YIL (YEAR): 2026 CILT (VOLUME): 18 SAYI (ISSUE): 2 121-134
DOI: 10.52791/aksarayiibd.1855918

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF AKSARAY UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

dergipark.gov.tr/aksarayiibd

Araştırma Makalesi ● Research Article

Türkiye İşgücü Piyasasında İstihdam Koruma: OECD EPL Endeksleri ve Güvenceli Esneklik Ekseninde Bir Senaryo Analizi

Employment Protection in the Turkish Labour Market: A Scenario Analysis on the Axis of OECD EPL Indicators and Flexicurity

Eray Karagöz [1]

[1]*Dr., eraykaragozz@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-0315-2021*

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler
İstihdam Koruma Mevzuatı,
Güvenceli Esneklik,
İş Güvencesi

Makale Geçmişi:
Geliş Tarihi: 4 Ocak 2026
Kabul Tarihi: 21 Nisan 2026

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye işgücü piyasasının istihdam koruma yapısını, OECD İstihdam Koruma Mevzuatı (EPL) endeksleri üzerinden karşılaştırmalı bir perspektifle analiz etmektedir. Çalışma, Türkiye'nin hem düzenli çalışanlar hem de geçici çalışanlar için yasal koruma katılığı bakımından OECD ortalamasının oldukça üzerinde bir konumda olduğunu göstermektedir. Özellikle kıdem tazminatı yükümlülükleri ve iş güvencesi tazminatı gibi maliyet kalemlerinin yüksekliği dikkat çekerken, deneme süresinin kısa tutulması işçinin koruma şemsiyesine erken dahil olmasına neden olmaktadır. Türkiye'de sosyal diyalog ve çalışan katılımı mekanizmalarındaki yapısal eksiklikler, sistemin zayıf yönü olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada OECD EPL Version 4 metodolojisi temel alınarak nicel bir politika simülasyonu ve senaryo analizi gerçekleştirilmiş; mevcut yasal katılıkların "güvenceli esneklik" modeline yaklaştırılmasının potansiyel çıktıları tartışılmıştır. Sonuç olarak, Türkiye için sadece yasal korumayı değil, aktif işgücü piyasası politikaları ve güçlendirilmiş işsizlik sigortası mekanizmalarını içeren bir kurumsal tamamlayıcılık modeli önerilmekte; ancak bu önerilerin uygulanabilirliği, Türkiye'nin mevcut kurumsal kapasitesi ve refah devleti altyapısı bağlamında değerlendirilmektedir.

ARTICLE INFO

Keywords
Employment Protection Legislation,
Flexicurity,
Job Security

Article History:
Received: 4 January 2026
Accepted: 21 April 2026

ABSTRACT

This study analyzes the employment protection structure of the Turkish labour market through a comparative perspective based on the OECD Employment Protection Legislation (EPL) indices. The study demonstrates that Türkiye maintains a position significantly above the OECD average in terms of regulatory strictness for both regular and temporary employment. While the high level of cost items such as severance pay obligations and unfair dismissal compensation is noteworthy, the short duration of the trial period results in workers being included in the protection umbrella at a very early stage. Structural deficits in social dialogue and employee participation mechanisms in Türkiye are identified as weak points of the system. Using the OECD EPL Version 4 methodology, the study conducts a quantitative policy simulation and scenario analysis, discussing the potential outcomes of approximating existing legal rigidities toward a "flexicurity" model. Consequently, an institutional complementarity model is proposed for Türkiye, incorporating not only legal protection but also active labour market policies and strengthened unemployment insurance mechanisms; however, the feasibility of these proposals is evaluated within the context of Türkiye's existing institutional capacity and welfare state infrastructure.

Küresel ekonomi, dijitalleşme ve hızla değişen pazar dinamikleriyle birlikte işgücü piyasalarında daha esnek ve çevik bir yapıya duyulan ihtiyaç artmaktadır. Bu süreçte, ülkelerin rekabet gücünü belirleyen temel unsurlardan biri, işgücü piyasasını düzenleyen mevzuatın ekonomik şoklara ve yeni istihdam ihtiyaçlarına uyum sağlama kapasitesidir. Ancak bu kapasitenin sağlanması günümüzde oldukça güçtür. Teknofeodalizm tartışmaları, tipik sanayi ve fordist sistemin dönüşümü ile GIG ekonominin yükselmesi gibi gelişmeler, esneklik ile güvence arasında bir denge kurulmasını hem işgücü piyasası

Atıf: Karagöz, E. (2026). Türkiye işgücü piyasasında istihdam koruma: OECD epl endeksleri ve güvenceli esneklik ekseninde bir senaryo analizi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18*(2), 121-134. DOI: https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1855918

politikaları hem de sosyal koruma mekanizmaları açısından zorlaştırmaktadır. 1990'lardan itibaren Avrupa Birliği müktesebatıyla gündeme gelen ve hem esnekliği hem de sosyal güvenceyi eşzamanlı hedefleyen "güvenceli esneklik" (flexicurity) kavramı, bu denge arayışının merkezinde yer almaktadır.

Türkiye, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile bu yönde önemli bir adım atmış olsa da geçen yirmi yılı aşkın sürede işgücü piyasası katılığı bakımından OECD ülkeleri arasında daha katı bir konumda kalmaya devam etmiştir. OECD tarafından hazırlanan İstihdam Koruma Endeksi (EPL) verileri, Türkiye'nin özellikle bireysel işten çıkarmalara karşı koruma düzeyinde en katı mevzuata sahip ülkelerden biri olduğunu göstermektedir. Bu katılık, bir yandan mevcut çalışanları korumayı hedeflerken, diğer yandan literatürde işgücü piyasasına yeni girmek isteyen gençleri ve işsizleri dışlayan bir bariyer olarak değerlendirilmektedir (Biondić vd., 2002; Başköy & Kılıçaslan, 2017). Türkiye'nin süregelen yüksek genç işsizliği ve yüksek kayıt dışı istihdam oranlarının, bu katı mevzuat yapısıyla ilişkili olabileceği literatürde sıklıkla ileri sürülmektedir; ancak bu ilişkinin doğrudan nedensellik olarak yorumlanması için daha kapsamlı ampirik kanıtlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmanın temel araştırma sorusu şudur: *"Türkiye'deki istihdamı koruma göstergelerinin OECD ortalamalarına yaklaştırılması, Türkiye'nin EPL endeks puanını ne yönde değiştirecektir?"*

Çalışma kapsamında kullanılan yöntem, OECD EPL Version 4 metodolojisi temelinde nicel bir politika simülasyonu ve nitel bir senaryo analizine dayanmaktadır. Çalışma, sadece mevzuat değişikliği önerisi sunmakla kalmayıp, bu değişikliğin işgücü piyasasının esnekleşmesi ve kayıt dışılıkla mücadeledeki potansiyel rolünü de tartışmayı amaçlamaktadır.

1. LİTERATÜR

1.1. Türkiye'de İstihdam Koruma Tartışmaları

Türkiye işgücü piyasası, literatürde sıklıkla koruyucu yasal düzenlemelerin yoğunluğu ve buna bağlı "katılık" tartışmalarıyla ele alınmaktadır. Tunçcan Ongan (2004), yüksek EPL puanlarının, öğretide bir taraftan "istihdamı engelleyen bir maliyet" olarak görülürken, diğer taraftan işçinin güvencesizliğe karşı sığındığı "son kale" olarak savunulduğunu belirtmektedir. Müftüoğlu (2012), kıdem tazminatının neoliberal dönüşüm sürecinde bir "yük" olarak tanımlanmasını eleştirmekte ve bu kurumun işçi için sadece bir tazminat değil, aynı zamanda bir tür sosyal güvenlik kalesi olduğunu belirtmektedir. Güler (2015) ise Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamındaki incelemesinde, esneklik arayışlarının Türkiye'de çoğunlukla "güvencesiz çalışma" biçiminde somutlaştığını ve yasal korumaların kâğıt üzerinde kalma riskinin arttığını ifade etmektedir. Kabakçı Günay (2025) da Türkiye'nin yüksek genç işsizliği, düşük kadın işgücüne katılım oranı ve kısıtlı iş hareketliliği sorunlarına dikkat çekerek, iş güvenliği ve gelir istikrarına öncelik veren uyarlanmış bir güvenceli esneklik stratejisi önermektedir.

Buna karşın, Başköy ve Kılıçaslan (2017) tarafından yapılan karşılaştırmalı analizler, işgücü piyasalarındaki korumacı mevzuatın sermaye kârlılığı ve istihdam hacmi üzerinde negatif etkiler doğurabileceğini ve katı mevzuatın genellikle kayıt dışılığı tetikleyebildiğini vurgulamaktadır. Bakır (2020) ise Türkiye emek piyasasına yönelik "katılık" iddialarına eleştirel bir perspektif getirerek; sendikal hakların sınırlılığı ve asgari ücretin belirleyici rolü gibi unsurlar göz önüne alındığında, piyasanın fiilen yüksek bir esnekliğe sahip olduğunu savunmaktadır. Bu karşıt görüşler, Türkiye özelinde yasal metin ile fiili uygulama arasındaki farkın önemini ortaya koymaktadır.

Türkiye işgücü piyasasının yapısal dönüşümü, sadece işten çıkarma maliyetleri üzerinden değil, işsizlik sigortası gibi tamamlayıcı mekanizmalarla da değerlendirilmelidir. Yavuz (2015) tarafından yapılan panel veri analizleri, kurumların işsizlik üzerindeki etkisinin ülkeden ülkeye değiştiğini, Türkiye örneğinde kurumsal yapıdaki dönüşümün piyasa çıktılarını doğrudan şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Kuşlu (2015) ise Türkiye'nin AB katılım müzakereleri çerçevesinde istihdam alanındaki uyum düzeyini %70 olarak hesaplamış, ancak sosyal diyalog ve çalışan katılımı gibi alanlarda %0 düzeyinde bir uyum olduğunu belirlemiştir. Dereli (2014), 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerinin makul şekilde işlediğini, ancak esneklik önlemlerinin sendika isteksizliği ve işveren uygulamaları nedeniyle zorluklarla karşılaştığını, kayıt dışı sektörün hâkimiyetinin güvenceli esneklik uygulamasını engellediğini belirtmektedir. Kar (2025), işsizlik sigortası fonunun etkinliğinin, katı istihdam koruma kurallarının yarattığı olumsuz etkileri hafifletebilecek temel bir araç olduğunu savunmaktadır.

1.2. Uluslararası Literatür ve EPL Endekslerinin Sınırlılıkları

İstihdam koruma mevzuatının uluslararası düzeyde karşılaştırılması, ülkelerin işgücü piyasası esnekliği ile makroekonomik performansları arasındaki ilişkiyi anlamlandırmada önemli bir araç sunmaktadır. Biondić vd. (2002), OECD metodolojisini kullanarak yaptıkları analizde, yasal düzenlemelerin katılığının artmasıyla birlikte istihdam oranlarının ve işgücüne katılımın düştüğünü, buna karşın kayıt dışı ekonominin büyüdüğünü saptamışlardır. Alexandre ve diğerleri (2010), mevzuat katılığı arttıkça döviz kuru hareketlerinin istihdam üzerindeki etkisinin zayıfladığını göstermişlerdir. Kugler (2004), Kolombiya'da 1990 yılında gerçekleştirilen ve işten çıkarma maliyetlerini önemli ölçüde azaltan reform sonrasında kayıtlı işçiler için işe alım ve ayrılmaların arttığını, reformun çalışma döneminde işsizlik azalmasının %10'una katkıda bulunduğunu göstermiştir. Lo Prete (2007) ise ulusal kurumların, eksik finansal piyasalar ortamında "ülke içi risk yeniden tahsisi" sağlayarak hanehalkı tüketimini stabilize ettiğini öne sürmektedir. Öte yandan, Heimberger (2021) tarafından 75 çalışmadan 881 gözlemi kapsayan meta-analiz, yayın seçim yanlılığı kontrol edildiğinde EPL'nin toplam işsizlik üzerindeki ortalama etkisinin sıfıra yakın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, EPL-işsizlik ilişkisinin basit bir nedensellik çerçevesiyle açıklanamayacağını ve kurumsal bağlama bağlı olduğunu göstermektedir. Li vd. (2021), EPL'nin işgücü verimliliği üzerindeki etkilerini "firma-çalışan vekâlet çatışması" perspektifinden inceleyerek, sıkı düzenlemelerin işgücü verimliliği üzerinde negatif bir etki yarattığını saptamıştır.

Bununla birlikte, OECD EPL endekslerinin bazı önemli sınırlılıkları olduğu literatürde vurgulanmaktadır. Bertola vd. (2000), EPL göstergelerinin geliştirilmesinde karşılaşılan metodolojik zorlukları tartışarak, yasal metinlerin uygulamadaki etkinliği ve yargı kararlarının rolü gibi faktörlerin standart endekslerde yeterince yakalanamamasına dikkat çekmektedir. Maleszyk (2016), Polonya örneğinde EPL endekslerinin sunduğu nicel avantajlara dikkat çekerken, belirsiz deneme sürelerinin ve mahkeme kararlarındaki öngörülemezliğin yasal metinlerdeki esnekliği kısıtlayabildiğini ifade etmektedir. EPL endeksleri, yasal metinlere (de jure) dayalı olarak hesaplandığından, fiili uygulama (de facto) ile arasındaki farkı her zaman tam olarak yansıtamayabilmektedir (OECD, 2022). Farklı kurumsal bağlamlarda aynı yasal düzenlemenin farklı sonuçlar doğurabileceği de göz ardı edilmemelidir. Örneğin, yüksek yargısal bağımsızlık ve etkin mahkeme süreçlerine sahip bir ülkede, aynı yasal koruma düzeyi farklı işleyebilirken, Türkiye gibi yargı süreçlerinin uzun sürdüğü ülkelerde yasal katılık fiili olarak daha da ağırlaşabilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmadaki EPL endeks karşılaştırmalarının, yasal çerçevenin sunduğu görünümü yansıttığı ve fiili uygulama farklarını tam olarak kapsamadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

1.3. Güvenceli Esneklik Modeli ve Kurumsal Tamamlayıcılık

Klindt (2010), Avrupa istihdam stratejilerinin merkezinde yer alan "güvenceli esneklik" kavramını Danimarka'nın "Altın Üçgen" yapısı üzerinden incelemektedir. Bu model; esnek işten çıkarma kuralları, cömert işsizlik yardımları ve aktif işgücü piyasası politikaları arasındaki kurumsal tamamlayıcılığa dayanmaktadır. Ancak burada vurgulanması gereken kritik bir nokta bulunmaktadır: güvenceli esneklik modeli, yalnızca esneklik boyutuyla değil; güçlü işsizlik sigortası, aktif işgücü piyasası politikaları, etkin sosyal diyalog mekanizmaları ve yüksek kurumsal kapasite gibi tamamlayıcı unsurlarla birlikte işlemektedir.

Danimarka modeli, çalışmamızda bir referans çerçevesi olarak kullanılmaktadır; ancak bu modelin başarısının arkasında önemli tarihsel-kurumsal koşullar bulunmaktadır. Danimarka, GSYH'sının yaklaşık %2'sini aktif işgücü piyasası politikalarına ayırmakta, işsizlik sigortasında gelir ikame oranı %80-90 düzeylerinde seyretmekte ve güçlü bir sosyal diyalog geleneğine sahip bulunmaktadır (Klindt, 2010). Türkiye'de ise aktif işgücü piyasası harcamalarının GSYH içindeki payı çok daha düşük düzeydedir ve sosyal diyalog mekanizmaları kurumsal olarak yetersiz kalmaktadır (Kuşlu, 2015). Dolayısıyla, Türkiye'nin Danimarka modelini doğrudan ithal etmesi yerine, kendi kurumsal kapasitesine uygun bir "uyarlanmış güvenceli esneklik" çerçevesi geliştirmesi daha gerçekçi bir yaklaşım olacaktır. Bu çalışmadaki senaryo analizi de bu perspektifle değerlendirilmelidir.

2. METODOLOJİ

Bu çalışma, OECD'nin istihdam koruma mevzuatı (EPL) göstergelerinin en güncel versiyonu olan Versiyon 4 (V4) metodolojisini temel alarak, nicel bir politika simülasyonu ve nitel bir senaryo analizi gerçekleştirmektedir. Aşağıda önce V4 metodolojisinin hesaplama çerçevesi açıklanmakta, ardından senaryo kurgusu ve varsayımları detaylandırılmaktadır.

2.1. OECD EPL Version 4 Hesaplama Çerçevesi

OECD, bireysel işten çıkarmalara karşı korumayı (EPR) ölçerken V4 metodolojisi kapsamında üç temel sütun üzerinden bir puanlama yapmaktadır. Her bir sütun, genel endeks üzerinde 1/3 oranında ağırlığa sahiptir ve 0 (en esnek) ile 6 (en katı) arasında derecelendirilmektedir.

Birinci Sütun – Prosüdürel Zorluklar: İşverenin bir iş sözleşmesini feshetme kararı aldığı andan, feshin hukuken hüküm doğuracağı ana kadar geçen süreçteki bürokrasi yükünü kapsamaktadır. Bildirim usulleri (feshin yazılı olması, üçüncü tarafların bilgilendirilmesi) ve bildirim öncesi bekleme süresi (örneğin savunma alma zorunluluğu) bu sütunun bileşenlerini oluşturmaktadır. Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17, 19 ve 29. maddeleri bu prosedürel gereklilikleri düzenlemektedir.

İkinci Sütun – İhbar Süreleri ve Kıdem Tazminatı: Feshin işveren üzerindeki doğrudan parasal maliyetini yansıtmaktadır. OECD, maliyeti ölçmek için işçinin kıdemine göre (9. ay, 4. yıl ve 20. yıl) bir ortalama hesap yapmaktadır. Türkiye'de ihbar süreleri (2-8 hafta) OECD ortalamalarına yakın seyretmekte, ancak her tam yıl için 30 günlük ücret tutarındaki kıdem tazminatı Türkiye'yi OECD sıralamasında üst sıralara taşımaktadır.

Üçüncü Sütun – İşten Çıkarmanın Zorluğu: Beş alt göstergeden oluşmaktadır: (i) haksız fesih tanımı, (ii) deneme süresi, (iii) haksız fesih tazminatı, (iv) işe iade imkânı, (v) zamanaşımı süreleri. Bu sütun, çalışmanın temel odak noktasını oluşturmaktadır.

Türkiye'nin genel EPL puanı (EPRC), bireysel ve toplu işten çıkarmaların ağırlıklı ortalamasıdır ve şu formülle hesaplanmaktadır: EPRC = 5/7 × EPR (Bireysel) + 2/7 × EPC (Toplu). 2019 verilerine göre, EPR = 2,85 ve EPC = 3,21 olduğundan, EPRC = 2,95 değerine ulaşılmaktadır.

2.2. Senaryo Analizi Metodolojisi ve Varsayımlar

Bu çalışmada, Türkiye'nin işgücü piyasasını "katı" bir modelden Danimarka benzeri bir "güvenceli esneklik" modeline yaklaştırmayı hedefleyen bir reform senaryosu kurgulanmıştır. Senaryo kapsamında değiştirilen her bir parametre, OECD EPL V4 metodolojisindeki ilgili "Item" kodlarına karşılık gelmektedir. Tablo 1'de, her bir değişken için mevcut durum, önerilen değişiklik, yeni puan, reform gerekçesi ve toplam endeks üzerindeki tahmini etkisi sunulmaktadır.

Tablo 1. Değişkenler

Değişen/Parametre	Mevcut Puan	Yeni Puan	Değişim	Reform	Endeks Etkisi
İhbar süresi (20 yıl kıdem)	6.0	2.0	-4.0	8 hafta → 4 hafta; OECD ort. hizasına çekilmesi	Sütun 2 puanında düşüş
Kıdem tazminatı (20 yıl)	4.0	1.0	-3.0	Doğrudan ödeme → Fon sistemine geçiş (%1,5-3 aylık kesinti)	Sütun 2 puanında düşüş
İşe iade	4.0	2.0	-2.0	İşe iade → sabit tazminat (4 maaş); öngörülebilirlik artışı	Sütun 3 puanında düşüş
Deneme süresi	0.0	0.0	0		Sabit Etki
Toplam etki	**EPR: 2,85**	**EPR: ~2,34**	**≈ -0,51**	**OECD ort. (2,18) yaklaşma**	**EPRC: ~2,95 → ~2,59**

Kaynak: OECD EPL V4 metodolojisi temelinde yazar tarafından hesaplanmıştır.

2.3. Deneme süresi Değerlendirilmesi

OECD'nin deneme süresi için kullandığı puanlama cetveli şöyledir: 0 ay = 6,0 puan (en katı); 3 ay = 3,0 puan; 6 ay = 0,0 puan (en esnek). Türkiye için OECD veri setinde 0 puanı girilmektedir. Bu puanlamanın arka planının açıklanması, çalışmanın bağlamı açısından önem taşımaktadır.

Türkiye'de İş Kanunu uyarınca deneme süresi 2 ay olarak belirlenmiş olup, bu süre toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar uzatılabilir. Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. Ancak deneme süresinin sona ermesiyle birlikte işçinin anlamlı bir güvenceye kavuştuğunu söylemek güçtür. Zira Türk iş hukukunda

işçinin temel güvencelerden yararlanabilmesi için farklı ve birbirini tamamlayan eşikler bulunmaktadır: ihbar tazminatı için asgari 2 aylık kıdem (İş K. m. 17), kıdem tazminatı için 1 yıllık çalışma süresi (1475 sK m. 14) ve feshin geçerli sebebe dayandırılması zorunluluğu (işe iade) için ise belirsiz süreli sözleşmeye bağlı olarak 6 aylık hizmet ve işyerinde 30 ve üzeri çalışanın bulunması (İş K. m. 18) gerekmektedir.

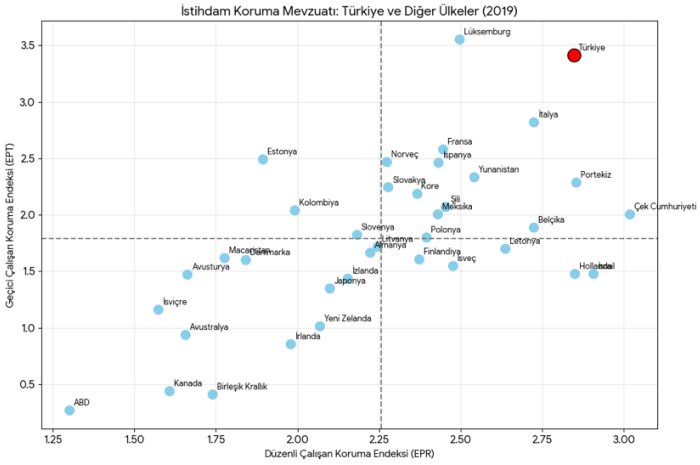
Bu çerçevede, deneme süresinin 2 ay veya 6 ay olması işçinin fiili güvence düzeyinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Örneğin, 4. veya 5. ayda çıkarılan bir işçi, deneme süresi ne olursa olsun, işe iade hakkından yararlanamamaktadır. Dahası, Türkiye'deki işyerlerinin büyük çoğunluğunun KOBİ ölçeğinde olduğu dikkate alındığında, 30 işçi eşiğini karşılamayan işyerlerinde çalışanlar için iş güvencesi hükümleri zaten uygulanmamaktadır. Bu durumda, OECD'nin Türkiye için deneme süresi parametresinde 0 puan ataması, yani işçinin fiili güvencesizlik süresinin 6 ay ve üzeri olduğu tespiti, Türk iş hukukunun yapısıyla tutarlı bir değerlendirmedir.

Bu nedenle, çalışmadaki senaryo analizi OECD'nin mevcut puanlaması üzerinden kurgulanmıştır. Deneme süresinin uzatılması önerisi, endeks puanı üzerinde doğrudan bir etki yaratmamakla birlikte, işverenin işçi-iş uyumunu daha uzun sürede değerlendirebilmesi açısından niteliksel bir reform önerisi olarak değerlendirilmektedir.

3. BULGULAR

3.1. Genel Olarak İstihdamı Koruma Mevzuatı (EPL) Karşılaştırması

OECD'nin 2019 yılına ait en güncel EPL verileri incelendiğinde, Türkiye'nin genel EPR puanının 2,95 olduğu ve OECD ortalaması olan 2,00'ın oldukça üzerinde seyrettiği görülmektedir (Şekil 1). Geçici çalışanlar (EPT) açısından Türkiye, 3,42 puan ile incelenen 37 ülke arasında Lüksemburg'dan sonra en yüksek katılık puanına sahip 2. ülke konumundadır (OECD ortalaması: 1,79). Düzenli çalışanlar (EPR) açısından ise Türkiye, 2,85 puan ile en yüksek koruma sağlayan ilk 5 ülke arasında yer almaktadır (OECD ortalaması: 2,18).

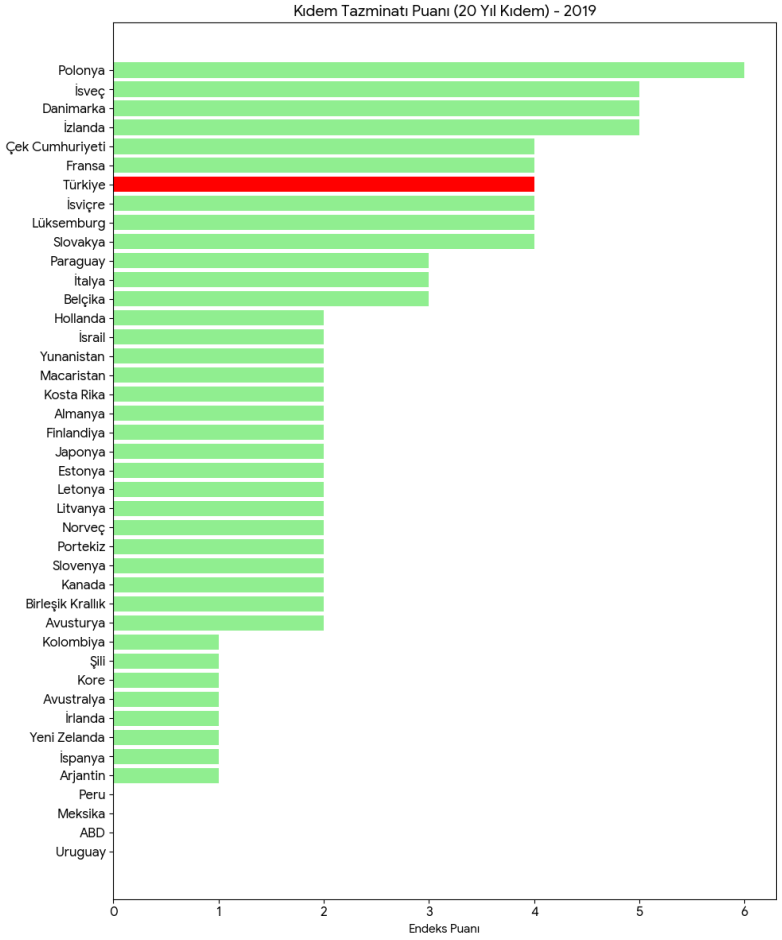


Şekil 1. EPL, 2019.

Kaynak: OECD, Indicators of Employment Protection

3.2. Kıdem Tazminatı

20 yıllık bir çalışma süresi sonunda ödenen kıdem tazminatının OECD ülkeleriyle karşılaştırılması, Türkiye'nin 4,0 puan ile OECD ortalamasının (2,42) oldukça üzerinde yer aldığını göstermektedir (Şekil 2). Her tam yıl için 30 günlük ücret tutarındaki kıdem tazminatı, özellikle uzun vadeli kıdemlerde (20 yıl ve üzeri) Türkiye'yi OECD ülkeleri arasında en maliyetli ülkelerden biri konumuna taşımaktadır.

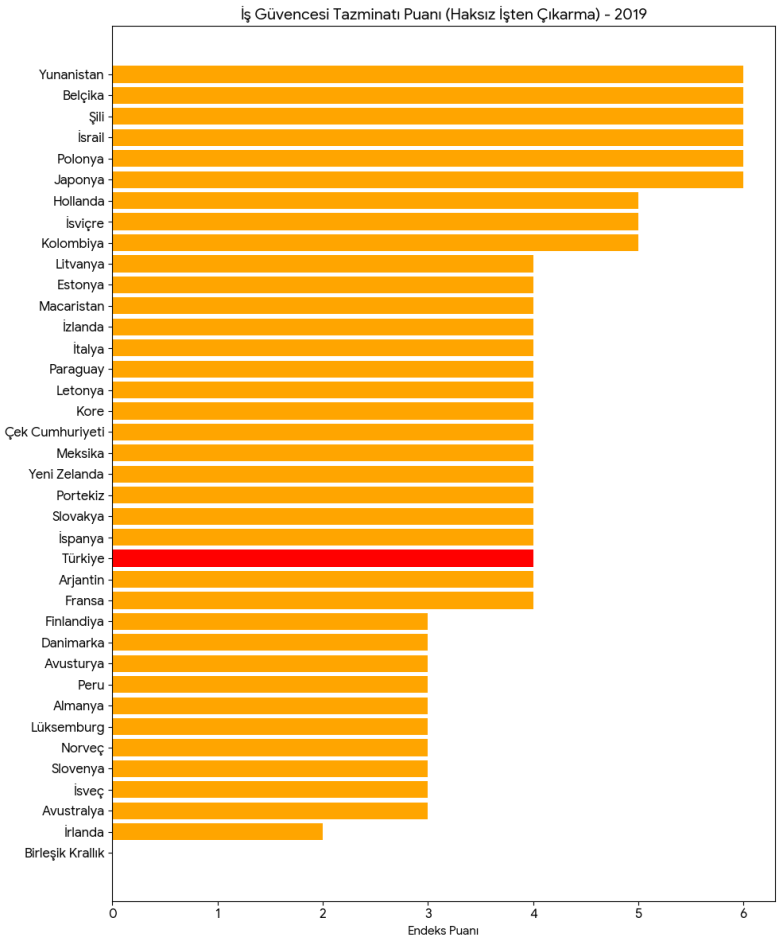


Şekil 2. EPL, Kıdem Tazminatı, 2019.

Kaynak: OECD, Indicators of Employment Protection

3.3. İş Güvencesi Tazminatı

İş güvencesi tazminatı açısından Türkiye, 4,0 puan alarak OECD genel seviyesinde veya bir miktar üzerinde yer almaktadır (Şekil 3). Bu gösterge, mahkemenin işten çıkarmanın haksız olduğuna karar vermesi durumunda işçiye ödenecek tazminatın ağırlığını ölçmektedir. Türkiye'de İş Kanunu m. 21 uyarınca işe başlatmama tazminatı (4-8 aylık ücret) ve boşta geçen süre ücretinin (en çok 4 aya kadar) birlikte yüksek bir maliyet oluşturduğu görülmektedir.

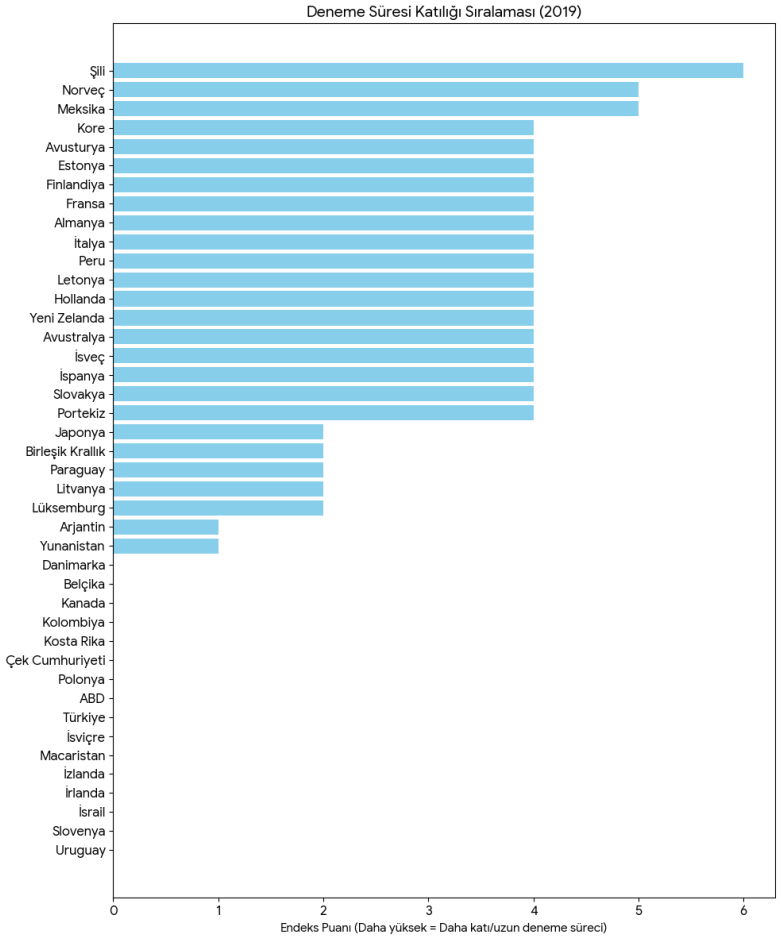


Şekil 3. EPL, İş Güvencesi Tazminatı, 2019.

Kaynak: OECD, Indicators of Employment Protection

3.4. Deneme Süresi

Deneme süresi açısından Türkiye, OECD veri setinde 0 puan almış görünmektedir (Şekil 4). Bu puanlama, İş Kanunu m. 18'deki 6 aylık iş güvencesi barajını yansıtmaktadır. Türkiye'de fiili deneme süresi İş Kanunu m. 15 uyarınca 2 ay olmakla birlikte, Metodoloji bölümünde (2.3) açıklandığı üzere, işçinin temel güvencelerden yararlanabilmesi için gereken eşikler (ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, işe iade) deneme süresinin ötesinde farklı kıdem ve işyeri büyüklüğü koşullarına bağlıdır. Bu nedenle OECD'nin 0 puanı, Türk iş hukukunun yapısıyla tutarlı bir değerlendirmedir.



Şekil 4. EPL, Deneme Süresi, 2019.

Kaynak: OECD, Indicators of Employment Protection

3.5. EPL Hesaplanması

Türkiye'nin istihdam koruma rejimini, OECD ülkeleriyle yapılacak makro düzeyde bir kıyaslama, sistemin yapısal karakterini ortaya koymaktadır. Türkiye'nin istihdam koruma rejimini anlamlandırmak için OECD ülkeleriyle yapılacak makro-düzey bir kıyaslama, sistemin yapısal karakterini ortaya koymaktadır. OECD'nin güncel EPR_V4 (Bireysel İşten Çıkarma Endeksi) verileri incelendiğinde, Türkiye'nin endeks puanının dünya genelindeki esneklik trendinin oldukça aksine, yüksek bir seyir izlediği görülmektedir. Türkiye'nin OECD İstihdam Koruma Endeksi'nde (EPL) görülen 2.95 puanı, aslında tek bir gösterge değil; bireysel işten çıkarmalar ile toplu işten çıkarmaların ağırlıklı ortalamasını ifade eden EPRC değeridir. Bu EPRC baremi, şöyle hesaplanmaktadır: EPRC = 5/7 * EPR (Bireysel) + 2/7* EPC (Toplu). Türkiye için, 2019 güncel verilerine göre, EPR=2,85; EPC=3,21 olduğundan formüle yerleştirildiğinde, 2,95 değerine ulaşmaktayız. Türkiye'de kıdem ve ihbar tazminatı yükleri ile toplu işten çıkarma prosedürlerinin katılığı, skorun yüksek olmasına sebep olmaktadır.

Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırım çekme konusunda rekabet ettiği Doğu Avrupa ülkeleri (Polonya, Macaristan, Slovakya) ile kıyaslandığında; bu ülkelerin EPR puanlarının 2,00-2,30 bandında olduğu görülmektedir. Türkiye'nin 2,95'lik puanı, özellikle imalat ve hizmet sektörlerinde operasyonel esneklik arayan küresel sermaye için bir "kurumsal risk faktörü" olarak değerlendirilmektedir. Tablo 2'de bu durum sunulmaktadır.

Tablo 2. EPL Kıyaslaması

Ülke Grubu	Katılık	Özellik
Anglo-Sakson (Liberal)	0,50-1,50	ABD, Birleşik Krallık gibi esnek.
OECD Ortalaması	2,00	Denge noktası
Kıta Avrupası	2,10-2,50	Almanya, Fransa, Hollanda. Dengeli koruma.
Güney Avrupa (Akdeniz)	2,40-2,80	Yunanistan, İspanya, İtalya. Yüksek koruma.
Türkiye	2,95	Çekya ve Lüksemburg ile birlikte en katı ilk 3

Kaynak: Yazar tarafından OECD, Indicators of Employment Protection verileri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

3.6. Senaryo Etkisinin Hesaplanması

Bu bölümde, Tablo 2'de sunulan senaryo parametrelerinin EPR endeksi üzerindeki etkisinin nasıl hesaplandığı OECD v4 ağırlıklandırma şeması çerçevesinde adım adım gösterilmektedir.

Ağırlıklandırma şeması: OECD V4 metodolojisinde EPR endeksi üç sütunun eşit ağırlıklı (1/3) ortalamasıdır. İkinci sütun (ihbar süreleri ve kıdem tazminatı) kendi içinde ihbar sürelerine 3/7, kıdem tazminatına 4/7 ağırlık vermektedir. Her iki bileşende de üç kıdem seviyesi (9. ay, 4. yıl, 20. yıl) eşit ağırlığa (1/3) sahiptir. Üçüncü sütun (işten çıkarmanın zorluğu) beş alt göstergeden oluşmakta olup her biri 1/5 ağırlığa sahiptir.

Tablo 3. Senaryo Parametrelerinin EPR Endeksine Etkisi

Değişen/Parametre	Değişim	Ağırlık Formülü	EPR Etkisi
İhbar süresi (20 yıl kıdem): 6 > 2	-4.0	1/3 × 3/7 × 1/3 = 1/21	-4,0 × 1/21 = -0,190
Kıdem tazminatı (20 yıl): 4 > 1	-3.0	1/3 × 4/7 × 1/3 = 4/63	-3,0 × 4/63 = -0,190
İşe iade 4 >1	-2.0	1/3 × 1/5 = 1/15	-2,0 × 1/15 = -0,133
Deneme süresi 0=0	0.0	0.0	0
Toplam etki			**-0,514**

Kaynak: OECD EPL V4 ağırlıklandırma şemasına dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Bu hesaplamaya göre, önerilen üç reform parametresinin toplam etkisi EPR endeksinde yaklaşık 0,51 puanlık bir düşüşe karşılık gelmektedir. Dolayısıyla:

• Yeni EPR = 2,85 – 0,51 = yaklaşık 2,34

• Yeni EPRC = 5/7 × 2,34 + 2/7 × 3,21 = 1,67 + 0,92 = yaklaşık 2,59

Bu sonuç, Türkiye'nin EPR puanının OECD ortalamasına (2,18) önemli ölçüde yaklaştığını, ancak bu ortalamanın hemen altına düşmediğini göstermektedir. EPRC değeri ise 2,95'ten 2,59'a gerileyerek Almanya ve Avusturya gibi Kıta Avrupası ülkelerinin bulunduğu banda yaklaşmaktadır. Bu hesaplamada yalnızca 20 yıllık kıdem seviyesindeki ihbar süresi ve kıdem tazminatı değiştirilmiştir. Kıdem tazminatı fon reformunun 4 yıllık kıdem seviyesini de etkilemesi durumunda, toplam düşüş daha belirgin olacaktır. Bununla birlikte, mevcut hesaplama muhafazakâr bir tahmin sunmakta olup, senaryo sonuçları bu çerçevede değerlendirilmelidir.

4. TARTIŞMA

4.1. Bulguların Değerlendirilmesi

Yukarıda sunulan bulgular, Türkiye'nin istihdam koruma mevzuatında OECD ülkeleri arasında katı bir konumda yer aldığını göstermektedir. Bu durumun temelinde 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun, bir yandan esnek çalışma modellerini mevzuata dâhil ederken, diğer yandan 18. ve devamı maddeleriyle güçlü bir iş güvencesi sistemi getirmesi yatmaktadır.

Literatürde, yüksek istihdam koruma düzeyinin bazı olumsuz çıktılarla ilişkilendirildiği ileri sürülmektedir. Biondić vd. (2002) koruyucu mevzuatın işverenlerin yeni istihdam yaratma istekliliğini azaltabileceğine dikkat çekmekte, Başköy ve Kılıçaslan (2017) ise katı mevzuatın kayıt dışılığı tetikleyebildiğini vurgulamaktadır. Aldan ve Çıraklı (2021), Türkiye Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini (2009-2018) kullanarak, geçici istihdam üzerindeki kısıtlamaların ve katı iş güvencesi hükümlerinin genç işçiler arasında kayıt dışılığı artırdığını ampirik olarak göstermiştir. Ancak bu çalışma kapsamında bu ilişkiler doğrudan test

edilmemektedir; dolayısıyla bulgularımız, yalnızca Türkiye'nin yasal çerçevedeki konumunu betimlemekte ve literatürdeki bu tartışmalar için bir bağlam sunmaktadır. Türkiye'nin doğrudan yabancı yatırım çekme konusunda rekabet ettiği Doğu Avrupa ülkelerinin (Polonya, Macaristan, Slovakya) EPR puanlarının 2,00-2,30 bandında olduğu göz önüne alındığında, Türkiye'nin 2,95'lik puanı rekabetçi bir dezavantaj olarak değerlendirilebilir.

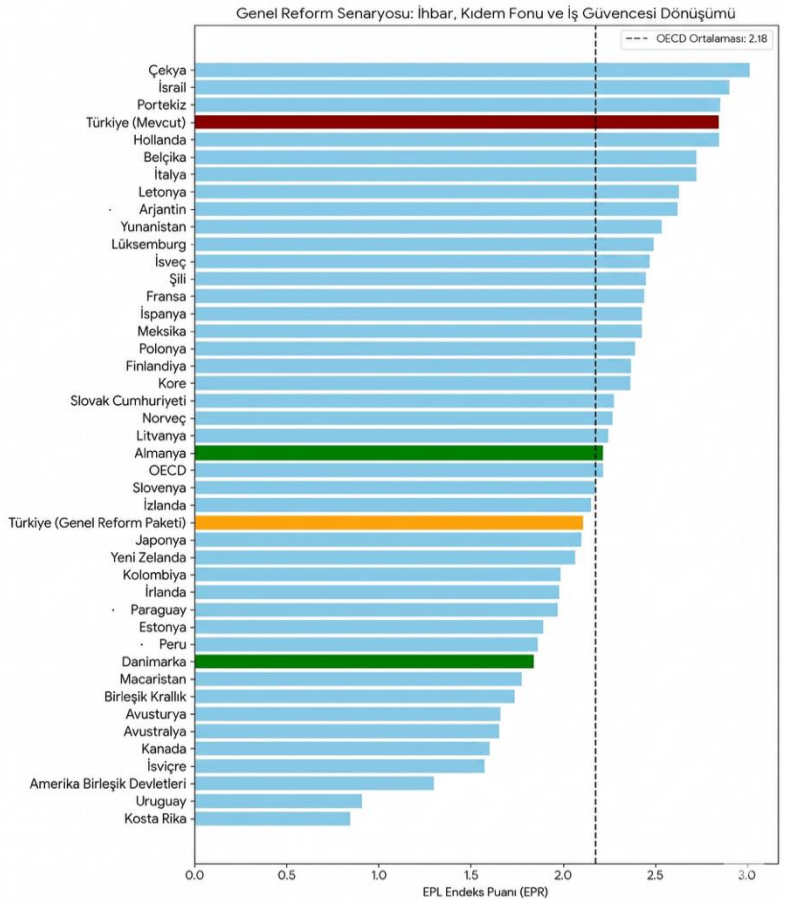
4.2. Senaryo Analizi Sonuçları

Tablo 2'de ayrıntılı olarak sunulan senaryo parametreleri ve bölüm 3.6'da detaylı olarak gösterilen hesaplama çerçevesinde, önerilen üç reform parametresinin Türkiye'nin EPR puanını 2,85'ten yaklaşık 2,34'e düşüreceği hesaplanmıştır (Şekil 5). Bu durumda EPRC değeri de 2,95'ten yaklaşık 2,59'a gerilemektedir. Reform paketi üç temel bileşenden oluşmaktadır:

İhbar sürelerinin azaltılması: Türkiye'nin en katı olduğu alanlardan biri olan ihbar süreleri (özellikle 20 yıllık kıdem için 6,0 puan), OECD ortalaması olan 2,0 seviyesine indirilmiştir. Bunun pratik karşılığı, 20 yıllık bir işçi için 8 hafta olan ihbar süresinin 4 haftaya indirilmesidir. EPR etkisi, -0,19 olacaktır.

Kıdem tazminatı fonu: Tazminatın doğrudan işveren üzerinden alınarak bir fona devredilmesi öngörülmüştür. Bu modelde işveren, işten çıkarma anında toplu ödeme yapmak yerine her ay işçinin maaşının belirli bir yüzdesini (%1,5-3 arası) fona yatırmaktadır. Bu kalemdeki puan 4,0'dan 1,0'e düşürülmüştür. EPR etkisi -0,19 olacaktır.

İşe iade sisteminin dönüştürülmesi: İşe iade mekanizmasının yerini tamamen sabit ve öngörülebilir bir tazminat sistemine (4 maaş) bırakması öngörülmüştür. Bu değişiklik, haksız fesih yaptırımları alt endeksini 2,0 birim esnetmiştir. EPR etkisi -0,13 olacaktır.



Şekil 5. Senaryo Sonuçları

Kaynak: Yazar tarafından hesaplanmıştır.

4.3. Sonuçların Literatürle Karşılaştırılması

Senaryo sonuçları, Türkiye'nin önerilen reformlarla Almanya ve Avusturya gibi daha dengeli piyasaların bulunduğu bir kategoriye yerleşebileceğini göstermektedir. Ancak bu sonuçlar yorumlanırken bazı önemli çekincelerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Birincisi, EPL endeksi yalnızca yasal çerçeveyi (de jure) ölçmektedir; fiili uygulama (de facto) farklılıkları yansıtmamaktadır (Maleszyk, 2016). Dolayısıyla, yasal değişikliğin endeks puanını düşürmesi, piyasa sonuçlarının otomatik olarak iyileşeceği anlamına gelmemektedir. İkincisi, güvenceli esneklik modelinin başarısı, yalnızca esneklik boyutuna değil, güçlü işsizlik sigortası, aktif işgücü piyasası politikaları ve sosyal diyalog gibi tamamlayıcı unsurlara bağlıdır (Klindt, 2010). Cette vd. (2018), 14 OECD ülkesinden elde edilen panel verisiyle EPL'nin sermaye-emek ikamesine yol açtığını ve düşük vasıflı işçileri olumsuz etkilediğini göstermiştir. Yapısal olarak, EPL düzeyini önemli ölçüde azaltan reformların Ar-Ge yatırımını artırabileceği simüle edilmiştir. Türkiye'de bu tamamlayıcı unsurların zayıf kaldığı göz önüne alındığında, salt yasal esnekleştirmenin işçiler açısından güvencesizliği derinleştirebileceği riski bulunmaktadır. Bu risk, Güler'in (2015) Türkiye'de esneklik arayışlarının "güvencesiz çalışma" biçiminde somutlaştığına ilişkin bulgularıyla da örtüşmektedir. Durum bu olmakla birlikte, gerçekleştirilecek düzenlemelerin, tutarlı ve bir plan dâhilinde olması gerekmektedir. Örneğin, Tomić (2020), Hırvatistan deneyiminden hareketle, sürekli sözleşmelerin liberalleştirilmesinin istihdamı artırdığını, ancak yalnızca geçici sözleşmelere odaklanan kısmi reformların genel istihdamı artırmadan işgücü piyasası ikiliğini derinleştirebileceğini göstermiştir.

5. SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu çalışma, Türkiye işgücü piyasasının esneklik ve güvence dengesini OECD İstihdam Koruma Endeksi (EPL) çerçevesinde karşılaştırmalı olarak analiz etmiş ve bir senaryo simülasyonu aracılığıyla politika alternatiflerini tartışmıştır. Araştırma bulguları, Türkiye'nin istihdam koruma mevzuatında OECD ülkeleri arasında en katı konumdaki ülkelerden biri olmaya devam ettiğini göstermektedir. Bu konumun temelinde üç ana faktör yer almaktadır: (i) 20 yıllık kıdemde ödenen 20 aylık ücret tutarındaki kıdem tazminatı, (ii) yargının "feshin son çare olması" (ultima ratio) ilkesini dar yorumlaması ve ispat yükünü tamamen işverene bırakması, (iii) belirli süreli sözleşmelerdeki "objektif koşul" zorunluluğunun deneme süresi yetersizliğiyle birleşmesi.

Literatürde bu tür katılıkların, işgücü piyasasına yeni girmek isteyen grupları (gençler, kadınlar) dışlayabileceği ve kayıt dışı istihdamı teşvik edebileceği ileri sürülmektedir (Biondić vd., 2002; Başköy & Kılıçaslan, 2017). Ancak bu ilişkilerin Türkiye özelinde ampirik olarak test edilmesi için daha kapsamlı çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bakır'ın (2020) vurguladığı gibi, Türkiye piyasasının fiili esnekliği yasal katılığından farklı bir görünüm sunabilmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen senaryo analizi, Türkiye'nin EPR puanının önerilen reformlarla OECD ortalamasına yaklaşabileceğini göstermektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki politika önerileri sunulmaktadır; ancak her bir önerinin potansiyel riskleri ve bu risklerin nasıl dengelenebileceği de tartışılmaktadır:

Kıdem Tazminatı Fonu: İşveren üzerindeki doğrudan fesih anında oluşan maliyet yükünü kaldırmak ve işçinin tazminat hakkını işverenin ödeme gücünden bağımsız hale getirmek adına fon sistemine geçilmesi önerilmektedir. Potansiyel risk: Fon yönetiminin etkinliği, fonun gerçek getiri oranları ve enflasyonist ortamda işçinin tazminat değerinin korunup korunamayacağı kritik sorulardır. Dengeleme aracı: Fonun bağımsız bir kurumsal yapı tarafından yönetilmesi, asgari getiri garantisi sağlanması ve şeffaf raporlama mekanizmaları oluşturulması gerekmektedir.

Deneme Süresi: İşverenin işçi-iş uyumunu daha sağlıklı değerlendirebilmesi amacıyla deneme süresinin uzatılması değerlendirilebilir. Türk iş hukukunda işçinin temel güvencelerden yararlanabilmesi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve işe iade için birbirinden farklı kıdem ve işyeri büyüklüğü eşiklerine bağlı olduğundan, deneme süresi uzatımının tek başına EPL endeks puanı üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır. Buna karşın, bu düzenlemenin işe alım süreçlerindeki belirsizliği azaltarak kayıt dışı istihdamla mücadeleye dolaylı katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

İşe İade Sisteminin Dönüştürülmesi: İşe iade kararlarının belirsizliği yerine, haksız fesih durumunda ödenecek tazminatların önceden öngörülebildiği "sadece tazminat" sistemi önerilmektedir. Potansiyel risk: Bu dönüşüm, işverenin işten çıkarma maliyetini önceden hesaplayabilmesini sağlarken, işçinin iş güvencesi algısını zayıflatabilir ve "ucuz fesih" pratiğini teşvik

edebilir. Dengeleme aracı: Tazminat miktarlarının kıdem süresine bağlı olarak kademeli biçimde artırılması ve ayrımcılık temelli fesihlerde ek caydırıcı yaptırımların öngörülmesi önerilmektedir.

Bu önerilerin tümünün başarıya ulaşması, ancak tamamlayıcı kurumsal yapıların eş zamanlı olarak güçlendirilmesiyle mümkündür. Danimarka örneğinin gösterdiği gibi, güvenceli esneklik modelinin işlerliği; cömert ve erişilebilir işsizlik sigortası, yaygın ve etkin aktif işgücü piyasası politikaları (mesleki eğitim, iş arama desteği, istihdam teşvikleri) ile kurumsal düzeyde güçlü sosyal diyalog mekanizmalarına bağlıdır (Klindt, 2010). Türkiye'de bu alanların güçlendirilmeden salt yasal esnekleştirmeye gidilmesi, Güler'in (2015) bulgularıyla tutarlı biçimde, "güvencesiz esneklik" sonucuna yol açabilir.

Son olarak, bu çalışmanın bazı sınırlılıkları da belirtilmelidir. Birincisi, senaryo analizi yasal değişiklik varsayımlarına dayalı bir simülasyon olup, fiili uygulama sonuçlarını doğrudan ölçmemektedir. İkincisi, EPL endeksleri yasal metinlere (de jure) dayalı olarak hesaplandığından, Türkiye'deki yargısal yorum farkları ve uygulama pratiği tam olarak yansıtılamamaktadır. Üçüncüsü, çalışmada katılık ile işsizlik veya kayıt dışılık arasındaki ilişki ampirik olarak test edilmemekte, literatürdeki önceki bulgulara atıfla tartışılmaktadır. Gelecek çalışmalarda, Türkiye özelinde EPL düzeyindeki değişikliklerin istihdam, kayıt dışılık ve genç işsizliği üzerindeki etkilerinin ampirik olarak test edilmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak bu çalışma, Türkiye'nin işgücü piyasasında "işten çıkarılmayı imkânsız hale getirme" ilkesi yerine, "yeni bir iş bulmayı kolaylaştıracak aktif işgücü politikaları ve güçlü bir işsizlik sigortası fonu ile işgücünü koruma" ilkesine geçişin, ancak gerekli kurumsal altyapının eş zamanlı olarak inşa edilmesi koşuluyla sürdürülebilir bir politika alternatifi olabileceğini ileri sürmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma etik kurul izni gerektiren analizleri kapsamadığından etik kurul onayı gerektirmemektedir.

Yapay Zekâ Kullanım Beyanı: Makale içerisinde yapay zekâdan faydalanılmamıştır.

Yazar Katkıları: Yazar çalışmanın tümünü tek başına gerçekleştirmiştir.

Çıkar Çatışması: Yazar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Aldan, A., & Çıraklı M. (2021). Restrictions on temporary employment and informality among young: Evidence from Turkey. *Economics of Planning, 54*, 37–57. https://doi.org/10.1007/s10644-021-09354-4

Alexandre, F., Bação, P., Cerejeira, J., & Portela, M. (2010). Employment, exchange rates and labour market rigidity (NIPE Working Paper No. 02/2010). *NIPE - Universidade do Minho*.

Bakır, H. (2020). Türkiye emek piyasasında yaşanan güncel gelişmeler: Emek piyasası katılığına yönelik eleştirel bir değerlendirme. *International Journal of Social Inquiry*, *13*(1), 147-180. https://doi.org/10.37093/ijsi.746465

Başköy, H., & Kılıçaslan, Y. (2017). Esnek işgücü piyasası politikalarının ücret ve kâr üzerine etkisi: Bir karşılaştırmalı ülke analizi. *Çalışma ve Toplum*, *3*(54), 1507-1544.

Bertola, G., Boeri, T., & Cazes, S. (2000). Employment protection in industrialized countries: The case for new indicators. *International Labour Review*, *139*(1), 57–72. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2000.tb00402.x

Biondić, I., Crnić, S., & Martinis, A. (2002). Indeks zakonske zaštite zaposlenja u Hrvatskoj i međunarodna usporedba [İstihdam koruma mevzuatı endeksi: Hırvatistan ve uluslararası bir karşılaştırma]. *Financijska teorija i praksa*, *26*(4), 837-860.

Cette, G., Lopez, J., & Mairesse, J. (2018). Labour market regulations and capital intensity (NBER Working Paper No. 22603). *National Bureau of Economic Research*. https://doi.org/10.3386/w22603

Dereli, T. (2014). Flexicurity and Turkey's new labor act: Problems and prospects. J. Appio (Ed.), *Bargaining in the Shadow of the Law* (ss. 127–148). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-04349-4_6

Heimberger, P. (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. *Oxford Economic Papers, 73*(3), 982–1007. https://doi.org/10.1093/oep/gpaa037

Güler, M. A. (2015). Ulusal İstihdam Stratejisi bağlamında Türkiye'de güvencesiz çalışma. *Çalışma ve Toplum*, *3*(46), 155-190.

İş Kanunu (Kanun No. 4857). (2003). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 25134, 10 Haziran 2003).

Kabakçı Günay, E. (2025). Job security, labour law reforms, and youth unemployment: Flexicurity's role in shaping Turkey's future workforce. *Journal of Management and Economics Research, 22*(4), 262-274. https://doi.org/10.11611/yead.1576375

Kar, A. İ. (2025). Türkiye'de kamu ve özel işsizlik sigortası mekanizmalarına ilişkin kuramsal çerçeve, uluslararası uygulamalar ve politik değerlendirmeler. *AXIS World Journal of Applied Cross-disciplinary Insights*, *1*(1).

Klindt, M. P. (2010). *Institutionel komplementaritet mellem velfærdsstat og arbejdsmarked: Flerleddet ph.d.-afhandling om flexicurity med bidrag til debatterne om dansk arbejdsmarkedspolitik og den europæiske beskæftigelsesstrategi* [Doktora Tezi, CARMA - Center for Arbejdsmarkedsforskning, Aalborg Universitet].

Kugler, A. D. (2004). The effect of job security regulations on labor market flexibility: Evidence from the Colombian labor market reform. J. J. Heckman & C. Pagés (Ed.), *Law and employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* (ss. 183–228). University of Chicago Press. https://doi.org/10.3386/w10215

Kuşlu, G. (2015). The influence of the accession negotiations between the EU and Turkey on Turkey's employment and social policies. *Discussion Paper No. 3/15*. Europa-Kolleg Hamburg, Institute for European Integration.

Li, G., Fujiyama, K., Wu, C., & Zheng, Y. (2021). *Employment protection, corporate governance, and labor productivity around the world*. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.3880839

Lo Prete, A. (2007). National institutions and international macroeconomics: Within-country risk-reallocation under incomplete markets. *Università di Torino.*

Maleszyk, P. (2016). Pros and cons of the OECD EPL Index: Measuring employment protection legislation in Poland. *Yearbook of the Institute of East-Central Europe*, *14*(4), 129–149.

Müftüoğlu, Ö. (2012). Emek piyasasında esnekleşme ve kıdem tazminatı. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (45), 2-9.

OECD. (2022). *Indicators of employment protection*. https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm

Tomić, I. (2020). Employment protection reforms and labour market outcomes in the aftermath of the recession: Evidence from Croatia. *Public Sector Economics*, *44*(1), 1–39. https://doi.org/10.3326/pse.44.1.1

Tunçcan Ongan, N. (2004). *Esneklik yaklaşımının istihdam hacmi açısından değerlendirilmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].

Türk Borçlar Kanunu (Kanun No. 6098). (2011). T.C. Resmî Gazete (Sayı: 27836, 4 Şubat 2011)

Yavuz, H. B. (2015). Avrupa Birliği ve Türkiye'de kurumların işgücü piyasalarına etkileri. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *19*(2), 13-29.