

**Avrupa Birliği ve Türkiye’de Kurumların İşgücü Piyasalarına Etkileri<sup>1</sup>***Effects of Institutions on the Labour Markets in European Union and Turkey*H.Bilgehan YAVUZ<sup>2</sup>**ÖZET**

Bu makalede, Avrupa Birliği ve Türkiye’de işgücü piyasalarını etkileyen kurumlar tespit edilerek, bu kurumların işsizliğe etkisi test edilmiştir. Kurumsal İktisadın öngörülerini kullanarak yapılan çalışmada panel veri analizi kullanılmıştır. İşsizliğin bağımsız değişken olarak test edildiği analizde, kurumsal iktisat bakış açısıyla tespit edilen üç makro ekonomik değişken ve beş kurumsal değişkenin işsizliğe etkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada, 2003-2013 dönemi için seçilmiş 22 Avrupa ülkesi ve Türkiye’ye ilişkin veriler kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, değişkenlerden bazılarının işsizliğe etkisi istatistiksel olarak anlamlı iken, bazı değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya koymadığı ancak kurumsal etkileşimin, çıktıları değiştirdiği sonucu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Avrupa Birliği, Türkiye, panel veri analizi, kurumsal değişim, işsizlik

**ABSTRACT**

In this essay, it is identified and tested what are the institutions effecting the labour markets in European Union and Turkey and affects of these institution to unemployment. In the study done by the use of providences of institutional economics, panel data analysis has been used. In the analysis, which the unemployment has been tested as an independent variable, three macro economic and five institutional variables impacts on unemployment, which were determined by the institutional point of view, have been tried to be measured. In the study, the data related to twenty two European countries and Turkey which were chosen for 2003-2013 period has been used. According to the results of the analysis, it’s been found out that some variables of the impact of unemployment are statistically significant, on the other hand, others doesn’t make any meaningful relation. However, institutional interaction has changed the output.

**Keywords:** European Union, Turkey, panel data analysis, institutional changes, unemployment

<sup>1</sup> Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Doktora tez çalışmasından üretilmiştir. Tüm hata ve eksiklikler bana ait olmak üzere, çalışmanın danışmanlığını yürüten Sn. Prof. Dr. M. Fatih CİN’e teşekkürü borç bilirim.

<sup>2</sup> Dr., [bilgehanyavuz@hotmail.com](mailto:bilgehanyavuz@hotmail.com)

## 1. Giriş

Kurumlar; her türlü ekonomik, sosyal ve toplumsal ilişkiyi düzenleyen aile, sendika, firma, dil, trafik kuralları, görgü kuralları, yasal mevzuatlar, örfler, gelenekler, yazılı ve yazılı olmayan kuralları ifade eden, toplumun çoğunluğu tarafından kabul görmüş yaygın düşünce alışkanlıkları olarak tanımlanabilir.

Her türlü ekonomik aktiviteyi şekillendiren kurumlar, istihdam ve işsizlik üzerinde de önemli etkiye sahiptir. Bu etki ekonomik olmanın yanı sıra sosyal maliyetler açısından da geçerlidir. Sanayi devrimi ile birlikte hemen bütün ülkelerde görülen işsizlik olgusu, gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli sosyal problemlerinden birini oluşturmaktadır. Bu ülkelerde teknolojiye yaşanan gelişmeler ve hızlı nüfus artışıyla birlikte sürekli artan işgücüne yeterli istihdam olanakları sağlamak, ülkelerin ciddi problemlerinin başında gelmektedir.

İşsizlik problemi, yarattığı sosyal sorunlar sebebiyle en fazla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde hissedilen bir sorun olarak karşımıza çıkar. Bu sorunlarla baş edebilmek için 1970-1980’ler boyunca ekonomik aktivitede yaşanan değişiklikler, pek çok Avrupa ülkesinde önemli yapısal değişikliklere gidilmesine sebep olmuştur. Bu yapısal değişiklikler, her ülke için ayrı uygulama alanı bulduğundan, ülkelerin istihdam performansları da farklı olmuştur.

Kurumların gelişiminin iktisadın ana inceleme konularından biri haline gelmesi Kurumsal İktisat yazını ile olmuştur. Kurumsal iktisadın, Neoklasik ve Keynesyen İktisatta olduğu gibi istihdamla ilgili belirli bir teorisi bulunmamaktadır. Ekonomik aktivitenin diğer alanlarında olduğu gibi iş ilişkilerinin de kurumsal yapılarla ve kurumsal işleyiş ile düzenleneceğini ileri sürer. Bu kurumlar yeni istihdam alanları oluşturmmanın yanında, işçilerin vasıflandırılması, yönlendirilme gibi konuları da içerir.

Çalışma bu kısa giriş dışında beş bölümden meydana gelmektedir. İkinci bölümde Avrupa Birliği ülkelerindeki işgücü piyasalarının, üçüncü bölümde ise Türkiye işgücü piyasalarının özelliklerine değinilmiştir. Dördüncü bölümde işgücü piyasalarını etkileyen kurumlar tespit edilerek, beşinci bölümde bu kurumların işgücü piyasalarına etkilerinin ekonometrik analizi yapılmıştır.

## 2. Avrupa Birliği İşgücü Piyasalarının Özellikleri

İşsizlik Avrupa’da, tarihsel olarak genelde düşük seviyelerde seyretmiştir. II. Dünya Savaşından sonra Avrupa’daki yeniden yapılanma süreci, sermaye kıtlığı ve sürekli artan işgücü talebi koşullarında gerçekleşmiştir (Eichengreen & Iversen, 2013). Savaş sonrası dönemde düşük olarak seyreden işsizlik, 1970’lerde artmaya başlamış ve 1990’larda pek çok Avrupa ülkesinde işsizlikte keskin artışlar olmuştur. Bununla beraber uygulanan sıkı para politikaları ile enflasyon kontrol altına alınmış ve faiz oranlarındaki düşmeyle birlikte yatırımlar artıp işsizlik azalma trendine girmiştir.

Kısaca şoklardan sonra işsizlik artmış, genişleyici maliye politikaları ile bu artış kontrol altına alınmıştır (Avila & Usabiaga, 2009).

2000’li yıllara gelindiğinde, Avrupa’da işsizlik oranları, sabit enflasyon ile beraber seyretmiştir. Alışılmış olandan yüksek bir enflasyonun varlığı, Avrupa Merkez Bankasının enflasyonu hedefleyen politikalar uygulamasına ve işsizliği göz ardı etmesine sebep olmuştur. Blanchard (2006) çalışmasında; bu politikayı yanlış bularak yükselen işsizliğin doğal oranını düşürmek için öncelikle işgücü piyasası reformları yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Bugün hala Avrupa’da işsizlik yüksek değerlerde ve ülkeler arasında heterojen bir yapıdadır (Blanchard, 2006).

Avrupa Birliği, üye ülkelerin veya aday ülkelerin istihdamla ilgili ulaşılmaması gereken hedeflerini belirttiği Avrupa İstihdam Stratejisinde; işsizlik stratejisi gibi pasif tedbirlerin yanında, niteliksiz işgücünün niteliklerinin artırılması, nitelikli işgücünün ise günün koşullarına uygun olarak güncellenmesi amacını güden aktif planların ön plana çıkarılması amaçlanmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisini oluşturan dört önemli politika hedefi vardır (Kaya, 2014). Bu hedefleri Tablo 1 ile gösterecek olursak;

Tablo 1: *Avrupa İstihdam Stratejisi Politika Hedefleri*

No	Politika Hedefi	Politika Kapsamı
1	İstihdam Edilebilirlik	Eğitim ve danışmanlık hizmetleri yoluyla iş arayanların yeteneklerinin artırılması çalışmalarını kapsar.
2	Girişimcilik	Kendi işini kuracak kişilerin desteklenmesi ve KOBİ’lerin önündeki engellerin kaldırılması konularında çalışma yapılmasını önerir.
3	Uygulanabilirlik	Sürekli değişip gelişen iş piyasası şartlarına, çalışanların ve şirketlerin kendilerini uydurması için gerekli önlemlerin alınmasını ister.
4	Eşit Fırsatlar	Özrümlüler, kadınlar gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonun için tedbirler öngörür.

**Kaynak: Yazarın kendi sonuçlarıdır.**

Avrupa İstihdam Stratejisi ile Avrupa ölçeğinde yenilikçi ve niteliksel bir istihdam stratejisi önerilmiştir. Bu kapsamda çalışma süreleri yeniden düzenlenmiş ve istihdam çeşitliliğinin artırılması için işgücü piyasalarının büyütülüp, istihdam yoğunluğunun artırılması gerektiği belirtilmiştir. Bu amaçla; ev işleri, eğitim, kültür hayatı ya da kazançlı mesleki faaliyetlere daha fazla zaman ayırmak için çalışma saatlerine esneklik kazandırılması planlanmıştır. Bunun dışında eğitim ve istihdam arasındaki geçişler için kurumsal düzenlemeler yapılarak işgücü piyasalarına geçişi ya da hareketliliği teşvik etmek gerekmektedir (Gunter, 1998).

Avrupa işgücü piyasalarının özelliklerine baktığımızda: İstihdamın korunması ve işsizlere belirli bir yaşam standardını sağlayacak gelirin verilmesi açısından bazı

kurumsal katılıklara sahip olduğu görülmektedir. Bu Kurumsal katılıklar Avrupa’da yaşanan yüksek işsizlik oranlarının da en önemli sebebi olarak gösterilmektedir. Özellikle benzer özelliklere sahip olan ABD işgücü piyasaları ile yapılan karşılaştırmalarda, kurumsal yapıdaki bu katılık sebebiyle Avrupa’da işsizliğin daha yüksek olduğu söylenmektedir. Bunun yanı sıra, bir diğer kurumsal katılık sebebi olan yüksek miktardaki işsizlik yardımları, Avrupa’da işsizliğin uzun dönemler boyunca görülmeye sebep olduğu belirtilmektedir. İşgücü piyasaları bu açıdan incelendiğinde hangi kurumsal yapıların mutlak katılıklara yol açtığının tespit edilmesi gerekmektedir (Nickell, 1997).

Siebert (1997) çalışmasında Avrupa işgücü piyasalarını etkileyen dört farklı unsurun varlığından söz etmiştir. Bunlar:

1. Piyasa süreçlerinin Avrupa’ya özgü nitelikleri,
2. Etkili düzenleyici kurallar ve kurumlar,
3. Hukuk sistemi ve ücret oluşum süreçleri,
4. İşsizlik ödemesi sistemidir.

### 3. Türkiye İşgücü Piyasalarının Özellikleri

Küreselleşme süreci ile birlikte uygulanan ekonomik politikalar, özelleştirmeler, sendikaların güçsüzleşmesi, çokuluslu şirketlerin ucuz işgücü arayışında olması gibi etmenler yüzünden, tüm dünyada işsizlik oldukça önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye’de bu gelişmelerden etkilenmiş ve (Güney, 2010) Türkiye’ye özgü, hızlı nüfus artışı ve şehirleşme hareketleriyle birlikte işsizlik ve işsizlerin istihdamı sorunu, 1950’li yıllardan itibaren Türkiye’nin de gündeminde yer almaya başlamıştır (Yılmaz, 2005).

Türkiye’de işsizlik olgusu, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişiminin başlangıcı sayılan 1980 yılından sonra hissedilen en temel problemlerin başında gelmiştir. 1980 sonrası Türkiye “ithal ikameci sanayileşme politikalarını” terk ederek “ihracata dayalı büyüme stratejisini” ortaya koymuştur. 1980’lerde artan ihracat, genelde kurulu kapasitenin yüksek oranda kullanımı ve iç talebin bastırılması yoluyla sağlanmış, bu nedenle istihdam yaratıcı ve işsizliği azaltıcı rolü kısıtlı kalmıştır (Bekiroğlu, 2010).

1980’li yıllarda, henüz tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş süreci tamamlanamamışken hizmetler sektörüne doğru yapısal dönüşüm sağlama çabaları, Türkiye’nin sanayileşme anlamında geri kalmasında etkili olmuştur. Bu durumunun en önemli etkisinin gelir dağılımı üzerinde hissedildiği söylenebilir. Gelir dağılımında yaşanan eşitsizlikler orta ve alt sınıfların güçlenmesini, dolayısıyla istihdamın lokomotif olabilecek hizmet sektörünün gelişimini de engellemiştir (Sapançalı, 2007). Gelir dağılımı eşitsizliği ile asgari ücretlerde yaşanan düşüşler, 1980’li yıllarda ihracatın

artmasını sağlamıştır. Bu ihracat artışının önemli bir kısmı gelirlerdeki azalma ile beraber iç talebin azalması ile mümkün olmuştur. Ancak gelir daraltıcı bu politikalar ile iç talebin azalması aynı zamanda yatırım ve üretimin de azalarak işsizliğin artmasına sebep olmuştur (Onaran, 2007).

Türkiye İşgücü piyasalarında, Nüfusun işgücü durumu ile ilgili aşağıda verilen Tablo 2 incelendiğinde; son on yılda Türkiye’nin nüfusu ortalama yıllık binde 14 oranında artarak 2013 yılı sonu itibariyle 76.667.864’e ulaştığı görülür. Toplam nüfusun % 73’ ü 15 yaş üstü olup bu nüfusun % 48’i işgücünü oluşturmaktadır. Nüfus ve aktif nüfusta gerçekleşen artış, işgücü ve istihdama aynı oranda yansımamıştır.

Tablo 2: Türkiye İşgücü Piyasalarında, Nüfusun İşgücü Durumu

Yıllar	Toplam Nüf.	15 üstü vastaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilenler	İşsiz	İşgücünde olmayan ..c	İşgücüne katılma (%)	İşsizlik (%)	Tarım dışı İşsizlik (%)	İstihdam (%)
2005	48.356	21.691	19.633	2.058	26.665	44,9	9,5	12,0	40,6	
2006	49.275	21.913	19.933	1.980	27.362	44,5	9,0	11,1	40,5	
2007	70.286	50.177	22.253	20.209	2.044	27.925	44,3	9,2	11,2	40,3
2008	71.517	50.982	22.899	20.604	2.295	28.083	44,9	10,0	12,3	40,4
2009	72.561	51.833	23.710	20.615	3.095	28.124	45,7	13,1	16,0	39,8
2010	73.722	52.904	24.594	21.858	2.737	28.310	46,5	11,1	13,7	41,3
2011	74.724	53.985	25.594	23.266	2.328	28.391	47,4	9,1	11,3	43,1
2012	75.627	54.964	26.141	23.937	2.204	28.820	47,6	8,4	10,3	43,6
2013	76.667	55.982	27.046	24.601	2.445	28.936	48,3	9,0	10,9	43,9

Kaynak: TUIK (Bin kişi)

Türkiye işgücü piyasalarının en belirgin sorunları arasında; tarımsal istihdamın orantısız büyüklüğü, işgücü arzı fazlalığı, işgücünün çoğunluğunun genç ve niteliksiz oluğu, işgücü piyasalarının kurumsallaşamaması, toplam istihdam içinde ücretlilerin sayısının az olması gibi sorunlar sayılabilir (Güney, 2009).

Türkiye işgücü piyasalarında üç önemli özellik dikkat çekmektedir. Bu özelliklerden bir tanesi, 1950’lerden sonra başlayan kırsal kesimden kente göç sürecinin hala devam etmesidir. Kırsaldan kentlere geçiş, tarımdan tarım dışı sektörlerle işgücü göçünü ve tarım dışı sektörlerde yüksek miktarda istihdam yaratılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. İkinci özellik: Kırsaldan kentlere göç süreci, eğitimsiz ve dolayısıyla verimsiz bir kent nüfusunun oluşmasına yol açmıştır. Üçüncü özellik: Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasıdır. Bütün bunlar birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’nin demografik özelliklerinin yapısal olan işsizlik sorununu derinleştirdiği ileri sürülmüştür (Ay, 2012).

Türkiye’de bilinçli ve yaygın bir işsizlikle mücadele programı uzun yıllar boyunca uygulanamamıştır. İstihdam politikaları, ilk olarak kalkınma programları içerisinde yer almış olmasına rağmen uygulama alanı bulamamış ve plan metinlerinde yer almaktan öteye gidememiştir. Son yıllarda AB’ye üyelik sürecinin de etkisiyle ülkemizin aktif istihdam politikalarına daha yoğun biçimde yönelmiş olmasıyla beraber, ülkemizde planlı dönemden bugüne kadar kapsamlı bir ulusal istihdam politikasının belirlenemediği ve hayata geçirilemediği söylenebilir. Bu kapsamda İSKUR 2002 yılı mali programlaması kapsamında, Aktif işgücü Piyasası Programları Projesini uygulamaya başlayarak Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uygun etkin istihdam tedbirleri ile hizmetlerin planlanması, geliştirilmesi ve uygulanması konularında çalışmalar yapmaya başlamıştır (Eser & Terzi, 2008).

#### 4. İşgücü Piyasalarını Etkileyen Kurumlar

İşgücü piyasası kurumları ile ekonomik performans arasında güçlü bir bağlantı vardır. Ülkelerin işgücü piyasası performanslarının farklı olmasının sebebi kurumsal yapılarıdır. Özellikle işgücü piyasası esnekliğini sağlayan kurumlar, piyasaların işleyişinde farklılık doğurmaktadır (Taymaz & Özer, 2004).

Kurumsal düzenlemeler üç şekilde işgücü piyasalarını etkiler. Birincisi: Ücretleri arttırarak işgücü talebini zayıflatır, İkincisi: İşgücü arzını çarpıtır, Üçüncüsü ise; piyasa mekanizmasının dengeleme fonksiyonunu bozar. Bu etkiler genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Çünkü tek bir kurumsal düzenlemenin genellikle önemli bir etkisi yoktur. Ancak kurumsal düzenlemeler birbiriyle etkileşim içerisinde anlamlı sonuçlar doğurur. Örneğin işçiyi işten çıkarmayı zorlaştıran bir düzenleme yapılırsa, firma krize girdiğinde işçi çıkaramayacak ve ücret düşüşü yapamayacağından işler daha da zor olacaktır (Siebert, 1997).

İşsizliğin önemli belirleyicilerinden biri olan İşgücü piyasası kurumlarının ülkeler çapında farklılıklarını veya miktarlarını ölçmek zordur. Bunun için pek çok çalışmada sabit etkiler üzerinde durulmuştur (Daveri, Tabellini, Bentolilo & Huizingo, 2000). Kurumsal farklılıklar ülkeler arası işsizlik farklarını açıklarken dönemlerarası işsizlik farklarını açıklamada yetersiz kalmaktadır. Yüksek işsizliği, sadece kurumlara dayanılarak açıklamaya çalışan modellerde deneysel bir problemin varlığından bahsedilir. Çünkü işsizliğe sebep olan veya herhangi bir ekonomik şok sonrası meydana

gelen işsizliği tedavi edemeyen kurumların pek çoğu, işsizliğin düşük olduğu zamanlarda da mevcut olduğu belirtilmiştir. Bu mevcudiyet kurumlarla ilgili kesin yargılara varılmasını engeller. Çünkü hem iyi sonuçların alındığı dönemlerde, hem de kötü sonuçların alındığı dönemlerdeki kurumların aynı olması çelişkili bir durumdur. Tam bu noktada karşımıza kurumlar arası etkileşim kavramı çıkmaktadır (Nickell, Nunziata & Ochell, 2005).

İşgücü piyasası kurumları ile ilgili belirtilmesi gereken bir diğer özellik de; genellikle çok boyutlu olarak tanımlanmış olmalarıdır. Şöyle ki; işgücü piyasası kurumları, sadece istihdamı etkilemez, bu kurumların işleyişi veya etkileşimleri, işgücü piyasalarının yanı sıra sermayeyi, ücretleri, faiz oranlarını ve bunlara bağlı diğer ekonomik değişkenleri de etkiler (Blanchard, 2006).

Burada işgücü piyasalarını etkileyen iki temel değişkendten bahsedebiliriz. Bunlardan birincisi: Makro ekonomik değişkenlerdir. Oluşturduğumuz modelde işsizliği etkileyen makro ekonomik değişkenler olarak; enflasyon oranı (CPI), verimlilik (PRO), Büyüme (GRW), ve çıktı boşluğu (GAP) bağımsız değişken olarak alınmıştır. İkincisi ise; kurumsal faktörlerdir. Burada genelde; yasalar, anayasalar, tüzükler, yönetmelikler, anlaşmalar, davranış kalıpları, alışkanlıklar, toplumsal ritüeller, inanç sistemleri, ahlak kuralları, piyasa, dil, para birimi, organizasyonel yapılar gibi ekonomik aktiviteyi düzenleyen her türlü yapı kurum olarak tanımlanmıştır.

Özel olarak literatür taramasında gözlemlenen işsizliği veya istihdamı etkileyen kurumlar olarak: İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL), Asgari Ücret Düzeyi (MIN WAGE), Ücret Belirlenme Süreçleri, Sendikaların Yoğunluğu (UNION), Sendikaların Pazarlık Sürecindeki Koordinasyonu, Ücret Belirleme Süreçlerinin Merkezileşmesi, Toplu Pazarlık, Toplu Sözleşme, Ücret Vergilendirme Sistemleri (TAX), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP), Pasif İşgücü Piyasası Politikaları, İşsizlik Yardımlarının Varlığı, İşsizlik Yardımlarının Miktarı (RR), İşsizlik Yardımlarının Süresi, Toplam Talep Şokları, Para Ve Maliye Politikaları, Faiz Oranı belirlenmiştir.

Ekonometrik uygulama bölümünde yukarıda sayılan değişkenlerden, çalışmada etkisi test edilmiş olanlar hakkında kısaca bilgi verilecektir.

## 5. Belirlenen Değişkenlerin İşsizliğe Etkisinin Ekonometrik Analizi

Çalışmada kullanılan model Scarpetto (1996) çalışmasında tanımlanan modeldir. Panel veri analizi uygulanmış olan modelimizde açıklayıcı değişkenler eklenerek aşığıdaki indirgenmiş biçimdeki denklem tahmin edilmiştir.

$$U_{it} = \mu_0 + \mu_i X_{it} + \beta_i Z_{it} + \varepsilon_{it}$$

Burada:

$U_{it}$ ;  $i$  ülkesinde,  $t$  zamanda ölçülen işsizliği göstermek üzere,

$X_{it}$ ; Enflasyon (CPI), çıktı boşluğu (GAP), verimlilik (PRO), gibi makro ekonomik değişkenler vektörünü,

$Z_{it}$  ise; İstihdamı Koruma Mevzuatı (Employment Protection Legislation-EPL), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (Active Labour Market Policy-ALMP), Sendikal yoğunluk (Union Density-UNION), Ücret üzerinden alınan vergiler (Tax Wage-TAX), İşsizlik yardımları (Yerine koyma oranı, Replacement Rate-RR) gibi kurumsal faktörleri ifade etmektedir.

Çalışmada; Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, İngiltere ve Türkiye’ye ait 2003-2013 dönemi verileri kullanılarak bu yedi kurumsal faktörün istihdam üzerindeki etkileri panel veri analizi ile test edilmiştir.

Modelde belirtilen değişkenlere ilişkin verilerden; Ücret üzerinden alınan vergiler (TAX) değişkenine ait veriler EUROSTAT veri tabanından, İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (ALMP), Sendikal Yoğunluk (UNION) ve İşsizlik Yardımları (RR), Enflasyon (CPI), Çıktı Boşluğu (GAP) ve Verimlilik (PRO) değişkenlerine ait veriler OECDSTAT veri tabanından, Türkiye’ye ilişkin ALMP verileri ise İŞKUR istatistik raporlarından alınmıştır.

#### Değişkenlere ilişkin açıklamalar

**Enflasyon<sup>1</sup> (CPI):** Enflasyon veya ücret-fiyat hareketleri işsizliği etkileyen önemli bir değişkendir. Makro ekonomik performansı en iyi ölçen iki değişken enflasyon ve işsizliktir. Phillips eğrisi ilişkisinde enflasyon ile işsizlik arasında bir değiş tokuş bulunmaktadır. Bu ilişkiye göre enflasyon değişkeninin katsayısının negatif çıkması beklenmektedir.

**Çıktı Boşluğu<sup>2</sup> (GAP):** Verilerin alındığı OECDSTAT veri tabanında yapılan tanımlamaya göre; Çıktı boşluğu = Cari GSYİH - Potansiyel GSYİH dir. Cari GSYİH’nin artması, ekonominin büyüdüğü anlamına gelerek çıktı boşluğunu arttıracaktır. Çıktı boşluğunun artması, ekonominin büyüdüğü dolayısıyla işsizliğin azaldığı anlamına gelecektir. Ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişki “Okun Yasası” ile ortaya koyulmaktadır. Ancak literatür taramasında, istihdam edilebilir nüfusun, GSYİH büyümesinden daha fazla arttığı görülmektedir. Ayrıca özellikle gelişmekte olan ülkelerde üretim arttırılmadan ya da ihracata yönelik sektörlerde gelişme sağlanmadan,

<sup>1</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Auteiro (2007) ve Nickell (1997) çalışmalarında negatif katsayı bulmuştur.

<sup>2</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Daveri ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında negatif katsayı bulmuştur.



finansal sektörlerin etkisiyle büyüme sağlandığı, bu büyümenin de istihdam artışı yaratmadığı sorunsalı görülmektedir. Böyle bir büyüme, yeni iş imkanları yaratmadığı için, istihdam üzerinde olumlu bir katkısı da olmamaktadır. Çalışmada çıktı boşluğu değişkeninin negatif katsayı alması beklenmektedir.

**Verimlilik<sup>3</sup> (PRO):** Mevcut işgücünün saat başı çalışması ile elde edilen çıktıyı göstermektedir. İşgücü üretim sürecinde önemli bir girdi olarak kabul edilmektedir. İşgücünün verimliliğinin yüksek olması, firmalar açısından, daha az işgücü talebi ve daha düşük maliyetle daha fazla ürün üretmek olacaktır. Verimlilik arttıkça işgücü talebi azalacağından işsizliğin artması beklenmektedir. Ancak verimliliğin artması aynı zamanda ekonomik büyüme sağlayacağından yeni iş imkanları açılacak ve uzun dönemde işsizlik azalacaktır. Bu nedenle negatif katsayı beklenmektedir.

**İstihdamı Koruma Mevzuatı<sup>4</sup> (EPL):** OECD tarafından çalışanların işe alınması ve işten çıkarılmasını belirleyen, toplu iş sözleşmeleri, içtihatlar, yönetmelikler, yetkililerin karar ve tavsiyeleri gibi yasal mevzuat incelenerek işe alma-çıkarma maliyetleri belirlenmiştir. Her yıl Ocak ayında, yukarıda belirtilen konularda, 21 öge dikkate alınarak açıklanan endekste; işten çıkarma konusundaki prosedür engelleri, ihbar süresi ve kıdem tazminatı ile bireysel ve toplu işten çıkarma zorlukları dikkate alınır. OECD tarafından bu konuda iki endeks belirlenmiştir. EPL endeks 1; düzenli ve geçici sözleşme koşullarını dikkate alırken, EPL endeks 2; toplu işten çıkarma prosedürlerini de ekleyerek bulunur. 1 ile 6 arasında değer verilerek bulunan endekste; yüksek değer sıkı korumayı, düşük değer ise, esnek mevzuat ile liberal işe alma ve çıkarma prosedürlerini ifade eder. Çalışmada EPL değişkeninin katsayısının negatif çıkması beklenmektedir.

**Aktif İşgücü Piyasası Politikaları<sup>5</sup> (ALMP):** ALMP programları; iş bulmayı kolaylaştırarak verimliliği ve dolayısıyla işçilerin potansiyel kazançlarını arttıracak programlardır. Bu programlar kapsamında: Yerleştirmeyi ve fayda yönetimini sağlayan kamu istihdam hizmetleri, çıraklık eğitimini de kapsayan her türlü meslek edindiren ve geliştiren eğitim faaliyeti, istihdam teşvikleri, doğrudan iş yaratma teşvikleri, işsizlik yardımları ve erken emeklilik programları gibi programları içerir. Bu programlar kapsamında hazırlanan veri tabanında çalışma alanımızdaki bütün ülkelere ait harcama verileri bulunmaktadır. Ancak Türkiye için ALMP harcamaları verileri bulunmadığından, bu veriyi; ALMP programlarından faydalanan kişi sayısının/Toplam işgücüne oranı olarak alınmış bulunmaktadır. Diğer bir deyişle mevcut işgücünün % kaçının kurumsal eğitim, işyeri eğitimi, alternatif çıraklık eğitimi, meslek edindirme kursları gibi ALMP faaliyetlerine katıldığı ile ilgili bir veri kullanılmıştır. Teorik

<sup>3</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Auteiro (2007), Nickell ve diğerleri (2005) çalışmalarında negatif katsayı bulmuştur.

<sup>4</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Auteiro (2007), Nickell (1997), Daveri ve diğerleri (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında negatif katsayı bulmuştur.

<sup>5</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Nickell (1997), Scarpetto (1996) çalışmalarında katsayı negatif bulunmuştur.

çalışmalarla uyumlu bir şekilde çalışmada ALMP değişkeni ile ilgili negatif katsayı beklenmektedir.

**Sendika Yoğunluğu<sup>6</sup> (UNION):** Çalışan işçilerin ne kadarlık kısmının sendikalara üye olduğunu gösteren bir orandır. Bu veride bazı ülkelerde sendika yoğunluğu çok düşük olsa bile, yapılan pazarlık sonucunda oluşan ücretten bütün işçilerin faydalanması söz konusudur. Çalışmada UNION değişkeni ile ilgili pozitif katsayı beklenmektedir.

**Ücret üzerinden alınan vergi<sup>7</sup> (TAX):** İşçilerin çalışma sonucu elde ettiği brüt ücretten, vergi ve sosyal güvenlik primi çalışan katkısı çıkarılıp aile yardımı eklenerek net ücret bulunur. İşçilerin net ücretleri bireysel durumlarına bağlıdır. Evli olup olmaması, kaç çocuklu olduğu gibi. Çalışmada kullanılan veri brüt ücret üzerinden alınan vergi oranıdır. Ulusal düzeyde alınan veriler, EUROSTAT veri tabanında Euro’ya dönüştürülmüş ve fiyat farklılıklarını gidermek için satın alma gücü paritesi kullanılmıştır. Bu değişken ile ilgili pozitif katsayı beklenmektedir.

**İşsizlik yardımları<sup>8</sup> (Yerine koyma oranı) (RR):** Bu veri tam saatlik çalışan bir işçinin elde ettiği gelirin ne kadarlık kısmının işsiz kaldıktan sonra da elde edildiğini gösteren bir oran olarak alınmıştır. Bu oran çalışma teşviği açısından oldukça önemlidir. Çalışmama durumunda elde edilen gelir, çalışma durumunda elde edilen gelire ne kadar yakınsa, işçiler çalışmamayı tercih edecektir. Bunun gibi bir hanede birden fazla kişinin çalışması durumunda vergi oranlarının belli bir sınırı aşması veya çocuklu ailelerin çocuk bakım maliyetlerinin yükselmesi, istihdam engelleri olarak görülmektedir. RR değişkeninin katsayısı pozitif olarak beklenmektedir.

Makro ekonomik ve kurumsal değişkenler kullanılarak oluşturulan numaralı denklem ile belirlenen model, bu değişkenlerin ülkelere etkilerinin ölçülmesi için test edilmiştir. Bu amaçla öncelikle enflasyon, büyüme ve verimlilik gibi makro ekonomik değişkenler kullanılarak model en basit biçimde oluşturulmuş ve EKK tahminleri yapılmıştır. Daha sonra belirlenen her bir kurumsal faktör modele eklenerek, modelin yeni tanımlamaları test edilmiştir.

Modeli tahmin ederken sabit etkiler modelinin mi rassal etkiler modelinin mi geçerli olduğunu anlamak üzere yapılan Hausman testi sonuca göre geçerli model olarak sabit etkiler modeli seçilmiştir. Modelin tahmininden elde edilen sonuçlar aşığıdaki gibidir:

<sup>6</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Lehman ve Muravyev (2012), Freeman ve Nickell (1988), Nickell (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996), Stockhammer ve Klör (2010) çalışmalarında katsayı pozitif bulunmuştur.

<sup>7</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Lehman ve Muravyev (2012), Fialova ve Schneider (2008), Auteiro (2007), Freeman ve Nickell (1988), Nickell (1997), Nickell ve diğerleri (2005), Blanchard ve Wolfers (2000), Daveri ve diğerleri (2000), Stockhammer ve Klör (2010), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında pozitif katsayı bulunmuştur.

<sup>8</sup> Beklentilerle uyumlu bir şekilde Fialova ve Schneider (2008), Auteiro (2007), Nickell (1997), Blanchard ve Wolfers (2000), Fitoussi ve diğerleri (2000), Scarpetto (1996), Stockhammer ve Klör (2010), Bassanini ve Duval (2009) çalışmalarında pozitif katsayı bulunmuştur.

Tablo 2: Sabit Etkiler Modeli Tahmin Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>7.960</b> <b>(0.000)</b>	<b>20.747</b> <b>(0.000)</b>	<b>11.356</b> <b>(0.004)</b>	<b>10.536</b> <b>(0.012)</b>	<b>28.426</b> <b>(0.002)</b>	<b>28.660</b> <b>(0.002)</b>
<b>CPI</b>	-0.087 (0.279)	-0.088 (0.253)	-0.103 (0.169)	-0.102 (0.175)	-0.104 (0.162)	-0.100 (0.180)
<b>GAP</b>	<b>-0.566</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.526</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.503</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.501</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.504</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.502</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	0.019 (0.410)	-0.007 (0.732)	0.050 (0.065)	0.048 (0.084)	<b>0.062</b> <b>(0.026)</b>	<b>0.064</b> <b>(0.023)</b>
<b>EPL</b>		<b>-4.498</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.512</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.609</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.263</b> <b>(0.000)</b>	<b>-4.268</b> <b>(0.000)</b>
<b>UNION</b>			<b>0.234</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.018</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.307</b> <b>(0.000)</b>	<b>0.313</b> <b>(0.000)</b>
<b>RR</b>				0.018 (0.557)		
<b>TAX</b>					<b>-0.513</b> <b>(0.041)</b>	<b>-0.530</b> <b>(0.037)</b>
<b>ALMP</b>						0.174 (0.559)
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
	F(3.227) = 106.16	F(4.226) = 90.91	F(5.225) = 79.63	F(6.224) = 66.22	F(6.224) = 68.00	F(7.223) = 58.16
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Değiştirilmiş Walt Testi(p- değeri)</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
<b>Otokorelasyo n için Wooldridge Testi (p- değeri)</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Tablo 2 de parantez içerisinde p değerleri verilmiştir. Tablo-2’nin birinci sütunu: Kurumsal faktörler olmadan modelin tahmin sonuçlarını vermektedir. Buna göre; enflasyon ve çıktı boşluğu değişkenlerinin negatif, verimlilik değişkeninin ise pozitif katsayıya sahip olduğu görülmektedir. Ancak enflasyon değişkeninin modelin bütün tanımlamalarında, verimlilik değişkeninin ise son iki tanımlama hariç olmak üzere istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, çıktı boşluğunun (GAP) ise işsizlik ile negatif bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Yani; GAP’ın artması, işsizlik üzerinde azaltıcı bir etki doğuracaktır. Bunun anlamı, GSYİH trend büyüme değerinin üzerinde büyümesi işsizlik üzerinde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Modele EPL kurumsal değişkenini

ekleyerek yeniden tahmin gerçekleştirildiğinde, birinci sütundaki sonuçlarla uyumlu biçimde GAP değişkeninin anlamlı, CPI ve PRO değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. EPL değişkeni ise anlamlı ve negatif ilişki ifade etmektedir. Yani istihdamı koruma mevzuatı katılaştıkça (endeks değeri yükseldikçe) işten çıkarmalar zorlaştığı için işsizlik azalacaktır. Bu sonuç teorik beklentilere uygun olmamakla birlikte, toplam etki olarak değerlendirildiğinde açıklanabilir bir durumdur. Şöyle ki; İstihdamı Koruma Mevzuatı; mevcut istihdamı yani içeridekileri koruyan bir mevzuattır. Mevcut çalışanların işten çıkarılmasını zorlaştıran veya işten çıkarmanın firma açısından maliyetli olmasını sağlayan düzenlemelerdir. Sadece bu yönüyle firmalar dönemsel talep değişimleri karşısında maliyetlerini işçi çıkararak değil diğer faktörlerden tasarruf ederek yapmakta, dolayısıyla istihdamı arttıran bir durum ortaya çıkmaktadır. Oysa aynı düzenlemeler, dışarıdakilerin de iş bularak istihdama dahil olmasını engellemektedir. Dolayısıyla EPL endeksinin katılığı kayıt dışı istihdamı teşvik edecek ve endeks katılaştıkça istihdam azalacaktır.

Modele UNION değişkeni eklenerek uygulanan üçüncü tanımlamada; yine GAP değişkeninin anlamlı, CPI ve PRO değişkeninin anlamsız olduğu görülmektedir. EPL değişkeni ise anlamlı ve negatif ilişki ifade ederken, UNION değişkeninin anlamlı olduğu ve pozitif ilişki ifade ettiği görülmektedir. Sendikalaşma arttıkça işsizlikte artacaktır. Ancak yüksek sendikalaşma, ücretlerin merkezi olarak (bütün işçiler için) belirlendiği durumlarda işsizliği azaltıcı etkisinden bahsedilebilir.

Dördüncü tanımlamada modele RR değişkeni eklenerek yeniden tahmin yapılmıştır. Sonuçlara göre; GAP, EPL ve UNION değişkenleri istatistiksel olarak anlamlı, CPI, ve PRO ve RR değişkenleri istatistiksel olarak anlamsızdır. RR değişkeninin, tüm değişkenler kullanılarak yeniden bir tahmin yapıldığında da istatistiksel olarak anlamsız olması sebebiyle sonraki tanımlamalarda modelden çıkarılmıştır.

Buna göre yapılan beşinci tanımlamada; TAX değişkeni eklenmiş ve CPI dışındaki bütün değişkenlerin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca TAX ile işsizlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç teorik beklentilerimize uymamakla birlikte, vergi oranlarındaki artışla birlikte işçiler uğradıkları gelir kayıplarını telafi etmek için kayıt dışı sektörlerde ek işler yaparak istihdamı arttırdıkları yorumu yapılabilir. Literatürde bu durum; vergi artışlarının işverenler tarafından üstlenilerek işçilere yansıtılmadığı ve emek talebindeki azalma sebebiyle işsizliği arttığı şeklinde yorumlar bulunmaktadır. Bu durumun maliyetleri arttırarak, mal fiyatlarını arttıracığı sonucu göz ardı edilmemelidir.

Son olarak ALMP değişkeni eklenerek yapılan altıncı tanımlamada; ALMP ve CPI değişkenlerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu, diğer değişkenlerin ise istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu görülmektedir. Teorik beklentilere uygun bir şekilde ALMP değişkeninin katsayısı negatif bulunmuştur.

Sabit etkiler modelini tahmin ederken, zaman sabitlerinin etkisine ihtiyaç duyulup duyulmayacağı test edilmiştir. Bunun için F testi kullanılmıştır. Bu test ile, tüm yığınlar için dummy değişkenlerinin 0 a eşit olup olmadığı, yani zaman sabitleri etkilerine

ihtiyaç duyulup duyulmadığı test edilmiştir. Her bir tanımlama için bu test yapılmıştır. Bütün tanımlamalar için, tüm zaman katsayıları birleşik olarak sıfıra eşitir boş hipotezi reddedilmektedir. Dolayısıyla zaman sabitlerinin etkisi modele dahil edilmiştir.

Sabit etkiler modeli ile ilgili diagnostik testler yapılmıştır. Heteroskedasite sorunu olup olmadığını anlamak için yapılan Değiştirilmiş Wald testi sonuçlarına göre modelde Heteroskedasite sorunu olduğu grlmştir.

Otokorelasyon sorunu olup olmadığını anlamak için yaptığımız Wooldridge testi sonucunda  $\text{prob}>F = 0.000$  bulunmuştur. Bu sonuç bize modelin tüm tanımlamalar için otokorelasyon sorunu olduğunu gösterir.

Çoklu doğrusallık sorunu olup olmadığını tespit etmek için Değiştirilmiş Walt testi uygulanmıştır. Modelin bütün tanımlamalarında çoklu doğrusallık sorunu tespit edilmiştir. Ayrıca Otokorelasyon sorunu tespit edilmiştir. Otokorelasyon sorunu, katsayıların standart hatalarının gerçekten daha fazla olmasına ve daha yüksek  $R^2$  değerlerinin oluşmasına sebep olmaktadır.

Sabit etkiler tahmin edicisi kullanılarak elde edilen sonuçlardaki Heteroskedasite, otokorelasyon ve birimler arası korelasyon sorunlarının varlığı sebebiyle model bu kez de Parks Kmenta tahmin edicisi ile yeniden tahmin edilmiştir. Böylece en güvenilir katsayılara ve standart hatalara ulaşmak hedeflenmiştir.

Tablo 3: Parks Kmenta Tahmin Edicisi Sonuçları (Otokorelasyon olduğu durumda)

	1	2	3	4	5	6
<b>Sabit</b>	<b>12.644</b> <b>(0.000)</b>	<b>14.067</b> <b>(0.000)</b>	<b>14.352</b> <b>(0.000)</b>	<b>17.337</b> <b>(0.000)</b>	<b>15.547</b> <b>(0.000)</b>	<b>15.616</b> <b>(0.000)</b>
<b>CPI</b>	<b>-0.102</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.110</b> <b>(0.000)</b>	0.056 (0.053)	<b>-0.070</b> <b>(0.004)</b>	-0.033 (0.284)	<b>-0.124</b> <b>(0.000)</b>
<b>GAP</b>	<b>-0.357</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.356</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.354</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.370</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.358</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.377</b> <b>(0.000)</b>
<b>PRO</b>	<b>-0.088</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.089</b> <b>(0.000)</b>	<b>-0.053</b> <b>(0.001)</b>	<b>-0.035</b> <b>(0.009)</b>	<b>-0.045</b> <b>(0.013)</b>	<b>-0.055</b> <b>(0.000)</b>
<b>EPL</b>		-0.541 (0.150)	<b>-0.756</b> <b>(0.011)</b>	-0.558 (0.167)	<b>-0.884</b> <b>(0.001)</b>	-0.293 (0.628)
<b>UNION</b>			<b>-0.046</b> <b>(0.021)</b>	-0.046 (0.051)	<b>-0.044</b> <b>(0.015)</b>	-0.028 (0.205)
<b>RR</b>				<b>-0.063</b> <b>(0.000)</b>		
<b>TAX</b>					-0.033 (0.604)	-0.048 (0.642)
<b>ALMP</b>						<b>0.535</b> <b>(0.015)</b>
<b>Gözlem sayısı</b>	253	253	253	253	253	253
<b>Ülke Sayısı</b>	23	23	23	23	23	23
<b>Prob &gt; F</b>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

Not: İstatistiksel olarak anlamlı bulunan sonuçlar koyu renk yazılmıştır

Otokorelasyon olduğu durumda yapılan Parks Kmenta tahmin edicisi sonuçlarını sabit etkiler modeli ile karşılaştırdığımızda; CPI ve PRO değişkenlerinin sabit etkiler modelinden farklı olarak birinci ve ikinci tanımlamada istatistiksel olarak anlamlı ve negatif katsayıya sahip olduğu görülmektedir.

İkinci tanımlamada EPL değişkeni sabit etkiler modelinde anlamlı ve negatif iken, Parks Kmenta tahmin edicisinde anlamsız olarak bulunmuştur.

Üçüncü tanımlamada; sabit etkiler modelinde; PRO değişkeni anlamsız iken Parks Kmenta tahmin edicisinde anlamlı ve negatif bulunmuş, UNION değişkeni anlamlı ve pozitif iken, 3. ve 5. tanımlamalarda anlamlı ve negatif olarak bulunmuştur.

Sabit etkiler modelinde istatistiksel olarak anlamsız olan CPI, PRO ve RR değişkenleri dördüncü tanımlamada anlamlı ve negatif bulunmuştur.

Beşinci tanımlamada TAX değişkeni anlamlı ve negatif katsayıya sahipken istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur.

Son olarak altıncı tanımlamada TAX değişkeni anlamsız iken istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif katsayı bulunmuştur.

## 6. Sonuç

Kurumsal İktisadın öngöröleri kullanılarak tespit edilen makro ekonomik ve kurumsal faktörlerin işgücü piyasalarına etkilerinin test edildiği çalışmanın bulgularına göre; makro ekonomik değişkenlerden çıktı boşluğu (GAP) değişkeni ile işsizlik arasında her uygulamada negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Böylece çıktı boşluğu arttıkça, bir diğer deyişle ekonomik büyüme sağlandıkça, yaratılacak yeni iş imkanları sebebiyle işsizliğin azalacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra kurumsal değişkenlerden istihdamı koruma mevzuatı (EPL) değişkeni istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki ortaya koymaktadır. Bu sonuca göre; istihdamı koruma mevzuatı katılaştıkça, yani endeks değeri büyüdükçe işsizlik azalacaktır. İstihdamı Koruma Mevzuatı; mevcut istihdamı yani içeridekileri koruyan, işçi çıkarmanın engellendiği ya da maliyetli hale getirildiği bir mevzuattır. Ancak bu düzenlemeler aynı zamanda dışarıdakilerin de iş bularak istihdama dahil olmasını engellemektedir. Bu istihdamı azaltan bir unsurdur. Burada toplam etki açısından değerlendirme yapılarak istihdamın yüksek olduğu ekonomilerde veya dönemlerde katı EPL endeksinin varlığı, istihdamın düşük olduğu ekonomilerde veya dönemlerde ise esnek bir EPL endeksinin varlığı daha olumlu sonuçlar verecektir.

Aktif istihdam politikalarının (ALMP) etkisi konusunda teorik beklentimize uygun olmayan pozitif katsayı bulunmuştur. Aktif istihdam politikalarının etkileri ölkelerin demografik özelliklerine göre değişmektedir. ALMP politikaları diğer kurumsal değişkenlerle etkileşim halinde istihdam sağlamak konusunda olumlu etki yapabileceğini söyleyebiliriz.

Sonuç olarak, toplumsal ve ekonomik farklılıklar göz önüne alınarak, işgücü piyasalarına ilişkin kurumsal düzenlemelerin de her bir ekonomik yapıya uygun olacak şekilde farklı gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede İstihdamı koruma mevzuatı ile ilgili yapılacak düzenlemelerin, işsizlik oranının yüksek veya düşük olduğu durumlarda farklı yapılması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- Autiero, G. (2007). Labour market coordination system and unemployment performance in some OECD countries. *The journal of socio economics*, 37 (2008) 1846-1855.
- Avila, D.R. & Usabiaga, C. (2009). The unemployment paradigms revisited: A comparative analysis of U.S. State and European unemployment. *Contemporary Economic Policy*, 27(3), 321-334.
- Ay, S. (2012). Türkiye’de işsizliğin nedenleri: İstihdam politikaları üzerine bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(2).

- Bassanini, A. & Duval, R. (2009). Unemployment, institutions and reform complementarities: Re-assessing aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review Of Economic Policy*, 25 (1), 40-59.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de işsizlik sorununun çözümlenmesinde uygulanan ekonomi politikalarının analizi. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul.
- Blanchard, O. (2006). European Unemployment: The Evaluation of facts and ideas. *Economic Policy*, 5-59.
- Blanchard, O. & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institution in the rise of European unemployment. The aggregate evidence. *The Economic Journal, Conference Papers*, 110(462), C1-C33.
- Daveri, F., Tabellini, I G., Bentolilo, S. & Huizingo, L. (2000). Unemployment, Growth and taxation in industrial countries. *Economic Policy*, 15(30), 47-104.
- Eichengreen, B. & Iversen, T. (2013). Institutions and economic performance: Evidence from the labour market. *Oxford Review Of Economic Policy*, 15(4).
- Eser, B.Y. Ve Terzi, H. (2008). Türkiye’de işsizlik sorunu ve Avrupa İstihdam Stratejisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30, 229-250.
- Fialova, K. & Schneider, O. (2008). Labour market institution and their effect on labour market performance in the new EU members countries. *CESIFO Working Paper*, 2421.
- Fitoussi, J.P., Jestoz, D., Phelps, E.S. & Zoego, G. (2000). Roots of the recent recoveries: Labour reform or private sector forces? *Breakings Paper on Economic Activity*.
- Freeman, R.B. & Nickell, S. (1988). Labour market institution and economic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 63-80.
- Gunter, S. (1998). Transitional labour market: A new European employment strategy. *Leibniz Information Centre For Economics*, Fs I 98206.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemleri. *Kamu-İş*, 10(4).
- Güney, A. (2010). Türkiye’de geliştirilmiş İşsizlik oranları. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2010/1.



- Kaya, F. AB uyum sürecinde Avrupa İstihdam Stratejisi ve Türkiye. *Butçe dünyası*, Erişim:16.06.2014.
- Lehman, H. & Muravyev A. (2012). Labour market institution and labour market Performance. *Economics of Transition*, 20(2), 235-269.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America. *The Journal Of Economic Perspective*, 11(3), 55-74.
- Nickell, S., Nunziata, L. & Ochell, W. (2005). Unemployment in the OECD since 1960’s. What do we know? *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.
- Onaran, Ö. (2007). İşsizlik ve alternatif politikalar. *DISK, Türkiye’de işsizliğin çözüm yolları ve sendikalar çalıştayı*, 14 Nisan 2007.
- Scarpetto, S. (1996). Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study. *OECD Economic Studies*, 26 1996/1.
- Siebert, H. (1997). Labour market rigidities: AT the root of unemployment in Europe. *Journal Of Economic Perspective*, 11(3), 37-54.
- Stockhammer, E. & Klör E. (2010). Capital accumulation, labour market institution and unemployment in the medium run. *Cambridge Journal Of Economics*, 1 of 21 doi:10.1093/cje/beq020.
- Tatoğlu, F.Y. (2013). Panel Veri Ekonometrisi. Beta Yayınları 2. Baskı, İstanbul.
- Taymaz, E. ve Özer Ş. (2004). Labour Market policies and EU accession: Problems and prospect for Turkey. *ERC Working Paper in Economic*, 04/05.
- Yılmaz, A. (2005). Türkiye’de işsiz nüfus. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 43-56.