

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

EMEK PİYASASINDA KIDEM TAZMİNATI KATILIĞI*

Ayşe Pelin KUTLUCUK¹

Yüksek Lisans Öğrencisi

Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

E-posta: pelin.kutlucuk@std.yildiz.edu.tr

ORCID ID: 0009-0005-4483-2890

Sema YILMAZ

Prof. Dr.

Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

E-posta: sygenç@yildiz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-3138-1622

Öz

İşsizlik ve işgücü maliyetleri, gelişmekte olan ülkelerin en temel problemlerindedir. Dünya genelinde 1980'li yıllardan itibaren yeni istihdam alanlarının yaratılamaması sonucunda işsizlik ve istihdam oranlarında meydana gelen bozulmalar işsizlik oranlarını artırarak işgücü piyasasında katılıklara neden olmaktadır. İşgücü piyasasındaki katılıklardan biri de kıdem tazminatıdır. Bu çalışmada fiyat ve ücret katılıklarını çeşitli teoriler ile açıklayan Yeni Keynesyen iktisatçıların görüşleri doğrultusunda emek piyasasındaki nominal ve reel

*Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

Bu çalışma Ayşe Pelin KUTLUCUK'un Prof. Dr. Sema YILMAZ danışmanlığında yapmakta olduğu *Türkiye'de Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkileri* adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ **Sorumlu Yazar:** pelin.kutlucuk@std.yildiz.edu.tr

Atıf (APA): Kutlucuk, A. P. & Yılmaz, S. (2024), Emek Piyasasında Kıdem Tazminatı Katılığı, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 16 (2): 165-186.

katılıklara değinilecektir. Bu doğrultuda kıdem tazminatı tanımlanarak emek piyasasındaki kıdem tazminatı katılığı ele alınacaktır.

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

Alan Tanımı: *Emek Ekonomisi*

RIGIDITY OF SEVERANCE PAY IN THE LABOR MARKET

Abstract

Unemployment and labor costs are among the most fundamental problems of developing countries. Globally, the inability to create new employment opportunities since the 1980s has led to disruptions in unemployment and employment rates, thereby increasing unemployment rates and causing rigidities in the labor market. One of the rigidities in the labor market is severance pay. In this study, in line with the perspectives of New Keynesian economics explaining price and wage rigidities through various theories, nominal and real rigidities in the labor market will be addressed. In this context, severance pay will be defined, and the rigidity in severance pay in the labor market will be discussed.

Key Words: *Rigidities in New Keynesian Economics Labor Market, Severance Pay, Unemployment*

JEL Codes: *J6, J65*

1. GİRİŞ

Kıdem, Arapça kökenli bir kelime olup “bir görevde rütbece eskilik” ve “bir görevde geçirilen süre” olarak tanımlanmaktadır (TDK Türkçe Sözlük, 2023). 3008 sayılı İş Kanunu ile ilk kez hukuk sistemizde uygulanmaya başlayan kıdem tazminatı, günümüzde 1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesine istinaden uygulanmakta ve asgari bir yıl çalışma süresini dolduran işçilerin 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında sayılan hallerin bazılarının gerçekleşmesiyle iş sözleşmesi sona erdiği durumda işveren tarafından işçi veya işçinin mirasçılara yapılan ödeme olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2013). Kıdem tazminatı, işçi bakımından

emeklerinin karşılığı olarak görülürken işveren bakımından işletmenin katlanmak zorunda olduğu bir maddi yük olarak görülmektedir. Bu yönüyle kıdem tazminatı işçiler ve işverenler arasında uyuşmazlığa neden olmaktadır. Kıdem tazminatı işgücü maliyetleri arasında da önemli bir yere sahip olmakla birlikte aynı zamanda işsizlik sigortası niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

1980’li yıllar itibariyle yeni istihdam alanlarının yaratılamaması işsizlik ve istihdam oranlarında bozulmalara yol açmıştır. İşsizlik oranlarındaki artış istihdam yapısında katılıkları meydana getirmiştir. Yeni Keynesyenler mal piyasası ve emek piyasasındaki nominal ve reel katılıkların nedenleri üzerinde durmaktadır.

Yeni Keynesyenler, nominal ve reel ücretlerde esneklik olmadığını buna bağlı olarak da piyasaların dengeye gelemeyeceğini savunmaktadır. İşgücü piyasasındaki katılığın nedenlerinden birini kıdem tazminatı oluşturmaktadır. Bu çalışmada Yeni Keynesyen iktisatçıların görüşleri doğrultusunda emek piyasasındaki nominal katılıklar ve reel katılıklar çerçevesinde kıdem tazminatı katılığı incelenecektir.

2. EMEK PİYASASINDAKİ NOMİNAL VE REEL KATILIKLAR

Yeni Keynesyenler, nominal katılıklara ve reel katılıklara dayanarak sürekli piyasa dengesini kabul etmeyerek yaşanan arz ve talep şoklarının reel değişkenleri etkilediği görüşündedir (Sarıpek & Kesici, 2010). Yeni Keynesyen iktisatçıların ortaya attığı teoriler, temelde emek piyasasındaki reel katılıkları açıklama amacıyla geliştirildiği halde, temel olarak 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 okul reel katılıkları nominal katılıklara göre daha az önemsemektedir (Ball, Mankiw, & Romer, 1998).

Çalışmanın bu bölümünde, Yeni Keynesyen İktisat yaklaşımında önemli bir yeri olan nominal ve reel katılıklara yer verilecektir.

2.1. Emek Piyasasındaki Nominal Katılıklar

Yeni Keynesyen İktisatçılar nominal ücretlerdeki katılıkların ve yapışkanlıkların sebeplerinin, emek piyasasındaki uzun dönemli iş sözleşmeleri, işsizlik sigortasının

etkisi, güven ve iyi ahlak sorunu ve menü maliyetlerinin oluşturduğunu savunmaktadır (Parasız & Bildirici, 2002).

2.1.1. Uzun Dönemli İş Sözleşmeleri

Uzun dönemli iş sözleşmeleri, emek piyasasındaki nominal katılıkların nedenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. İşverenler ve işçiler belirli bir dönemi kapsayacak sözleşme ile ücretleri belirlemektedir. İşveren ve işçi arasında yapılan ve yeni dönemde geçerli olacak iş sözleşmelerinin pazarlıkları başlamadan önce ücretlerin ekonomideki talep yanlı şoklara yanıt vermesi imkansız olarak görüldüğünden işçilerin nominal ücretlerinde katılıklar meydana gelmektedir (Eren, 2001).

Uzun dönemli iş sözleşmeleri modelinde, firmaların işgücü ihtiyacının yüksek olduğu dönemlerde işçilerin daha yüksek ücret almak istediği açıklanmaktadır. İşçilerin yüksek ücret beklentisi içinde olmasına rağmen, firmalar uzun dönemde emek piyasasında oluşacak olan denge ücretinden daha aşağıda bir ücret ödemeyi istemektedir. İşçiler ile işverenler arasındaki ücret sözleşmelerinin önceden ve farklı zamanlarda yapılması sonucunda ücretler yavaş ayarlanmaktadır. Bunun sonucunda ücretlerde katılık meydana gelmektedir (Dornbusch & Fischer, 1993).

İşçi ve işveren arasında uzun dönemli iş sözleşmeleri yapılırken geçmişe yönelik unsurlar ve geleceğe yönelik beklentiler ile ücretler belirlenmektedir. Geçmiş dönemlerdeki unsurlar, önceki sene yapılan sözleşmelerin taraflar arasında uygulandığı dönemdeki etkisini ortaya koymaktadır. Gelecek dönemlerde gerçekleşmesi öngörülen beklentiler ise daha sonraki seneye ilişkin politika önerilerinin ve beklentilerin geçerli olduğu dönemdeki sözleşmeler üzerindeki etkisini içermektedir (Papell & Hall, 2005).

Uzun dönemli ücret sözleşmelerinin ve ücretlere ilişkin görüşmelerin çok sık yapılması neticesinde çalışanlar ve firmalar açısından oluşacak maliyetlerin azaltılması açısından avantaj sağlanmaktadır. Ücret görüşmeleri devam ederken gerçekleşebilecek grevler sonucunda görüşmelerin sekteye uğraması ve maliyetlerin artması gündeme gelebilecek olmakla birlikte uzun dönemli ücret sözleşmeleri bu açıdan da daha avantajlı görülmektedir. Talep şoklarının yaşanması

neticesinde nispi ücret seviyelerinde meydana gelecek farklılaşmalar işçi maliyetlerinin de yükselmesine neden olmaktadır. Phelps'e göre, ücret sözleşmelerinin uzun dönemli olarak yapılması makro iktisadi yapıda istikrarsızlıkları beraberinde getirebilecek olmakla birlikte sağlamış olduğu avantajlar nedeniyle uygulanmaya devam etmektedir (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 1996).

2.1.2. Güven ve İyi Ahlak Sorunu

İşçi ve işveren arasında gerçekleştirilen sözleşme ve pazarlık görüşmelerinde ücretin belirlenmesine ek olarak bütün koşulların da belirlenmesi zordur. İşçinin çalışması sırasında göstereceği bilgi, beceri ve gayretinin geliştirilmesi konusunda harcanmış olan emek gibi subjektif nedenler tam anlamıyla ortaya konulamadığından güven sorunu da beraberinde gelmektedir. İşçilerin vasıflarının ve sahip oldukları becerilerin çeşitli yollarla artması sonucunda emek verimliliği de artacaktır. Firmalar bunun sonucunda verimliliklerini daha da artırmak için yüksek vasıflı işçiye yüksek ücret ödemektedir. Böylelikle verimlilik artışı sonuçları hem işçi hem de işveren lehine olmaktadır (Sarıpek & Kesici, 2010).

İşçilerin yeterli beceri ve bilgi kazanması sonucunda, işverenler işçilerinin ücretlerini daha fazla artırmak istemeyecektir. Beşeri sermayesi artan işçi, yüksek ücret almaya başladığında daha az gayret göstermeye başlayacaktır. Bu güven sorunu işverenler için de geçerli kabul edilmektedir. İşveren için düşük-yüksek ücret, işçiler için ise düşük-yüksek çaba arasında seçim sorunu ortaya çıkmaktadır. İşçiler ile işverenler arasında pazarlıklar esnasında ortaya çıkan güven sorunu çalışan odaklı çözülebilir. Yüksek çaba gösteren işçiler açısından işverenler tarafından yüksek ücret ödeneceğinin kabul edildiği sözleşme ile kararlaştırılabilir. Pazarlık görüşmeleri sonucunda sözleşmelerde her olasılığın ve her koşulun yer alması imkânsız olduğu gibi aynı zamanda maliyetlidir. Pazarlık aşamalarında tarafların birbirleri hakkında bilgi konusunda eksiklikleri olduğundan ücretler nispeten daha yavaş ayarlanacak ve bu durum ücret katılıklarının oluşmasına sebebiyet verecektir (Parasız & Bildirici, 2002).

2.1.3. İşsizlik Sigortasının Etkisi

İşsizlik sigortası, işçileri olumsuz durumlar karşısında korumak amacıyla geliştirilen bir uygulamadır (Kaleli & Karaca, 2019). İşçi ve işveren arasındaki

ücret pazarlığını doğrudan etkileyen faktörlerden birisi de işsizlik oranıdır. İşsizlik oranlarındaki artış emek piyasasındaki ücretlerde düşmeye yol açmaktadır. İşsizlik sigortasının etkin olarak uygulandığı ülkelerde, bireylerin işsiz kaldıkları dönemde temel ihtiyaçlarını karşılamalarına yönelik olarak belirli bir süre için işsizlik ödeneği ödenmektedir. Böylece işçiler pazarlık aşamasında işverenin teklif ettiği ücreti kabul etmek zorunda hissetmediğinden işçi ücretleri aşağıya doğru katılaşmaktadır (Sarıipek & Kesici, 2010).

İşsizlik sigortası uygulaması işçi ve işveren arasındaki ücret pazarlığının daha adil olmasını sağlamakta ve işçi ücretlerinin belirli bir seviyenin altına düşmesini engellemektedir. Ancak işsizlik sigortası uygulamasının işçileri işten ayrılmaya teşvik ettiği ve işsiz kalan işçilerin iş arama süresinin uzunluğunu artırdığı görülmektedir (Chamberlin & Yueh, 2006).

2.1.4. Menü Maliyetleri

Menü maliyetleri teorisinde, nominal ücretlerde meydana gelecek küçük değişikliklerin haricinde hiçbir değişim gerçekleşmeyeceğinden hareketle emek piyasasındaki katılıklar açıklanmaktadır. Firmaların ücret ayarlamalarını maliyetli bulması nominal ücretlerde katılığa neden olmaktadır (Khan, 1997). Emek piyasasında işverenler ile işçiler arasında gerçekleştirilen ücret görüşmelerinin yüksek maliyetli olması sebebiyle ücretlere ilişkin görüşmeler belirli zaman aralıklarla yapılmaktadır. Ücret görüşmelerinin tüm detayları içermesinin maliyetli olduğu kabul edildiğinden görüşmelerde tüm detayların bulunması olanaklı görülmemektedir. Bu nedenle menü maliyetleri ücret esnekliğini engellemektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

Nominal ücretlerde değişiklik olmaması ya da çok az değişiklik olması nedeniyle kısa süreli sözleşmelerde menü maliyeti etkisi daha fazla görülmektedir. Sendikalar, kısa vadeli iş sözleşmeleri bakımından ücretlerin dondurulması gerektiğini kabul ettiğinden kısa dönemde aşağı yönlü ücret katılıkları daha sık görülmektedir (Christofides & Leung, 2003).

2.2. Emek Piyasasında Reel Katılıklar

Nominal katılıklara yönelik yapılan çalışmaların teoride kalması eleştiriye neden olduğundan Yeni Keynesyen İktisatçılar reel katılıkları ortaya koymuştur (Sarıipek

& Kesici, 2010). Yeni Keynesyen İktisatçılar emek piyasasında oluşan reel ücret katılıklarını Zımni Sözleşme Modeli, Etkin Ücret Modeli ve İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli ile ifade etmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

2.2.1. Zımni (Örtük) Sözleşme Modeli

Yeni Keynesyen iktisatçılar emek piyasasındaki reel katılıklar açıklamak amacıyla ilk olarak Zımni Sözleşme Modeli'ni ortaya koymuşlardır. Zımni Sözleşme Modeli, işçiler ile firmaları uzun dönemde bir arada tutan ilişkiyi açıklamaya çalışmaktadır. İşveren ile işçiler arasında yazılı olmayan, görünmez yani örtük bir anlaşmanın varlığı kabul edilerek işçilerin işlerine olan bağlılığını artırmak amaçlanmaktadır (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 1996).

Bally, Gordon ve Azariadis tarafından geliştirilen bu model ile risksiz işverenler ve riskten kaçınan işçiler arasındaki sözleşmenin sonuçlarına yönelik araştırma yapılmaktadır. İşverenlerin stok fazlasını elinde bulundurması ve finansal piyasalarda yapmış oldukları yatırımları çeşitlendirerek risklerini bölüştürdükleri ancak işçiler için aynı durumun söz konusu olmadığı ve riskle karşı karşıya kaldıkları belirtilmektedir (Ardıç & Aydın, 2011). Risk alan işverenler işçi ücretleri ve istihdam konusunda güvence sağlarken risk almayan işverenler ücretleri düşük düzeyde tutmaktadır (Stiglitz, 1984).

Zımni Sözleşme Modeli zaman içerisinde farklı şekillerde geliştirilmiştir. Bu modelin geleneksel yapısı emek piyasasındaki reel ücret katılıkları başarılı bir şekilde açıklanırken işsizlik kavramını açıklamada yetersiz kaldığı görülmektedir. Geleneksel modelde emek talebindeki düşüş nedeniyle işçilerin işten çıkarılması varsayımından hareketle işten ayrılan işçilerin hareketsiz olduğu kabul edilmektedir. İşsiz kalan işçiler, yüksek talepli firmalar tarafından istihdam edilememektedir. Buna bağlı olarak bu model zamanla önemini yitirdiğinden emeğin hareketsiz olduğu hipotezi güncellenmiştir (Arnott, Hosios, & Stiglitz, 1988).

Ekonomide yaşanacak olumsuzluklar karşısında işçilerin işten uzaklaştırılması yerine iş bölümü öngörülmesi bu teorinin zayıf yanını oluşturmaktadır. Bu teori ile işe yeni giren çalışanlara düşük ücret verilmesinin nedenleri açıklanamamaktadır (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005). Bu yüzden model, reel katılıkları

açıklamada yetersiz kalmış ve reel katılıkları açıklamak üzere yeni teoriler geliştirilmiştir.

2.2.2. Etkin Ücret Teorisi

Temeli 1975 yılında Leibenstein tarafından atılan bu teoriye göre verimlilik ile ücret arasında bir ilişkinin varlığı söz konusudur. Yüksek ücret alan işçilerin daha iyi beslendikleri ve daha az hastalandıkları için verimlilikleri artmaktadır. İşçinin ücretinin düşmesi, işçinin çabasını ve işçi alma, yeni işçinin eğitimi gibi işveren maliyetlerini yükseltmektedir. Bu nedenle de işletmenin verimliliği olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu teoriye göre firmalar, işçilerin çabalarını ve hareketlerini gözlemleyemediğinden eksik bilgi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle de sözleşmelere bütün koşullar dahil edilememektedir. İşçilerin verimliliğinin ücret oranı arasındaki pozitif ilişki vardır. Emekdeki arz fazlası nedeniyle işsizlik cari ücret düzeyinden daha düşük ücretlere çalışmak istese bile işverenler verimliliklerini düşürmemek amacıyla ücretleri aşağıya çekmek istememektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

Verimliliğini artırmak isteyen firmalar işçilere piyasadaki denge reel ücretin üzerinde bir ücret ödemektedir. İşsiz kalmak istemeyen ve daha düşük ücrete çalışmaya razı olan işçilerin olması halinde bile işverenler daha düşük ücret vermeye istekli olmamaktadır. Bunun nedeni ise daha düşük ücrete çalışmak isteyen işçinin niteliği ve verimliliğine ilişkin oluşan olumsuz izlenimdir (Gordon, 1990). Bu durum reel ücretlerde katılıklara neden olmaktadır.

Bu teoriye göre, işçilerin verimlilikleri ücretlerinden bağımsız olarak düşünülemediğinden işverenler işçi ücretlerini düşük seviyelerde tutmayı tek başına belirleyememektedir (Snowdon & Vane, 2005). Bu nedenle verimliliklerini düşürmek istemeyen işverenler emek arzı fazlası olması durumunda dahi istihdam ettiği işçilerine daha düşük ücret vermemekte ve yüksek emek maliyetlerine katlanmayı göze almaktadır.

İşçi sendikalarının varlığı da işgücü piyasasındaki ücretlerde katılığa neden olmaktadır. İşveren tarafından işçiye ödenen reel ücretin artması, işçinin verimliliğini artırmaktadır. Bu nedenle işverenler işçilerine denge reel ücretin

üzerinde olan bir ücret ödemektedir. Buna bağlı olarak istek dışı işsizlik ortaya çıkmaktadır. İşverenler etkin ücret üzerinden işçi çalıştırdığından işçiler piyasadaki denge reel ücret karşılığında çalışmayı kabul etseler bile iş bulamamaktadır. Bu nedenle Etkin Ücret Hipotezi de işgücü piyasasında ücret katılığına neden olmaktadır (Bocutoğlu, 2012).

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

2.2.2.1. Ters Seçim Modeli

Bu modelde işçi verimliliği ile ücret arasında ilişki incelenmektedir. İşçilerin sergiledikleri performanslar kendi yetenekleri doğrultusunda gerçekleşmekte olduğundan işçi yetenekleri piyasadaki taban ücret ile pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu sürece, firmalar işçilerin ücretlerini yükselterek yetenekli işçileri istihdam etmekte ve verimliliklerini artırmaktadır (Yellen, 1984). Bu modele göre, emek piyasasında asimetrik bilgi söz konusu olup işçiler işverenlere göre daha fazla bilgiye sahiptir (Snowdon, Vane, & Wynarczyk, 2005).

İşverenlerin çalıştırdığı işçilerden daha düşük ücret karşılığında işçi istihdam etme şartı gerçekleşse bile işverenler hali hazırda istihdam ettiği işçilerin işten ayrılmasını engellemek için işçi ücretlerini düşürmemektedir (Noldeke & Damme, 1990). Firmalar verimlilikleri arttığı durumda ücretleri aşağıya düşürmediğinden işçi ücretlerinde katılık meydana gelmektedir.

2.2.2.2. Emek Dönüşüm Modeli

Bu modelde işçinin yaşam koşulları dikkate alınarak verimlilik ve ücret ilişkisi açıklanmaktadır. Yüksek ücretli işçilerin daha iyi koşullarda beslenme, barınma gibi olanaklara sahip olması işçi verimliliğini artırmaktadır. Ancak gelişmiş ülkelerde bu değişkenlerin emek verimliliğini artırma konusunda çok etkili olmadığı düşünülmektedir (Ardıç & Aydın, 2011).

Yeni Keynesyenlere göre işgücü devri firmalara maliyetler yüklemektedir. Bu maliyetler firmaların yeni işçi istihdamı için ilan vermesi, işe alacağı bireyleri değerlendirmesi ve bu bireylerin yetiştirilmesi olarak sayılmaktadır (Biçerli, 2009).

Bu modele göre işgücü devri maliyetlerine katlanmak istemeyen firmalar işçilere daha yüksek ücret ödemekte ve işçilerin işi bırakma isteklerini azaltmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle emek piyasasındaki denge gayri iradi işsizlik gerektirmektedir. Artan işsizlikle birlikte işgücü devrinin azalması için gerekli ücret düzeyi de düşmektedir (Snowdon & Vane, 2005).

2.2.2.3. Kaytarma Modeli

Firmalar tarafından işçilerin gayretleri her zaman tam olarak gözlemlenmemektedir. Bu nedenle işçiler bazı durumlarda sorumluluklarını yerine getirmekten kaçınmakta ve hatta işten çıkarılmayı bile göze almaktadır. İşçilerine düşük ücret ödeyen firmalar işçinin işten çıkarılmasının maliyetini azaltırken işçilerin sorumluluklarından kaçmasını artırmaktadır (Mankiw, 1990). Firmalar bakımından işçilerin performanslarını kontrol etmek maliyetli olduğundan firmalar işçiler hakkında eksik bilgiye sahip olmaktadır. Tam istihdam koşullarındaki ekonomide işçilerin aynı ücret seviyesinde iş bulmaları kolaydır. Bu nedenle firmalar işçilerin kaytarmaması için diğer firmalar tarafından ödenecek ücret seviyesini göz önünde bulundurarak işçi ücretlerini artırma yoluna gidecektir (Stiglitz, 1984).

Bu modele göre, işçilere cari ücret seviyesinin üzerinde bir ücret ödendiği durumda işçilerin yüksek ücret karşılığında çalışabileceği bir iş bulması zor olduğundan işçiler hali hazırda çalıştıkları işlerini kaybetmemek için işten kaytarmamaktadır. Bu durumda işçilerin verimliliği artmaktadır (Bocutoğlu, 2012). Sürekli işsizlik riski olmayan durumlarda çalışan işçiler işten çıkarıldıklarında kolaylıkla yeni iş bulabilmektedir. Bu durumda işçinin kaytarma davranışında bulunması kendi yararına da kabul edilmektedir (Parasız & Bildirici, 2002).

2.2.2.4. Sosyolojik Model

Bu modele göre reel ücretlerdeki katlıklar sosyolojik unsurlar göz önünde bulundurularak açıklanmaktadır (Hesapçioğlu, 1994). İşçilerin tercihlerinin ve hislerinin olması, güdülenmesi, işçiler hakkında asimetrik bilgi sorunu yaşanması, işçilerin grev yaparak işlerini aksatması, işçilerin eğitilmesi gibi işçi verimliliğini diğer üretim faktörlerinden ayıran farklar bulunmaktadır (Snowdon & Vane, 2005). Bu farklılıklar nedeniyle işçinin verimi ve gayreti gelecek dönemde sabit ya da veri

olmamasına rağmen makinenin verimi kısmet sabittir. Bu nedenle bu model emek piyasasında önemli bir yere sahiptir (Parasız & Bildirici, 2002).

2.2.3. İçeridekiler-Dışarıdakiler Modeli

Bu modele göre işçiler içeridekiler ve dışarıdakiler olarak ayrılmaktadır. İçeridekileri tecrübeli ve değiştirilmesi işverene maliyet yükleyen işçiler oluşturmaktadır. Dışarıdakileri içeridekilere dönüştürmenin maliyetli olması bu modelin önemli varsayımlarından biridir. İçerideki eğitim almış işçi ile dışarıdaki eğitim almamış işçinin tam ikamesi mümkün değildir (Greenwald & Stiglitz, 1993).

İşverenin hali hazırda istihdam ettiği işçiler aralarında işçi çıkarılmasına karşı direnç göstermekte ve yeni işe alınacak işçileri dışlayıcı bir tavır geliştirmektedir. Böylece işçi verimliliği düşmektedir. İçeridekiler ve dışarıdakiler arasındaki çelişki firmaların devir maliyetini yükselteceğinden firmalar istihdam ettiği işçilerini koruyarak ücretlerde katılık oluşturmaya eğilim göstermektedir (Lindbeck & Snower, 2001).

Bu modelde yeni işçilerin eğitilmesi için harcanan maliyetler, işine son verilen işçilere ödenen tazminat miktarları ve kıdem maliyetleri gibi işe alım ve işten çıkarılma maliyetlerini kapsayan emek dönüşüm maliyetleri içeridekilerin güçlü olmasını sağlamaktadır. İşverenler emek dönüşüm maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle dışarıdaki işçileri tercih etmek istememektedir. Sendikalar toplu pazarlık döneminde üyelerinin (içeridekilerin) haklarını korumakta ve ücretlerin artmasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca sendikalar işe alma ve işten çıkarma maliyetlerini belirlemek suretiyle taciz-iş birliği aktivitesinin çeşitlerini artırabilmektedir. Netice itibarıyla, emek dönüşüm maliyetlerinin belirlenmesinde sendikalar da önemli yere sahiptir (Parasız & Bildirici, 2002) (Parasız & Bildirici, 2006).

Bu model, emek piyasasındaki reel katılıkların toplam talep ve üretim ilişkisini Keynesyenlere uygun olarak açıklayamadığından dolayı eleştirilmektedir (Paya, 2002).

2.3. Doğal İşsizlik ve NAIRU

Yeni Keynesyen iktisatçılar, emek piyasasındaki işsizliği açıklarken “doğal işsizlik kavramı” yerine “NAIRU” kavramını kullanmaktadır. “NAIRU” enflasyonu

hızlandırmayan işsizlik oranı olarak tanımlanmaktadır (Snowdon & Vane, 2005). Yeni Keynesyenler, eksik rekabet varsayımı geçerliiyken NAIRU'dan sapmayı dönemler arasındaki işsizlik oranlarının farklılaşmasından yola çıkarak açıklamaktadır (Ball, Mankiw, & Nordhaus, 1999). Doğal işsizlik oranı genel olarak NAIRU ile aynı anlama gelmekte olup doğal işsizlik oranı tam rekabet varsayımı altındaki piyasalar için kullanılırken NAIRU eksik rekabet varsayımı altındaki piyasalar için kullanılmaktadır (Bocutoğlu, 2012).

Denge düzeyinden sapmayı NAIRU ile ifade eden Yeni Keynesyenler, bu konudaki görüşlerini açıklamak amacıyla “Histerisiz” yaklaşımını geliştirmiştir.

2.4. Histerisiz Kavramı ve İşsizlik

1980’li yıllarda Avrupa’daki işsizlik oranlarındaki yükselmeler doğal işsizlik oranı ile NAIRU’nun yükselmiş olma ihtimalini gündeme getirmiş ve bu ihtimal yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır. NAIRU ve/veya doğal işsizlik oranının yükselmesiyle ilgili iki farklı görüş öne sürülmüştür. Bu görüşlerden birincisi, işsizlik oranlarındaki artışı emek piyasasındaki esnekliğin azalmasıyla açıklayan görüştür. Bu görüş bazı iktisatçılar tarafından 1970’lerdeki işsizlik oranlarındaki artışı açıklama konusunda yeterli görülmüşken 1980’lerde gerçekleşen işsizlik oranındaki artışı açıklamada yeterli görülmemiştir. Yeni Keynesyen iktisatçılar tarafından geliştirilen ikinci görüş ise, doğal işsizlik oranı ve cari işsizlik oranındaki eş zamanlı artış ile ilgilidir. Bu görüş ile doğal oranının geçmiş dönemdeki işsizlik oranından etkilendiği açıklanmakta ve bu durum “Histerisiz” olarak adlandırılmaktadır (Snowdon & Vane, 2005).

“Histerisiz” kelimesi, Yunanca bir kelime olup “gecikmeli etki” anlamına gelmektedir. Emek piyasında histeri etkisine neden olan faktörlerden biri işçilerin tecrübeleridir. İşsizlik oranları yüksek olması nedeniyle niteliksiz işgücü ihtiyacı gündeme gelmektedir. İşçiler bakımından uzun süre boyunca iş aramaları umutsuzluğa neden olduğundan işçilerin iş arama gayretlerini olumsuz etkilemekte ve iş bulma ihtimallerini azaltmaktadır. Böylece cari işsizlik oranının etkisi altında kalan doğal işsizlik oranı düşmekte ve histerisiz durumu ortaya çıkmaktadır (Lordoğlu & Özkaplan, 2007).

Yapısal olan ve olmayan işsizlik açıklanırken literatürde “histeri işsizlik” kavramı kullanılmaktadır. Histeri işsizlik kavramı, işsizlikte meydana gelen bir artışın

kendinden beslenerek işsizliği tekrar artırması ve uzun dönemde tekrar denge durumuna ulaşılmasının engellenmesi olarak tanımlanmaktadır (Yavan, 1997). 1980’li ve 1990’lı yıllarda Avrupa’da yaşanan durgunluk döneminde cari işsizlik oranları yükseldiği için doğal oran aşılmıştır. Alınan tedbirler sonucunda ekonomik durgunluk ortadan kalmış ancak cari işsizlik oranı eski düzeyine düşmemiştir. Doğal orandaki yükseliş histerisiz etkisine bağlanmıştır (Bocutoğlu, 2012).

3. EMEK PİYASASINDA KIDEM TAZMİNATI KATILIĞI

Kıdem tazminatı, ilk kez Almanya’da 1927 yılında toplu iş sözleşmesi doğrultusunda tanınmış bir haktır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1932 yılında hazırlamış olduğu raporda işçilere kıdem tazminatı ödenmesine değinilmiştir. Yaklaşık 40 ülkede işçilere ihbar ve kıdem tazminatı hakkını tanıyan yasalar 1940 yılında çıkarılmış ve refah devleti uygulamasının ortaya çıkmasıyla birlikte daha da yaygınlaşmıştır (Ataman, 2014).

1475 sayılı İş Kanunu’ndaki 14. maddede işçinin sözleşmesinin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir nedenle sona erdirilmesi durumunda işveren tarafından işçiye çalıştığı her tam yıl karşılığında 30 günlük brüt ücreti kıdem tazminatı olarak ödeneceği düzenlenmektedir. İşçinin bir yıldan fazla süreli çalışmaları karşılığında aynı oran üzerinden ödeme yapılmaktadır. İşçiye ödenecek kıdem tazminatı işçinin aldığı son ücreti üzerinden hesaplanarak ödenmektedir (Çelik, 2013).

Türkiye’de 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile uygulamaya konulan işsizlik sigortası, kıdem tazminatı uygulaması nedeniyle işverene ek bir yük oluşturacağı düşüncesiyle kıdem tazminatına göre daha geç uygulanmaya başlanmıştır (Şen, 2021). İş sözleşmesinin belirli süreli olarak düzenlenmesi durumunda sözleşme tarafların kararlaştırdığı tarihte kendiliğinden son bulmakta ve tarafların fesih iradesini ortaya koyması gerekmemektedir. Bu kapsamda işçilerin iş güvencesinden yararlanması mümkün olmamaktadır. İş sözleşmesi belirsiz süreli olan işçilerin işsiz kalması durumunda geçim sıkıntısı yaşayacağı düşüncesinden hareketle iş güvencesine sahip olması önem arz etmektedir (Tunçomağ, 1982). İşçinin iş yerinde çalışma süresine bağlı olarak değişiklik gösteren kıdem tazminatının, işsizlik sigortasının bulunmadığı çoğu ülkede işsiz kalmayı tatmin etmeye yönelik işlevi bulunmaktadır (Özşuca, 1998).

Kıdem tazminatı uygulaması, işverenlerin işçileri keyfi bir nedenle işten çıkarmasının önüne geçmekte ve işçileri iş sözleşmesinin sona erdirilmesine karşı korumaktadır (Anadolu, 2002). Kıdem tazminatına hak kazanılma koşullarının geniş veya tazminat tutarının yüksek olması işverenlerin iş sözleşmesini feshetmesinin önüne geçebileceği gibi aksi yönde bir etki de yaratması da mümkündür (Güzel, 1997). İşçilere ödenecek kıdem tazminatının artması, iş güvencesi kapsamında güçlülere yol açarak işletmelerin daha fazla işçiyi işten çıkarmasına neden olmakta ve işletmelerin işgücü devir hızını artırmaktadır (World Bank, 2006).

İşçi ücretleri işveren tarafından sağlanan sosyal yardımlarla ele alındığında toplu pazarlık dönemlerinde çıplak ücrete ve sosyal yardımlara yapılan zamlar işverenlerin işçiye ödeyeceği kıdem tazminatı miktarını artırmaktadır. Ayrıca kıdem tazminatı miktarını işçinin kıdemi ve kıdem tazminatına esas teşkil eden gün sayısı da artırmaktadır (Kutal, 1977). Bu nedenle işçiye ödenecek kıdem tazminatının miktarındaki artış işletmelerin mali yükünü çok fazla artırmaktadır (Ünal, 1999).

Lazear'ın 1990 yılındaki çalışmasında, sendikal pazarlık süreçlerinin olmadığı sürtünmesiz piyasa ekonomisi koşullarının varlığında devlet tarafından zorunlu hale getirilen kıdem tazminatı vb. iş güvencesi kapsamında yer alan transferlerin beklenen değerlerinin giriş ücretinden düşülerek nötrleneceği ve buna bağlı olarak firmaların toplam ücret maliyetinin değişmeyeceği belirtilmektedir. İşten ayrılan işçilere ödenmesi gereken kıdem tazminatı işverene ilave bir yük getirerek işyerindeki işçi istihdamını azaltabileceği ve ayrıca işverenin kıdem tazminatı ödemek zorunda kalmamak için tam zamanlı işçi istihdamı yerine yarı zamanlı veya geçici süreli işçi istihdamını tercih edecekleri ileri sürülmektedir (Lazear, 1990). Ayrıca bu çalışmasında işçiye ödenen kıdem tazminatı ve ihbar süreleri ile işçi istihdam düzeyi arasında negatif yönlü, işsizlik düzeyi ile pozitif yönlü bir ilişkinin varlığının sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak pozitif yönlü ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsızlığı, kurumsal yapıdaki katılık ölçüsünde işsizliğin artacağı yönündeki tezleri kanıtlamaktan uzaktır. Addison ve Grosso tarafından hazırlanan bir çalışmada, Lazear'ın kullandığı verileri yenileyerek kıdem tazminatının işsizliği artırdığı hipotezini kanıtlayan bir bulguya ulaşamadıkları sonucu ortaya konulmaktadır (Tella & Culloch, 2005).

Saavedra ve Torero'nun 2000 yılındaki çalışmasında, işverenlerin katlandığı fesih maliyetlerinin emek talebiyle ters yönlü ilişkili olduğunu ve iş güvencesi hükümlerinin işçi istihdamını negatif yönde etkilediğini ileri sürmektedir (Saavedra & Torero, 2000).

Ulusal istihdam stratejisine göre kıdem tazminatı miktarının yükselmesi işgücü piyasasındaki katılımı artırmaktadır. İş Yapma Kolaylığı Raporu'na göre Türkiye'deki belirli süreli sözleşmelere ilişkin olan kısıtlamaların ve kıdem tazminatı miktarındaki yüksekliğin işgücü piyasasında katılığa neden olduğu vurgulanmaktadır (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014). Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Avrupa Birliği'nin ilgili organları tarafından emek piyasasındaki pasif politikalara dikkat çekilmekte, Türkiye'de işçilerin işe alım ve işten çıkarma maliyetlerindeki yükseklik nedeniyle emek piyasasının esnekleştirilmesi önerilmektedir (Commission of The European Communities, 2007).

OECD tarafından açıklanan bir raporda işçilere ödenen kıdem tazminatının hem işçileri hem de işverenleri kayıt dışılığa ittiği ayrıca kıdem tazminatının kayıtlı sektördeki işletmeler için çok yüksek maliyetler oluşturduğu için bu tazminatın yerine işsizlik sigortasının ön planda tutulması gerektiği belirtilmektedir (OECD, 2010). OECD ve Dünya Bankası birçok ülkede işçilere kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin bir düzenleme olmadığına ve işsizlik sigortasıyla kıdem tazminatını birlikte uygulayan ülkelerin çok az sayıda olduğuna dikkat çekmektedir (Genç, 2009).

2010 ve 2019 yıllarındaki istihdam koruması katılımına ilişkin veriler incelendiğinde OECD üyesi olan on iki ülkenin istihdam politikalarını esnettiği ancak Türkiye'nin de aralarında olduğu on yedi ülkenin istihdam politikalarını değiştirmedeği görülmektedir (OECD, 2019).

2019 yılındaki kıdem ve ihbar tazminatı kaynaklı katılıklarda Türkiye, OECD ülkeleri arasında birinci sırada yer almaktadır. İşçilerin hem dört yıllık hem de yirmi yıllık çalışma süreleri göz önünde bulundurulduğunda sözleşme sonunda işçiye ödenen kıdem tazminatı bakımından en katı uygulamalara sahip olan ülkelere birinin Türkiye olduğu görülmektedir. Bu katılımın önüne geçmek için işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması, ekonomideki ve iş dünyasındaki teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, ayrıca yeni istihdam alanlarının yaratılması açısından

Türkiye'nin OECD ülkelerinde uygulanan yöntemlerden yoksun olduğu belirtilmektedir (OECD, 2020).

2019 yılı ILO verilerine göre, OECD üyesi olan ve olmayan ülkeler incelendiğinde kıdem tazminatı yükünün en yüksek olduğu ülkelerden biri Türkiye'dir. Türkiye'de çalışan bir işçiye 20 yıllık çalışmasının karşılığında 20 aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödemesi yapılmaktadır. OECD ve AB ülkelerinin bazılarında kıdem tazminatı uygulaması bulunmamakta olup kıdem tazminatı uygulaması bulunan ülkelerde ise kıdem tazminatı miktarının Türkiye ile karşılaştırıldığında çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir (ILO, 2020).

Kıdem tazminatına ilişkin yükün azaltılmasıyla birlikte işgücü devir hızı düşürülecek, verimlilikte artış sağlanacak ve işçilerin kayıt dışı çalıştırılmasının önüne geçilecektir. Buna bağlı olarak taşeron uygulamaları azalacak, toplanan prim ve vergi gelirlerinde artış sağlanacak böylece istihdamdaki artış olumlu etkilenecektir (Lordoğlu, Özkaplan, & Törüner, 1999).

Kıdem tazminatı uygulamalarının Avrupa ülkelerinde bile bu kadar gelişmiş olmaması, işverenlerin kıdem tazminatı ödemelerinde yaşadığı sorunlardaki artış, tazminata hak kazanma hususunda işçilerin yaşadıkları hak kayıplarındaki artış, işsizlik sigortası ve iş güvencesi hakkındaki gelişmeler kıdem tazminatı uygulamasının yeniden ele alınmasını gerektirmektedir (Kutal, 2006).

4. SONUÇ

3008 sayılı İş Kanunu ile 1936 yılında hukukumuza girerek çalışma hayatının bir parçası haline gelen kıdem tazminatı işveren ve işçiler arasındaki en büyük tartışma konularından birini oluşturmaktadır. Kıdem tazminatı işçiler açısından emeklerinin karşılığı olarak görülürken işverenler açısından işgücü maliyeti olarak görülmektedir. Bu nedenle Türkiye'de kıdem tazminatının işgücü maliyetleri arasında önemli bir yeri vardır. Kıdem tazminatı, işsizlik sigortasının bulunmadığı dönemde kabul edildiğinden aynı zamanda bu tazminatın işsizlik sigortası işlevinde olduğu düşünülmektedir. Günümüzde hukuki nitelikleri bakımından kıdem tazminatı, işsizlik sigortası ve iş güvencesi birbirinden ayrılmaktadır. Türkiye'de kıdem tazminatının iş güvencesi ve işsizlik sigortasıyla beraber uygulandığı görülmektedir. Bu nedenle Türkiye, OECD ülkeleri ile kıyaslandığında işgücü maliyetlerinin en yüksek olduğu ülkelerden biridir.

Ülkemizde kanunda yer alan koşullardan bazılarının gerçekleşmesi ve buna bağlı olarak iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işveren tarafından işçilere kıdem tazminatı ödenmektedir. İşçiye ödenecek kıdem tazminatının yüksek olması ve işgücü piyasasındaki katılıklar işveren ve işçileri kayıt dışı istihdama yönlterek kayıt dışılığa neden olmaktadır. Kıdem tazminatı ile ilgili uygulamalar ülkeler özelinde farklılık gösterse de çoğu ülkede kıdem tazminatına ilişkin kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu çalışmada Yeni Keynesyen iktisatçıların emek piyasasındaki nominal ve reel katılıklara ilişkin görüşlerine değinildikten sonra kıdem tazminatı tanımlanarak kıdem tazminatı katılığı konusu incelenmiştir. OECD üyesi olan ve olmayan ülkeler ile kıyaslandığında Türkiye'deki kıdem tazminatı yükünün çok yüksek olduğu görülmektedir. İşçileri sözleşmenin feshine karşı koruyan tek düzenleme kıdem tazminatı değildir. Kıdem tazminatı ile birlikte iş güvencesine ilişkin tazminatlar ve işsizlik sigortası ödemeleri iş sözleşmenin keyfi olarak feshedilmesi halinde işçiyi korumaktadır.

Türkiye'deki kıdem tazminatının mevcut yapısı gereği işgücü piyasasının hareketliliği ve esnekliği kısıtlanmaktadır. Buna bağlı olarak işçi ve işverenler kayıt dışı istihdama yönelmektedir. İşverenler kayıt dışı istihdama yönelmediği durumda ise istihdam ettiği işçi sayısını düşürdüğünden işsizlik oranlarında artış gerçekleşmektedir. İşgücü piyasasındaki katılıklar sonucunda oluşan işveren maliyetlerindeki artış sadece istihdam oranlarını değil aynı zamanda yatırım oranlarını, ekonomik verimliliği ve büyümeyi de etkilemektedir. Bu nedenle işveren maliyetlerinin azaltılarak kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi gerekmektedir.

Ülkemizdeki kıdem tazminatı katılığının önüne geçilmesi için işgücü piyasasının esnekliği artırılmalı, ekonomi ve iş dünyasındaki güncel gelişmeler takip edilmelidir. Hali hazırda çalışan işçilerin kazanılmış haklarına dokunmadan işverenlerin işsizlik sigortası ve iş güvencesi gibi maliyetleri azaltılmalı, kıdem tazminatı için öngörülen asgari bir yıllık süre artırılmalı ve bu tazminatın hesaplanmasına esas teşkil eden ücret gün sayısı düşürülmelidir. Ayrıca ülkemizde sendika üyesi olup toplu iş sözleşmesiyle çalışan işçi sayısı az olduğundan kıdem tazminatı katılığının çözülmesi için sendikal hak ve özgürlüklerin geliştiği ülkelerde olduğu gibi işçilere güvenceli iş ve istihdam olanakları sağlanmalıdır.

İşçilerin sendikaya üye olmalarının önü açılmalı ve toplu iş sözleşmelerinden faydalanmalarına fırsat verilmelidir.

Dayanağını 1475 sayılı İş Kanunu'nun oluşturduğu kıdem tazminatı günümüzde işçi ve işverenler arasındaki en büyük uyuşmazlıklardan biridir. Bu nedenle kıdem tazminatına ilişkin mevcut düzenlemelerin değiştirilmemesi durumunda kıdem tazminatı yükünün artmaya devam edeceği düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Anadolu, K. (2002). İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ardıç, K., & Aydın, Y. (2011). İktisat Okulları ve Emek Piyasası. 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, 2). Kıdem Tazminatı Tartışmaları Üzerine. *DİSK-AR*, 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. (1998). The New Keynesian Economics and the Output-Inflation Trade-off. *Brookings Papers on Economic Activity*(1), 1-82.
- Biçerli, M. K. (2009). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları.

- Bocutoğlu, E. (2012). İktisadi Düşünceler Tarihi. Ankara: Murathan Yayınevi.
- Chamberlin, G., & Yueh, L. Y. (2006). Macroeconomics. Boston: Cengage Learning.
- 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 Document. Brussels.
- Çelik, N. (2013). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta.
- Dornbusch, R., & Fischer, S. (1993). Macroeconomics. McGraw-Hill, Sixth Edition.
- Eren, E. (2001). Keynes, Keynesçi İktisat Okulları ve Yeni Keynesçi İktisat. İktisadın Dama Taşları, 112-129.
- Genç, T. (2009). İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması. Ankara: [Uzmanlık Tezi]. Sosyal Güvenlik Kurumu.
- Gordon, R. J. (1990). What is New Keynesian Economics? *Journal of Economic Literature*, 28(3), 1115-1171.
- Greenwald, B., & Stiglitz, J. E. (1993). New and Old Keynesians. *Journal of Economic Perspectives*, 7(1), 23-44.
- Güzel, A. (1997). Türkiye'de Feshe Karşı Korumanın Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası ile İlişkileri. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Hesapçioğlu, M. (1994). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- ILO. (2020). Redundancy and Severance Pay. 18 Eylül 2023 tarihinde <https://eplex.ilo.org/redundancy-and-severance-pay/> adresinden alındı
- Kaleli, E., & Karaca, C. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 19(44), 769-792.
- Khan, S. (1997). Evidence of Nominal Wage Stickiness from Microdata. 87(5), 993-1008.

Kutal, M. (1977). İstihdam Güvencesi-Kıdem Tazminatı İlişkisinden Doğan Sorunlar. İktisat ve Maliye Dergisi, 430-448.

Kutal, M. (2006). Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 395-405.

Lazear, E. P. (1990). Job Security Provisions and Employment. Quarterly Journal of Economics, 105(12), 699-726.

Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders Versus Outsiders. Journal of Economic Perspectives, 15, 165-188.

Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2007). Çalışma İktisadı. İstanbul: Der Yayınları.

Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (1999). Çalışma İktisadı. İstanbul: Beta Yayınları.

Mankiw, N. G. (1990). A Quick Refresher Course in Macroeconomics. Journal of Economic Literature, 28, 1645-1660.

Noldeke, G., & Damme, E. V. (1990). Signalling in a Dynamic Labour Market. The Review of Economic Studies, 57(1), 1-23.

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. (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

Özşuca, Ş. T. (1998). İşsizlik Sigortası ve Emek Piyasası. Ankara: İmaj Yayınevi.

Papell, D. H., & Hall, R. E. (2005). Macroeconomics (Cilt 6). North&Company

Parasız, İ., & Bildirici, M. (2002). Modern Emek Ekonomisi. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Parasız, İ., & Bildirici, M. (2006). Modern Konjonktür Teorisi. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Paya, M. (2002). Para Teorisi ve Para Politikası. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- 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), 131-182.
- Sariipek, D., & Kesici, M. R. (2010). Yeni Keynesyen İktisat ve Emek Piyasaları. PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 17-38.
- Snowdon, B., & Vane, H. R. (2005). Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State. 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. Edward Elgar.
- Stiglitz, J. E. (1984). Theories of Wage Rigidity. NBER Working Paper Series(1142), 1-70.
- 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.csgeb.gov.tr/cgm/dokumanlar/ulusal_istihdam_stratejisi/ adresinden alındı
- TDK Türkçe Sözlük. (2023). 24.06.2023 tarihinde Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr> adresinden alındı
- Tella, R. D., & Culloch, R. M. (2005). The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data. European Economic Review, 49(1), 2-4.
- Tunçomağ, K. (1982). Türk Hukukunda İstihdam Güvencesi Konusunda Bir Reform İhtiyacı ve Bazı Öneriler. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, 1(3), 209-220.
- Ünal, A. (1999). Kıdem Tazminatı Fonu. İstanbul: Alfa Yayınevi.

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

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. L. (1984). Efficiency Wage Models of Unemployment. The American Economic Review, 74(2), 200-205.