığında vergi yükünün %34,6 olduğu görülmektedir. Türkiye vergi yükü sıralamasında 2021 yılında 14. sırada yer alırken, 2022 yılında 38 OECD yesi ülke arasında en yüksek vergiye sahip 18. lke konumunda olduğu görülmektedir. (OECD, Taxing Wages, 2023).

Türkiye’de işçi istihdamına bağlı hkmetin tahsil ettiği vergilerdeki ve sosyal sigorta primlerindeki yükseklik istihdamdaki artışı engellemektedir. Bunun yanı sıra hem çalışanların geliri azaltmakta hem de işletmelerin maliyetlerini yükselterek i ve dış piyasadaki yabancı rakipler karşısındaki rekabet gücünü zayıflatmaktadır. Bu yüzden de işçi ve işverenler kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Bu durumun önüne geçilmesi için prim ve vergi yükünün azaltılmasına devam edilmesi, OECD ortalaması hedeflenerek vergi ve prim yükü indirime tabi tutulması önerilmiştir (TİSK, 2016).

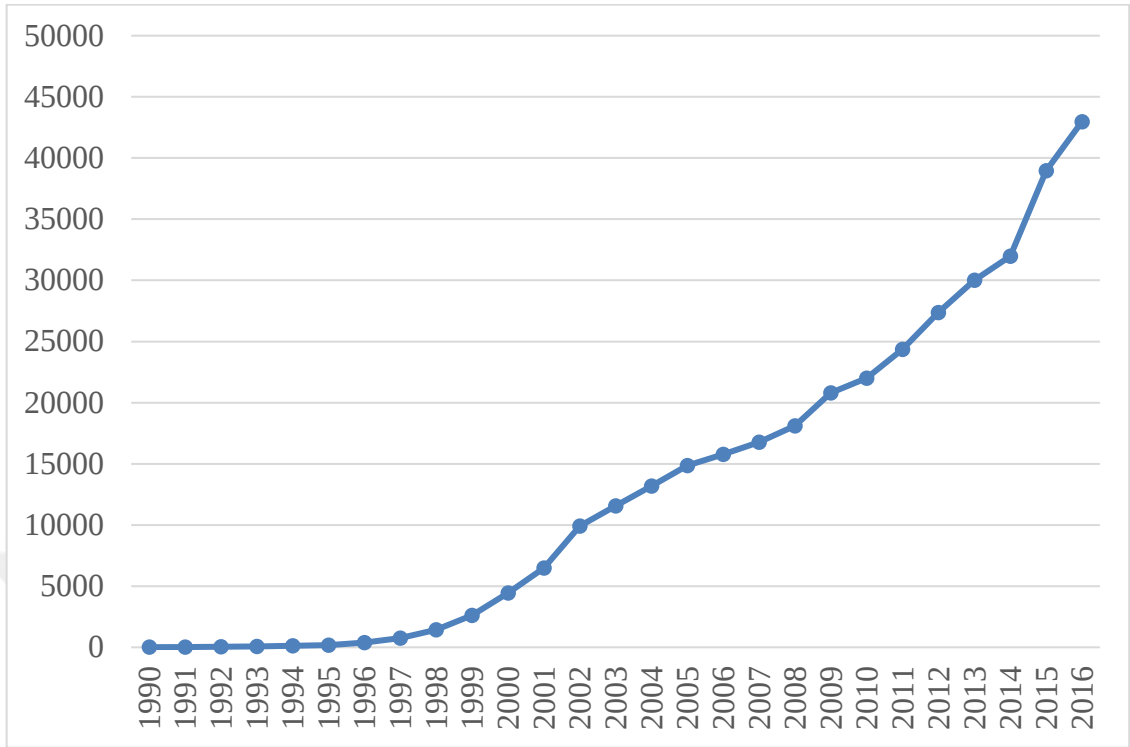
Şekil 10: Ortalama Ücretin Vergi Yüğü



Kaynak: OECD, Taxing Wages, 2023, s.4

<https://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-brochure.pdf>

Şekil 11: Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı Yüğü



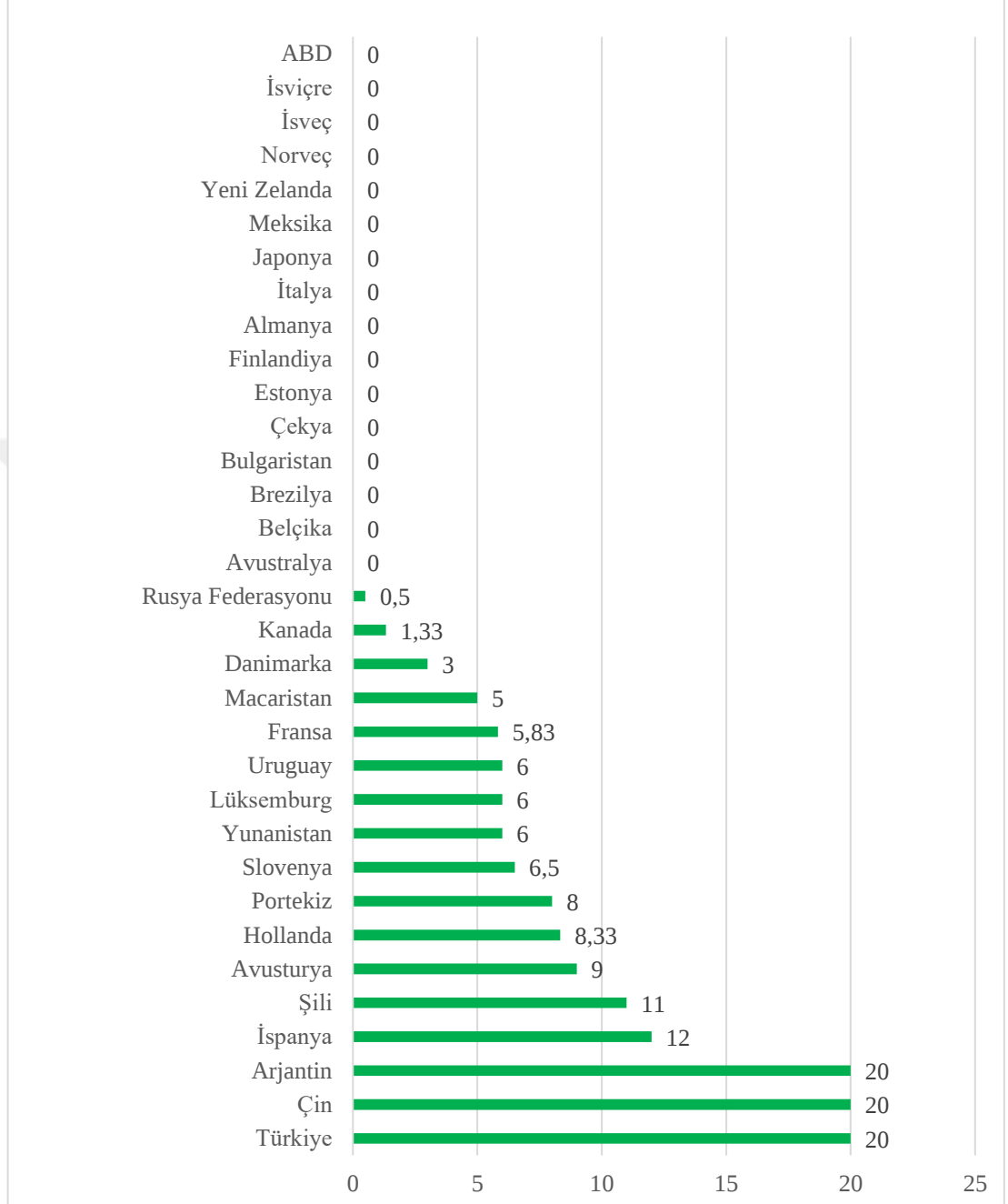
Kaynak: TİSK, 26. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2016, s.121

<https://www.tisk.org.tr/dokuman/26--genel-kurul-calisma-raporu-2016.pdf>

Kıdem tazminatı işverenler açısından yüksek maliyetler oluşturmaktadır. Türkiye’deki kıdem tazminatı uygulaması, dünyadaki en yüksek maliyetli sistemlerden biri olup işletmelerin uluslararası rekabet gücünü zayıflatmaktadır. Şekil 11’de görüldüğü üzere, Türkiye’deki çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü 1998-2016 yılları arasında hızlı bir artış göstermiştir. Kıdem tazminatının mevcut yapısı, işgücü piyasasındaki esnekliği kısıtlayıp kayıt dışı istihdamı artırmaktadır (TİSK, 2016).

ILO (2019) verilerine göre, Şekil 12’de OECD üyesi olan ve olmayan ülkeler arasında kıdem tazminatı yükünün en ağır olduğu ülkelerden biri Türkiye’dir. Türkiye’de bir işçiye 20 yıllık çalışmasının karşılığında 20 aylık ücret tutarında kıdem tazminatı ödenmektedir. Arjantin ve Çin için de aynı durum söz konusudur. Buna rağmen AB ve OECD üyesi ülkelerin bazılarında kıdem adı altında bir tazminat uygulaması olmadığı için bu sürenin “0” olduğu görülmektedir (ILO, 2020).

**Şekil 12: İşçiye 20 Yıllık Hizmeti Karşılığında Kaç Aylık Ücret Tutarında
Kıdem Tazminatı Ödendiği**



Kaynak: ILO, Redundancy and Severance Pay, 2019

<https://eplex.ilo.org/redundancy-and-severance-pay/>

Kıdem tazminatının uygulandığı AB ve OECD üyesi ülkelerin büyük çoğunluğunda, kıdem adı altında ödenen tazminatın miktarının Türkiye’de olan tazminat ile karşılaştırılamayacak kadar düşük olduğu görülmektedir. Yükselen ekonomiler arasında yer alan Macaristan’da 5 aylık kıdem tazminatı ödenmektedir (ILO, 2020).

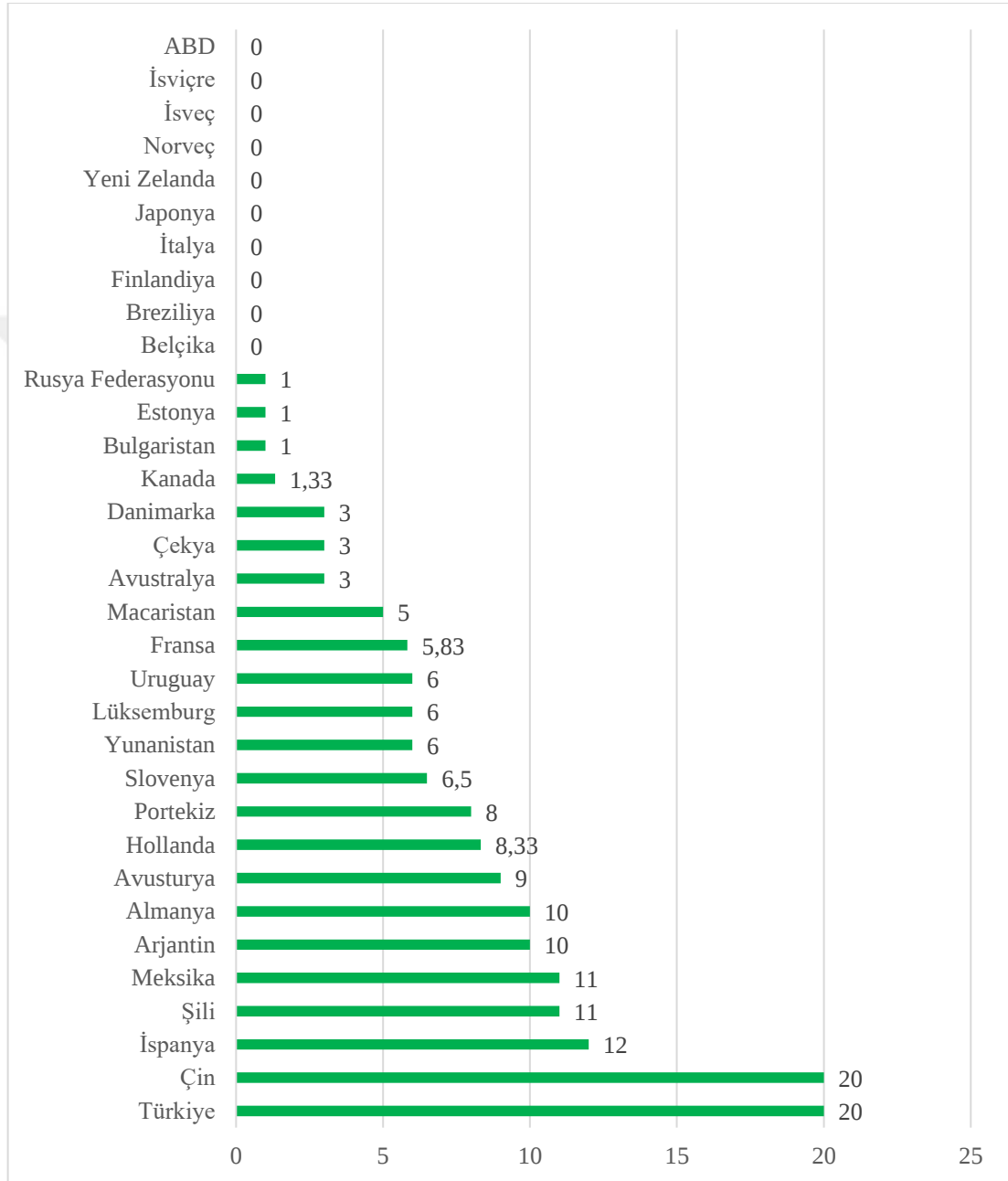
Kıdem tazminatı uygulamasıyla birlikte işverenlerin çalıştırdıkları işçileri sebepsiz yere işten çıkarmalarının önüne geçerek istihdamdaki devamlılık sağlanmaya çalışılmaktadır. İşçinin uzun süre aynı işverene bağlı olarak çalışarak hak etmiş olacağı kıdem tazminatının yüksekliği işten çıkarılma riskini azaltmaktadır. Böylece kıdem tazminatı uygulaması işçiler açısından bir güvence olarak görülmektedir. Yüksek kıdem tazminatı uygulaması nedeniyle işverenler yüksek maliyetlere katlanmaktadır. Bunun yanı sıra dönemsel dalgalanmalarda da likidite problemlerine neden olmaktadır. İşverenler, istihdam ettikleri çalışan sayısının fazla olması ve bazı şartların sağlanması halinde işçilerin iş güvencesinden yararlanması gündeme gelmektedir. Böylece işverenler kıdem tazminatına ek olarak işçiye işe başlatmama tazminatı ve işçinin boşta geçen süre ücreti gibi iş güvencesi tazminatlarına da katlanmaktadır. İşten çıkarma maliyetine kıdem tazminatının yanı sıra ihbar tazminatı, iş güvencesi ile ilgili diğer tazminatlar da dahildir. Şekil 12’de ihbar tazminatının dahil edildiği ancak iş güvencesiyle ilişkili olan tazminatların eklenmediği görülmektedir. Türkiye diğer ülkeler ile kıyaslandığında, Türkiye’nin en yüksek işten çıkarma maliyetine katlanan ülke olduğu görülmektedir (ILO, 2020).

Saaverdo ve Torero (2000), feshe yönelik maliyetler ile emek talebinin arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve iş güvencesine yönelik hükümlerin istihdamı olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmaktadır (Saavedra & Torero, 2000). Aynı iş yerinde uzun süredir çalışan işçilerin işten çıkarılması konusundaki düzenlemeler ve bunun yanı sıra katı istihdam düzenlemeleri yeni istihdam yaratma sürecini de etkilemektedir. Şekil 12’de görüldüğü üzere, OECD üyesi olan ve olmayan ülkeler arasında kıdem tazminatı yükünün en yüksek olduğu ülkelerin başında Türkiye, Çin ve Arjantin yer almaktadır.

Kıdem tazminatının, işçileri iş sözleşmesinin feshi karşısında koruyan tek düzenleme olmadığı kabul edilmektedir. İş güvencesi tazminatlarının ve işsizlik sigortasının da sözleşmenin haklı ya da geçerli bir nedene dayanmadan feshedilmesi durumunda işçileri koruduğu belirtilmektedir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda işverenler bu ağır maliyetlere katlanmaktadır. Hali hazırda yüksek maliyetlere katlanan işverenlerin katlandığı maliyetler kıdem tazminatı fonunun gündeme gelmesi durumunda daha da yükselecektir. Buna çözüm olarak sözleşmenin feshine bağlı işveren maliyetlerinin düşürülmesi, işsizlik sigortası işveren payının düşürülmesi, kıdeme hak kazanılan sürenin artırılması, kıdem tazminatına yönelik

ücrete esas günün düşürülmesi ve kıdem tazminatındaki tavan uygulamasının korunması önerilmektedir (TİSK, 2019).

Şekil 13: İşçinin 20 Yıllık Hizmeti Karşılığında Kaç Aylık Ücret Tutarında İşten Çıkarma Maliyeti Ödendiği



Kaynak: ILO, Redundancy and Severance Pay ,2019

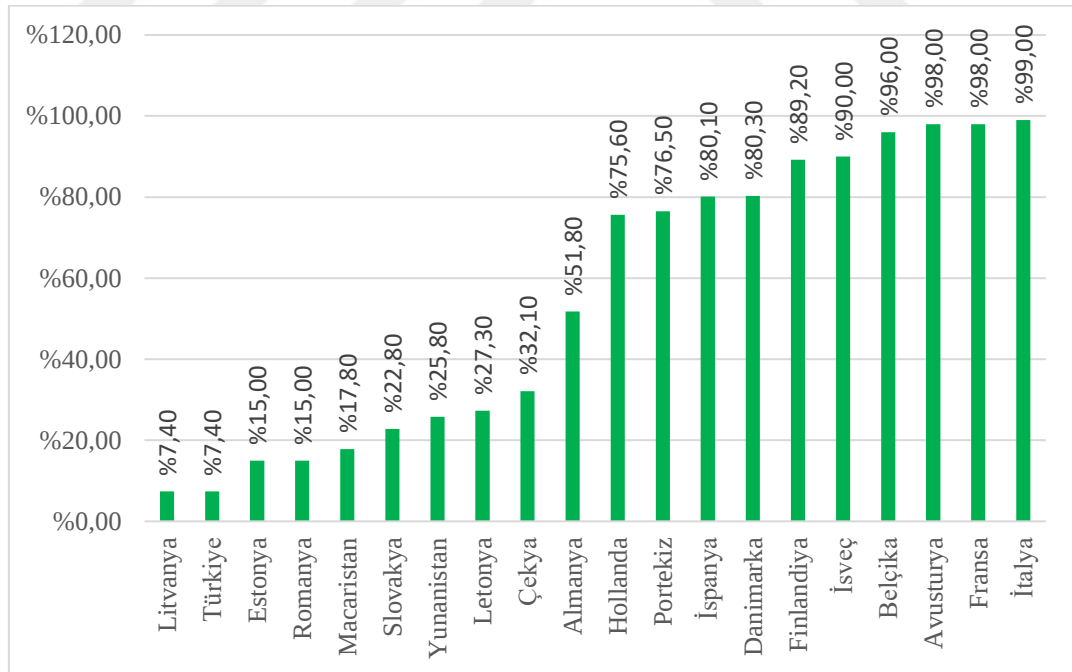
<https://eplex.ilo.org/redundancy-and-severance-pay/>

ILO (2019) verilerine göre Şekil 13'te, Türkiye'nin OECD ve AB ülkeleri ile yükselen piyasalar arasında işten çıkarma adı altında en yüksek maliyete katlanmak zorunda

olduğu görülmektedir. 20 yıl çalışma karşılığında katlanılan maliyet Çin ve Türkiye’de 20 aylık ücrete karşılık gelirken ABD, İsviçre, İsveç, Norveç, Yeni Zelanda, Japonya, İtalya, Finlandiya, Belçika gibi OECD ülkelerinde “0” olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra Fransa’da 5,83 aylık, Yunanistan’da 6 aylık, Portekiz’de 8 aylık, Hollanda’da 8,33 aylık, Avusturya’da 9 aylık ve Almanya’da 10 aylık ücrettir (ILO, 2020).

2010 yılı OECD Türkiye Raporu’nda, Türkiye’de iş yaratma sürecinin, katı iş güvencesi düzenlemeleri ve sürekli işçilere yönelik yüksek işten çıkarma maliyetleri nedeniyle engellendiği belirtilmiştir. Bu rapor, OECD üyesi ülkeler ve dünyada en yüksek kıdem tazminatına sahip ülkelerden birinin Türkiye olduğunu göstermektedir. 2015 yılı OECD’nin Büyümeye Geçiş Raporu’nda, Türkiye’deki istihdamı koruma mevzuatında reform yapılması, yüksek maliyetli kıdem tazminatı sisteminin değiştirilmesi, özel istihdam büroları ile geçici istihdam sistemi ve esnek çalışma düzenlemelerinin kolaylaştırılması önerilmiştir. Ancak işsizlik sigortası sistemi benimsenerek iş güvencesine yönelik haklar kabul edilmekle birlikte kıdem tazminatıyla ilgili değişiklik yapılmamıştır (TİSK, 2016).

Şekil 14: Türkiye ve AB Ülkelerinde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı



Kaynak: DİSK-AR, Asgari Ücret Araştırması 2024

<https://arastirma.disk.org.tr/?p=10615>

Fransa, Belçika, Polonya, Almanya ve İngiltere gibi ülkeler asgari ücreti yasayla belirlenmekle birlikte, Danimarka, Avusturya, İtalya ve Finlandiya gibi ülkeler ise toplu sözleşmelerle belirlemektedir (TİSK, 2019).

Şekil 14’te verilen toplu iş sözleşmesi ile ilgili Türkiye, Avusturya, Almanya, Belçika, İtalya, Çekya, Hollanda, Litvanya, Macaristan, Slovakya, Letonya verilerinin 2019 yılına; Finlandiya, Yunanistan, Danimarka, İspanya, Estonya, İsveç, Fransa, Portekiz verilerinin 2018 yılına; Romanya verisinin 2017 yılına ait olduğu bilinmektedir. 2019 ILO verilerine göre, Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamı %7,4’tür. Şekil 14’e göre, Türkiye AB ülkeleri ve OECD üyesi ülkeler ile kıyaslandığında toplu sözleşme kapsamının en düşük olduğu iki ülkeden biri konumundadır. Toplu iş sözleşmesi kapsamının en yüksek olduğu ülke %99 ile İtalya’dır. Fransa ve Avusturya’da %98, Belçika’da %96, İsveç’te ise %90’dır. Toplu İş Sözleşmesi kapsama oranın Hollanda, Almanya ve Portekiz’de %50 ile %77 arasında olduğu, Estonya, Yunanistan, Letonya, Çekya’da %15 ile %32 arasında olduğu görülmektedir (DİSK-AR, 2023).

Tablo 1’de saatlik işgücü maliyetinin takvim etkilerinden arındırılmamış ve takvim etkilerinden arındırılmış veriler ile işgücü maliyetindeki yıllık değişim verileri yer almaktadır. Yıllık değişim, takvim etkilerinden arındırılan endeks değerlerinin bir önceki yıl aynı çeyrek döneme göre değişimini ifade etmektedir. Çeyrek dönemdeki değişimler, takvim ve mevsim etkilerinden arındırılan endeks değerlerinin bir önceki çeyrek döneme göre değişimini ifade etmektedir.

Tablo 1’e göre kazanç ve kazanç dışı işgücü maliyetin saat başına değişim durumunu gösteren 2015 yılı temel alınan saatlik işgücü maliyet endeksi, 2023 yılının üçüncü çeyrek dönemini kapsayan bütün sektörler için bir önceki yılın aynı dönemi göz önünde bulundurulduğunda %105,3 artış göstermiştir. Saatlik işgücü maliyeti endeksi 2023 yılı üçüncü dönemi için sektör özelinde değerlendirildiğinde endeks değerlerinde; sanayi sektörü için %106,5, inşaat sektörü için %112,5 ve hizmet sektörü için %105,1 artış olduğu görülmektedir (TÜİK, 2024). İşgücü piyasasındaki saatlik işgücü maliyet endeksindeki veriler incelendiğinde Türkiye’de çalışan bir işçinin işverene olan maliyetinin gün geçtikçe arttığı görülmektedir.

Tablo 1: Saatlik İşgücü Maliyet Endeksi

[2015=100]

Ekonomik Faaliyet (NACE Rev.2)	Arındırılmamış Endeks					Takvim Etkilerinden Arındırılmış Endeks				Yıllık Değişim (%)			
	Yıl	I. Dönem	II.Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	I.Dönem	II.Dönem	III. Dönem	IV. Dönem	I. Dönem	II. Dönem	III. Dönem	IV. Dönem
B-N Sanayi, İnşaat, Ticaret ve Hizmetler	2020	223,6	256,5	222,2	221,9	228,5	252,9	218,9	225,9	19,6	27,7	8,7	12,5
	2021	255,1	268,0	289,7	294,0	258,4	263,8	281,9	299,0	13,1	4,3	28,8	32,4
	2022	385,1	418,9	554,6	558,9	390,5	414,3	545,2	568,0	51,1	57,1	93,4	90,0
	2023	877,5	921,4	1109,3		893,3	883,9	1119,4		128,8	113,3	105,30	
B-E Sanayi	2020	216,8	256,7	224,6	221,6	222,2	252,8	221,3	226,0	19,4	27,9	8,6	13,4
	2021	247,4	269,3	296,4	294,3	250,7	264,9	286,9	300,1	12,9	4,8	29,6	32,8
	2022	376,6	426,3	556,9	560,1	382,5	420,6	547,2	569,8	52,6	58,8	90,7	89,9
	2023	901,1	934,1	1117,6		920,6	890,6	1129,9		140,6	111,7	106,5	
F İnşaat	2020	240,0	262,3	226,2	226,3	245,6	258,4	223,1	230,4	16,3	19,7	4,9	5,2
	2021	269,6	263,2	282,7	295,3	273,1	257,8	273,6	300,8	11,2	-0,2	22,7	30,6
	2022	399,9	414,4	542,5	548,7	406,0	409,4	532,3	559,1	48,7	58,8	94,5	85,9
	2023	853,0	909,2	1119,7		870,8	866,3	1131,0		114,5	111,6	112,5	
G-N Ticaret ve Hizmetler	2020	219,7	250,8	216,0	217,4	224,1	247,5	212,9	221,0	19,4	28,6	9,3	13,4
	2021	252,0	263,2	281,6	288,0	255,2	259,5	275,3	292,4	13,9	4,9	29,3	32,3
	2022	377,8	404,5	543,3	548,6	382,6	400,8	534,7	557,0	49,9	54,4	94,2	90,5
	2023	843,1	898,5	1088,4		856,0	866,5	1096,9		123,7	116,2	105,1	

Kaynak: TÜİK, Haber Bülteni, İşgücü Girdi Endeksi, 2023

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Girdi-Endeksleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2023-49453>

5. SONUÇ

Kıdem tazminatı Türkiye’deki çalışma hayatının vazgeçilmez bir parçası olmakla birlikte çalışma hayatını doğrudan etkilemektedir. Günümüzde işçi ve işveren arasındaki en büyük uyuşmazlıklardan birini kıdem tazminatı oluşturmaktadır. İşçiler uzun süre çalışarak emek verdikleri iş yerinden ayrıldığında ya da işveren tarafından işten çıkarıldıklarında hak kazandıkları kıdem tazminatını almak isterken, işverenler ise işçiye ödeyecekleri kıdem tazminatının miktarı ve yükünden yakınmaktadır. Türkiye’de işçilere 20 yıllık hizmeti karşılığında 20 aylık ücreti kıdem tazminatı olarak ödenmektedir. Kıdem tazminatının çalışan başına ortalaması son yıllarda çok yükselmiş olması işverenlere ağır bir yük oluşturmaktadır.

Türkiye’de ve birçok ülkede belirli koşulların gerçekleşmesi ve iş akdinin sonlanması durumunda işçilere kıdem tazminatı ödenmektedir. Kıdem tazminatı uygulamaları ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte birçok gelişmiş ülkede kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenleme bulunmamaktadır. Buna rağmen birçok ülkede toplu sözleşme kapsamında işçilere tazminat hakkı tanınmaktadır.

Emek piyasasında uzun dönemli ücret sözleşmelerinin önceden ve farklı zamanlarda yapılması nedeniyle işçi ücretlerinin yavaş ayarlanması, işçi ve işveren arasında yapılan pazarlık görüşmelerinde sözleşmedeki bütün koşulların belirlenememesi, işçilerin işsiz kaldığı süreçte işsizlik sigortasından faydalanması, detaylı ücret görüşmelerinin maliyetli olması, işçi ve işverenler arasında örtük bir anlaşmanın varlığı, verimlilik ile ücretler arasında pozitif bir ilişki olması ve içerideki işçiler ile dışarıdaki işçilerin tam ikame edilememesi işçi ücretlerinde katlığa neden olmaktadır.

Bu çalışmada Yeni Keynesyen emek piyasasındaki nominal ve reel katılıklara değinilmiştir. TÜİK, World Bank, Eurostat, OECD, TİSK ve ILO verilerinden yararlanılarak Türkiye’deki ve OECD üyesi ülkelerdeki kıdem tazminatının emek piyasasına etkileri incelenmiştir. 2010 ve 2019 yıllarına ilişkin istihdam koruması verileri incelendiğinde Türkiye’deki istihdam uygulamasının değişmediği görülmektedir. 2019 yılı kıdem ve ihbar tazminatı katılığı incelendiğinde ise Türkiye’nin OECD üyesi ülkeler arasında 1. sırada olduğu görülmektedir.

Türkiye’deki sendikalaşma oranının ve toplu pazarlık kapsamının diğer ülkelere kıyasla çok düşük olduğu ancak yine de asgari ücretin kişi başı GSYH’ye oranının ve çalışan başına ödenen kıdem tazminatı miktarının çok yüksek olduğu görülmektedir.

Ülkeler arasında kıdem tazminatı karşılaştırılması yapıldığında Türkiye’deki kıdem tazminatı verilerinin, OECD üyesi ülkelere göre çok yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’deki işçi ücretlerinin her yıl değişmesi ve gün geçtikçe işçinin aldığı ücretin yükselmesi işverenlerin maliyetini artırmaktadır. Türkiye’deki işçi ücretlerinin yükselmesiyle birlikte işverenlerin katlandığı kıdem tazminatı yükü diğer ülkelere kıyasla her yıl daha da fazla artmaktadır.

Türkiye’deki kıdem tazminatının yapısı işgücü piyasası esnekliğini ve hareketliliğini kısıtlamaktadır. Bunun sonucunda işçi ve işverenler kayıt dışı istihdama yönelmektedir. Kayıt dışı istihdama yönelmeyen işverenler ise artan maliyetlerini düşürmek için istihdamda kısıtlamaya giderek işçi sayısını düşürmektedir. Bunun sonucunda da işsizlik oranlarında artış meydana gelmektedir. İşveren maliyetlerinin artması istihdamın yanı sıra ülkedeki yatırım oranlarını da düşürmektedir. İşgücü piyasasındaki katılıklar ekonomideki verimliliği olumsuz etkilemekte ve ekonomik büyüme de engellenmektedir. Türkiye’deki işe giriş ve işten çıkış maliyetleri azaltıldığında işçi ve işverenlerin kayıt dışılığa yönelmesinin önüne geçilecektir. Böylece vergi ile prim gelirlerinde artış gerçekleşecek ve istihdamdaki artış pozitif yönlü olacaktır.

Kıdem tazminatının, sözleşmenin feshine karşı işçileri koruyan tek düzenleme olmadığı görülmektedir. İş güvencesi tazminatı ile işsizlik sigortası da işçileri sözleşmenin haklı ve geçerli olmayan nedenle sonlandırılmasına karşı korumaktadır. Her ne kadar Türkiye’de işçilere iş güvencesi tanınmış ve işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler konulmuşsa da kıdem tazminatına ilişkin fon uygulanmaya başlamamıştır. İşsizlik sigortası ve iş güvencesinin işletmeler üzerindeki maliyet yükü yüksek olduğundan bu maliyetlerin azaltılması, işsizlik sigortasındaki işveren payının düşürülmesi, kıdem tazminatı için öngörülen asgari bir yıllık çalışma süresinin artırılması, kıdem tazminatının hesaplanmasına esas teşkil eden ücret gününün düşürülmesi ile işçilerin kazanılmış haklarına dokunulmamak suretiyle kıdem tazminatı yükü yeniden düzenlenmelidir. Bunun yanı sıra, toplu iş sözleşmesinin kapsamında çalışan işçi sayısının çok düşük olması nedeniyle işçilerin haklarını

korumak için kanunen gerekli düzenlemeler yapılarak işçilere toplu iş sözleşmesi yapma fırsatı tanınmalıdır.

İşçi ve işverenler arasında uyuşmazlığa neden olarak sürekli gündemde olan ve dayanağını 1475 sayılı İş Kanunu'ndan alan kıdem tazminatının günümüze kadar bir çözüme ulaştırılamadığı görülmektedir. İşçi ve işveren arasında uyuşmazlıklara neden olan kıdem tazminatının mevcut yapısı değiştirilmediği sürece kıdem tazminatı yükünün artarak devam edeceği düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Akyiğit, E. (2008). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (s. 196-199). içinde Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alemdaroğlu, Ç. (2012). *Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkisi*. İstanbul: (Yayın No: 326788) [Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Alpagut, G. (1998). *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmeleri*. içinde Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.
- Alper, Y., & Kılış, İ. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. içinde İstanbul: Dora Yayınevi.
- Anadolu, K. (2002). *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. içinde Ankara: Nobel Yayınları.
- Ardıç, K., & Aydın, Y. (2011). *İktisat Okulları ve Emek Piyasası*. içinde İstanbul: Derin Yayınları.
- Arnott, R. J., Hosios, A. J., & Stiglitz, J. E. (1988). Implicit Contracts, Labor Mobility and Unemployment. *The American Economic Review*, 78(5), 1046-1066.
- Ataman, Ü. (2014). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. *DİSK-AR*, s. 94-107.
- Ball, L., Mankiw, N. G., & Nordhaus, W. D. (1999). Aggre Demand and Long-Run Unemployment. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1999(2), 189-251.
- Ball, L., Mankiw, N. G., & Romer, D. (1988). The New Keynesian Economics and the Output-Inflation Trade-Off. *Brookings Papers on Economic Activity*(1), 1-82.
- Başterzi, S. (1996). *İşsizlik Sigortası*. içinde Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Bildirici, M. (1997). Yeni Keynesçi İktisatta Emek Piyasası. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 27-39.
- Bocutoğlu, E. (2005). *Karşılaştırmalı Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar*. Trabzon: Derya Kitabevi.
- Bocutoğlu, E. (2012). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. içinde Ankara: Murathan Yayınevi.
- Burtan Doğan, B., & Anğay Yıldırım, E. (2016). Kıdem Tazminatı ve Ülke Örnekleri. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(10).
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri*. Ankara: [Umanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı .
- Christofides, L. N., & Leung, M. T. (2003). Nominal Wage Rigidity in Contract Data: A Parametric Approach. *Economica*, 70(280), 618-638.
- Commission of The European Communities. (2007). *Turkey 2007 Progres Report, Commission Staff Working Documet*. Brussels.

- Çakar, E. (2006). *OECD Ülkeleri ve Türkiye'de İşsizlere Yapılan Ödemeler İle Bunların Gelir Vergisi ve Kesintiler Karşısındaki Durumu*. 8 Ekim 2023 tarihinde <https://www.mevzuatdergisi.com/2006/06a/04.htm#:~:text=OECD%20ülkeleri%20genelinde%2C%20işsizlik,ödemesi%20isteğe%20bağlı%20olarak%20gerçekleşmektedir. adresinden alındı>
- Çakmak, E. (2020). Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları. *Hukuk ve İktisat Araştırma Dergisi*, 12(1), 1-22.
- Çelik, A. (2015). Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları. *İktisat Dergisi*(530), 27-39.
- Çelik, N. (2013). *İş Hukuku Dersleri*. içinde İstanbul: Beta.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., & Canbolat, T. (2018). *İş Hukuku Dersleri*. içinde İstanbul: Beta.
- Çiçen, Y. B. (2022). 2000'li Yıllarda Türkiye'de Emek Piyasasında Gelişmeler: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *The Journal of International Scientific Researches*, 260-281.
- Demir, F. (1999). *İş Güvencesi Hukuku* (s. 160). içinde İzmir: Barış Yayınları.
- Demirbilek, T. (2014). Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek için Öngörülen Koşullar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*(115).
- Devlet Planlama Teşkilatı. (1985). *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı*. Ankara.
- DİSK-AR. (2022). *İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı Hakkı Kağıt Üstünde*. İstanbul: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi.
- DİSK-AR. (2023). *Asgari Ücret Araştırması 2024*. 15 Aralık 2023 tarihinde <https://arastirma.disk.org.tr/?p=10615> adresinden alındı
- DİSK-Genel İş Sendikası. (2016). *Emek Araştırma Raporu-5 Kıdem Tazminatı Raporu*. 5 Kasım 2023 tarihinde <https://www.genel-is.org.tr/subat-2016-kidem-tazminati-raporumuz,2,11741> adresinden alındı
- DİSK-Genel İş Sendikası. (2016). *Kıdem Tazminatı Araştırma Raporu-Şubat Ayı*. 5 Eylül 2023 tarihinde <https://www.genel-is.org.tr/subat-2016-kidem-tazminati-raporumuz,2,11741> adresinden alındı
- Dornbusch, R., & Fischer, S. (1993). *Macroeconomics*. McGraw-Hill, Sixth Edition.
- Egemen, E. (2003). Türk İş Hukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi. *İstanbul Barosu Yayını*(639).
- Erdut, T. (2004). *Yaşam Boyu Sosyal Koruma için İş ve Gelir Güvencesi* (s. 152). içinde Ankara: DİSK Yayını.
- Eren, E. (2001). Keynes, Keynesçi İktisat Okulları ve Yeni Keynesçi İktisat. *İktisadın Dama Taşları*, 112-129.
- Eren, E. (2006). *Makro İktisat*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E., Bildirici, M., & Fırat, Ü. (2000). Türkiye'de 1998-1999 Krizinde Yönetici Davranışları. İstanbul: İstanbul Sanayi Odası.

- Eurostat. (2023). *Labour Cost Index*. 10 Ocak 2024 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ei_bsbu_q_r2/default/table?lang=en adresinden alındı
- Genç, T. (2009). *İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması*. Ankara: [Uzmanlık Tezi]. Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Gordon, R. (1990). What is New Keynesian Economics? *Journal of Economic Literature*, 28(3), 1115-1171.
- Gökkan Baran, L. B. (2022). *Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatı*. Şanlıurfa: (Yayın No: 752864) [Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Greenwald, B., & Stiglitz, J. E. (1993). New and Old Keynesians. *Journal of Economic Perspectives*, 7(1), 23-44.
- Grossman, S. J., & Hart, O. D. (1981). Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment. *The American Economic Review*, 71(2), 301-307.
- Grossman, S. J., & Hart, O. D. (1983). Implicit Contracts Under Asymmetric Information. *The Quarterly Journal of Economics*, 98(Supplement), 123-156.
- Güloğlu, T., Korkmaz, A., & Kip, M. (2003). Türkiye'de Kayıtdışı İstihdam Gerçeğine Bir Bakış. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(45), 51-96.
- Günay, C. İ. (2004). *İş Hukuku*. içinde İstanbul: Yetkin Yayınevi.
- Günay, C. İ. (2005). *Türk İş Hukuku Uygulamasında İş Güvencesi*. içinde İstanbul: Legal Yayınevi.
- Güner, Z. B., Açmaz, Ö. A., & Ağören, T. (2016). Türkiye için Kıdem Tazminatı Fonu Oluşturulmasına Yönelik Model Önerileri. *Sosyal Güvence Dergisi*, 5(10), 25-52.
- Güzel, A. (1997). *Türkiye'de Feshe Karşı Korunmanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri*. içinde İstanbul: Alkım Yayınları.
- Hall, R. E., & Papell, D. H. (2005). *Macroeconomics*. North&Company.
- Heap, S. P. (1992). *The New Keynesian Macroeconomics: Time, Belief and Social Interdependence*. Edward Elgar Publishing.
- Holzmann, R., & Vodopivec, M. (2012). *Reforming Severance Pay*. içinde The World Bank.
- Hur, J.-J. (2003). *Korean Severance Pay Reform: For Old-age Income Security or Coverage Expansion?* Washington DC: World Bank.
- ILO. (2020). *Redundancy and Severance Pay*. 18 Eylül 2023 tarihinde <https://eplex.ilo.org/redundancy-and-severance-pay/> adresinden alındı
- İş Kanunu. (2003). 23 Haziran 2023 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf> adresinden alındı
- Kahn, S. (1997). Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata. 87(5), 993-1008.
- Kocaoğlu, M. (2023). *Dünya Geneline Kıdem Tazminatı Uygulamaları ve Türkiye İçin Alternatif Modeller*. İstanbul: (Yayın No: 810357) [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Kök, İ. (2020). *Kıdem Tazminatı Fonu*. içinde Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Köksal, B., Özgür, E., & Güler, H. (2004). Etkin Ücret Teorileri: Türk İmalat Sanayi Uygulaması. *İktisat, İşletme ve Finans*, 19(222), 91-106.
- Kutal, M. (1977). İstihdam Güvencesi-Kıdem Tazminatı İlişkisinden Doğan Sorunlar. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 18(10), 430-448.
- Kutal, M. (2006). Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 405.
- Lazear, E. P. (1990). Job Security Provisions and Employment. *Quarterly Journal of Economics*, 105(12), 699-726.
- Leslie, D. (1992). Insider--Outsider Theory and the Case for Implicit Contracts. *The Economic Journal*, 102(410), 37-48.
- Limon, R. (2015). Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. *İş ve Hayat*, 1(1), 147-170.
- Limoncuoğlu, S. A. (2006). *Mukayeseli Hukuk ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası*. İzmir: [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Limoncuoğlu, S. A. (2007). Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları Işığında Avusturya Kıdem Tazminatı Reformu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(Özel Sayı), 289-317.
- Limoncuoğlu, S. A. (2010). Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları. (153), 44-62.
- Lindbeck, A., & Snower, D. (2001). Insiders Versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15, 165-188.
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2007). *Çalışma İktisadı*. içinde İstanbul: Der Yayınları.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. içinde İstanbul: Beta Yayınları.
- Mankiw, N. G. (1990). A Quick Refresher Course in Macroeconomics. *Journal of Economic Literature*, 28, 1645-1660.
- Mishkin, F. (2011). *Para, Bankacılık ve Finansal Piyasalar İktisadı*. içinde Akademi Yayıncılık.
- Narmanlıoğlu, Ü. (1973). *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı*. içinde İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Noldeke, G., & Damme, E. V. (1990). Signalling in a Dynamic Labour Market. *The Review of Economic Studies*, 57(1), 1-23.
- Ocak, S. (2013). İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Evlilik, Askerlik ve Sosyal Güvenlik Hakları Nedeyiyle Feshinde İhbar Tazminatı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 573-608.
- OECD. (2010). *Economic Survey of Turkey 2010: Executive Summary*. 17 Aralık 2023 tarihinde https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkey-2010_eco_surveys-tur-2010-en#page1 adresinden alındı
- OECD. (2013). *Pensions at a Glance*. 3 Eylül 2023 tarihinde <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2013-profile-Italy.pdf> adresinden alındı

- OECD. (2019). *Labour Market Statistics*. 7 Kasım 2023 tarihinde https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV adresinden alındı
- OECD. (2020). *Employment Outlook*. 20 Aralık 2023 tarihinde https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en adresinden alındı
- OECD. (2023). *Taxing Wages*. 15 Aralık 2023 tarihinde <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/taxing-wages-brochure.pdf> adresinden alındı
- Özdemir, E., Tunç, Ç., & Hatipoğlu, Z. Ö. (2009). Türkiye İle Diğer OECD Ülkelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Alanında Karşılaştırılması. *Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği*.
- Özkara, E. (2013). Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebepile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 1(36), 149-186.
- Özşuca, Ş. T. (1998). *İşsizlik Sigortası ve Emek Piyasası*. içinde Ankara: İmaj Yayınevi.
- Özşuca, Ş. T., & Toksöz, G. (2003). *Sosyal Koruma Yoksunluğu Enformal Sektör ve Küçük İşletmeler*. içinde Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Parasız, İ., & Bildirici, M. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. içinde Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Parasız, İ., & Bildirici, M. (2006). *Modern Konjonktür Teorisi*. içinde Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Paya, M. (1997). M. İktisat. içinde İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Paya, M. (2002). *Para Teorisi ve Para Politikası*. içinde İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Reisoğlu, S. (1976). *1927 Sayılı Yasa Açısından Kıdem Tazminatı*. içinde Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Saavedra, J., & Torero, M. (2000). Labor Market Reforms and Their Impact on Formal Labor Demand and Job Market Turnover: The Case of Peru. *Inter-American Development Bank Working Papers*, 1(394), 39.
- Sachs, A., & Schleer, F. (2019). Labor Market Performance in OECD Countries: The Role of Institutional Interdependencies. *International Economic Journal*, 33(3), 431-454.
- Sarıpek, D., & Kesici, M. R. (2010). Yeni Keynesyen İktisat ve Emek Piyasaları. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 17-38.
- Sharpiro, C., & Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444.
- Snowdon, B., & Vane, H. (2005). *Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State*. içinde USA: Edward Elgar.
- Snowdon, B., Vane, H. R., & Wynarczyk, P. (1996). *A Modern Guide to Macroeconomics*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Company.
- Snowdon, B., Vane, H. R., & Wynarczyk, P. (2005). *A Modern Guide to Macroeconomics*. içinde Cheltenham: Edward Elgar.

- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2023). 3 Ağustos 2023 tarihinde <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/e3f8021f-6c7e-49a7-a51a-51d79a187ada/Genel-Bilgi-2022-06-24-09-48-03> adresinden alındı
- Stiglitz, J. (1997). Reflections on the Natural Rate Hypothesis. *The Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 3-10.
- Stiglitz, J. E. (1984). Theories of Wage Rigidity. *NBER Working Paper Series*(1142), 1-70.
- Süzek, S. (2002). *İş Hukuku*. içinde İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*. içinde İstanbul: Beta Yayınları.
- Şen, M. (2021). Türkiye'de Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası İkileminde Fon Tartışmaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 325-366.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) ve Eylem Planı (2014-2016)*. 10 Kasım 2023 tarihinde https://www.csgb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal_istihdam_stratejisi/ adresinden alındı
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2023). *Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü*. 15 Ağustos 2023 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/digm/contents/calismahayatiulkekonuyeleri/Ingiltere/> adresinden alındı
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. 16 Temmuz 2023 tarihinde https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf adresinden alındı
- Taşçı, F., & Yılmaz, Y. (2010). İşsizlik Sigortasının Türkiye'deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(56), 601-637.
- TDK Türkçe Sözlük. (2023). 24 Haziran 2023 tarihinde Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı
- Tekgıda İş Sendikası. (2023). *Polonya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 18 Ekim 2023 tarihinde <https://www.tekgida.org.tr/polonyada-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-65841/> adresinden alındı
- Tekgıda-İş Sendikası. (2021). *Hollanda'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 4 Kasım 2023 tarihinde Tekgıda-İş Sendikası: [https://www.tekgida.org.tr/hollandada-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-56808/#:~:text=1%20yıl%20ve%20daha%20fazla,\)%203%2C33%20aylık%20ücret.](https://www.tekgida.org.tr/hollandada-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-56808/#:~:text=1%20yıl%20ve%20daha%20fazla,)%203%2C33%20aylık%20ücret.) adresinden alındı
- Tekgıda-İş Sendikası. (2022). *Kanada'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 12 Eylül 2023 tarihinde Tekgıda-İş Sendikası: <https://www.tekgida.org.tr/kanadada-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-57822/> adresinden alındı
- Tekgıda-İş Sendikası. (2022). *Norveç'te İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 15 Eylül 2023 tarihinde Tekgıda-İş Sendikası: <https://www.tekgida.org.tr/norvechte-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-62577/#:~:text=Tipik%20tazminat%20miktarı%206%20aylık,olarak%2012%20aylık%20ücret%20tutarındadır.> adresinden alındı

- Tekgıda-İş Sendikası. (2022). *Tekgıda-İş Sendikası*. 15 Eylül 2023 tarihinde Finlandiya'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı: <https://www.tekgida.org.tr/finlandiyada-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-57761/> adresinden alındı
- Tekgıda-İş Sendikası. (2022). *Yunanistan'da İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 6 Kasım 2023 tarihinde [https://www.tekgida.org.tr/yunanistanda-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-62336/#:~:text=Kıdem%20tazminatı%204%20yıldan%20az,fazla%2012%20ay\)%20üzerinden%20hesaplanır.](https://www.tekgida.org.tr/yunanistanda-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-62336/#:~:text=Kıdem%20tazminatı%204%20yıldan%20az,fazla%2012%20ay)%20üzerinden%20hesaplanır.) adresinden alındı
- Tekgıda-İş Sendikası. (2023). *Portekiz'de İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı*. 17 Ekim 2023 tarihinde Tekgıda-İş Sendikası: <https://www.tekgida.org.tr/portekizde-is-guvencesi-ve-kidem-tazminati-65722/> adresinden alındı
- TİSK. (2014). *2014 Yılı Çalışma İstatikleri ve İşgücü Maliyetinin Tisk Araştırma Servisince Değerlendirilmesi*.
- TİSK. (2016). 26. Genel Kurul Çalışma Raporu. 10 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.tisk.org.tr/dokuman/26--genel-kurul-calisma-raporu-2016.pdf> adresinden alındı
- TİSK. (2019). 27. Olağan Genel Kurulu Çalışma Raporu. 13 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.tisk.org.tr/dokuman/27-28-aralik-2019-27--olagan-genel-kurulu-calisma-raporu-2017-2018-2019.pdf> adresinden alındı
- Tobin, J. (1998). Supply Constraints on Employment and Output: NAIRU Versus Natural Rate. *Cowles Foundation Paper 1150*. 21-23, s. 1-24. Rome: International Conference in memory of Fausto Vicarelli.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*. içinde Bursa: Dora Yayıncılık.
- Tuncay, C. (1994). İş Güvencesi, İşletme Güvencesi, Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası Üzerine. *Çimento İşveren Dergisi*, 8(1), 5.
- Tuncomağ, K. (1982). Türk Hukukunda İstihdam Güvencesi Konusunda Bir Reform İhtiyacı ve Bazı Öneriler. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, 1(3), 211.
- TÜİK. (2016). *Haber Bülteni*. 12 Kasım 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Maliyeti-Istatistikleri-2016-24859#:~:text=TÜİK%20Kurumsal&text=Ülkemizde%20istihdam%20edilenlerin%20işverene%20toplam,3%200991%20TL%20olarak%20gerçekleşti.> adresinden alındı
- TÜİK. (2020). *Haber Bülteni*. 12 Kasım 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Maliyeti-Istatistikleri-2020-37495#:~:text=İstihdam%20edilenlerin%20işverene%20toplam%20maliyetin i,5%20194%20TL%20olarak%20gerçekleşti.> adresinden alındı
- TÜİK. (2024). *Haber Bülteni*. 25 Kasım 2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Girdi-Endeksleri-III.-Ceyrek:-Temmuz---Eylul,-2023-49453> adresinden alındı
- Uğur, S. (2009, Kasım). Kıdem Tazminatında Fon Sistemi. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(6), 5.

- Uluğ, G. (2007). *Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği*. İstanbul: (Yayın No: 217608) [Yayımlanmış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Umutlu, S. (2020). Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 877-894.
- Uşun, E. (2019). Türkiye ve Diğer OECD Ülkelerinde Vergi Takozu. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), 435-452.
- Ünal, A. (1999). *Kıdem Tazminatı Fonu*. içinde İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Varçın, R. (2004). *İstihdam ve İşgücü Piyasaları Politikaları*. içinde Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Varlık, L. (1981). Türkiye'de Çıkarılan İlk İş Yasası Üzerine Görüşler. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 1(13), 108.
- World Bank. (2006). *Turkey Labour Market Study, Poverty Reduction and Economic Management Unit Report*. Washington.
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02.03.1992, E. 14330/2485. (1992, Ağustos).
- Yargıtay İBHGK. (1954). 12 Ağustos 2023 tarihinde LEXPERA: <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/ictihatlari-birlestirme-hgk-e-1953-19-k-1954-5-t-10-02-1954> adresinden alındı
- Yavan, Z. A. (1997). Türkiye'de İşsizlik: Yapısal ve Yapısal Olmayan Özellikleri (Enflasyonu Hızlandırmayan İşsizlik Oranı (NAIRU) Tahminleri). *TÜSİAD Tartışma Tebliğleri Dizisi-1*(TÜSİAD-T/97), 10-218.
- Yellen, J. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. *The American Economic Review*, 74(2), 200-205.